

Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques

Rapport

Béatrice Majnoni d'Intignano

Commentaires

Michel Aglietta

Gilbert Cette

Compléments

Michel Glaude

Annie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier

Annexes préparées par

*Catherine Sofer, la Direction de la Prévision, l'INSEE
et le Service des Droits des Femmes*

*Réalisé en PAO au Conseil d'Analyse Économique
par Christine Carl*

© La Documentation française. Paris, 1999 - ISBN : 2-11-004248-6

« En application de la loi du 11 mars 1957 (article 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans l'autorisation expresse de l'éditeur.

Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre. »

La création du Conseil d'Analyse Économique « répond à la nécessité pour un gouvernement trop souvent confronté à l'urgence, de pouvoir se référer à une structure de réflexion qui lui permette d'éclairer ses choix dans le domaine économique. J'ai souhaité aussi créer un lien entre deux mondes qui trop souvent s'ignorent, celui de la décision économique publique et celui de la réflexion économique, universitaire ou non.

J'ai pris soin de composer ce Conseil de façon à tenir compte de toutes les sensibilités. Le Conseil d'Analyse Économique est pluraliste. C'est là un de ses atouts principaux, auquel je suis très attaché. Il doit être un lieu de confrontations sans a priori et les personnes qui le composent doivent pouvoir s'exprimer en toute indépendance. Cette indépendance — je le sais — vous y tenez, mais surtout je la souhaite moi-même.

Ces délibérations n'aboutiront pas toujours à des conclusions partagées par tous les membres ; l'essentiel à mes yeux est que tous les avis puissent s'exprimer, sans qu'il y ait nécessairement consensus.

...

La mission de ce Conseil est essentielle : il s'agit, par vos débats, d'analyser les problèmes économiques du pays et d'exposer les différentes options envisageables. »

Lionel Jospin, Premier Ministre

*Discours d'ouverture de la séance d'installation du
Conseil d'Analyse Économique, le 24 juillet 1997.
Salle du Conseil, Hôtel de Matignon.*

Sommaire

Introduction	7
<i>Pierre-Alain Muet</i>	
Femmes et hommes : égalité ou différences ?	9
<i>Béatrice Majnoni d'Intignano</i>	
<i>Commentaires</i>	
<i>Michel Aglietta</i>	59
<i>Gilbert Cette</i>	65
<i>Compléments et annexes</i>	
Complément A. L'égalité entre femmes et hommes : où en sommes-nous ?	71
<i>Michel Glaude</i>	
Complément B. Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne	105
<i>Annie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier</i>	
Annexe A. Modélisations économiques de la prise de décision dans la famille	147
<i>Catherine Sofer</i>	
Annexe B. Carrières et salaires : une comparaison hommes/femmes ..	161
<i>Christel Colin</i>	
Annexe C. Les disparités de retraites entre hommes et femmes : vers une réduction ?	169
<i>Carole Bonnet et Christel Colin</i>	

Annexe D. L'effet de l'Allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes	177
<i>Laurence Allain et Béatrice Sédillot</i>	

Annexe E. Bilan de l'application de la loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	185
<i>Catherine Laret-Bedel</i>	

Résumé	197
--------------	-----

Summary	203
---------------	-----

Introduction

Le thème traité dans ce rapport dépasse largement le cadre que suggère son titre « *l'égalité entre les femmes et les hommes : aspects économiques* ». Comme le remarque Michel Aglietta dans son commentaire du rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano, la question de la promotion des femmes dans l'ensemble de l'activité économique n'est pas une question périphérique réservée aux spécialistes du « *gender economics* », mais un aspect central du régime de croissance qui est en train de se déployer dans les pays développés.

Telle est bien la perspective qui sous-tend le rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano. Deux thèses principales se dégagent de ses analyses.

La participation des femmes à l'activité économique est un puissant facteur d'amélioration des performances économiques des pays développés parce qu'elle permet la diversification des talents et oriente la demande des ménages vers des services – de proximité, culturels, de loisirs... – à fort contenu en emplois.

Les pays d'Europe du Nord – où l'existence d'un État-providence développé a permis de concilier l'activité féminine et les contraintes de la maternité ont connu simultanément un haut niveau d'activité féminine et un regain de la natalité, après la forte baisse intervenue depuis le milieu des années soixante. La fécondité a au contraire fortement diminué dans les pays où le conflit entre le développement de l'activité féminine et les contraintes familiales n'a pu être résolu.

De façon générale, Béatrice Majnoni d'Intignano considère que si les enfants sont une source d'externalité positive pour la société, le coût individuel en temps et en pertes d'opportunités professionnelles de la petite enfance repose encore essentiellement sur les femmes. L'égalité entre les genres impose donc d'externaliser une partie de ces coûts dans l'État-providence pour permettre aux femmes de mieux articuler famille et carrière, en allégeant notamment la « *contrainte de temps* » qui pèse sur les femmes actives. Elle plaide en conclusion pour une nouvelle conception de la politique familiale qui, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, favoriserait l'égalité économique entre femmes et hommes, serait source de croissance à terme, et pourrait même induire une hausse de la fécondité.

Deux compléments prolongent le rapport. Celui de Michel Glaude analyse la situation des femmes sur le marché du travail, leur rôle dans la création de richesse de l'univers domestique et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il souligne que la participation croissante des femmes à l'activité économique laisse persister d'importantes inégalités, en matière de chômage, de sous-emploi, d'accès aux emplois de responsabilité et surtout en matière de salaire. Dans ce domaine, le rôle des interruptions de carrière, auxquelles les femmes sont davantage exposées, et les stratégies des entreprises en matière de recrutement et d'affectation interne lui semblent déterminants.

Celui d'Annie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier propose un panorama des «contrats sociaux entre les sexes» dans les différents pays de l'Union européenne. Elles distinguent quatre configurations ; un modèle nordique qui conjugue un haut niveau d'activité, une fécondité élevée et une politique familiale qui met l'accent sur l'accueil des jeunes enfants ; un modèle continental (Allemagne, Autriche, Pays-Bas) caractérisé par une division marquée des tâches entre les hommes et les femmes, un retard relatif dans le développement de l'activité féminine, et une faible implication des pouvoirs publics dans l'aide à la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ; un modèle insulaire (Grande-Bretagne, Irlande), qui, au nom de la liberté individuelle, ne conçoit la protection sociale que ciblée sur les ménages les plus démunis, interdit aux pouvoirs publics d'interférer dans les choix privés des familles, et se traduit par des difficultés d'accès des mères à l'emploi et des écarts de salaire importants entre hommes et femmes ; enfin, un modèle méridional dans lequel les solidarités familiales compensent une protection sociale peu développée et où l'activité des femmes est faible. La répartition entre les sexes des responsabilités familiales et professionnelles en France semble résulter d'un compromis entre ces quatre configurations.

Le rapport et les compléments, sont commentés par Michel Aglietta et Gilbert Cette. Ils sont accompagnés de cinq annexes rédigées par Catherine Sofer, l'INSEE, la Direction de la Prévision et le Service des Droits des Femmes. L'ensemble de ce dossier a été coordonné par Laurent Caussat. Le rapport préliminaire a été discuté à la séance du 28 janvier 1999 et, en présence du Premier ministre, à la séance du 18 février.

Je remercie Geneviève Fraisse, ancienne Déléguée Interministérielle aux Droits des Femmes ainsi que Nicole Péry, Secrétaire d'État aux Droits des Femmes et à la Formation professionnelle, qui nous ont vivement encouragés à aborder ce thème au sein du Conseil d'Analyse Économique.

Pierre-Alain Muet

*Conseiller auprès du Premier Ministre
Professeur à l'École Polytechnique*

Femmes et hommes : égalité ou différences ?

Béatrice Majnoni d'Intignano

Université de Paris XII

*« En ce qu'ils ont de commun,
ils sont égaux,
en ce qu'ils ont de différent,
ils ne sont pas comparables »*

(Jean-Jacques Rousseau, *Émile*).

L'égalité en droit entre les hommes et les femmes est acquise dans les pays démocratiques avancés depuis les années soixante-dix (cf. l'encadré sur l'égalité juridique à la fin du présent rapport). L'entrée des femmes sur le marché du travail et leur indépendance financière, à la même époque, constituent un changement social majeur. Mais qu'en est-il de l'égalité réelle ? Femmes et hommes se répartissent toujours inégalement les trois tâches sociales que sont :

- le renouvellement des générations ;
- la production de bien-être et d'éducation dans la sphère familiale privée ;
- la production de biens et services marchands et non marchands à l'extérieur de la sphère familiale.

La science économique limite le plus souvent son propos à la troisième fonction, considérant que la première relève de l'analyse démographique, et occultant la seconde au motif des difficultés d'observation et de mesure. Il faut mentionner cependant de notables exceptions : Clark et Kuznets, Sauvy, Becker puis Modigliani, qui s'intéressèrent à la seconde fonction.

Aujourd'hui, dans les pays anglo-saxons et scandinaves, une véritable branche de l'économie qui traite de la différence de « genre » : la « Gender economics ». Les Anglo-saxons distinguent en effet les différences de « sexe », physiologiques, des différences de « genre », liées à la culture et aux représentations sociales de la femme et de l'homme.

Un certain féminisme radical oppose en outre une approche économique « masculine », qui met l'accent sur la recherche exclusive de l'intérêt personnel et monétaire et sur les stratégies de concurrence, à une approche économique « féminine », davantage fondée sur des motivations altruistes et qui intègre des stratégies de coopération (Nelson, 1996). Les hommes étant majoritaires au sein de la profession des économistes – et en particulier au sein du Conseil d'Analyse Économique –, ils sont portés à s'intéresser aux domaines où ils exercent le pouvoir. Est-ce pourquoi on reproche à une science économique jugée réductrice d'envahir le discours politique et social, tout en restant déconnectée de préoccupations de la majorité de la société. Qu'est-ce en effet qu'une économie qui ignore la famille et néglige le rôle traditionnel des femmes (éduquer, nourrir et soigner), ainsi que leur rôle moderne (produire de la valeur ajoutée et créer des emplois) ?

On adoptera dans ce rapport une approche inductive et empirique qui conduit à essayer de rapporter le progrès remarquable de l'égalité de droit entre les sexes à l'évolution de la situation économique respective des femmes et des hommes. Une première partie rappellera leurs rôles respectifs. Une deuxième sera consacrée au marché du travail. Les troisième et quatrième parties porteront sur les stratégies des femmes et sur la question démographique. Le rapport débouchera enfin sur des orientations générales susceptibles d'inspirer une nouvelle politique de promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

Le lecteur devra garder présent à l'esprit l'influence omniprésente des facteurs culturels qui sous-tendent les différences de comportement entre les genres. La pesanteur du milieu familial, les représentations véhiculées par le système éducatif (Baudelot et Estabiet, 1992 et Durru-Bellat, 1995), une organisation du travail héritée de la période où la participation des femmes à l'activité économique était moins importante qu'aujourd'hui, enfin l'attitude des femmes à l'égard du pouvoir, qui accorde plus d'importance à la substance des fonctions qu'à la reconnaissance sociale qui s'y attache, tout cela continue à assigner des rôles spécifiques à chaque sexe. Ces différences persistantes dans l'ordre culturel seront sous-jacentes à plusieurs étapes de ce rapport, sans être traitées plus avant en tant que telles.

En réalité, il apparaît que l'égalité des droits se traduit non pas par l'identité des rôles, mais plutôt par des compromis entre les femmes et les hommes. L'objet du contrat social entre les sexes mériterait des améliorations, au nom du principe d'égalité, mais aussi au nom des intérêts de la collectivité nationale comme des individus qui la composent.

Quels rôles ?

La reproduction

Le renouvellement des générations et la structure démographique déterminent en partie la demande (l'investissement en logement, la consommation de biens durables pour premier achat ou renouvellement) et l'épargne (liée au cycle de vie et au rapport de nombre entre les générations actives et retraitées).

En Europe, le taux de fécondité est tombé à un niveau jamais atteint en période de paix ou en l'absence de grandes épidémies : 1,45 enfant par femme. Dans les pays d'Europe du sud, il ne dépasse pas 1,2 (Espagne, Portugal ou Italie) et 0,8 dans certaines régions (Länder de l'Est allemand, Italie du nord). Une telle évolution ne peut laisser indifférent. La structure de la pyramide des âges dépend du nombre annuel des naissances, donc de la fécondité du moment. Les discontinuités (déficit des naissances de 1914-1918 ou de 1930-1940, fin du baby-boom) provoquent des ruptures dans les rapports entre les générations et entre le nombre des actifs et des inactifs, telle celle attendue pour les années 2005. Or, le nombre de naissances a baissé de moitié en Allemagne et en Italie depuis dix ans. Les bassins traditionnels d'émigration (Espagne, Portugal et Italie) deviennent des pays d'immigration. Confrontée à un chômage élevé qui ne lui permet plus d'intégrer une main d'œuvre étrangère, l'Europe ne peut plus occulter les conséquences de la chute de sa natalité, sauf à s'ériger en forteresse vieillissante à l'abri de barrières anti-immigration. Le dynamisme et la croissance s'en ressentiraient à long terme.

La question corollaire que pose alors la prise en compte des évolutions de la natalité est celle des liens qui existent entre la maîtrise de la fécondité et la participation femmes à l'activité économique : sont-elles indépendantes, où obéissent-elles à des lois jointes ?

La sphère familiale : « terra incognita »

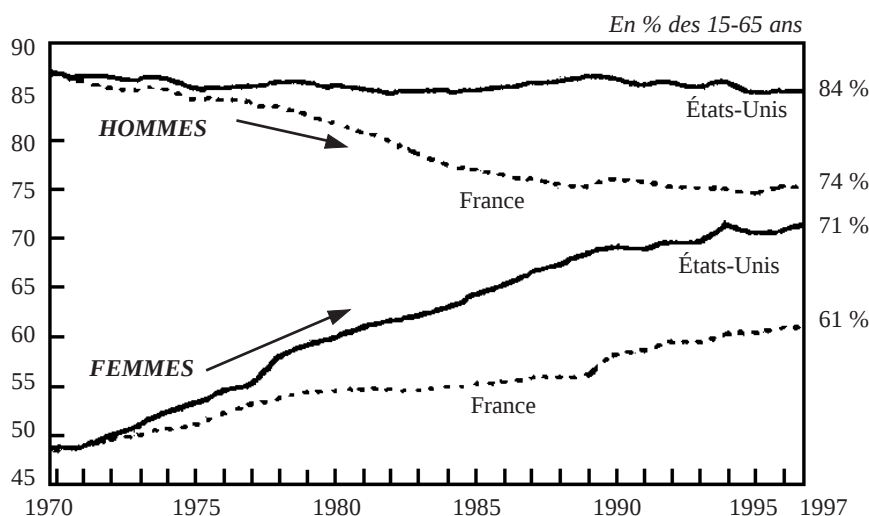
La famille joue un rôle essentiel dans la formation du niveau de vie et du bien-être, et de plus en plus elle participe à l'éducation et à la transmission du patrimoine sous son aspect « capital humain ». En ce sens elle est à la fois unité de production et de consommation. La première fonction est mal appréhendée par les statistiques. Par exemple, les données sur le temps partiel, sur l'origine des revenus, sur la consommation distinguent insuffisamment entre les sexes. Toute une branche de l'économie s'est développée autour du processus de décision dans l'entreprise, mais peu d'économistes s'intéressent à la détermination des choix de consommation entre hommes, femmes et enfants à l'intérieur des ménages (*cf.* Chiappori, 1998, et Sofer en annexe au présent rapport).

On peut évaluer de deux manières différentes la valeur du travail fourni à titre gratuit au sein du ménage : en le valorisant au coût de remplacement pour des tâches équivalentes (ménage, courses, promenade et répétition pour les enfant...) ou au salaire auquel pourrait prétendre celui qui fournit ce travail (coût d'opportunité) dans une activité professionnelle externe rémunérée, compte tenu de sa qualification. Dans le premier cas il s'agit de manque à dépenser, dans le second de manque à gagner. Pour les personnes non qualifiées, les deux méthodes conduisent à des résultats identiques ; pour les personnes qualifiées, la seconde mesure augmente la valeur des services familiaux. Les estimations disponibles (Clark, 1958, Becker, 1981, Kuznetz, 1981, OCDE, 1981 et Fouquet, 1981) sont anciennes et forcément imprécises, mais permettent de penser que les tâches familiales atteindraient environ la moitié du revenu national (Selon Clark et pour les États-Unis : 54 % du PIB en 1971 et 32 % en 1958, cette part diminuant avec l'industrialisation des tâches familiales traditionnelles ; selon Fouquet : 50 % du PIB en France en 1975 ; 46 % en 1998 selon l'INSEE). Elles constitueraient ainsi la part essentielle de la consommation des ménages au sens large.

La percée des femmes dans la sphère productive

Le plus grand changement du marché du travail provient du fait que femmes et hommes partagent désormais le travail professionnel. Au niveau macro-économique, la totalité du supplément d'activité constaté aux États-Unis provient du travail féminin. Le taux d'activité des hommes y est resté stable entre 1970 et 1997, autour de 85 %, alors que celui des femmes augmentait : de 49 % à plus de 70 %. En Europe, le taux d'activité des hommes a baissé dans tous les pays alors que celui des femmes progressait : par exemple, de 86 à 74 % pour les hommes et de 49 à 60 % pour les femmes en France (graphique 1).

1. Taux d'activité en France et aux États-Unis



Si bien qu'alors qu'on dénombre 2,5 millions d'emplois supplémentaires occupés par des Françaises depuis 1970, malgré la montée du chômage, les Français en ont perdu 800 000. En Europe, l'essentiel du supplément global d'activité est dû au travail des femmes à temps partiel. Enfin alors que le taux de chômage des hommes a été multiplié par trois, celui des femmes l'a été par deux seulement. Aux États-Unis, il est égal à celui des hommes, et il lui est inférieur en Suède ou au Royaume-Uni.

En outre, le travail des femmes est de plus en plus continu au cours de leur vie active. La courbe du taux d'activité, qui présentait deux bosses, du fait de la fréquence des interruptions d'activité pendant la période féconde, a aujourd'hui la forme d'un plateau, avec une activité forte entre 25 et 55 ans (voir graphique 2), à l'instar de celle des hommes, et ce dans tous les pays développés où le taux d'activité des femmes est élevé.

En résumé, les Américains ont fourni du travail aux femmes quand les Européens ont substitué le travail des femmes jeunes et qualifiées au travail des hommes âgés peu qualifiés. Cette analyse globale devrait toutefois être précisée par une approche par professions ou par branches d'activité.

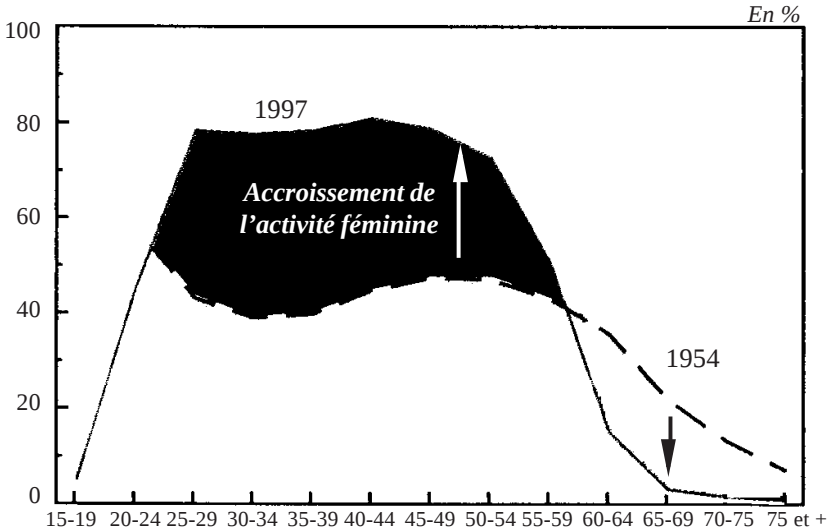
Responsables du chômage ?

Il pèse sur les femmes le soupçon d'avoir pris une part majeure dans la montée du chômage européen, qui débute dans les années soixante-dix, au moment même où leur taux d'activité augmente. Il doit être écarté : les pays à faible taux de chômage (États-Unis, Scandinavie, Royaume-Uni) présentent aussi un taux plus élevé d'activité globale et féminine comme le montre le tableau ci-dessous. Plus l'écart entre l'activité des hommes et celle des femmes est élevé, et plus le chômage est important. Les pays où les femmes travaillent peu, comme l'Italie et l'Espagne, présentent un faible taux d'activité global et un fort taux de chômage. La France et l'Allemagne se trouvent quant à elles dans une position intermédiaire (Majnoni d'Intignano, 1996). Les travaux économétriques de l'OCDE sont formels sur ce point (MacCarthy, 1988, Elmeskov et Pichelman, 1993). L'activité féminine est créatrice d'emplois au niveau global sous l'effet de trois facteurs : elle génère de la valeur ajoutée ; elle provoque des emplois induits de services domestiques et d'écoles maternelles, de restauration et d'hôtellerie ; les femmes créent elles-mêmes de petites entreprises, denses en emplois d'un type nouveau. Dans les pays où le taux de chômage baisse, le taux d'activité des femmes augmente (Pays-Bas), et réciproquement⁽¹⁾.

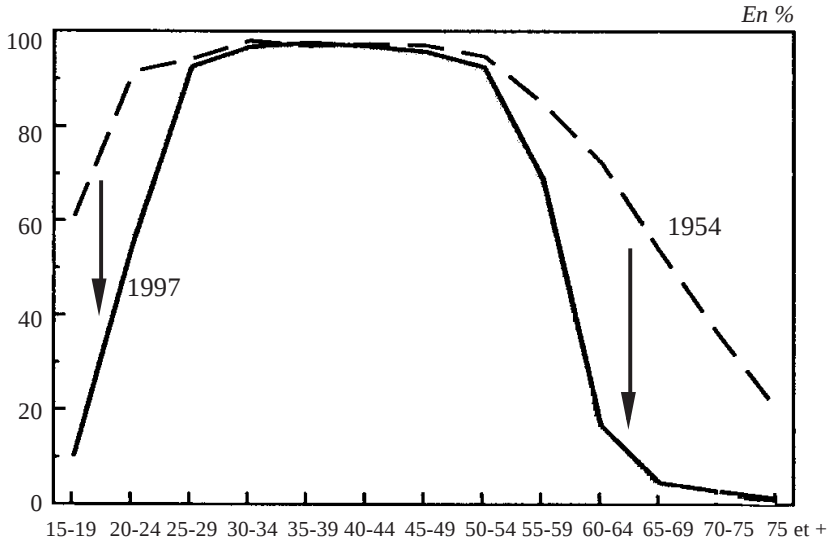
(1) Ces taux d'activité sont présentés en détail pays par pays dans le complément de Fouquet, Gauvin et Letablier dans le présent ouvrage.

2. Taux d'activité(*)

a. Femmes en France



b. Hommes en France



Note : ()* Le taux d'activité se définit, au sens large, comme le rapport entre la « population active » (nombre de travailleurs plus chômeurs) et la « population d'âge actif ». Les chômeurs y sont comptabilisés comme actifs, les mères au foyer pas. Au sens étroit, le « taux d'emploi » ne tient pas compte des chômeurs. L'OCDE recense la population d'âge actif de 15 à 65 ans, l'INSEE de 20 à 60 ans. Le taux d'activité est plus significatif que le taux de chômage pour comprendre des stratégies particulières sur le marché du travail, comme celles des jeunes et des femmes.

Source : INSEE.

1. Taux d'activité et taux de chômage (15 à 65 ans)

En %

	Taux d'activité		Taux de chômage
	Global	Femmes	
États-Unis	78	70,7	4,6
Royaume-Uni	75,7	68	6,8
Suède	74,6	74,5	6,2
France	67,2	60,1	11,7
Allemagne	66,8	61,4	11,5

Source : OCDE, 1997.

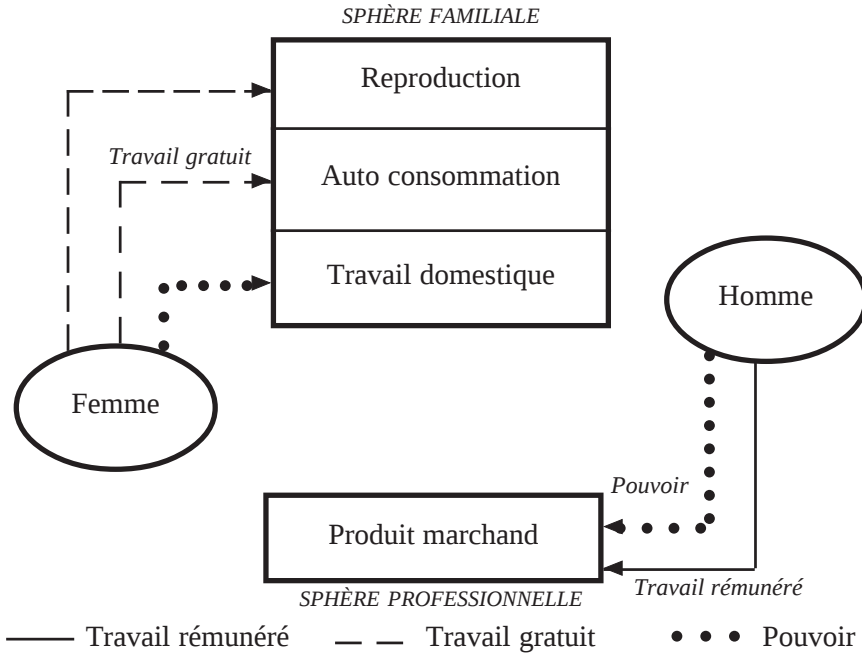
Trois modèles

À la lumière des expériences des différents pays développés, la façon dont se répartit le temps consacré à chacun des trois modèles semble obéir à trois modèles historiques, sociologiques et économiques distincts : le modèle patriarcal (parfois matriarcal), le modèle moderne libéral et le modèle social-démocrate. Ces modèles diffèrent par la rémunération du temps des femmes, par leur participation à la sphère marchande et non marchande, enfin par la répartition du pouvoir entre les sexes. Le modèle patriarcal prévaut encore dans le tiers monde. Le modèle libéral « à deux carrières » correspond plutôt à la situation américaine. Le modèle social-démocrate, ou avec État-providence, s'est développé dans les pays du nord de l'Europe et dans les anciens pays communistes plus qu'en Europe continentale. Mais il caractérise l'ensemble de l'Europe si on la compare aux États-Unis, au Japon ou aux nouveaux pays industriels.

Le modèle patriarcal

Le modèle patriarcal est fondé sur la division sexuée du travail et une frontière étanche entre la sphère familiale et la sphère professionnelle. La sphère familiale produit et auto-consomme. Le temps de travail féminin n'y est pas rémunéré, qu'il s'agisse de la reproduction, du travail domestique, de l'éducation des enfants ou des soins aux ascendants, ainsi que, bien souvent, du travail dans l'entreprise agricole, artisanale ou commerciale familiale. Mais la maîtresse du foyer y exerce le pouvoir. L'homme, « Monsieur Gagne-pain » (breadwinner), exécute surtout un travail rémunéré dans la sphère marchande, où il exerce le pouvoir (graphique 3).

3. Modèle patriarcal



Ce modèle, déjà analysé par Jean-Jacques Rousseau et Alexis de Tocqueville, résulte d'une division optimale des trois tâches entre les deux sexes, propre à fournir à la fois au couple et à la collectivité le maximum d'enfants, de bien-être et d'enrichissement. Il correspondait à la division des tâches dans la Grande prairie américaine au début du XIX^e siècle.

Le modèle patriarcal a dominé jusqu'aux années soixante-dix. Il était le fondement du système de production fordiste américain. Il fut considéré comme une conquête par les femmes laborieuses, dont le taux d'activité chuta de 1920 à 1960, grâce à l'enrichissement de la classe ouvrière. Il constitue encore la référence tant dans la bourgeoisie qu'au sein de la classe ouvrière, et imprime encore fortement les représentations des organisations syndicales. Il a justifié « l'allocation de mère au foyer » de l'après-guerre. Il fonde aussi notre fiscalité, basée sur « le ménage », et notre politique familiale. Il reste le modèle de référence en Allemagne et au Pays-Bas.

La présence de la mère auprès des jeunes enfants se trouve enfin revalorisée aujourd'hui par les travaux récents des sciences de l'éducation qui montrent que les apprentissages fondamentaux se font dans les trois premières années. On voit dès lors renaître régulièrement le concept de division sexuée des tâches à la faveur de campagnes d'opinion destinées à culpabiliser les mères actives.

Au modèle patriarcal classique il faudrait ajouter un modèle matriarcal, dans lequel le revenu principal provient du travail de la femme, situation rare, mais que revendiquent certains couples modernes.

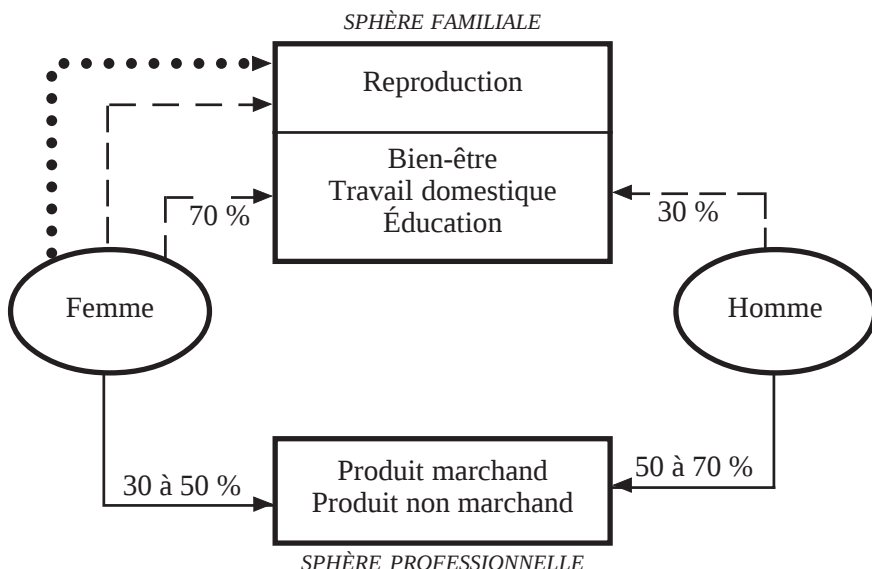
Le modèle libéral à deux carrières

Le modèle moderne de la famille à deux projets de carrière devient dominant (graphique 4). Chaque membre du couple poursuit sa propre trajectoire professionnelle et cherche son épanouissement personnel dans la division économique du travail, et y trouve conjointement un niveau de vie plus élevé. C'est un modèle libéral en ce qu'il résulte d'un choix individuel de chacun des membres du couple, auquel la société n'impose plus une division patriarcale des tâches. La femme y cumule le travail non rémunéré dans la sphère privée, qu'elle partage en partie (70 % en moyenne, pour les tâches courantes) avec l'homme (30 %, pour des tâches extérieures ou exceptionnelles : courses, bricolage) et un travail rémunéré dans la sphère professionnelle.

Mais la part du temps consacré par la femme à l'activité ménagère, aux loisirs et aux aïeux, diminue au profit de tâches d'information (sur les écoles ou les prix), de choix (optimisation de la consommation du ménage) et d'éducation, toutes activités de plus en plus qualifiées. La productivité et le coût d'opportunité du temps familial augmente en effet avec la qualification des femmes.

Toutes les études récentes semblent montrer que le temps consacré respectivement par la femme et l'homme à la famille ne change guère. À cet égard, la division du travail reste inégalitaire. C'est essentiellement l'évolution des techniques (électroménager, textile) qui explique la diminution du temps ménager féminin. Un changement fondamental semble toutefois se produire dans les générations masculines récentes, fils des femmes de la génération féministe, qui s'occupent davantage des bébés, à la fois pour avoir vu travailler leur mère et pour avoir compris l'importance décisive des premières années dans l'éducation.

4. Modèle libéral à deux carrières



Le modèle à deux carrières avec État-providence

À l'intérieur du modèle bi-actif se dégage un modèle européen, celui des sociétés ayant un important État-providence, au sens où l'entendent les économistes anglo-saxons⁽²⁾. L'État-providence se compose de certaines administrations, d'État ou de Sécurité sociale, spécialisées dans la redistribution des revenus et la gestion des risques sociaux : retraites, santé, chômage et pauvreté, prestations familiales, gardes d'enfants. Par exemple en France le service public qui gère les écoles maternelles, les collectivités locales lorsqu'elles créent des crèches, ou les caisses d'allocations familiales lorsqu'elles versent des prestations. La grande différence entre l'Europe et les États-Unis ou le Japon tient à ce que ces services sont publics ou para-publics, et souvent gratuits en Europe, alors qu'ils sont en majorité privés et payants (sous forme d'assurance ou marchande) aux États-Unis. L'État-providence redistribue en moyenne 28 % du PIB en Europe (25 à 40 % selon les pays) contre 12 % au Japon et 15,5 % aux États-Unis en excluant l'éducation.

Dans ce modèle, l'État-providence prend en charge les services liés à la gestion du cycle de vie (crèches, maternelles et écoles, maisons de retraite) et rémunère le travail des femmes pour les exécuter en dehors de la famille, dans une sphère non marchande (graphique 5). Cet État-providence joue un triple rôle à l'égard des femmes.

- il externalise et professionnalise certaines de leurs fonctions traditionnelles, libérant ainsi leur temps ;
- il leur offre des emplois qualifiés, aux normes sociales élevées, dans lesquels les conditions de travail, en particulier le temps exigé (mi-temps, temps partiel, congés de maternités), sont rendues compatibles avec une vie familiale ;
- dans les pays où les droits sociaux sont liés à la citoyenneté (dits de « Beveridge »), il leur confère des droits personnels (assurance maladie, retraite), indépendants de leur situation familiale.

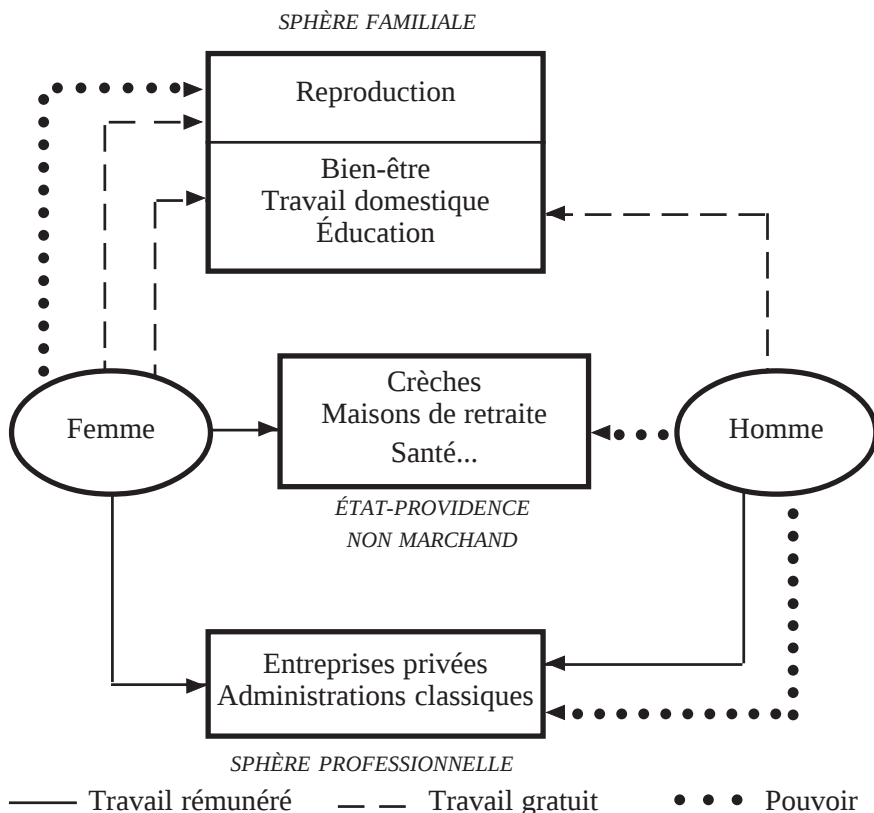
Ce modèle n'échappe cependant pas à une double forme de paternalisme :

- les hommes y conservent les situations de pouvoir. On les trouve dans les instances dirigeantes des organismes de Sécurité sociale, alors que les femmes y sont ultra-majoritaires parmi les employées, et « chefs de service » dans les hôpitaux, où les aides-soignants sont en majorité des femmes (Walby, 1997) ;
- l'économie marchande emploie surtout des hommes, les femmes y exécutant les tâches les moins qualifiées ou devant subir des contraintes de temps et de mobilité difficilement compatibles avec l'éducation des enfants.

La Suède constitue un bon exemple de cette dichotomie. Dans les pays méditerranéens, comme l'Italie, les soins gratuits donnés par les femmes de la famille restent, au contraire, le principal recours des personnes âgées ou dépendantes.

(2) Dans l'ouvrage classique de Barr par exemple : *The Economics of the Welfare State*, Weidenfeld et Nicholson, 1990.

5. Modèle à deux carrières avec État-providence



Ces trois modèles apparaissent bien dans les statistiques économiques ou dans les enquêtes d'opinion. Par exemple, la répartition des ménages actifs français selon ces modèles ressort dans le tableau ci-dessous. La COFREMCA recense, pour sa part, 63 % de couples qui déclarent partager la responsabilité familiale et économique et 14 % se réclamant du modèle patriarcal ou matriarcal (7 % de chacun).

2. Répartition des ménages actifs

	Nombre (en %)	Revenu moyen avant impôt (en francs)
Homme seul	10,6	121 000
Femme seule	9,7	95 200
Femme seule avec enfant(s)	6,1	91 600
Couple femme active	51	211 300
Couple femme inactive	17	160 000
Ensemble	14,35 millions	204 000

Source : INSEE, Enquête Budget familles, 1995.

1. La famille monoparentale

Le modèle avec État-providence a provoqué l'apparition de familles dites monoparentales (14 % des familles en France et en Europe), matriarcales en fait (85 % des chefs de ces famille sont femmes) dont le revenu provient pour moitié au moins de l'État-providence.

Ce type de famille se développe surtout lorsque les aides aux familles sont soumises à conditions de ressources et réservées aux femmes pauvres et seules (États-Unis) ou lorsque les services de proximité restent peu développés (Royaume-Uni). Elle concerne surtout les « fillettes-mère » (avant 20 ans) et les femmes divorcées ou séparées non qualifiées, que la collectivité incite à élever leurs enfants sans travailler en leur versant des revenus (« food stamps », allocations de logement, accès à l'assurance maladie et AFDC aux États-Unis, API en France) qui leur fournissent un niveau de vie supérieur à celui qu'elles tireraient d'une activité salariée, dont il faudrait déduire la perte des avantages sociaux et le coût de garde des enfants. Pour ces femmes, le taux marginal d'imposition (au sens large, y compris avantages en nature et protection sociale) est souvent proche de 100 % (95 % aux États-Unis pour l'AFDC). Dans ces conditions, une stratégie de fécondité élevée, qui permet de disposer de transferts sociaux significatifs, devient économiquement rationnelle, et conduit certaines femmes à se spécialiser dans le rôle de « reproductrice ».

Ces familles présentent des risques spécifiques : mauvaise santé, mortalité infantile, violence des enfants et pauvreté plus élevées, forte probabilité que les filles soient aussi mères précoces, enfin faible probabilité de retour au marché du travail après la période féconde. Elles voient s'ouvrir la « trappe à pauvreté » (OCDE), c'est à dire la probabilité de devenir pauvres et de le rester.

Jusqu'aux années soixante, les taux de pauvreté se comparaient entre les sexes. Aujourd'hui, on voit apparaître une pauvreté spécifiquement féminine et infantine, aussi bien aux États-Unis qu'en Europe, parmi les familles monoparentales (tableau ci-dessous). Elle provient des difficultés rencontrées par ces mères à exercer tous les rôles à la fois.

Taux de pauvreté (1995)

En %

	États-Unis	France
Ensemble	13,7	9,3
Couples	7	6 à 12 ^(*)
Familles monoparentales	36	17
Enfants	20,5	11

Note : (*) Selon enfants.

Source : AER, mai 1998, INSEE.

Les pays anglo-saxons tentent de substituer au « Welfare » (État-providence) le « Workfare » (incitation au travail) depuis le milieu des années quatre-vingt-dix avec le « Personal Responsibility and Work Opportunity Act » de 1996 aux États-Unis, disposant que les aides aux mères isolées ne devraient pas dépasser cinq années, et la loi restrictive de 1998 limitant les allocations de parent isolé au Royaume-Uni.

Le tableau ci-dessous illustre bien la différence entre les pays anglo-saxons et européens. Plus du tiers des mères seules sont pauvres aux États-Unis et au Royaume-Uni contre 17 % en France. L'État-providence et la présence de crèches aident une partie des mères seules à échapper à la pauvreté. En France, trois sur quatre d'entre elles travaillent, bien que leur taux de chômage soit élevé, et la proportion d'enfants pauvres est de moitié moindre. Sans l'État-providence, plus du tiers d'entre elles seraient pauvres.

Taux d'activité des mères seules

En %

Royaume-Uni	45
Suède	85
France	75

Source : OCDE.

Le marché du travail

Les caractéristiques nouvelles de l'offre et de la demande de travail féminin expliquent l'évolution du taux d'activité des femmes. Aux États-Unis, Goldin (1990) impute pour moitié à chacune le changement constaté.

L'offre de travail féminin

Trois facteurs ont provoqué la rupture historique que constitue l'expansion de l'activité féminine au début des années soixante-dix :

- la contraception, qui permet la maîtrise de la fécondité ;
- l'éducation, qui valorise leur travail extérieur à un prix croissant ;
- l'électroménager, accessible à bas prix, qui allège les tâches familiales.

Le coût d’opportunité du travail non rémunéré des femmes au foyer a donc augmenté pour deux raisons : la diminution de l’écart de rémunération entre femmes et hommes et l’évolution des prix relatifs. L’industrie, économies d’échelle et concurrence internationale aidant, offre des produits familiaux traditionnels à un prix sans cesse décroissant : conserves, couture, plats cuisinés. Ainsi, l’écart entre l’utilité et le prestige que peuvent procurer le travail non rémunéré d’une femme à la maison et ceux liés à son activité extérieure s’accroît-il, au profit de la seconde. En revanche, le prix relatif des services nécessaires aux ménages tels que la peinture ou l’entretien électrique, à fort contenu en travail, a augmenté et a suscité le développement du bricolage, surtout masculin, internalisant cette source de consommation. Faut-il imputer à la rationalité économique (l’homme serait plus habile et mieux entraîné à ces tâches) ou à la culture (une femme ne saurait pas bricoler) cette répartition des tâches domestiques ? Si la réponse à cette question est inconnue, les données statistiques démontrent la persistance de cette division du travail (cf. le complément de Michel Glaude dans cet ouvrage).

Le rôle traditionnel des femmes reste donc essentiel dans les domaines dans lesquels l’industrie ne peut se substituer au travail domestique : fournir les « soins à la personne », donnés aux enfants et aux vieillards dépendants, et l’éducation, la culture ou la convivialité, dont l’importance croît avec la remise en cause de la société de consommation, et surtout aujourd’hui avec la montée du chômage et de l’exclusion qui reporte sur la famille un rôle de refuge pour les grands enfants. On peut repérer l’utilité procurée aux membres de la famille par ces soins au sens large, dont les hommes tirent plus grand parti que les femmes, par exemple dans les statistiques d’espérance de vie ci-dessous (tableau 3). L’espérance de vie d’un homme marié dépasse de cinq années celle d’un célibataire (deux années et demie pour une femme). Il faut toutefois être attentif au fait que le lien de causalité n’est pas univoque. En particulier, le célibat est souvent pour un homme la marque d’un désavantage social ou culturel.

3. Espérance de vie à 50 ans

	<i>En années</i>	
	Hommes	Femmes
Marié/e	28,7	34
Divorcé/e	24,1	32
Célibataire	23,9	32,4

Source : INSEE, Données sociales

On sait aussi que la progression du niveau de vie des retraités récents provient surtout du fait qu’ils cumulent deux retraites. Cet enrichissement relatif ne s’observe pas chez les personnes isolées.

Effets de revenu et de substitution

L'activité des femmes peut être expliquée en utilisant les concepts microéconomiques classiques.

Il y a effet de revenu lorsque le revenu du ménage augmente (ou diminue) sous l'effet de facteurs indépendants des décisions de la femme (exemples : homme nommé cadre, héritage, prestations familiales) : dans ce cas, l'activité de la femme devrait diminuer (ou augmenter). En réalité, cet effet ne semble sensible qu'aux niveaux extrêmes de revenu et à long terme. Par exemple, la diminution relative des allocations familiales et le ralentissement de la progression du niveau de vie depuis la récession de 1975 ont pu inciter les mères à travailler plus. Mais leur effet reste marginal, car l'élasticité revenu est faible en moyenne : de l'ordre de $-0,2$ (ainsi, une augmentation de 10 % des allocations familiales provoquerait une diminution de 2 % de l'offre de travail féminin).

Il y a effet de substitution lorsque les prix relatifs du travail féminin et des biens et services extérieurs consommés par les ménages par rapport à l'auto-production se modifient. Cet effet joue en particulier lorsque le coût direct et indirect des enfants ou les subventions accordées aux femmes qui travaillent varient (cf. encadré 3). L'augmentation du salaire des femmes a joué un rôle décisif dans la hausse de leur taux d'activité : l'élasticité de l'offre de travail par rapport au salaire étant comprise entre 1 et 2 (ainsi, une augmentation de 10 % du salaire féminin provoque une offre supplémentaire de 10 à 20 % du travail). Mais sa valeur diffère selon la qualification et aussi les références culturelles.

Certaines prestations sociales telles l'allocation parentale d'éducation (APE), le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API), qui procurent un revenu de remplacement à peine inférieur au revenu d'activité féminin non qualifié, agissent en sens inverse. Par exemple, quand une épouse d'employé avec deux enfants rémunérée au SMIC opte pour l'APE, le revenu mensuel du ménage baisse seulement de -15% . L'inactivité peut, dans ce cas, procurer un niveau de vie supérieur, compte tenu du temps de loisir ou des frais de garde. Ces trois prestations constituent donc une puissante incitation à l'inactivité pour les femmes non qualifiées. Les études disponibles attestent l'existence de cet effet : l'APE a provoqué une chute du taux d'activité des mères de deux jeunes enfants de 70 à 55 %, et le retrait du marché du travail de 120 000 femmes peu qualifiées en trois ans (cf. l'annexe de Allain et Sédillot).

La théorie des effets de revenu et de substitution prédit une relation négative entre le salaire du conjoint ou le nombre d'enfants et l'offre de travail de la femme, et une relation positive entre le capital humain de la femme et son offre de travail. À cet égard, elle se trouve confirmée, mais avec des disparités intéressantes. L'effet propre du diplôme de la femme domine jusqu'à un niveau intermédiaire du conjoint : plus elle est diplômée et plus elle travaille, par effet de substitution. Mais plus elle a d'enfants et moins elle travaille, comme le montre le tableau 4, la rupture se situant entre deux et trois enfants, ou avec la présence d'un enfant de moins

de trois ans. Quand son conjoint accède aux fonctions de cadre, en revanche, le niveau d'activité de la femme baisse de 90 à 84 % (entre 25 et 50 ans), par effet de revenu, quel que soit son propre niveau de diplôme.

4. Taux d'activité des femmes et nombre d'enfants (1997)

	En %
1 enfant	80
2 enfants	72
2 enfants (dont 1 moins 3 ans)	53
3 enfants ou plus	50
3 enfants (dont 1 moins 3 ans)	32

Source : INSEE.

Le schéma microéconomique néoclassique (cf. encadré 2), qui privilégie les motivations économiques et rationnelles à court terme, constitue une référence utile. Il rend convenablement compte des motivations du travail rémunéré des femmes (obtenir, selon les cas, un revenu décisif pour le niveau de vie du ménage ou un salaire d'appoint) dans une société individualiste attirée par le bien-être matériel. Et il est vrai que les faits confirment la théorie.

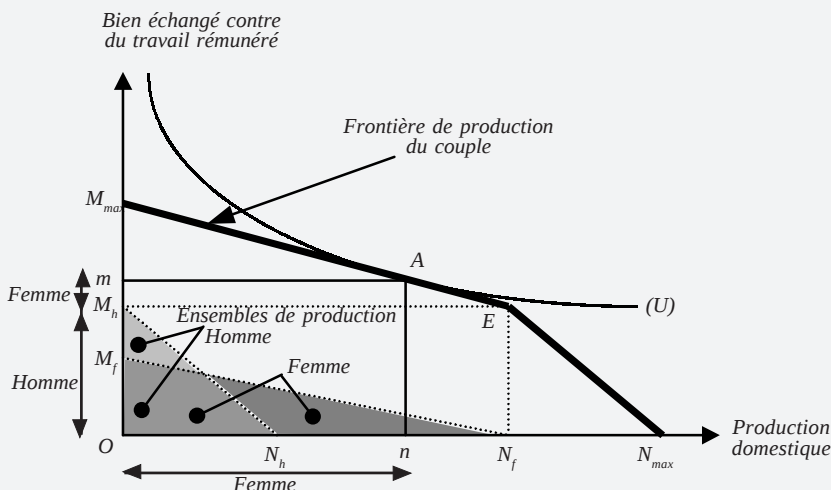
2. Le schéma néoclassique

Pourquoi les femmes manifestent-elles une forte préférence pour l'activité rémunérée ? Les économistes néoclassiques (Becker, 1981) y voient l'effet de la maximisation de l'utilité à l'intérieur de la famille, conçue comme une unité de production et de consommation, grâce à l'optimisation de l'auto-production, des biens et services acquis à l'extérieur et du temps libre, sous contrainte de revenu et de temps des membres de la famille. Le schéma suppose une collaboration familiale et une fonction d'utilité commune. Il détermine la répartition du temps des deux membres du couple entre activité familiale et extérieure.

En considérant le ménage comme une unité de production de bien-être obtenu grâce à un bien acheté par le travail rémunéré (M , axe des ordonnées) et par la production domestique (N , axe des abscisses), le couple dont tout le temps serait consacré au travail extérieur consommerait seulement du bien en quantité $M_{\max}$, et le couple dont tout le temps serait consacré au travail domestique, consommerait seulement de la production domestique en quantité $N_{\max}$. Sous l'hypothèse que l'homme soit plus productif dans le travail extérieur et la femme plus efficace dans le travail domestique, qui se traduit par la frontière de possibilité de production OM_hN_h pour l'homme et la frontière OM_fN_f pour la femme, le couple a une frontière de production coudée du type $OM_{\max}EN_{\max}$. Compte tenu de ses préférences entre revenu extérieur et confort domestique qui se traduit par une courbe d'indifférence U , le couple choisira une répartition des tâches $A(n, m)$.

Quand la qualification professionnelle de la femme augmente, la pente de la frontière des possibilités de production se modifie, et la répartition des tâches dans le couple change. Le schéma inspiré de Jacobsen correspond au cas d'un

Schéma microéconomique



couple dans lequel l'homme consacre tout son temps au travail extérieur et la femme ne perçoit qu'un salaire d'appoint et prend en charge l'essentiel des tâches domestiques.

3. Les coûts de l'enfant

Le coût relatif de garde des jeunes enfants par rapport au salaire potentiel de leur mère joue aussi un rôle décisif dans les choix d'activité des femmes. Le coût direct d'un jeune enfant (notamment en matière de logement à partir du troisième enfant) représente en moyenne 10 à 20 % du revenu du couple. Les frais de garde vont de 800 à 7 000 francs par mois selon la solution et la durée de garde choisie. Enfin, l'expérience montre qu'entre le tiers et la moitié du revenu des mères actives est consacré en moyenne aux enfants, entraînant d'importantes modifications de la consommation. Seules les femmes qualifiées peuvent donc compenser, et au-delà, les coûts directs de leur activité professionnelle par le revenu qu'elle leur procure. En ce sens, la politique familiale ou fiscale joue un rôle décisif, notamment en agissant sur le coût de la garde des enfants dont la demande est fortement élastique au prix.

Le jeune enfant a aussi un coût indirect : sa présence, ou la perspective de son arrivée, diminue le salaire proposé par l'entreprise et freine la carrière de sa mère, donc réduit son offre de travail. Le coût marginal des enfants et leur coût total (direct et indirect) sont discontinus : élevés avant trois ans, fortement croissants à partir de trois enfants.

L'Allocation de garde d'enfant à domicile (AGED), la réduction d'impôt pour emplois familiaux, l'Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA), les crèches et les écoles maternelles, qui diminuent l'incompatibilité entre travail et famille en réduisant le coût de garde des enfants, ont contribué à augmenter l'offre de travail féminin en France : l'AGED et la réduction fiscale ont influencé les décisions des ménages aisés (cadres), l'AFEAMA et les crèches celles des employées et des ouvrières (Flipo, 1996).

Par exemple, les couples à deux revenus se sont enrichis davantage que le reste de la population d'âge actif aux États-Unis. Les travaux de la Brookings Institution ont montré qu'une part importante de l'accroissement de l'inégalité des revenus, si souvent imputée au développement des échanges internationaux ou à la spécialisation des tâches, provient en fait de cette bi-activité et de l'homogamie croissante (les personnes de même niveau culturel et de même éducation se mariant entre elles). Le salaire des femmes ayant augmenté plus que celui des hommes, quelle que soit leur qualification, et les compagnes des hommes qualifiés travaillant de plus en plus souvent, l'inégalité entre les couples professionnels et les hommes ou les femmes seuls augmente naturellement.

Les objectifs modernes des femmes

Mais le schéma néoclassique date. Outre la maximisation de leur revenu à court terme, les femmes poursuivent au moins trois objectifs nouveaux :

- l'autonomie et l'indépendance financière à long terme, ainsi qu'un pouvoir de négociation dans la famille qui leur permette d'échapper au modèle patriarcal. De plus, l'exercice d'une profession bénéficie d'une forte valorisation auprès des enfants et de la société.
- une garantie contre deux risques nouveaux : le chômage du conjoint (dans 9 % des couples, l'homme est au chômage) ou la séparation du couple (un tiers en moyenne et la moitié chez les jeunes urbains).
- le long terme, avec la volonté d'acquérir une assurance maladie et un droit à la retraite personnels. Cette motivation croît avec l'espérance de durée de cette retraite qui devrait augmenter fortement à l'avenir (de 26 ans en 1995 à 33 ans en 2050 pour une femme) et la sévérité nouvelle des règles de calcul des pensions, ainsi qu'avec la probabilité croissante de vivre seule à la fin de sa vie, du fait de l'écart d'espérance de vie entre hommes et femmes et de la différence d'âge entre les conjoints.

Le concept de « revenu permanent » serait donc plus pertinent pour décrire les motivations des femmes que celui de revenu à court terme. Elles recherchent une source de revenu adapté à leur situation tout au long de leur vie, qu'elles savent longue et soumise à des discontinuités (maternité, divorce, solitude...). Dans cette recherche, le revenu disponible pour leurs enfants tend à jouer un rôle de plus en plus important, à la faveur de l'apparition d'un certain matriarcat. En cas de rupture du couple, la mère garde l'enfant dont le niveau de vie baisse de 25 à 35 % à court terme. À long terme, ce niveau dépendra de l'aptitude de cette mère à mobiliser des ressources à son profit, par son travail ou auprès de l'État-providence.

Ces motivations n'ont guère été prises en compte dans les modèles économiques (cf. l'annexe de Sofer dans cet ouvrage). Elles rendent risqué pour une jeune femme le pari d'une vie dépendante et la situation sociale « d'ayant-droit » propre aux régimes sociaux « bismarckiens » institués dans

le cadre professionnel. Outre le désir d'élever le niveau de vie, ces motivations justifient le fort développement de l'offre de travail féminin constaté depuis 1970, le caractère plus continu des carrières, et sont cohérentes avec les faits.

L'activité des femmes s'accroît en effet avec le renouvellement des générations (Bourdallé et Cases, 1996). Plus une génération est récente, plus les femmes sont actives. Ce phénomène s'observe de façon continue depuis 1975, quel que soit le nombre d'enfant et le niveau d'éducation, mais plus fortement chez les femmes sans diplôme et les mères de famille nombreuse, qui tendent à rattraper leur retard sur les autres.

Alors que, jusqu'en 1975, seules les femmes diplômées et ayant peu ou pas d'enfants travaillaient souvent, aujourd'hui, près de la moitié d'entre elles (79 % entre 25 et 49 ans) se présentent sur le marché du travail, même lorsqu'elles sont sans qualification ou qu'elles ont plusieurs enfants. L'offre de travail féminin a donc augmenté, au-delà de l'incidence de l'ensemble des facteurs susceptibles de la déterminer.

L'INSEE a testé l'influence du souhait de travailler, de la préférence pour une famille nombreuse et de l'évolution du degré d'incompatibilité entre travail et famille (Blanchet et Pennec, 1997). Le désir de travailler explique presque totalement l'augmentation du taux d'activité des femmes.

Ces évolutions poussent donc à la disparition du modèle traditionnel de la division des tâches avec femme au foyer. Celui-ci persiste cependant aux deux extrémités de la hiérarchie des revenus : chez les épouses de cadres et chez les femmes sans qualification.

La demande de travail féminin

Deux facteurs ont joué un rôle déterminant pour augmenter la demande de travail féminin des entreprises :

- Le progrès technique, qui substitue la machine à la force physique et au travail non qualifié. Il a favorisé les femmes, dont la qualification moyenne a progressé, et désavantagé les hommes non qualifiés. La référence à la force physique pour distinguer les professions masculines et féminines ne paraît plus guère pertinente, sauf peut être dans un nombre limité de professions (transporteurs routiers, par exemple).
- Surtout, du fait des progrès de productivité, la demande finale s'est déplacée des biens industriels vers les services, suscitant un déplacement de la demande de main d'œuvre, au profit des femmes. Les secteurs autrefois bastions masculins (mine, agriculture, industrie lourde, grandes entreprises) perdent des emplois, alors que les emplois nouveaux apparaissent dans le secteur des services, surtout privés aux États-Unis et publics en Europe, où les femmes étaient déjà plus présentes, (emplois de bureaux, santé, social, communication), et dans les petites entreprises, où

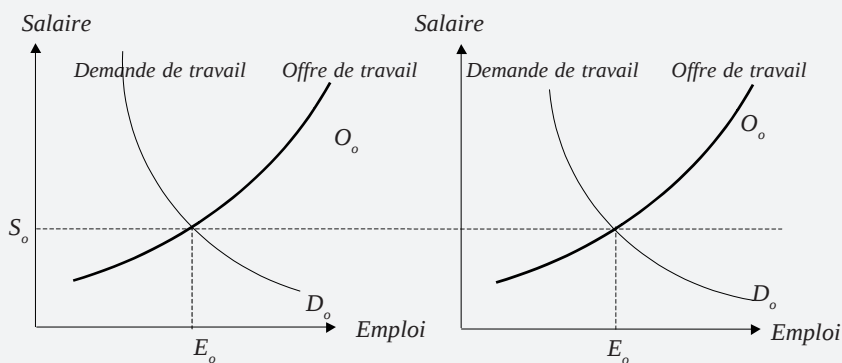
4. Discrimination, ségrégation et surqualification

La théorie néoclassique de la discrimination (Mills, *The Subjection of Women*, 1869 et Becker, 1971) est fondée sur l'idée qu'il existe deux marchés du travail différents, à qualité du travail comparable : le marché des emplois « réputés masculins » et valorisés, et celui des emplois « réputés féminins » et dévalorisés.

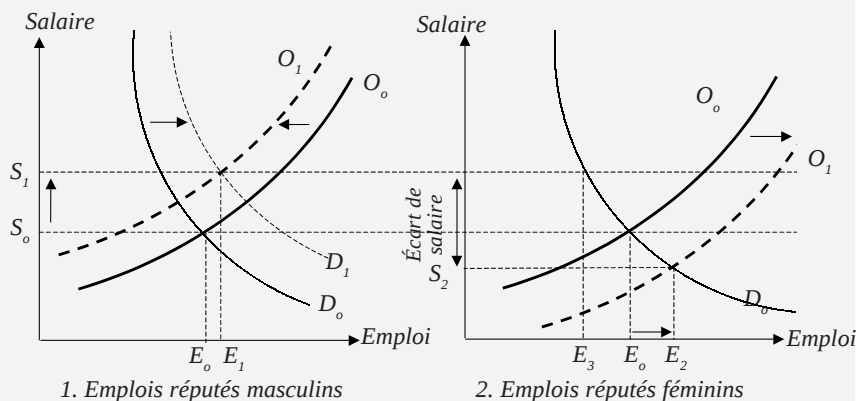
Les techniques de production et la protection sociale (au sens large : droit du travail et droits sociaux) se sont combinées pour créer deux marchés du travail et désavantager les femmes dans la société industrielle et salariale du XIX et du XX^e siècle. Les emplois réputés qualifiés et bien protégés dans l'administration et les grandes entreprises (salaires élevés, protection sociale généreuse, contrats à durée indéterminée, profils de carrière favorables, faibles risques de licenciement...) sont souvent réservés aux hommes par les employeurs. La réglementation du travail, conçue à l'origine pour l'industrie et pour la grande entreprise, a favorisé ces stratégies.

Discrimination sur le marché du travail

a. Sans discrimination



b. Avec discrimination



Pour une qualification donnée, la demande de travail masculin est donc plus élevée et l'offre de travail totale plus faible qu'en l'absence de discrimination, ce qui crée une rareté artificielle. Les femmes se voyant proposer seulement les emplois réputés féminins, objets d'une offre de travail accrue de leur part, ce qui crée une abondance artificielle, comme l'illustre le graphique. La partie a du graphique fait apparaître le salaire et l'emploi (S_o et E_o) en l'absence de discrimination, avec une offre et une demande de travail O_o et D_o égales sur les deux marchés. La partie b montre l'équilibre sur chaque sous-marché avec discrimination, la demande d'emplois dits masculins augmentant en D_1 et l'offre baissant en O_1 , puisque les femmes renoncent à les obtenir. De même, l'offre de travail dit féminin augmente en O_1 , à cause des femmes découragées sur le premier marché.

Ainsi le salaire tend-il à s'établir à un niveau supérieur dans les professions dites masculines (S_1) et inférieur (S_2) dans les professions dites féminines, par effet de déséquilibre entre offre et demande et de file d'attente qui conduit à une surqualification dans les postes auxquelles les femmes accèdent et à une concurrence entre elles. Les femmes ont souvent constitué une « armée de réserve », utilisable en cas de pénurie, rejetée vers des emplois déqualifiés en cas d'excédent de main d'œuvre. Le graphique visualise l'écart de salaire dû à la discrimination ($S_1 - S_2$), ainsi que l'effet « file d'attente », avec un volume d'emplois féminins E_2 important.

La discrimination se traduit à la fois par une ségrégation^(*) horizontale entre les sexes, apparente dans les taux de féminisation par branche ou par profession, et par une ségrégation verticale, les hommes exerçant les fonctions de commandement et de pouvoir, quelle que soit l'activité. Elle se traduit aussi par une forte concurrence entre les femmes elles-mêmes : les titulaires de BTS supplantant les bachelières qui elles-mêmes écartent les diplômées de niveau supérieur (Sofer, 1998).

Une application incorrecte du principe : « à salaire égal pour un travail comparable », peut contribuer à aggraver la situation des femmes. En effet, imposer le salaire masculin S_1 constaté en situation de discrimination dans le secteur à majorité féminine peut contribuer à réduire l'emploi féminin de E_2 à E_3 , comme le montre le graphique. L'effet négatif sur l'emploi est alors comparable à celui d'un salaire minimum fixé à un niveau trop élevé.

Toutefois, cette discrimination a aussi modifié la situation des hommes ces dernières années : certains d'entre eux semblent préférer le chômage ou la préretraite aux emplois réputés féminins. Si non, comment expliquer qu'ils n'aient pas investi les professions créant beaucoup d'emplois : secrétaire, garde d'enfants ou aide-soignante ?

(*) On calcule des « indices de ségrégation » définis comme la somme $\Sigma (X/X - Y/Y) * 100 / 2$, où X/X est la proportion de femmes dans chaque profession. Plus le nombre de catégories ou de professions augmente, et plus l'indice de ségrégation sera important. Aux États-Unis, la ségrégation à l'égard des femmes, même si elle a beaucoup diminué, reste plus importante que celle à l'égard des races. L'ouvrage de Jacobsen en fournit d'intéressants exemples :

Indice de ségrégation, États-Unis		En 1990			
		Public	Privé	Industrie	Service
Par sexe		51	54	52	52
Par sexe et année d'études		- 8	+ 16	56	46

Par race	1960	1990
• Hommes	45	24
• Femmes	50	22

Lecture : Pour faire cesser la ségrégation, il faudrait que 51 % des femmes travaillant dans le secteur public ou que 24 % des hommes noirs changent d'emploi.

Source : Jacobsen.

l'emploi est plus adaptable. Cet effet de structure a donc contribué depuis un quart de siècle à augmenter la demande de travail féminin.

Les analyses des inégalités entre les sexes mettent certes en lumière les discriminations dont sont victimes les femmes à l'embauche (*cf.* encadré 4). Réalisés à l'aide de données en moyenne et statiques, ces travaux reflètent la présence d'un stock important de femmes âgées et peu qualifiées sur le marché du travail, et débouchent en conséquence sur un diagnostic assez pessimiste. En revanche, les analyses des flux d'entrée et de sortie sur le marché du travail et des dynamiques de ces transitions donnent une image plus optimiste de la situation relative des femmes.

Vision pessimiste

L'observateur pessimiste remarque que les femmes sont reléguées dans quelques professions peu valorisées, souvent sans réelles perspectives de carrière. Par ordre, on les trouve surtout : employées des entreprises (82 % des employés) et de la fonction publique (80 %), dans les services aux particuliers (85 %), ouvrières non qualifiées de l'industrie, institutrices, soignantes, salariées des services sociaux... Le métier de secrétaire illustre à l'extrême la spécialisation des genres, avec 98 % de femmes et 2 % d'hommes.

Les hommes, quant à eux, se concentrent de plus en plus dans l'agriculture, l'industrie et le bâtiment. Le cas extrême est celui des ouvriers qualifiés de l'artisanat avec 91 % d'hommes et 9 % de femmes.

Dans les métiers les plus féminisés, comme ceux de garde d'enfants ou d'employée du commerce et des services, les emplois sont souvent à temps partiel ou précaires. Sur dix ouvrières, six occupent un emploi peu qualifié. Enfin, les femmes occupent souvent un emploi pour lequel elles sont surdiplômées, en particulier les jeunes, en raison de la concurrence pour l'accès aux emplois. 80 % des salariés pauvres sont des femmes, au SMIC ou à temps partiel.

Vision optimiste

Un constat plus optimiste peut être fondé sur le fait que les femmes sont majoritaires dans le secteur tertiaire non marchand (57 %), qui offre plus des deux tiers des emplois nouveaux (enseignement, médical et para-médical, culture et loisirs) ; elles sont également plus souvent salariées (90 % contre 84 % d'hommes), plus nombreuses dans l'administration (56 % de la fonction publique et 60 % des employés des collectivités locales, contre 41 % parmi les employés du secteur privé). La présence d'un chômage structurel élevé en Europe valorise ces positions par la garantie d'emploi qu'elles comportent. Les femmes sont presque à égalité dans certaines professions très qualifiées : avocats (45 %) et magistrats (52 %), majoritaires dans les activités financières (54 %), parmi les professeurs agrégés du secondaire (54 %) et les instituteurs (66 %), les bibliothécaires (80 %) et les

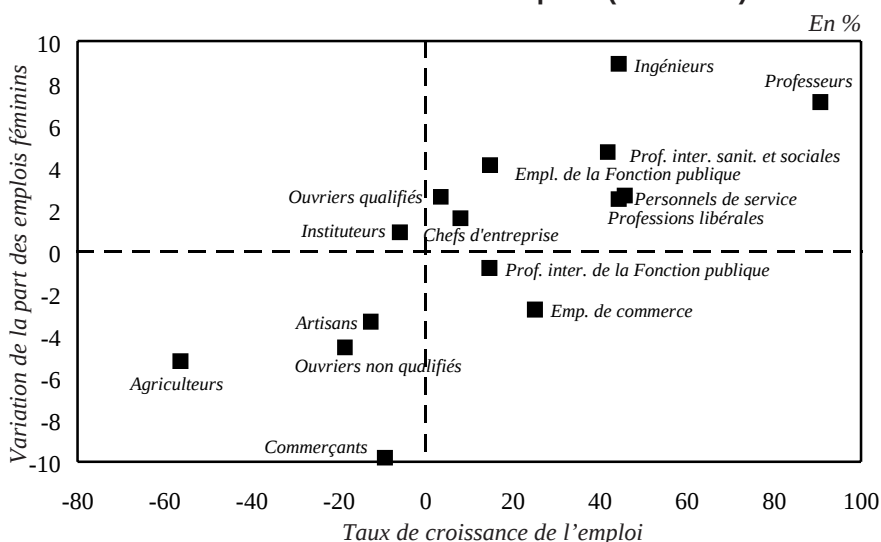
interprètes. Le pourcentage d'entreprises créées par une femme est passé de 18 à 30 % en quinze ans, et le taux de survie de ces entreprises est supérieur à celles créées par un homme. Aux États-Unis, la majorité des très petites entreprises sont créées par des femmes.

Ces emplois correspondent souvent à des fonctions d'arbitrage ou de médiation sociale, et aussi à des situations de pouvoir, même si ce pouvoir reste faiblement reconnu et valorisé (justice, enseignement).

Les professions qui se sont le plus féminisées sont celles qui ont créé le plus d'emplois : ingénieurs, scientifiques, professeurs, professions de la santé et du social, alors que la proportion des femmes a diminué dans les professions en déclin : ouvriers et agriculteurs. Le graphique 6 illustre en effet, dans le cadran haut-droite, le fait que les professions qui se féminisent le plus sont aussi des situations de responsabilité, qualifiées ou salariées. Les femmes représentent désormais le tiers des cadres et professions intellectuelles supérieures, et même près de la moitié parmi les moins de 25 ans, contre un quart au début des années quatre-vingt. Les femmes sont aussi de plus en plus nombreuses dans les professions les mieux rémunérées.

Les emplois féminins sont enfin mieux protégés contre les licenciements conjoncturels que les emplois masculins, du fait de leur prépondérance dans les services et dans l'administration, moins sensibles à la conjoncture que les emplois industriels ou privés. Au cours des dernières récessions, le nombre des emplois féminins a continué à progresser.

6. Féminisation et création d'emplois (1983-1998)



Note : Entre 1983 et 1998, la part des femmes parmi les ingénieurs a progressé de 8,9 points, tandis que le nombre total d'ingénieurs a progressé de 44,3 %.

Source : INSEE, Enquête Emploi.

La retraite

Enfin, les femmes actives ont acquis d'importants droits à la retraite personnels. De curieux paradoxes apparaissent, deux facteurs jouant ici en sens inverse. D'une part leur carrière reste plus courte que celle des hommes, mais leur espérance de vie à l'âge de la liquidation de la retraite est plus longue (24 ans pour les femmes, 19 pour les hommes). D'autre part elles ont bénéficié en contrepartie de la maternité de quatre avantages compensateurs : une majoration de la durée de cotisation comptabilisée (deux ans par enfant dans le régime général, validation du congé parental) ; de l'assurance vieillesse des parents au foyer ; de la majoration de 10 % de la retraite pour trois enfants élevés ou plus ; du droit à la retraite anticipée pour les mères de trois enfants ou plus et les agents du secteur public après quinze années de service. Ces diverses compensations accordées aux femmes contribuent à accroître de 20 % environ leurs droits à la retraite dans le régime général.

La combinaison de ces carrières courtes, de ces retraites longues et des compensations confère aux droits à la retraite des femmes un « rendement »⁽³⁾ très supérieur à celui des hommes : 4,2 % contre 2,9 % pour la génération partant à la retraite en 1996. Les femmes touchent certes encore des retraites de 40 % inférieures à celles des hommes : en moyenne 5 040 francs par mois contre 8 800 francs, et plus concentrées dans le bas de la distribution. Mais cet écart se réduit avec l'arrivée à la retraite de générations ayant plus souvent accompli une carrière complète. Ainsi, en 2020, la retraite moyenne des femmes devrait atteindre près de 80 % de celle des hommes, à législation constante.

Certaines femmes se sont donc bien insérées dans la « société salariale » publique ou para-publique européenne. Dans un continent souffrant du chômage, ces positions présentent des aspects positifs appréciables. Ils sont cohérents avec des stratégies de long terme visant à de l'articulation de la vie familiale avec la vie professionnelle et avec une relative indifférence aux situations de pouvoir.

Si les techniques de production et les structures économiques ont longtemps été défavorables aux femmes, la situation s'est largement modifiée depuis les années soixante-dix.

Les écarts de salaire

L'écart de salaire entre les sexes (« gender gap ») diminue mais subsiste dans tous les pays. Il est aujourd'hui proche sur les deux rives de l'Atlantique et s'explique en partie par trois facteurs objectifs : le capital

(3) Le rendement est le rapport entre la masse des cotisations versées et la masse des pensions attendues : un franc versé à la CNAV rapporte en moyenne 4,2 francs à une femme et 2,9 francs à un homme qui prennent actuellement leur retraite.

humain, la structure des emplois et la situation familiale. Mais il reste une différence résiduelle de 12 à 13 %, inexpliquée, stable dans le temps et dans l'espace, qui s'interprète comme un effet pur de discrimination.

Aux États-Unis, le « gender gap » (sur les salaire médians) atteint 25 % pour les travailleurs à temps plein. Les différences de formation initiale et d'expérience professionnelles entre les genres justifient 7 % d'écart. Les différences de structure des emplois par branche ou par poste en justifient 6 % supplémentaires. Reste une différence imputée à la discrimination de 12 % (soit près de la moitié) (Council of Economic Advisers, CEA, 1998). On pense appréhender ainsi l'effet de ces différences dans les conditions de recrutement, d'affectation et de promotion des femmes aux emplois réputés féminins ou masculins décrites dans le modèle théorique. Examinons de façon plus détaillée l'influence de ces divers facteurs sur les écarts de salaire entre genres.

- Le capital humain, lié aux diplômes et à l'expérience professionnelle, se traduit par un écart de salaire entre les sexes, plus faible chez les jeunes puisque le niveau moyen d'éducation des jeunes femmes devient égal ou supérieur à celui des hommes, et que la discrimination à l'embauche à leur égard diminue. Le profil de carrière, souvent discontinu, restreint l'accès des femmes aux avantages annexes (primes, retraite, assurance maladie complémentaire). Les hommes bénéficient de la mobilité professionnelle et géographique au moment opportun. Les femmes pâtissent souvent d'interruptions de carrière liées à une naissance ou à la mobilité de leur mari, défavorables pour leur propre promotion. C'est la différence d'expérience professionnelle qui semble avoir le plus fort effet sur le « gender gap » dans les pays anglo-saxons (Jacobsen, 1998).
- La structure des emplois est le second facteur déterminant. Les emplois féminins sont en effet concentrés dans le secteur des services et les emplois commerciaux ou d'employés, moins bien rémunérés que les emplois industriels ou les emplois d'encadrement. Mais, aux États-Unis, la différence est plus faible dans les emplois plus féminisés (– 9 % par rapport au salaire masculin), et au contraire plus marquée pour les emplois d'ouvriers, plus masculins (– 40 %), et moins importante pour les emplois de cadre (– 22 %), plus qualifiés.

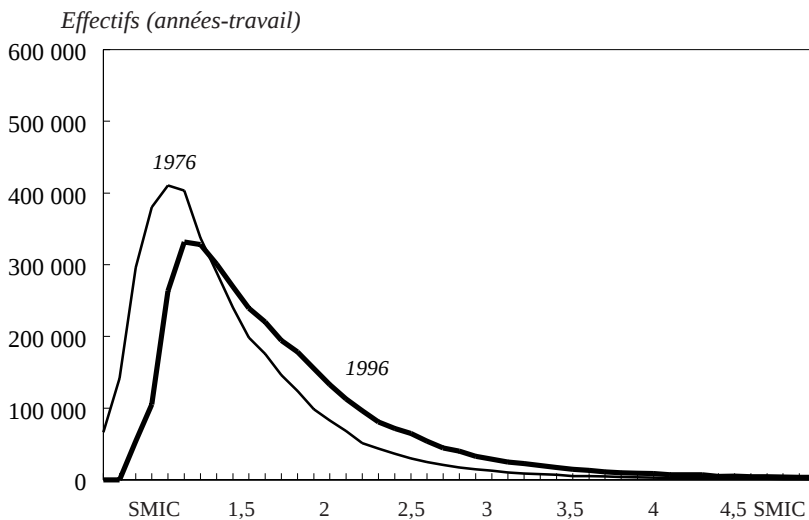
5. Salaire des femmes / salaire des hommes (temps plein)

En %

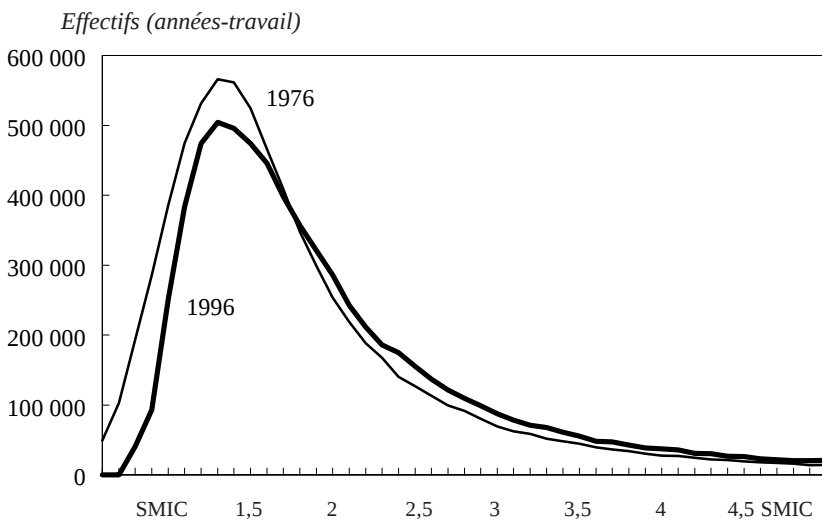
	États-Unis	France
1960	60	64
1990	70	75
1997	75	76

7. Répartition des salaires

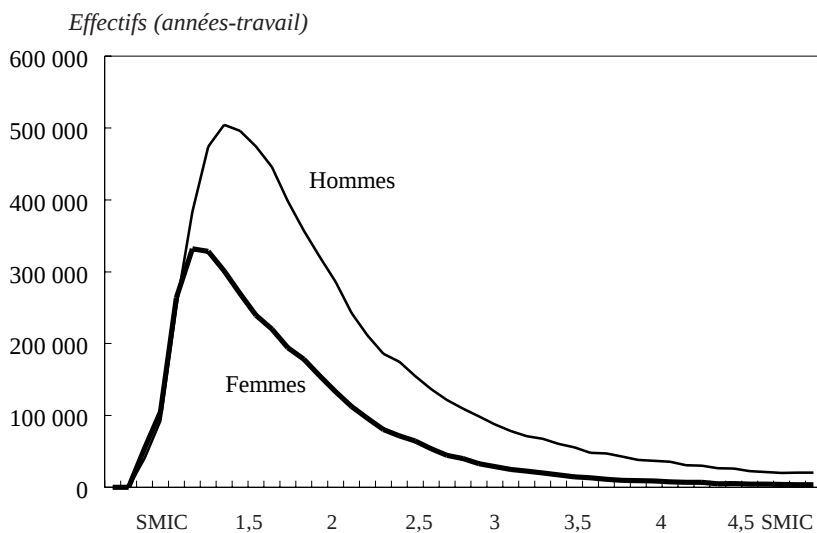
a. Femmes à temps complet



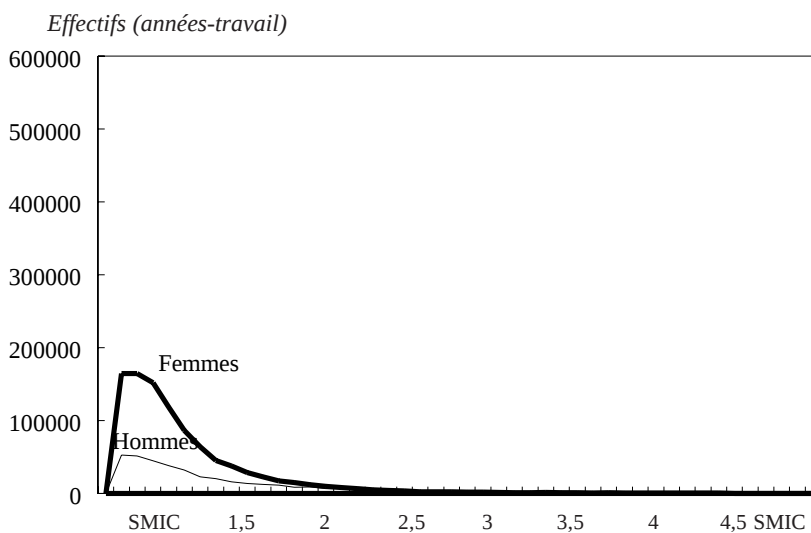
b. Hommes à temps complet



c. Femmes et hommes à temps complet



d. Femmes et hommes à temps partiel



Note : Salaires nets annualisés en francs de 1996 en fonction du SMIC de 1976.

Source : INSEE, DADS.

5. Pour un travail égal ?

Les courbes 7 illustrent bien la difficulté de comparer les revenus entre les genres. Il faut raisonner « à travail égal ». Cela peut se faire seulement pour le travail à temps plein, puisque le travail à temps partiel reste marginal chez les hommes alors qu'il constitue le tiers des emplois féminins. Il faudrait donc disposer de revenus horaires. Les quelques comparaisons disponibles, au Québec par exemple, montrent que les femmes diplômées travaillant à temps partiel gagnent plus à l'heure et à travail comparable. En revanche, les femmes à temps partiel exécutent des tâches d'entretien ou de services aux particuliers, par tradition mal rémunérées à l'heure. Le désavantage des femmes en matière salariale semble donc résider de plus en plus dans l'obligation de chercher ou d'accepter des emplois à temps partiel et à bas salaire, qui les relègue parmi les titulaires de revenus de complément ou à la limite de la pauvreté, comme il apparaît à comparer les courbes 7c et d.

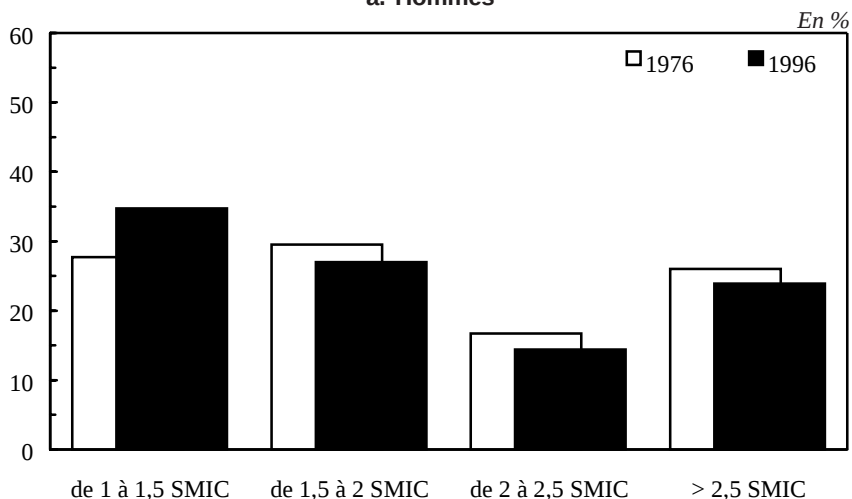
- La situation de famille et le temps de travail pénalisent depuis toujours les femmes. Toutefois, il semble que la différence s'atténue, puisqu'aux États-Unis, la surprime payée à l'homme marié s'est effondrée depuis les années quatre-vingt. L'écart de salaire a diminué surtout au profit des femmes jeunes, mariées et avec enfants, les femmes chef de famille restant les moins bien rémunérées. Mais une femme sans enfant est toujours mieux payée qu'une mère. Les femmes travaillent aussi moins longtemps que les hommes, plus souvent à temps partiel, ce qui limite leur accès aux formations, aux promotions, aux emplois valorisés et, de manière générale, à la considération dans les entreprises.

En France, les comparaisons portent en général sur le salaire moyen. L'écart total pour des emplois à temps plein atteint aussi 25 %. L'INSEE en impute 6 % aux différences d'expérience professionnelle, importantes, alors que les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes. Puis 6 % à l'effet de structure. Il reste une différence inexplicquée, comparable à celle trouvée aux États-Unis, de 13 %.

La courbe de répartition des salaires masculins et féminins pour la France en 1976 et en 1996 (graphiques 7a et b) confirme que l'écart de salaire pour un emploi à temps plein a bien diminué entre les sexes : d'une part le mode de la répartition s'est déplacé vers la droite pour les femmes alors qu'il reste à peu près stable pour les hommes, et, d'autre part, la courbe des femmes se déplace vers la droite dans la zone des salaires supérieurs à 1,5 SMIC.

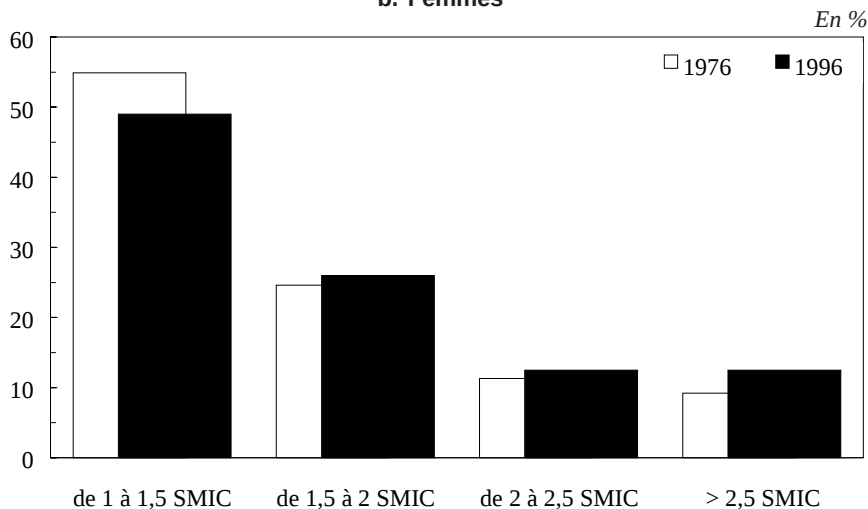
8. Évolution des effectifs salariés selon la rémunération

a. Hommes



Note : Le pourcentage d'hommes salariés à temps plein rémunérés de 1 à 1,5 fois le SMIC a augmenté de 27,7 % en 1976 à 34,7 % en 1996.

b. Femmes



Note : Le pourcentage de femmes salariées à temps plein rémunérées de 1 à 1,5 fois le SMIC a diminué de 54,9 % en 1976 à 49 % en 1996.

Source : INSEE, DADS.

Le graphique 8 montre comment ont évolué les effectifs de femmes et d'hommes, selon leur niveau de salaire (salariés à temps plein) entre 1976 et 1996. On y observe le fait étonnant que la proportion d'hommes mal payés (moins d'1,5 SMIC) a nettement augmenté (de 28 % à 35 %), et que celle des hommes les mieux rémunérés (plus de 2,5 SMIC) a diminué (de 26 % à 24 %). Au contraire, la proportion de femmes mal payées a diminué (de 55 à 49 %) et la proportion de femmes payées au-dessus de 2,5 SMIC a progressé de 9 % à 12,5 %. Si l'écart de salaires a diminué, les femmes le doivent à la fois au fait que les hommes ont reculé sur l'échelle des salaires et au fait qu'elles ont progressé.

Toutefois, l'écart entre les femmes qualifiées et les autres a légèrement augmenté. Par exemple, l'écart de rémunération entre une employée et une ouvrière est passé de 2 à 2,2. Surtout, la courbe de répartition des salaires à temps partiel (graphique 7d) illustre l'importance de ce phénomène qui concerne le tiers des femmes et très peu d'hommes, et montre qu'il s'agit majoritairement de très bas salaires, auxquels sont associés des risques tant en termes de sécurité de l'emploi que de pouvoir de négociation vis-à-vis de l'employeur.

Et demain ?

Trois facteurs de rupture sur le marché de l'emploi modifieront le rapport entre les genres :

- L'après-salariat. La société salariale des « Trente glorieuses » se désstructure. Dans ce qui apparaît déjà comme un « après-salariat », le contrat de travail à temps plein, avec carrière prévisible et travail sur un lieu spécialisé, fait place au contrat à durée déterminée et à la mobilité lors des nouvelles embauche. L'externalisation des fonctions accessoires hors des grandes entreprises (publicité, services juridiques, informatique, communication) fournira certes des emplois à nombre de sous-traitants, mais des emplois moins protégés, incorporant certains éléments du travail indépendant, dans lesquels la durée du travail fourni est moins importante que sa qualité. Les femmes qualifiées, et bien aidées quand elles ont des enfants en bas âge, sauront s'adapter à ces évolutions, mais les autres risquent d'en pâtir.

- Les négociations professionnelles tendent à se décentraliser dans certains pays. Or, les négociations centralisées sont favorables aux femmes, car elles définissent des conditions d'emploi plus protectrices. La société salariale protégeait une partie des femmes non qualifiées, payées au SMIC, régulièrement revalorisé en France. Mais elle excluait celles qui, de ce fait, ne trouvaient pas d'emploi, à part au noir. L'évolution actuelle les refoule vers les emplois à temps partiel, donc à bas salaires et à protection plus incertaine.

- La frontière étanche entre le foyer familial et le lieu de travail s'atténue. Les nouvelles techniques permettent à la fois de maintenir le lien entre les deux et de faire tout ou partie du travail à domicile. Le modèle du travail

exécuté à 20 à 30 % à domicile pourrait se généraliser pour beaucoup d'activités de bureau, de marketing, de télétravail. Aux États-Unis, le tiers des actifs travaillent en partie à domicile. En Île-de-France, on estime que dans le tiers des activités urbaines le cinquième du travail pourrait s'exécuter ainsi au domicile (Rochefort, 1997).

Cette dernière perspective apparaît prometteuse : elle pourrait inciter les pères à être plus présents dans l'exercice des responsabilités familiales et à fournir aux mères l'opportunité d'articuler mieux leurs deux fonctions. Elle tend fortement à l'égalité des sexes. Si l'un des deux parents était présent au moins une journée par semaine, tout en travaillant, la famille avec enfants en bas âge en serait transformée. Le modèle à deux actifs à temps partiel réaliserait-il enfin l'égalité entre les hommes et les femmes en permettant le partage du travail rémunéré et non rémunéré ?

Enfin, à l'horizon de dix années et au niveau macroéconomique, le marché du travail sera transformé par l'accroissement du nombre des inactifs. Face à des pénuries de main-d'œuvre, l'ajustement se fera par les taux d'activité masculins et féminins et les femmes pourraient constituer un apport décisif. En particulier, la France semble avoir fait le plein du capital humain masculin dans les compétences scientifiques, et le recours à l'emploi féminin a toutes les chances de s'amplifier. La palette des qualifications pourrait s'accroître grâce à une formation plus appropriée et diversifiée des femmes.

Ces changements sont donc porteurs à la fois de menaces et d'espoirs pour les femmes. L'après-salariat se traduit dans un premier temps par une insécurité croissante dont pâtissent les jeunes et les femmes, les hommes plus âgés se réservant les emplois protégés. Mais il pourrait déboucher sur une libération du marché du travail, fournissant enfin un grand nombre d'emplois, à la mesure de la croissance des besoins. Les entreprises créées par des femmes semblent répondre à ce défi aux États-Unis : leur nombre augmente deux fois plus vite que celui des petites entreprises créées par des hommes. La création d'entreprise permet d'échapper au « plafond de verre » fixé à l'entrée des fonctions de direction dans les grandes entreprises.

Parcours et stratégies

Le mythe de l'égalité

L'égalité entre les femmes et les hommes reste un objectif illusoire. Dans toutes les sociétés, même les plus favorables aux femmes, les deux sexes se partagent inégalement les trois grandes fonctions sociales. Le poids de la conciliation des vies familiale et professionnelle repose toujours principalement sur la femme. Et les stratégies féminines apparaissent façonnées, à toutes les périodes d'orientation et de choix, par cette asymétrie.

La formation initiale et la qualification

Les filles investissent plus que les garçons dans la formation initiale, font des études plus longues et obtiennent plus de diplômes. Ceci tant au moment du choix entre la filière professionnelle (préférée par les garçons) ou la filière générale (préférée par les filles), qu’au moment du choix de la série au baccalauréat, où elles s’orientent toujours plus vers les études juridiques, littéraires et commerciales, alors que les garçons choisissent plus fréquemment ou sont orientés vers les études scientifiques. Sept filles sur dix obtiennent le baccalauréat contre six garçons sur dix. Elles obtiennent de meilleurs succès aux concours supérieurs de la fonction publique donnant accès aux positions de cadres (54 % de lauréates). Quand elles s’orientent vers des professions techniques, elles choisissent les filières scolaires et universitaires (BTS, DUT : 12,5 % des filles contre 9,7 % des garçons) de préférence à la formation interne. Elles ne représentent en revanche que 28 % des apprentis, et ce pourcentage diminue. Le tableau ci-dessous montre bien que les filles valorisent plutôt mieux que les garçons leur formation initiale, à part pour les BEP-CAP. La discrimination leur rend l’accès aux postes de travail plus difficile, mais une fois dans la place, elles en tirent parti comme les hommes.

6. Effet du diplôme sur le salaire

En % du salaire non diplômé, « toutes choses égales par ailleurs »

	Hommes	Femmes
BEP-CAP	+ 6	+ 4,6
DUT-BTS	+ 11	+ 13
1 ^{er} cycle universitaire	+ 13	+ 16,5
3 ^e cycle universitaire	+ 26,6	+ 31
Grande école	+ 30	+ 30

Source : INSEE, Données sociales, 1996.

Ces stratégies peuvent expliquer en partie la surqualification des femmes à l’embauche : elles accumulent les diplômes avant l’âge des enfants, anticipant les risques de prendre du retard au début de leur vie active du fait des maternités. Les filles intériorisent leur future double vie ainsi que les attitudes des employeurs à leur égard. Elles évitent les formations industrielles qui mènent aux métiers ouvriers, où l’écart de salaire leur est plus défavorable, pour leur préférer les formations commerciales ou générales, qui mènent aux métiers de services, où elles obtiennent les deux tiers des emplois créés.

Le dilemme des « vingt ans »

Les jeunes femmes subissent un cruel dilemme entre 20 et 30 ans : comment articuler carrière et maternité ? Deux profils de femmes se distinguent : celles qui mènent d'abord leur carrière professionnelle et retardent les maternités, et celles qui ont d'abord un enfant et privilégient leur famille. Les premières, souvent issues de milieux favorisés ou plus éduquées, adoptent un plan de carrière, auront plus souvent un emploi stable et à plein temps, atteindront des fonctions mieux rémunérées ou plus gratifiantes. Elles rentabiliseront ainsi leur formation, mais perdront des opportunités d'avoir des enfants, puisqu'elles les auront plus tard (après 29 ans en moyenne). Comme la fertilité diminue à partir de 30 ans, elles en auront moins (1,6 en moyenne), parfois aucun. Ce dilemme entre carrière et maternité apparaît aussi aux États-Unis, où le tiers des femmes actives ayant une formation universitaire n'ont pas d'enfant (contre 15 % pour l'ensemble).

Les secondes, qui commencent par avoir des enfants, souvent issues de milieux ouvriers ou moins éduquées, auront plus d'enfants (en moyenne 2,6), mais resteront employées ou ouvrières, auront un emploi instable ou à temps partiel, ou encore renonceront à travailler. Elles interrompent souvent leur activité et s'y réinsèrent difficilement ou avec un salaire plus bas (Becker, 1981, Boss, 1994, INED, 1994 et Battagliola, 1998). Aux États-Unis également, les femmes moins qualifiées ou immigrées récentes ont un désir d'enfant précoce plus grand.

Deux situations pénalisent une femme active : avoir un enfant avant 20 ans, ou en avoir plus de deux, et n'être pas qualifiée. En revanche, la femme active avec au plus deux enfants devient le modèle de référence dans la plupart des pays, exception faite de l'Allemagne et des Pays-Bas. Outre-Rhin dominant en effet encore deux modèles exclusifs : la femme qui travaille à temps plein, surtout dans l'industrie, sans enfants, et la mère au foyer, et aux Pays-Bas la femme employée à temps partiel.

Les femmes choisissent aussi plus souvent la position de salariée que le travail indépendant dans les professions où les deux statuts coexistent, comme le montre le tableau ci-dessous. Le souci de sécurité de l'emploi, mais aussi, peut-être, les difficultés d'accès au capital, peuvent expliquer cette tendance.

7. Proportion de femmes, France (1998)

En %

Architectes libéraux	6
Architectes salariés	40
Pharmaciens libéraux	46
Pharmaciens salariés	73

Source : INSEE.

Reste la question de l'accès aux responsabilités supérieures. Dans l'ensemble, les femmes cadres du secteur privé occupent des postes fonctionnels (commercial, information, administration), ou d'expertise technique (études ou recherche), alors que les emplois masculins se concentrent dans l'encadrement des personnels ou les postes de décision. Les positions de cadre dirigeant dans le privé comme dans le public leur restent généralement fermées, ou ne les recherchent-elles pas ?

En Europe du nord, les femmes, très présentes en politique, ont massivement accepté un compromis en travaillant dans l'État-providence. Dans le reste de l'Europe, les femmes intériorisent et s'adaptent à la domination masculine sur certains prés carrés (la vie politique et le pouvoir dans les grandes administrations et les entreprises privées) et à la nécessité de préserver la future articulation entre leurs deux vies (familiale et professionnelle) en choisissant des formations et des carrières où des avancements leur sont offerts sans sacrifier leur famille. Au total, elles semblent y réussir mieux que les hommes (Baudelot et Establet, 1992).

La question du temps

Cette question est déterminante en trois domaines : elle justifie le « plafond de verre » ; elle pousse certaines femmes vers un temps partiel dévalorisant ; elle bouscule l'équilibre du temps de la vie.

Le plafond de verre

La question de la disponibilité et du temps libre apparaît déterminante à tous les carrefours, professionnels et familiaux. Les femmes choisissent moins fréquemment les filières qui exigent de donner son temps sans limite en gage de conscience professionnelle : dans la formation initiale, en choisissant plus rarement les classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques, investissement éducatif lourd qui se rentabilise seulement en sacrifiant tout au travail jusqu'à 30 ans ; dans la promotion professionnelle, en étant plus rétives à la mobilité géographique ou aux astreintes trop fortes. Alors que les carrières masculines sont positivement corrélées avec le fait d'être marié et d'avoir des enfants, celles des femmes le sont négativement. La division sexuée des tâches à l'intérieur de la famille se révèle déterminante dans la répartition du pouvoir. Cette restriction à l'égard de la disponibilité explique en partie le « plafond de verre » : le pouvoir s'exerce à plein temps.

Le temps partiel

Le temps partiel est affaire de femmes. 30 % d'entre elles travaillent à temps partiel contre 5 % des hommes, si bien que 85 % des emplois à temps partiels sont féminins. Et il se pratique surtout dans les secteurs où elles sont majoritaires : commerce, grande distribution, hôtellerie et restauration, services aux particuliers.

Il faut distinguer les différentes formes de travail à temps partiel. Le « temps partiel choisi », que les femmes qualifiées peuvent négocier avec leur l'employeur, où qu'elles peuvent se permettre, compte tenu du revenu élevé de leur conjoint, est plus fréquent dans des activités comme les cabinets d'audit, qui proposent des formules de travail alterné, ou annualisé à leurs collaboratrices afin de garder et de promouvoir des éléments de valeur féminins. Cette solution est fréquente dans les pays du nord de l'Europe et aux Pays-Bas, où l'État-providence est important, et permet de concilier une représentation traditionnelle de la mère et le travail féminin depuis dix ans afin d'augmenter le taux d'activité. Au temps partiel choisi s'oppose le « temps partiel subi », imposé par l'employeur aux femmes non qualifiées alors qu'elles souhaiteraient travailler davantage, dans le commerce et dans la restauration en France, souvent à des horaires contraignants, où il devient un mécanisme d'ajustement et de flexibilité du marché du travail.

En Europe, les hommes conservent ou obtiennent les emplois à temps plein et à statut protecteur, mais, en contrepartie, perdent des emplois. Les femmes, qui acceptent la flexibilité du travail et les emplois à temps partiel, gagnent des emplois. Mais cette répartition contribue à perpétuer le modèle patriarcal et la division traditionnelle des tâches dans la famille dans les pays qui y font massivement appel.

8. Proportion de femmes travaillant à temps partiel

En %

Pays-Bas	68
Royaume-Uni	45
Suède	40
France	30

Les temps de la vie

La France présente la singularité de concentrer la vie active entre 25 et 55 ans, à cause du retard exceptionnel à l'entrée dans la vie active des jeunes et à cause des départs précoces à la retraite. Les États-Unis ou le nord de l'Europe échappent à cette « fatalité ». Ce choix de société pénalise les femmes, les exclut ou les décourage, puisque cette période coïncide avec celle de la fécondité et de la vie familiale. Il repousse l'âge de la première maternité, donc contribue à diminuer les naissances totales dans le pays. Le temps disponible abonde avant 25 ans et après 55 ans, mais il fait défaut entre les deux. Même si le temps de travail individuel diminue (grâce aux congés payés ou aux 35 heures) le temps total consacré par un couple à la famille se réduit pendant cette période fatidique. Une politique d'étalement de la vie active, favorisant l'insertion rapide des jeunes et retardant les départs à la retraite, tout en laissant plus de temps libre aux parents entre 25 et 55 ans, serait donc éminemment favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Et les jeunes ?

Les filles rencontrent plus de difficultés à entrer sur le marché du travail que les garçons. Tous les indicateurs en témoignent : chômage, salaires, files d'attente... Le taux d'activité diminue à cause de la prolongation de la scolarité. Mais la différence de niveau entre les pays, plus grande que celle entre les sexes, reflète surtout les difficultés de la France à intégrer sa jeunesse. Au problème du rapport entre les genres succède donc celui du rapport entre les générations.

9. Taux d'emploi des 15 à 25 ans (1997)

En %

	Hommes	Femmes
France	23,7	16,5
Allemagne	50	43
Royaume-Uni	63	59
Suède	40	39

Source : OCDE.

La question démographique

Cette question se présente sous deux aspects : national et individuel. Elle entraîne, d'une part, un déficit de naissances collectif qui, s'il ne menace pas la population totale de l'Europe compte tenu de l'immigration potentielle, compromet pour longtemps sa composition par âge. Elle risque de provoquer, d'autre part, un déficit de projets d'enfants individuels, source de regrets pour certaines femmes et hommes.

Une explication endogène de la fertilité

L'activité professionnelles des femmes explique-t-elle la chute de la fertilité ou est-ce l'inverse ? Du taux d'activité ou du taux de fertilité, lequel se déduit de l'autre ? On s'est beaucoup interrogé sur le fait que le taux d'activité des femmes a augmenté au moment où la fertilité a chuté, au début des années soixante-dix. L'INSEE et l'INED ont longtemps conclu à l'indépendance des deux phénomènes (Léry, Véron). L'argumentation tenait à deux constatations :

- le taux d'activité féminin augmente à nombre d'enfant donné ;
- la fécondité est à peu près stable à taux d'activité donnée, les femmes actives ayant en moyenne 1,6 enfant et les inactives 2,6, sans changement depuis 1970.

Autrement dit, quel que soit le nombre de leurs enfants, les femmes travaillent plus souvent. Et quand elles travaillent, le nombre de leurs enfants est à peu près stable. On a pu voir là la preuve de l'indépendance des deux phénomènes.

Le modèle de Blanchet et les comparaisons internationales permettent aujourd'hui de trancher (Blanchet, 1992 et Blanchet et Pennec, 1996). Blanchet a modélisé la répartition des femmes selon deux groupes aux objectifs prioritaires différents, en introduisant de plus un paramètre d'incompatibilité entre travail et famille. L'incompatibilité augmente avec le troisième enfant qui fait chuter le taux d'activité moyen de sa mère. La proportion de femmes privilégiant le travail a augmenté fortement, dans la mesure où avoir plus de deux enfants crée une incompatibilité entre ce projet professionnel et leurs responsabilités familiales, elles ont réduit le nombre de leurs enfants, et la fécondité a diminué. Les femmes qui pouvaient travailler avec la famille qu'elles auraient eue autrefois l'ont fait. Les autres ont réduit le nombre de leurs enfants par rapport à l'avant 1970 pour pouvoir travailler. La proportion de femmes privilégiant la famille ayant quant à elle diminué, le nombre de familles de plus de deux enfants s'effondre. Ce modèle fait bien apparaître les facteurs de compatibilité entre travail et famille comme déterminants essentiels de la baisse de la fécondité.

Trois phases

La comparaison internationale conduit à distinguer trois phases successives à cet égard. Une phase traditionnelle avec forte fécondité et faible taux d'activité des femmes, qui correspond à la période antérieure à l'apparition de la contraception. Puis une phase de transition, où le taux d'activité augmente et où la fécondité baisse, qui commence en France à la fin des années soixante et où se trouvent aujourd'hui les pays de l'Europe méridionale. Enfin une phase moderne, où le taux d'activité des femmes se stabilise à un niveau élevé et où la fécondité peut se stabiliser, voire remonter, où se trouvaient les pays du nord de l'Europe au début des années quatre-vingt-dix. Aucun pays n'échappe à la succession de ces trois phases : aux États-Unis, les femmes d'origine européenne en sont à la troisième phase, avec un taux de fécondité de 1,6 enfant par femme, et les immigrées récentes à la première, ce qui permet au taux de natalité global de se maintenir à un niveau qui assure le renouvellement de la population.

Seuls les pays qui permettent aux femmes de concilier leur vie active et leur vie familiale ont encore assez d'enfants pour équilibrer leur structure démographique. Les pays scandinaves, qui ont longtemps été pilotes dans la recherche de cette conciliation, mais dont l'effort s'est réduit depuis le milieu des années quatre-vingt dix, ont vu leur fécondité chuter : de 2 à 1,6 enfant par femme en Suède, en quelques années. Les pays dont la culture reste opposée au travail des mères et qui contraignent les femmes à

choisir entre travail et enfant, comme l'Allemagne, voient s'effondrer le nombre des enfants. Enfin les pays ayant une politique nataliste (France) ou une politique tendant à l'égalité des sexes (nord de l'Europe), qui prennent en charge les enfants (crèches ou écoles à temps plein) et aménagent les conditions d'emploi des femmes, y gagnent à la fois une fécondité plus forte, une moindre dualité sociale et un taux d'activité des femmes élevé, et finalement un plus haut niveau d'emploi.

Aujourd'hui, une politique nataliste est une politique qui promeut l'égalité d'accès des femmes et des hommes à l'emploi et une politique d'équipements de garde d'enfants. Les pays du nord de l'Europe y consacrent entre 4 et 4,5 % du PIB, dont une forte part de prestations de services (crèches...), qu'ils emploient dans cet esprit de conciliation. Les pays du sud de l'Europe y allouent moins de 1 % du PIB, surtout dans un esprit de redistribution. La différence entre l'Allemagne et la France est très illustrative. Ces deux pays consacrent une part proche de leur PIB (2,2 et 2,5 %) à la politique familiale stricto sensu (Thélot, 1998). Mais la première, inspirée du modèle patriarcal, voit s'effondrer sa fertilité. La seconde, davantage animée par un esprit d'égalité entre les femmes et les hommes, maintient la sienne.

La fécondité est donc endogène au marché du travail dans nos économies et l'activité féminine de plus en plus exogène. Elle dépend de l'éducation, qui elle-même détermine le taux d'activité total et le chômage. En ce sens, le chômage apparaît en partie comme la conséquence d'une réticence de la société à aider les femmes à accéder pleinement à l'emploi. Qu'elles y parviennent, et elles feront grossir l'emploi. Qu'elles restent à l'écart du marché du travail, et elles pèseront sur le chômage à long terme.

Politique familiale ou féministe ?

Le travail des femmes bouleverse la conception même de la politique familiale dans nos économies. Cette politique a eu quatre objectifs successifs, dont le dernier est rarement explicité :

- la natalité, depuis le Code de la famille de 1939, puis avec l'aide au 3^e enfant dans les années soixante-dix ;
- l'aide aux familles patriarcales, pendant les Trente glorieuses, avec les allocations familiales universelles et l'allocation de salaire unique ;
- l'aide aux familles modestes, avec les aides sous conditions de ressources, depuis les années quatre-vingt ;
- l'égalité entre les genres devant le droit au travail, avec les aides à la garde des enfants depuis les années quatre-vingt-dix.

Ces objectifs sont souvent perçus comme contradictoires. Par exemple les politiques natalistes et universelles, coûteuses par le nombre élevé des bénéficiaires, s'opposent aux politiques de lutte contre la pauvreté, plus sélectives. Par exemple encore, les visées natalistes, qui se traduisent par le

montant élevé des allocations au troisième enfant, tout comme les politiques malthusiennes de l'emploi (par le truchement de l'APE), qui maintiennent les femmes au foyer, sont aujourd'hui en contradiction avec l'égalité entre les femmes et les hommes devant le droit au travail.

La perception des Français reflète une information imparfaite sur ce sujet. Ils privilégient la lutte contre la pauvreté (63 % favorables à cet objectif), l'aide aux familles (32 %) et négligent la natalité (5 %). Mais la question de l'égalité des sexes leur est rarement posée (Thélot, 1998).

Or, aujourd'hui, ces objectifs, loin d'être contradictoires, convergent. La carrière des femmes ne peut plus se dissocier de leur projet familial, tant au niveau microéconomique qu'au niveau macroéconomique. À l'heure où les préoccupations natalistes ne peuvent plus être occultées en Europe, favoriser la natalité et la confiance en l'avenir passe par une aide aux femmes à entrer sur le marché de l'emploi. Les aider à s'y maintenir, c'est organiser le développement des emplois de proximité qui manquent à notre pays. Les qualifier, c'est lutter contre leur exclusion et contre leur risque de pauvreté à long terme, et aussi celle d'une partie des futurs citoyens. Les crèches contribuent à créer des emplois (un emploi pour 2,3 enfants), à la mixité sociale, à l'emploi et à l'éveil des enfants.

Des aides incohérentes ?

La répartition actuelle des aides aux mères (actives ou non), décrite par le tableau 10, mérite réflexion. Deux postes apparaissent très coûteux : les avantages familiaux accessoires aux retraites et le supplément familial de traitement versé par l'État (68 et 20 milliards). Le premier profite aux trois quarts aux mères de trois enfants ou plus, et correspond à un modèle dépassé de la femme au foyer. Le second profite aux fonctionnaires et accentue les avantages de ce groupe, aujourd'hui privilégié par la stabilité de l'emploi et le temps de travail.

Les aides à la garde d'enfants posent des problèmes de complexité, d'effets pervers, de lisibilité. Par exemple, l'AGED, qui favorise la garde à domicile, connaît un grand succès auprès des femmes qualifiées et peut de ce fait apparaître anti-redistributive. Peut-être est-elle une manière de leur permettre de percer le « plafond de verre » en desserrant la contrainte du temps, évoquée ci-dessus ? À ce titre, elle s'analyse aussi comme une condition d'égalité entre femmes et hommes qualifiés, l'égalité impliquant aussi que des femmes puissent atteindre des situations de pouvoir. Son coût est modeste : 1,7 milliard. Les crèches restent peu développées par rapport aux besoins. Leur coût aussi semble faible : 5 milliards pour la CAF et 7 pour les collectivités locales.

Les revenus de remplacement (APE, API et RMI familial) luttent efficacement contre la pauvreté et correspondent à une double logique d'optimisation individuelle et collective à court terme : la garde de l'enfant par sa

mère est moins chère et plus simple pour la collectivité, et le travail non qualifié moins intéressant, plus astreignant et moins rentable que la garde de son propre enfant pour l'intéressée. Mais cette solution ouvre le piège de l'exclusion à long terme si la mère doit vivre indéfiniment de l'État-providence, faute de pouvoir se réinsérer sur le marché du travail. Dans ce cas elle n'échappe à la pauvreté que par la dépendance à l'égard de transferts sociaux ; elle passe de la dépendance à l'égard d'un homme à celle à l'égard de la collectivité. L'APE concerne 500 000 femmes et l'API 150 000, le RMI familial 380 000. Le nombre de femmes concernées, surtout peu qualifiées, est donc important et augmente rapidement : une pour dix femmes employées. L'effet de substitution est massif : rémunérée à garder ses enfants, une femme non qualifiée reste au foyer. Il importerait de connaître les flux d'entrées et de sorties de ces situations, car à défaut de cette information il est permis de penser que cette mesure renforcera l'inégalité entre les femmes et les hommes et l'inégalité entre femmes qualifiées et non qualifiées, ainsi que la discrimination sexuelle au moment de l'embauche et de la formation dans la perspective d'interruptions d'activité pour l'éducation des enfants.

10. Aides aux mères

	Montants (en milliards)	Bénéficiaires
Cas particuliers		
• supplément retraites	68 (puis 85)	
• supplément fonctionnaires	20	
Aides à la garde d'enfants		
• AGED	1,7	80 000
• AFEAMA	7	400 000
• Crèches	5 + 7	140 000
• APE	15	500 000
Aides pour jeune enfant		
• AJE (courte et longue)	4,4 + 13	1 470 000
Revenus de remplacement		
• RMI (supplément famille)	3,2	380 000
• API	4,4	150 000

Source : Rapport Thélot, 1998.

À ce stade du rapport, deux constatations s'imposent quant à la situation des femmes : progression pour les unes, paupérisation pour les autres. Si la situation des femmes a progressé, elle a parfois aussi régressé. Mais elle a fondamentalement changé. Dans les années 1900, on choisissait carrière ou famille. Dans les années 1920-1945, carrière puis famille, et la fécondité s'effondrait. Entre 1945 et 1970, famille puis carrière. Aujourd'hui, il est possible de concilier les deux. Mais le dilemme des vingt ans (enfant ou

carrière) crée une dualité nouvelle entre les femmes qui peuvent mener de pair les deux, et celles qui ne le peuvent pas et qui doivent renoncer soit aux enfants soit au travail.

L'inégalité entre les sexes vis-à-vis du travail a indéniablement diminué, en France comme ailleurs. Les femmes qualifiées sans enfants sont aujourd'hui à égalité avec les hommes. Les mères doivent donc composer et ajustent le nombre d'enfants en conséquence. Mais la ségrégation et la différence des fonctions perdure. La charge familiale (enfants et ascendants dépendants) ne se partage guère entre les sexes même, dans les pays de tradition égalitaire.

Enfin, une nouvelle inégalité s'instaure entre les couples bien intégrés, avec enfants, riches en travail qui comptent deux actifs, et les autres, pauvres en travail, sans actifs.

Quelles politiques ?

Deux idées fortes se dégagent de ce rapport, qui pourraient déboucher à long terme sur une transformation radicale de notre organisation économique et sociale :

- D'abord l'idée que la pleine participation des femmes à la vie professionnelle constitue un puissant facteur de croissance et une porte d'entrée dans un cercle vertueux de création de besoins, d'activités et d'emplois. De la même façon que le passage d'une société bourgeoise à une société de classes moyennes a soutenu l'industrialisation, en élargissant la demande, le passage d'une société patriarcale à une société de couples bi-actifs pourrait accompagner l'évolution vers une économie de services en libérant les besoins de services de proximité, mais aussi de biens culturels et de loisirs.
- Ensuite l'impératif de repenser la politique familiale et l'organisation du temps en Europe. En ce domaine, la préoccupation d'égalité entre les genres débouche sur des enjeux plus larges et qui concernent l'ensemble de la société.

Les propositions qui suivent ont été guidées par quatre réflexions politiques et économiques de base qu'il convient de présenter au préalable.

Principes

- Les choix de vie familiaux appartiennent à la vie privée et doivent être respectés dans les sociétés individualistes et démocratiques.
- L'égalité de droit d'accès au capital humain et à une carrière professionnelle résulte des principes fondateurs affirmés dans le préambule de notre Constitution : « La loi garantit à la femme ... des droits égaux à ceux de l'homme ». Et : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi » (cf. encadré 6).

- Les enfants sont une source de forte externalité pour la collectivité car leur nombre et la qualité de leur éducation déterminent l'équilibre démographique et la cohésion sociale à long terme. Or le coût en temps et en pertes d'opportunités professionnelles de la petite enfance repose sur les femmes au sein de la sphère privée. Aucune société, aussi égalitaire soit elle, n'a pu imposer aux hommes de le partager dans la famille. L'égalité entre les genres impose donc d'externaliser ces coûts privés dans l'État-providence pour les femmes qui souhaitent articuler famille et carrière.

- L'intérêt individuel des femmes et des couples peut contribuer à accroître l'inégalité entre les ménages à deux carrières et ceux qui sont sans travail, compte tenu de la tendance à l'homogamie dans les sociétés modernes. Il appartient alors à la politique fiscale de corriger cet effet *ex post*. Son éventualité ne peut justifier le sacrifice du droit au travail des femmes.

Tracer le cercle vertueux

Un taux élevé d'activité des femmes favorise la croissance par la création de valeur ajoutée et d'emplois. Le volume de travail, loin d'être limité, augmente avec l'activité féminine. Le rapport suggère quelques orientations en ce sens.

Valoriser le capital humain féminin

La sous-représentation des filles dans les filières scientifiques et techniques représente une perte d'autant plus importante que la France souffre d'un retard dans l'innovation et la création d'entreprises de haute technologie et de services, alors que le « vivier » des garçons s'épuise et que s'approche la perspective du vieillissement de la population active. Un effort doit être entrepris auprès des familles et des enseignants (y compris les femmes), pour renverser la culture dominante en la matière.

Il faudrait intégrer dans les programmes scolaires une information précise et une préparation à la décision qui permette aux filles de réfléchir aux contraintes et aux stratégies à adopter afin de surmonter le dilemme des vingt ans, analysé ci-dessus, sans sacrifier ni leur carrière ni leur désir d'enfant. Enfin il conviendrait d'encourager la création d'entreprises par les femmes, en leur facilitant l'accès au capital initial et surtout aux conseils et formations d'accompagnement.

Comment réduire la ségrégation verticale et horizontale ? Comment rompre avec la sur-représentation des femmes dans l'éducation ou dans les services aux ménages et avec l'excès d'hommes dans les professions techniques ? Par l'orientation et la formation initiale, par une modification de l'image des deux genres. L'expérience allemande montre que les femmes bénéficiant de l'apprentissage s'insèrent bien dans les secteurs professionnels masculins (INSEE, 1998). Orienter fermement des filles vers les filières techniques et préparer un contingent important de garçons à travailler

dans des crèches modifierait l'images de la famille et des rôles modernes, féminin et masculin, parmi les jeunes.

Faire respecter la loi

Faire respecter la loi française et surtout européenne, pour lutter contre la discrimination dans l'accès au travail, le salaire et les conditions de travail ou de formation professionnelle. Les textes ne manquent pas, mais restent souvent sous-utilisés (cf. l'annexe de Laret-Bedel en annexe au présent rapport).

Séparer les politiques de gestion du chômage

Séparer les politiques de gestion du chômage qui relèvent du ministère du travail, de redistribution et de lutte contre la pauvreté, qui relèvent de la fiscalité et des transferts sociaux, des politiques d'égalité des sexes ou familiales. L'idée, malthusienne et fausse, que le volume de l'emploi soit prédéterminé conduit régulièrement à inciter des femmes non qualifiées à retourner au foyer, pour réduire l'offre de travail (RMI de couple, API et APE). Ceci contribue à créer à terme une inégalité nouvelle entre femmes et hommes. Enfin, les politiques familiales sélectives qui renforcent le rôle des conditions de ressources tendent à confiner les femmes non qualifiées dans leur rôle mère. Si elles paraissent solidaires, elles risquent de les exclure durablement du marché du travail (« trappe de pauvreté »).

Repenser les temps de la vie

Articuler les temps des vies familiale et professionnelle et arrêter la concentration de la vie active sur trente courtes années, de 25 à 55 ans, constituerait un progrès essentiel vers l'égalité des genres. Ces propositions sont fondées sur le fait qu'à un instant donné, d'une part les mères actives de très jeunes enfants constituent une minorité de la population au travail, et que, d'autre part, une femme sera dans cette situation au maximum cinq années ($1,75 \text{ enfant} \times 3 \text{ ans} = 5,25$), et que ces années suffisent à compromettre leurs aspirations. Trois propositions en découlent.

Créer un droit de garde

Créer un droit de garde pour tout enfant de moins de 3 ans, comme dans certains pays du nord de l'Europe. Ce droit se matérialiserait par des chèque-emploi familiaux. Cette formule pourrait se substituer à la multitude complexe des aides actuelles (AGED, déduction d'impôt, aide aux crèches, l'AFEAMA et APJE. Elle aurait l'avantage de l'unité, de la simplicité, de limiter les effets pervers. Forme moderne d'« aide universelle », elle accorderait à toutes les femmes qui souhaitent se former ou travailler, ou qui sollicitent ou exercent un mandat politique, un vrai « droit à la garde de leurs jeunes enfants » pour libérer leur temps.

6. L'égalité en droit

On rappellera ici les grandes étapes de l'accès à l'égalité des droits des femmes dans les principaux pays développés^(*).

États-Unis

« Equal Pay Act », 1963, rendant illégal une différence de rémunération pour un travail « substantiellement égal ».

« Civil Rights Act », 1964, qui prohibe la « discrimination » dans l'embauche, la promotion et toutes conditions d'emploi.

Affirmative action après 1965, imposant des quotas. Elle augmente le coût d'usage de la main d'œuvre et peut provoquer une diminution de l'emploi par substitution du capital au travail imposé (Jacobsen, 1998).

Les évaluations suggèrent que l'« Equal Pay Act », appliqué à partir de 1977, a eu un effet puissant et rapide sur les salaires féminins.

France

Le préambule de la Constitution de 1958 dispose : « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme », et plus loin : « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». Le principe d'égalité des droits au travail entre les sexes est de ce fait constitutionnel.

La loi sur « l'égalité professionnelle » entre hommes et femmes, dite Loi « Roudy » de 1983, impose « l'égalité de traitement » et aussi « l'égalité des chances » en droit du travail. Elle fait passer le droit français sur les femmes de la « logique de protection » (en tant que femmes et que mères) à la « logique d'égalité ».

C'est ainsi en raison de cette « logique d'égalité » que la Cour européenne a annulé une loi de 1892 interdisant le travail de nuit des femmes dans l'industrie.

Enfin, le code pénal prévoit des sanctions à l'égard des attitudes discriminatoires (art. 225), dont le refus d'embauche.

(*) Pour l'application en France voir l'annexe de Laret-Bedel en annexe au présent rapport.

Royaume-Uni

« Equal Pay Act » de 1975 : les évaluations disponibles attribuent un effet sensible à la loi, qui aurait augmenté les salaires des femmes de 15 %.

Suède

Intervention de l'État-providence et réglementation du travail très protectrice (crèches, congés de maternité, retour à l'emploi et salaires de remplacement élevé). La Suède a imposé des quotas aux entreprises depuis 1974, mais leur impact semble faible : ils auraient touché moins de 1 % des entreprises.

Union européenne

L'Europe communautaire joue un rôle déterminant en matière d'égalité entre hommes et femmes. Dès 1957, le traité de Rome, puis six directives et la jurisprudence de la Cour de Justice européenne (CJE) ont accentué la pression sur les États membres.

Le droit communautaire (article 119 du Traité de Rome) impose « l'égalité de traitement ». La CJE prohibe la « discrimination indirecte » (mesure apparemment neutre, mais qui affecte de manière disproportionnée l'un des sexes, selon un critère statistique ou sociologique) pour promouvoir « l'égalité en fait et en droit ». La directive 76/207 légitime des mesures de rattrapage ou « actions positives » pour remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes au travail. Mais la Cour fait une interprétation restrictive de l'action positive : « elle ne doit pas garantir une priorité absolue et inconditionnelle aux femmes lors d'une promotion », en particulier à qualification égale (arrêt Kalanke, 1995) (Lanquetin, 1998).

Le Traité d'Amsterdam réaffirme (article 2) le principe fondateur de l'égalité des chances. L'article 3 prévoit d'éliminer les inégalités et d'encourager l'égalité dans toutes les activités. L'article 13 permet une action appropriée pour combattre toutes les discriminations. Enfin l'article 141 donne à l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi une base juridique spécifique. Il permet aux États de prendre des mesures visant à assurer des avantages spécifiques au sexe sous-représenté. L'égalité entre les sexes doit faire partie de toutes les politiques et actions communautaires.

Cette aide serait compatible avec le libre choix de la formule de garde et le développement d'une offre diversifiée. Le chèque serait réservé aux gardes qualifiées, à domicile, à l'extérieur, ou en crèches publiques et dans les entreprises, ou à la mère qui souhaite élever elle-même son enfant. Le coût relatif de ces formules orienterait le choix des parents, la demande de garde étant très élastique par rapport au prix.

Tous les avantages du chèque emploi-service sont décrits dans le rapport du Conseil d'Analyse Économique sur les emplois de proximité (Cette et Debonneuil, 1998). L'emploi potentiel est important : à raison d'un emploi pour 2,3 enfants gardés en moyenne et de 2,2 millions d'enfants de moins de 3 ans, dont 80 % pourraient être l'objet d'une telle formule à terme, le plafond serait 760 000 emplois, y compris ceux financés par les formules actuelles. Cette formule s'introduirait progressivement, selon les choix des parents. Elle favoriserait les gardes professionnelles. Enfin une formation devrait être aussi offerte aux hommes dans ces fonctions.

Donner de la valeur au temps

Le temps dégagé grâce au progrès technique devrait être utilisé à cette fin. On pourrait réserver en priorité aux parents de jeunes enfants la réduction du temps de travail et allonger la vie active en contrepartie.

Des entreprises expérimentent déjà des formules contractuelles fondées sur la réciprocité et sur la confiance. Par exemple : la semaine de quatre jours, le mercredi libre, le travail à temps partiel annualisé avec souplesse et adaptée aux besoins des deux parties, une assurance pour garde d'enfant en cas de maladie, l'étalement des maternités négocié, les crèches d'entreprises ou les places réservées dans une crèche voisine... Les entreprises disent y trouver des progrès de productivité, et les femmes disent y préserver leur projet de carrière et de vie.

Développer le compte épargne temps

Le compte épargne temps devrait être assoupli (pour permettre par exemple que deux mois accumulés à temps plein puissent se transformer en quatre mois à mi-temps) et mutualisé (afin qu'un compte puisse être transféré chez un nouvel employeur).

La réciprocité des intérêts des deux parties est la condition première du succès de ces formules. Vaincre la réticence des partenaires sociaux et corriger certaines rigidités du droit du travail est la seconde condition.

Il faudrait enfin s'attaquer à certaines habitudes sociales et culturelles sur le lieu de travail, qui conduisent à multiplier les sollicitations de la disponibilité des salariés (réunions tardives, horaires modifiés de façon impromptue...), dont l'utilité professionnelle est souvent douteuse.

Enfin, l'idée d'un temps d'accueil de l'enfant pourrait inspirer une politique familiale renouvelée, sous la forme d'un congé assez long pour orga-

niser une garde durable (six mois au minimum), mais suffisamment court pour ne pas couper la mère de son milieu professionnel (un an au maximum). Les expériences des pays d'Europe du nord (congé parental d'un an réparti entre le père et la mère) et de l'Italie (aménagement des temps de la vie familiale et de la vie de proximité : « *tempi della città* ») pourraient utilement nous inspirer. La mise en œuvre d'une telle orientation conduirait à reconsidérer l'APJE et l'APE.

Conclusion : Une politique familiale, féministe et européenne

Les réflexions précédentes imposent de passer d'une politique familiale conçue pour la famille patriarcale à une politique conçue pour la famille à deux actifs.

La situation démographique et historique justifie d'y réfléchir pour l'ensemble de l'Europe. Sa tradition et son expérience autorisent la France à initier une démarche en une matière où elle trouverait l'appui des pays scandinaves, plus avancés dans l'égalité des sexes. Or, aujourd'hui, une politique nataliste est une politique féministe, articulant famille et activité professionnelle. Favoriser les enfants de rang trois et plus devient un facteur d'exclusion des femmes et de pauvreté de la famille. On suggérera ici au contraire d'aider à accélérer les naissances de rang un et deux et d'augmenter le désir d'enfant précoce en atténuant le dilemme des jeunes femmes de 20 ans. Un tel programme pourrait faire renaître le désir de troisième enfant.

Cette approche augmenterait le taux d'activité et la création d'emplois qualifiés. Elle exigerait une vraie « révolution culturelle » de la part du monde politique et de celui de l'entreprise. L'Europe doit mesurer les avantages de l'activité des femmes pour la création d'emplois et la cohésion sociale et, *a contrario*, les risques à long terme de la baisse de sa fécondité.

On sait les États européens jaloux de leur indépendance et soucieux du respect du principe de subsidiarité en matière de politique sociale. Mais, l'Europe se trouve à un tournant.

Après l'achèvement du Marché unique et de la Monnaie européenne, les projets de réforme des institutions et de la défense suffiront-ils pour mobiliser les jeunes générations ? Le matérialisme fait place à une forte exigence de qualité de vie et de réalisation de soi. L'Europe sera confrontée à la réorganisation de son marché du travail et de son État-providence. Elle devrait les mener en tenant compte des aspirations des femmes, dont les comportements d'activité ont profondément changé. Dans la société industrielle, l'émergence des classes moyennes a soutenu la demande économique et généré du travail et de l'égalité. Dans nos sociétés de services l'émergence des femmes pourrait favoriser à la fois l'emploi et l'égalité des chances entre les sexes.

Références bibliographiques

- Angrist et Evans (1998) : « Children and their Parents's Labor Supply », *AER*, juin.
- Anker R. (1998) : « Théorie néoclassique et ségrégation professionnelle hommes-femmes », *Revue Internationale du Travail*, Problèmes Économiques, 20 mai.
- Barr N. (1998) : *The Economics of the Welfare State*, Weidenfeld et Nicholson.
- Battagliola F. (1998) : « Les trajectoires d'emploi des jeunes mères de famille », *Recherches et Prévisions*, n° 2.
- Baudelot C. et R. Establet (1992) : *Allez les filles*, Seuil.
- Becker G. (1971) : *Economics of Discrimination*, Harvard University Press.
- Becker G. (1981) : *A Treatise on the Family*, Harvard University Press.
- Blanchet D. (1992) : « Interpréter les évolutions temporelles de l'activité féminine et de la fécondité », *Population*, 2.
- Blanchet D. et S. Pennec (1996) : « Hausse de l'activité féminine : quels liens avec l'évolution de la fécondité ? » *Économie et Statistique*, n° 300.
- Blank R. (1997) : *It Takes a Nation: A New Agenda for Fighting Poverty*, Princeton University Press.
- Blau F. (1998) : « Trends in the Well-Being of American Women, 1970-1995 », *Journal of Economic Literature*, 36.
- Boss T. (1994) : « Mode d'entrée dans la vie active adulte et trajectoires sociales des femmes mariées », *Population*.
- Bourdalle G. et Cases (1996) : « Les taux d'activité des 25-60 ans : les effets de l'âge et de la génération », *Économie et Statistique*, n° 300.
- Browning M. (1992) : « Children and Household Economic Behavior », *Journal of Economic Literature*, septembre.
- Browning M. et P-A. Chiappori (1998) : « Efficient Intra-Household Allocations: A General Characterization and Empirical Tests », *Econometrica*, novembre.
- Burtless G. (1998) : *Brookings Institution*.

- Cette G. et M. Debonneuil (1999) : *Emplois de proximité*, Rapport du CAE, n° 12, La Documentation Française.
- Cigno A. (1991) : *Economics of the Family*, Oxford University Press.
- Council of Economic Advisers (1998) : *Explaining Trends in the Gender Gap*.
- Durru-Bellat M. (1995) : « La construction scolaire des différences de sexes », *Revue Française de Pédagogie*.
- Fagnani J. (1998) : « Lacunes, contradictions et incohérences des mesures de conciliation travail-famille », *Droit Social*, juin.
- Flipo A. et L. Olier (19??). : « Activité féminine et garde des jeunes enfants », *INSEE Première*, n° 122.
- Fouquet A. et alii (1981) : « Peut-on mesurer le travail domestique », *Économie et Statistique*.
- Goldin C. (1990) : *Understanding the Gender Gap*, New-York, Oxford University Press.
- INSEE (1995) : *Les femmes. Contours et caractères*.
- Jacobsen J-P. (1998) : *The Economics of Gender*, Blackwell.
- Lanot G. et J-M. Robin (1997) : « Participation des femmes au marché du travail en présence de taxation directe et de coûts de participation », *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 48.
- Lanquetin M-T. (1998) : *L'égalité professionnelle : le droit à l'épreuve des faits*, MAGE.
- Laufer J. (1997) : « La professionnalisation des emplois tertiaires a prédominance féminine », *OCDE Working Paper*.
- Lewis J. (1998) : *Politique familiale et marché du travail : le cas de la Grande-Bretagne*, MAGE.
- MacCarthy M. (1998) : « Do Women Cause Unemployment. Evidence from OECD Countries », *Labour*.
- MAGE (1998) : *Les nouvelles frontières de l'inégalité*, La Découverte.
- Majnoni d'Intignano B. (1996) : *Femmes si vous saviez... Fallois*.
- Majnoni d'Intignano B. (1999) : *L'usine à chômeurs*, Pocket.
- Mill J.S. (1869) : *The Subjection of Women*.
- Nelson J. (1996) : *Feminism, Objectivity and Economics*, Londres, Routledge.
- Rack C.L. (1998) : « L'insertion professionnelle des jeunes filles », *Centre d'Étude de l'Emploi*.
- Rochefort R. (1998) : *Le consommateur entrepreneur*, Odile Jacob.

- Schultz P. (1990) : « Testing the Neoclassical Model of Family, Labor Supply and Fertility », *Journal of Human Resources*, 25(4).
- Smith J-P. et M. Ward M. (1989) : « Women in the Labor Market and in the Family », *Journal of Economic Perspectives*, 3, hiver.
- Sofer C. (1998) : « Le travail des femmes en France : que s'est-il passé en quinze ans », *Cahiers Travail et Emploi*.
- Thélot C. et M. Villac (1998) : *Politique familiale*, La Documentation Française.
- Véron J. (1988) : « Activité féminine et structures familiales, quelle dépendance », *Population*, 1.
- Walby S. (1990) : *Theorising Patriarchy*, Blackwell, Oxford.
- Walby S. (1997) : *Gender Transformation*, Routledge, London
- Walby S. (1998) : *Les figures emblématiques de l'emploi flexible*, MAGE.
- Zaidman C. (1998) : « L'individualisation des droits réduirait-elle l'inégalité hommes-femmes », *Droit Social*, juin.

Commentaire

Michel Aglietta

CEPII

Le rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano est une base solide pour analyser des tendances fondamentales qui vont modeler l'évolution des modes de vie dans les décennies qui viennent. Qu'y a-t-il de plus déterminant pour les transformations de la société et donc de l'économie que le changement des rapports entre les deux moitiés de l'humanité ?

Je suis en accord profond avec les idées majeures de ce rapport et surtout avec la thèse essentielle qui peut restructurer les politiques sociales et donner une cohérence aux politiques familiales. Cette thèse est que le développement du travail féminin dans la totalité de la division du travail, à l'opposé du cantonnement dans les emplois dits féminins, est une force motrice puissante de la croissance et de la création d'emplois pour toute la société. La question de la promotion des femmes dans la division du travail n'est pas une question périphérique ou annexe pour les spécialistes du « gender economics ». C'est un aspect central du régime de croissance qui est en train de se déployer et de remplacer le fordisme.

Le rapport met en évidence des conditions structurelles concernant notamment l'organisation du temps, pour que les potentialités de ce régime de croissance se réalisent. Il s'interroge aussi à juste titre sur la reformulation du progrès social en Europe, en sorte que la variante européenne du développement économique impulsé par l'essor du travail féminin ait une qualité de cohésion sociale supérieure à la variante anglo-saxonne.

Ce type de problème ne peut s'analyser en regardant exclusivement ce qui se passe dans les entreprises. Encore moins avec des métaphores à la Becker, assimilant la famille à une entreprise pour en déduire doctement que la répartition constatée des rôles sociaux entre les hommes et les femmes est conforme à la loi des coûts comparatifs ! De telles argumentations sont au mieux de pures tautologies, au pire de pseudo-rationalisations du conservatisme le plus éhonté !

Il est pourtant de l'expérience de chacun que la famille n'est pas organisée selon la recherche du profit maximum. Plus encore que dans toute autre organisation de la société, les relations qui s'y nouent ne sont pas des moyens pour atteindre des utilités individuelles séparées mais des fins en elles-mêmes. L'appartenance des membres de la famille au tout de la famille y est une valeur recherchée pour elle-même. On peut le dire plus simplement en remarquant que la famille « fonctionne à l'amour », pas à la maximisation des utilités séparées de ses membres. La non reconnaissance de ces caractères fondamentaux dans la microéconomie fait dire à Béatrice Majnoni d'Intignano que la famille est « terra incognita ».

Aucun discours pertinent n'est possible sur les rapports entre les hommes et les femmes dans la société si la division du travail n'est pas prise en compte dans ses différences qualitatives où principes éthiques, valeurs religieuses, habitus ancrés dans les mentalités déterminent les facteurs économiques.

Le grand mérite du rapport est de proposer une articulation de l'économie et du non-économique dans l'identification des modèles sociaux de la représentation hommes-femmes. Ces modèles et leurs possibilités ou non d'évolution et de combinaison, leurs ancrages dans les archétypes familiaux et leurs déterminants politiques et juridiques sont des outils d'analyse pour l'intelligence du changement social et pour la prospective.

Je voudrais faire quelques remarques sur ces modèles avant de commenter les arguments économiques pour des politiques de promotion du travail féminin.

Le changement social à l'aune des modèles de répartition des rôles entre les hommes et les femmes

Si l'on propose d'appeler modernité le processus de transformation des sociétés contemporaines, l'idée prépondérante de la modernité est sans doute l'individualisme. C'est le produit d'une longue évolution *qui élève la personne humaine universelle au rang de valeur ultime*. Cette valeur est radicalement moderne en ce qu'elle définit un principe d'éthique qui n'est pas rattaché à des cultures collectives enracinées dans l'histoire. En tant que valeur d'émancipation de la personne humaine, ce principe va au-delà du libéralisme économique. Il dénie, en effet, toute valeur ontologique aux différenciations de sexe comme de race, donc toute légitimité aux subordinations sociales et discriminations dont le libéralisme économique

s'accommode parfaitement. La promotion de la personne humaine implique donc beaucoup plus que la liberté d'entreprendre. Les relations économiques doivent s'appuyer sur d'autres rapports fait de solidarités partagées dans la société civile et avant tout dans la famille. Cependant en délégitimant les cultures collectives singulières, cette représentation engendre aussi son contraire : des enjeux de pouvoir non maîtrisés par l'autorité de valeurs collectives exprimant la reconnaissance d'une appartenance à des institutions sociales supérieures en valeur aux aspirations individuelles. Ces enjeux de pouvoir libérés de toute borne sociale déchaînent la violence et entraînent des rapports de domination qui dégradent autrui au statut d'objet.

Cette dualité de la modernité, émancipation individuelle et luttes de pouvoirs, n'épargne évidemment pas les rapports entre les sexes. Elle provoque la transformation des modèles familiaux.

Je n'appellerai pas *patriarcal* mais *hiérarchique* le modèle qui a soutenu le régime de croissance dit fordiste de l'après-guerre. Il me semble que le modèle patriarcal désigne la subordination des femmes à l'intérieur comme à l'extérieur de la famille, des femmes sans capacité juridique propre et sans droits politiques. L'époque victorienne en est l'âge d'or en Europe. À l'heure actuelle le modèle patriarcal est largement dominant hors de l'occident. La prégnance de référents religieux, interprétant les différences entre les sexes comme des différences de valeurs, conforte puissamment le modèle patriarcal.

Le modèle hiérarchique me semble correspondre à la reconnaissance dans le droit et dans la société politique de l'égalité des femmes et des hommes en décalage avec la base familiale de la société civile qui reste fondée sur une division sociale du travail infériorisant les femmes dans l'économie. Le développement du travail féminin à partir des années soixante se fait dans le cadre de la famille hiérarchique, mais crée des opportunités individuelles pour les femmes qui entrent en conflit, sous la forme de contraintes de temps et d'enjeux de pouvoir, avec la base familiale du modèle hiérarchique. Tous les éléments apportés par le rapport sur la pression quotidienne du temps exercée sur les femmes, les profils professionnels morcelés, les différences de rémunération, les positions subalternes dans la division économique du travail, la grande difficulté à élargir le domaine des emplois accessibles, expriment bien les contradictions du modèle hiérarchique qui est toujours le plus répandu aujourd'hui.

L'influence positive de l'État-providence sur les structures familiales est le produit d'une intervention politique dans les pays où la contestation du modèle hiérarchique par les nouvelles générations de femmes a trouvé une forme d'expression au sein des partis sociaux-démocrates. En constituant un capital public capable de produire de manière socialisée les services de la prise en charge des jeunes enfants, l'État a prolongé l'organisation de l'éducation et libéré du temps des femmes pour l'investir dans la vie professionnelle. Néanmoins, le rapport le souligne, la division du

travail qui demeure à l'intérieur de la famille n'est pas affectée par les avancées de la participation des femmes dans l'économie marchande ou dans l'administration. C'est que cette division du travail là se fonde sur des valeurs d'appartenance où l'égalité a bien du mal à se frayer une place.

Il me semble, par conséquent, que *le modèle à double carrière* est une idée prospective qui peut être la grande force du changement social du siècle prochain, mais qui ne peut être observée qu'à l'état de germe aujourd'hui où ce qui prédomine est la lente détérioration de la famille hiérarchique. La famille à double carrière doit résoudre une quadrature : se recommander de la primauté de l'épanouissement individuel qui introduit la concurrence dans la famille, alors que celle-ci reconnaît la prédominance du tout sur les membres qui la composent. La modernité devrait s'emparer si profondément des mentalités qu'elle ferait pénétrer le contrat dans la répartition du travail au sein de la famille ; ce qui implique sûrement polyvalence des hommes et des femmes et échange de services dans le temps en fonction des nécessités et des opportunités de la vie professionnelle de chacun. En plus de devenir flexible dans son organisation interne, cette famille sera aussi instable car les rivalités seront loin de pouvoir être contenues, dès lors que la subordination des femmes aux hommes aura disparu. Néanmoins la famille à double carrière est la seule organisation qui permette de passer de la progression subalterne du travail féminin des quarante dernières années à la promotion sociale des femmes dans la division du travail.

Les arguments économiques pour l'essor du travail féminin

Un grand mérite du rapport est de fonder l'hypothèse du changement social porté par les rapports entre les hommes et les femmes sur une dynamique économique déjà discutée à plusieurs reprises dans des rapports précédents. Le développement de l'activité économique des femmes donnerait une impulsion au régime de croissance en train de s'établir, dont l'Europe aurait le plus grand besoin.

Les principaux arguments sont les suivants :

- La généralisation du travail féminin, égalisant les taux d'activité et les durées de vie active entre les hommes et les femmes, serait le plus puissant antidote à l'accroissement futur redouté des taux de dépendance,
- L'avènement puis l'essor de la famille à double carrière entraînerait l'évolution de la consommation vers la demande d'une gamme beaucoup plus large de services. Cela résulte à la fois de l'élargissement de l'autonomie financière individuelle et de l'extériorisation des tâches productives jusqu'alors réalisées au sein de la famille.
- L'élargissement et l'enrichissement de l'offre de main d'œuvre qualifiée est sans doute le facteur le plus dynamique de la croissance dans les modes de production contemporains. Cela implique que les femmes dont les niveaux d'éducation sont égaux ou supérieurs à ceux des hommes ces-

sent d'être cantonnées dans des segments subalternes de la division du travail. La diversité des compétences est un atout majeur des entreprises organisées en réseaux, recherchant les capacités d'innovation d'équipes autonomes. C'est pourquoi une meilleure valorisation des ressources humaines incorporées dans les capacités des femmes qualifiées augmente la diversité de l'offre de main d'œuvre. La flexibilité organisationnelle des entreprises en serait améliorée, les styles de direction démultipliés, la création d'entreprises innovatrices stimulée.

À l'aide d'une comparaison des meilleures pratiques en Europe (parcours et stratégies) et en prenant la contrainte de temps pour problème majeur, Béatrice Majnoni d'Intignano propose des axes d'actions politiques en conclusion du rapport. Ce faisant, elle réinterprète habilement les politiques natalistes, dont on sait qu'elles ont été en France les prétextes de politiques dites familiales qui visaient à conforter la famille hiérarchique.

Toute politique nataliste aujourd'hui ne peut que s'inscrire dans le développement de la famille à double carrière : «une politique nataliste a donc cessé d'être une politique « familiale ». C'est aujourd'hui une politique d'égalité d'accès des femmes et des hommes à l'emploi et une politique d'équipements de garde d'enfants. L'État se doit de s'interdire d'avoir lui-même des objectifs démographiques. Les choix en terme de descendance familiale ne lui appartiennent en aucune manière. Ce qu'il doit faire est de lever les contraintes qui empêchent les femmes recherchant leur épanouissement *personnel* d'avoir le nombre d'enfants qu'elles souhaiteraient parce que cela entre en conflit avec leurs aspirations de carrière.

Il existe en France à l'heure actuelle un mélange d'allocations qui incitent les femmes à rester au foyer et d'investissements qui leur libèrent du temps pour leur vie professionnelle. Il serait grand temps d'afficher des priorités cohérentes en faveur de la promotion des femmes dans la division du travail et de redéployer les moyens de l'État en conséquence.

Il en est de même de la fiscalité directe sur les personnes physiques. Asseoir l'IRPP sur le ménage comme unité fiscale au lieu de l'individu, c'est bien évidemment donner une prime à la famille hiérarchique, freiner le travail féminin ou favoriser les emplois à faibles rémunérations dites de salaires d'appoint.

L'éducation est un levier à effets longs mais déterminants pour transformer les relations entre hommes et femmes. C'est bien par l'éducation généralisée des filles après la seconde guerre mondiale que la génération de jeunes femmes des années soixante a refusé l'archétype patriarcal du rôle social hérité de leurs propres familles et a contesté la légitimité de la famille hiérarchique acceptée par leurs mères. Aujourd'hui l'éducation doit être plus ambitieuse dans plusieurs directions :

- Contre l'infériorisation des femmes provoquée par les carrières morcelées et dans la perspective d'une vie active prolongée, l'éducation sur

toute la vie avec recyclages à différents âges pour promouvoir l'employabilité est une direction où la France est très en retard.

- Un effort particulier doit être fait pour intensifier l'entrée des filles dans les filières scientifiques et gestionnaires qui mènent aux positions de pouvoir. Dans ce domaine, comme dans la politique, le rapport préconise des actions positives délibérées pour faire reculer les discriminations d'autant plus vicieuses qu'elles sont dissimulées. Je ne puis que donner mon total appui à ces orientations.

Enfin les femmes ne pourraient que bénéficier d'une refonte du droit du travail qui prenne en compte la démultiplication des formes d'emploi et l'incertitude des trajectoires individuelles vis-à-vis des futurs emplois et des statuts juridiques du travail qui y sont associés. Les nouvelles caractéristiques de l'organisation du travail sont très ambivalentes : opportunités de valorisation personnelle dans des services hautement valorisés et précarité extrême dans des formes d'emploi de sous-traitance à domicile, de temps partiel, de contrats intérimaires, etc. où le droit du travail n'est pas ou fort mal reconnu, où les droits sociaux s'interrompent. Le droit du travail a été développé dans la négociation collective et associé à des emplois stables à durée indéterminée. La dualité entre marché interne et marché externe recouvrait en partie le partage des emplois entre les hommes et les femmes. Aujourd'hui et dans l'avenir, le droit du travail, et les droits sociaux qui y sont greffés, doit se redéfinir sur d'autres principes comme une réponse collective à la tendance de rejeter l'insécurité sur les employés. Le droit du travail doit être attaché à la personne individuelle reconnue en dépendance économique vis-à-vis de l'employeur et non pas à des types d'emplois. Il doit être transférable d'une forme d'emploi à d'autres, au gré des avatars des carrières professionnelles. Bref, il doit exprimer un contrat d'activité entre la société et les individus plutôt qu'un contrat d'emploi. L'homogénéisation des droits sociaux sur tous les types d'activité serait une sécurité pour les carrières féminines dont la probabilité d'être non régulières est plus grande que les carrières masculines.

Commentaire

Gilbert Cette

Conseil d'Analyse Économique

Les différentes contributions aboutissent à un constat très fort sur la question de l'égalité économique femmes-hommes et sur son évolution durant les dernières décennies. En schématisant à l'extrême, elles donnent le sentiment d'un continuum étendu entre des domaines où l'égalité semble presque atteinte et d'autres où non seulement elle est loin de l'être, mais où elle ne semble pas progresser.

Sur le plan formel, le droit à l'égalité professionnelle semble maintenant acquis, même si la non égalité de fait ne dédouane pas d'une vigilance et d'interventions publiques, comme le rappelle la contribution de Catherine Laret-Bedel.

Sur le marché du travail, les évolutions ont été très fortes, comme le montrent bien la contribution de Michel Glaude, et les deux annexes de Carole Bonnet et Christel Colin. Le taux d'activité des femmes se rapproche de celui des hommes, la qualification des postes occupés par les femmes s'est élevée et, en moyenne, le salaire et la retraite des femmes se sont considérablement rapprochés de ceux des hommes. Par ailleurs, l'emploi féminin a progressé de façon beaucoup plus favorable que l'emploi masculin, principalement du fait des modifications de structures sectorielles favorables aux activités comptant une plus forte proportion de femmes⁽¹⁾. Au moment de leur entrée sur le marché du travail, les femmes seraient maintenant autant (sinon plus) diplômées que les hommes.

(1) Ce constat avait déjà été fait sur une période antérieure par Huet M. (1985) : « La gestion de l'emploi masculin et féminin obéit-elle à des logiques différentes ? », *Les Temps Modernes*, n° 462, janvier.

D'autres constats sont plus balancés : les femmes rentabiliseraient moins bien leur diplôme que les hommes, sans doute en partie du fait de choix de filières moins rémunératrices, mais mieux leurs années d'études ; le rendement de l'expérience professionnelle serait plus faible pour les femmes qui seraient cependant moins pénalisées que les hommes par les interruptions de carrière...

Mais, simultanément, sur d'autres aspects, les inégalités sont fortes et ne paraissent pas se réduire : les femmes sont davantage victimes du chômage⁽²⁾ et elles connaissent par le temps partiel contraint des formes de sous-emploi subi qui se sont sensiblement développées et auxquelles sont rarement confrontés les hommes ; elles ont plus de difficultés à accéder aux fonctions de cadres ; à diplôme, expérience professionnelle et qualification identiques, elles seraient défavorisées d'un écart de salaire de 13 % apparemment très stable⁽³⁾...

Dans l'univers domestique, enfin, les écarts sont importants et leurs réduction très limitée, comme le rappelle également la contribution de Michel Glaude. Les grandes différences femmes-hommes dans les contributions aux tâches courantes de production domestique persistent presque à l'identique, un très léger effet génération apparaissant cependant pour indiquer un partage plus égalitaire des tâches chez les plus jeunes.

Les constats qui précèdent incitent à penser que, sur les précédentes décennies, les deux facteurs qui ont principalement œuvré pour la réduction des inégalités économiques femmes-hommes sont le rapprochement (voire le dépassement) du niveau de formation initiale des hommes par les femmes, et l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Et finalement, les différents « contrats sociaux » entre les sexes selon les pays de l'Union européenne distingués dans la contribution de Annie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier reposent surtout sur des écarts importants entre les deux premiers facteurs, et moins sur d'autres. Les politiques publiques (structures de gardes...) et le nombre d'enfants par femme semblent accompagner (de façon cependant parfois complexe) les différences entre pays pour ces deux premiers facteurs.

En d'autres termes, la progression de l'activité professionnelle des femmes, qui est un facteur de réduction de certaines inégalités, s'est révélée historiquement compatible avec une presque stabilité des inégalités dans la division des positions hiérarchiques dans la vie professionnelle et dans la

(2) Parmi les jeunes, les femmes, pourtant plus diplômées en moyenne, connaissent plus de difficultés d'insertion sur le marché du travail que les hommes, ce qui suggère des pratiques de ségrégation à l'embauche (cf. Rack C. (1998) : « l'insertion professionnelle des jeunes filles », *Lettre du CEE*, n° 30, novembre).

(3) Un écart (presque) identique de 12 % s'observerait aux États-Unis (cf. Report by The Council of Economic Advisers (1998) : *Explaining Trends in the Gender Wage Gap*, mimeo, juin.

division des tâches dans la vie domestique⁽⁴⁾. L'inertie des évolutions en ces domaines, liée à l'inertie des représentations, peut inspirer un certain pessimisme : l'égalité de droit dans la vie professionnelle comme la liberté supposée des acteurs de la vie privée ne suffisent pas à dynamiser la réduction des inégalités. Pourtant, une telle réduction dans le monde professionnel et le développement de l'activité des femmes peuvent, comme l'indiquent Michel Aglietta (1998)⁽⁵⁾ et le rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano, apporter une contribution au rééquilibrage du ration actifs-inactifs et être facteur de croissance pour diverses raisons, parmi lesquelles la simple présence sur le marché du travail, pour les différents niveaux de fonctions, d'un plus grand nombre d'énergies productives et de talents potentiels.

Dans ce cadre d'appréciation, *les politiques d'intervention publiques visant à réduire les inégalités économiques femmes-hommes peuvent être schématiquement décomposées en deux groupes :*

- *celles qui accompagnent et favorisent la formation et le développement de l'activité des femmes*, en facilitant autant que possible la conciliation entre vie professionnelle d'une part et activités domestiques et familiales d'autre part ;
- *celles, plus culturelles, qui veulent intervenir sur les représentations*, et dont le résultat est inévitablement plus progressif.

La définition de politiques pertinentes relevant du second groupe est difficile, et c'est sans doute la raison pour laquelle peu de propositions y correspondent dans le rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano : il s'agit davantage (et inévitablement) de souhaits que d'interventions aux contours bien définis. Au-delà de certains domaines d'interventions, comme les livres scolaires, les documents publics et les appellations officielles, comment influencer les représentations des rôles masculins et féminins, qui peuvent avoir des incidences plus ou moins décalées sur les inégalités économiques ensuite constatées ? Les dernières interdictions professionnelles à l'encontre des femmes ont toutes progressivement disparu (sauf dans le clergé catholique...) et l'obligation militaire des hommes est en train de disparaître avec l'obligation militaire elle-même. Le « partage » des enfants en cas de séparation d'un couple reste apparemment très défavorable

(4) Les impacts économiques des différences de représentations de rôles sexués sont multiples. Ainsi, certains travaux empiriques montrent que dans un ménage avec enfant, une même augmentation de revenu élèverait davantage les dépenses liées à l'enfant quand elle vient de la mère que du père (cf. Phipps S.A. et P.S. Burton (1998) : *What's Mine is Yours? The Influence of Male and Female Incomes on Patterns of Households Expenditure*, *Economica*, 65. Des enseignements proches tirés de nombreux travaux empiriques sont également rappelés dans la revue de littérature de C. Sofer. Concernant le partage des tâches domestiques, cette dernière signale aussi, par exemple, que « la seule variable pour laquelle est montré un effet positif sur le partage des tâches domestiques est un niveau d'éducation supérieur des deux conjoints ».

(5) Aglietta M. (1998) : « Le capitalisme de demain », *Notes de la Fondation Saint-Simon*, novembre.

aux hommes, ce qui peut laisser penser que la jurisprudence pérennise en cela des représentations dont la contrepartie est certaines inégalités. Mais le chiffre de 86 % des gardes accordées aux mères que rappelle la contribution de Michel Glaude devrait peut-être plus heureusement être mis en rapport, non avec la proportion de 50 % implicite des pères, mais avec celle, sans doute beaucoup plus faible, de ceux qui demandent la garde⁽⁶⁾. Enfin, sur le plan plus globalement culturel, l'intervention publique est inévitablement plus délicate, comme l'ont bien illustré les polémiques au moment de la proposition de loi anti-sexiste de 1984 qui ont alors abouti à un retrait du texte.

Si les propositions avancées dans le rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano relèvent du premier des deux groupes précédemment distingués et sont bien de nature à s'attaquer aux inégalités femmes-hommes, une partie de leur justification peut susciter quelques réserves. En substance, il nous est dit dans le rapport qu'une politique permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale serait une politique féministe, qui permettrait (du fait de la meilleure conciliation) une augmentation de la fécondité et qui serait donc nataliste, ce qui contribuerait en outre au rééquilibrage démographique (ici le rapport actif sur inactif). Reprenons cet enchaînement.

- Une politique permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale bénéficierait de fait (et non de droit) surtout aux femmes puisque, comme le rappelle Michel Glaude dans sa contribution, la charge de cette conciliation repose essentiellement sur elles.

- Que cette meilleure conciliation aboutisse à une réelle augmentation de la fécondité ne suffit pas à la qualifier de nataliste⁽⁷⁾. En effet, cet impact sur la natalité n'est pas son objectif, et pour aller plus loin, cette politique resterait recommandable même si elle n'avait pas cet effet sur la natalité. En d'autres termes, une telle politique se justifie par sa portée émancipatrice et non par son éventuel impact sur la natalité. À cet égard, je partage complètement l'analyse de Michel Aglietta dans son commentaire quand il souligne que « l'État se doit de s'interdire d'avoir lui-même des objectifs démographiques. Les choix en termes de descendance familiale ne lui appartiennent en aucune manière ».

- Enfin, l'argument du rééquilibrage démographique qui serait obtenu par l'effet nataliste de la politique féministe préconisée est curieusement avancé dans le rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano, puisque l'alterna-

(6) Ce débat a d'ailleurs été important au sein du féminisme. Le rejet d'une supposée plus grande légitimité des mères que des pères à exercer cette garde y était par exemple fortement affirmé par Dhavernas M.-J. (1980) : « Non, le patriarcat n'est pas mort... », *La Revue d'En Face*, 1^{er} trimestre.

(7) Chacun s'accorde cependant à penser que cette relation peut recourir à une causalité circulaire, comme cela a déjà été évoqué dans de précédents nombreux travaux, par exemple Browning M. (1992) : « Children and Household Economic Behavior », *Journal of Economic Literature*, vol. XXX, septembre.

tive de l'immigration est elle-même rejetée au motif du taux de chômage élevé. Pourquoi les emplois qui n'existeraient pas pour une potentielle main d'œuvre immigrée existeraient-ils pour une main d'œuvre née en France ? Et, au niveau mondial, l'inquiétude d'un déséquilibre démographique n'est pas d'actualité immédiate. Il n'en reste pas moins vrai que le développement de l'activité des femmes, qui serait encouragé par la politique féministe préconisée, serait favorable pour l'équilibre démographique apprécié par le ratio actifs sur inactif, en jouant sur les deux termes du ratio.

Les précédentes réserves n'entament en rien que les politiques publiques visant à réduire les inégalités femmes-hommes se doivent d'aider matériellement les individus à concilier leurs choix personnels de vie familiale (et de nombre d'enfants) avec ceux qui relèvent de la vie professionnelle, pour rendre possible le « modèle de double carrière ». C'est donc dans cette vision que nous allons commenter *les propositions du rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano*.

- Une plus grande mobilisation des acteurs publics pour une mise en œuvre plus opérante des textes et en particulier de la loi sur l'égalité professionnelle. À cet égard, les propositions avancées dans l'annexe de Catherine Laret-Bedel apparaissent tout à fait pertinentes.

- Une meilleure intervention publique dans le domaine de la garde d'enfants faciliterait dans les faits les comportements d'activités des mères et doit être fortement préconisée. Son contenu a déjà été largement développé dans le rapport n° 12 du Conseil d'Analyse Économique : *Emplois de proximité*. Il consiste principalement à simplifier les aides en les orientant toutes vers la demande de garde (et non l'offre), en les proportionnant dans le nombre d'heures aidées aux besoins (nombre d'enfants) et dans le taux des aides aux ressources des ménages bénéficiaires, et en conditionnant leur octroi au fait que la demande de garde soit adressée à une offre (au ou hors domicile) structurée, conventionnellement encadrée, et s'intégrant dans une démarche de certification de la qualité. Dans ce cadre, l'utile proposition de Béatrice Majnoni d'Intignano d'une aide plus spécifiquement tournée vers les parents d'enfants en âge pré-scolaire peut facilement consister à accorder à ces parents un « bonus » de nombre d'heures aidées et de taux des aides.

- Concernant la réduction du temps de travail, la démarche actuellement affirmée par le gouvernement encourage justement les partenaires sociaux à trouver par accord des formes de réduction variées permettant de meilleures conciliations entre vie familiale et professionnelle⁽⁸⁾. Ces ouvertures contractuelles pourraient évidemment être davantage ouvertes encore dans la seconde loi, à la fin de 1999.

(8) Par exemple l'article 4 de la loi du 13 juin autorise les réductions sous formes de jours de congés, éventuellement capitalisés sur des comptes épargne temps...

Mais la principale question en ce domaine est bien évidemment celle du temps partiel. La promotion du temps partiel choisi au dépens du temps partiel contraint, comme cela a pu être fait dans certains autres pays (Pays-Bas par exemple), est bien évidemment une condition primordiale à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Globalement, nous renvoyons sur ce thème au rapport du CAE qui le traitera prochainement. Pour le cas particulier des parents de jeunes enfants, la proposition de Béatrice Majnoni d'Intignano d'une aide spécifique au temps partiel peut prendre la forme simple d'une baisse forfaitaire des cotisations sociales salariées.

Les dispositifs comme l'APE qui encouragent la cessation complète d'activité méritent d'être critiqués pour leurs effets potentiellement destructeurs sur les possibilités de revenir sur le marché du travail concernant un public peu qualifié défavorisé (cf. l'annexe de Laurence Allain et Béatrice Sédillot). D'autres façons de permettre des interruptions pourraient éviter les conséquences négatives de l'APE : les congés parentaux longs pratiqués en Suède (et durant lesquels le contrat de travail n'est pas rompu) constituent sans doute une piste intéressante en ce sens, la question du financement de tels congés devant cependant être approfondie. Par ailleurs, une politique active de formation de tout parent ayant cessé temporairement son activité pour élever ses enfants et souhaitant revenir (ou venir) sur le marché du travail devrait être fortement préconisée.

- Concernant la protection sociale, il convient d'évoquer les questions de la santé et de la retraite. La couverture maladie universelle offrira une protection maladie aux femmes non ou peu actives.

La question de la retraite est plus complexe. Les écarts de retraite femmes – hommes tiennent à de multiples causes, dont les effets sont de sens varié, parmi lesquelles les écarts de salaires pendant la vie active, les interruptions de carrière, l'écart de longévité homme-femme, les bonifications par enfant élevé, les pensions de réversion... Les travaux sur la question⁽⁹⁾ suggèrent que des études complémentaires (tant économiques que juridiques) seraient utiles pour se faire une opinion des éventuels changements souhaitables, avant d'envisager une éventuelle individualisation des droits.

- Enfin, concernant la fiscalité directe, l'option individuelle souvent préconisée (plutôt que l'actuel choix d'une imposition du revenu global du ménage) contribuerait sans doute à réduire la considération du salaire féminin comme un salaire d'appoint, et encouragerait l'activité des femmes. Mais le bouleversement (en termes de transfert entre ménages par rapport à la situation actuelle) qu'elle entraînerait appelle aussi la plus grande prudence et des réflexions supplémentaires.

(9) Cf. par exemple Barthélemy J. (1998) : *Non discrimination entre hommes et femmes et protection sociale complémentaire*, miméo ; ou Zaidman C. (1998) : « L'individualisation des droits réduirait-elle les inégalités femmes-hommes ? », *Droit Social*, 6 juin.

Complément A

L'égalité entre femmes et hommes : où en sommes nous ?

Michel Glaude

INSEE

La présente étude qui s'inscrit dans le cadre des réflexions du Conseil d'Analyse Économique sur « L'égalité entre hommes et femmes : aspects économiques » s'organise autour de trois grandes parties.

La première adopte un point de vue plus individuel et concerne la situation des femmes sur le marché du travail. Après avoir décrit la participation croissante des femmes au marché du travail et les conséquences positives qui en résultent, tant en termes de qualification des emplois occupés que de salaires et de retraites futures, on commentera deux grands facteurs explicatifs de cette tendance de long terme : le niveau croissant de formation des femmes et le besoin d'une plus grande autonomie financière pour se protéger contre les risques d'instabilité des unions. Cette première appréciation relativement positive de la forte présence des femmes sur le marché du travail sera toutefois fortement nuancée par un examen plus détaillé de la persistance des inégalités en termes de chômage, de sous emploi, d'accès aux différentes positions professionnelles et de salaires. À chaque fois, dans chaque domaine, des écarts difficilement explicables sinon par un moindre investissement professionnel lié à l'investissement concurrent qu'elles sont supposées effectuer dans la famille, subsistent.

La deuxième partie s'intéresse à la place des femmes dans la création de richesses dans l'univers domestique. Au-delà de l'estimation de la valeur de la production domestique qui n'est pas sans poser des problèmes de concepts et de mesure, c'est plutôt la question du partage des charges do-

mestiques entre conjoints qui retiendra notre attention. D'après les premiers résultats provisoires de la dernière enquête sur les « Emplois du temps » de 1998, la charge essentielle des travaux de base (« noyau dur » de la production domestique) repose à près de 80 % sur les femmes, d'autant plus qu'elles sont « inactives », professionnellement parlant. Même quand la femme travaille à temps plein, le partage des tâches domestiques reste largement inégal, un gros quart pour l'homme, trois quarts pour la femme. Ce n'est que dans une conception plus élargie (incluant les semi-loisirs) de la production domestique que la part de l'homme s'élève au tiers. La présence d'enfants accroît la part relative de la femme dans la production domestique du couple, sauf quand l'enfant est petit. De plus, la répartition du pouvoir dans le couple mesurée à l'aune des diplômes relatifs des conjoints fait pencher la balance entre conjoints de manière significative.

Sur longue période, il apparaît toutefois que la part des hommes tend à croître, à la fois au niveau des comportements individuels et par un effet plus macroéconomique, compte tenu de l'évolution des taux d'activité masculins et féminins.

Après avoir établi ces diagnostics de la place des femmes dans l'univers professionnel et domestique, la troisième partie de cette étude sera consacrée à la question de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Que l'on analyse l'offre de travail féminin, l'extension du temps partiel, la variation des écarts de temps de travail professionnel entre conjoints et même les opinions sur la réduction du temps de travail, c'est toujours sur les femmes que repose l'ajustement, c'est à elles qu'est posée la question de la conciliation « vie professionnelle-vie familiale ».

Bien que cette forme de répartition des ajustements au sein des couples semble actuellement dominante dans la société française, elle n'en comporte pas moins trois risques potentiels : pour les femmes diplômées qui pourraient sacrifier leur vie de couple et de famille à des ambitions professionnelles légitimes, pour les femmes non qualifiées qui risquent de se retirer plus ou moins définitivement du marché du travail compte tenu de la situation de l'emploi et des incitations mises en place par les pouvoirs publics (extension de l'APE) et pour les mères de famille monoparentale qui connaissent les taux de pauvreté les plus élevés.

Compte tenu de ces risques, la problématique de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale gagnerait à être étendue aux hommes tant par le biais de la diffusion de nouvelles représentations de la famille et des rôles respectifs des pères et des mères – à laquelle le système éducatif pourrait contribuer – qu'au niveau des politiques conduites par les pouvoirs publics, à l'instar de ce qui se passe dans un certain nombre de pays nordiques. Gageons qu'à plus court terme ce rééquilibrage pourrait aussi s'effectuer dans le cadre des négociations accompagnant le mouvement de réduction du temps de travail.

Les femmes et le marché du travail

La participation croissante des femmes au marché du travail

En mars 1998, les femmes représentaient 45 % des 25,7 millions d'actifs français contre 40 % en 1982 et 35 % au début des années soixante.

En fait, le taux d'activité des femmes a retrouvé à la fin des années quatre-vingt le point haut du début du siècle (qui faisait suite à la longue croissance des taux d'activité au XIX^e siècle). Après la première guerre mondiale, les taux d'activité féminine n'ont cessé de diminuer, notamment à cause de la réduction du poids relatif de l'agriculture (et des aides familiales), jusqu'aux années soixante. Depuis cette période, la croissance des taux d'activité féminins a été soutenue et régulière pour chaque nouvelle génération (voir graphique 1), conduisant ainsi près de 80 % de chaque classe d'âge des femmes entre 25 et 50 ans à être présentes sur le marché du travail à la fin des années quatre-vingt-dix contre 95 % des hommes de 25 à 50 ans.

De plus, à chaque génération la baisse sensible des taux d'activité entre 25 et 35 ans s'estompe compte tenu du jeu conjugué de la baisse des familles nombreuses et de la forte croissance des taux d'activité des femmes ayant au plus deux enfants. Et même, en mars 1998, parmi les mères de famille nombreuse de 25 à 50 ans, l'activité est devenue majoritaire (voir graphique 2)⁽¹⁾.

Pour l'avenir, les projections de population active à long terme postulent la poursuite, quoique à un rythme ralenti, de la progression de l'activité féminine. Les taux d'activité féminine des classes d'âge centrales devraient se situer entre 87,5 et 90 % à l'horizon 2040, à l'instar de la situation présente des pays scandinaves.

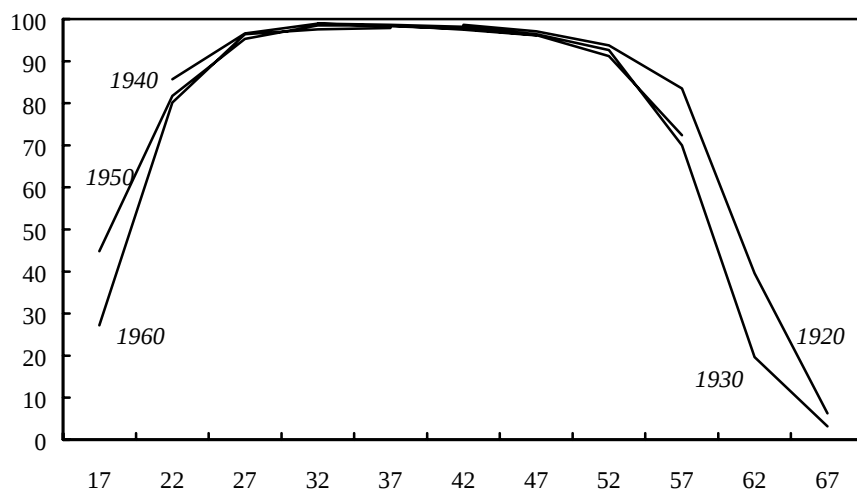
Ces hypothèses sont cohérentes avec une analyse rétrospective des taux d'activité féminine par taille de famille et niveau d'éducation, qui fait ressortir pour les années soixante à quatre-vingt-dix une forte croissance à tous les niveaux d'éducation de la préférence des femmes pour l'activité, alors que la préférence « révélée » pour une famille nombreuse et le degré d'incompatibilité entre activité professionnelle et famille nombreuse (trois enfants et plus) restent constants sur la période (Blanchet et Pennec)⁽²⁾.

(1) La baisse récente et très significative du taux d'activité des mères de deux enfants, directement imputable à l'extension en 1994 de l'APE à taux plein aux mères de deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans, sera analysée dans la partie sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

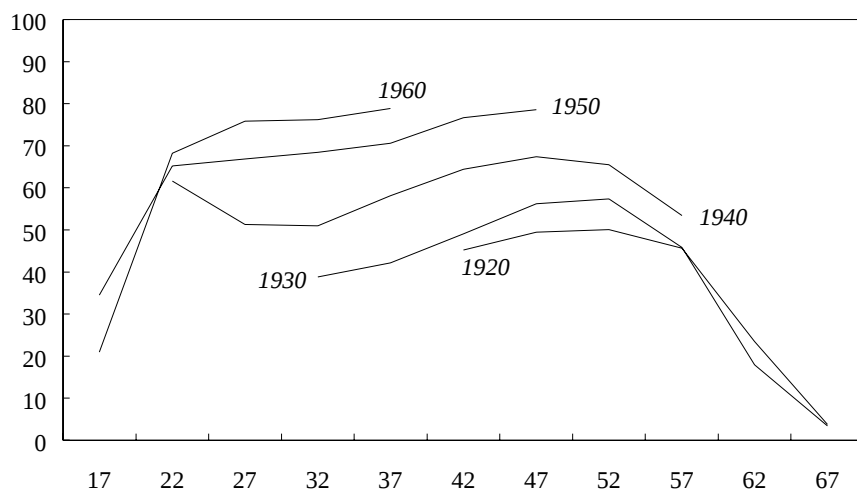
(2) C'est bien la combinaison d'une préférence stable pour les familles nombreuses, d'une préférence accrue pour l'activité professionnelle et d'une incompatibilité stable entre les deux qui rend compte de la baisse des familles nombreuses.

1. Taux d'activité par âge pour différentes générations

a. Taux d'activité masculins par âge pour cinq générations

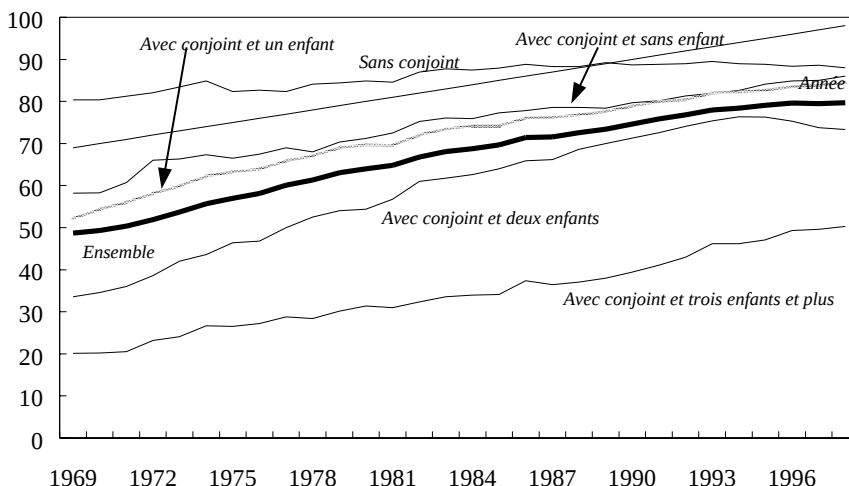


a. Taux d'activité féminins par âge pour cinq générations



Source : Guillemot et Bordes, 1994.

2. Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans selon le nombre d'enfants



Source : Enquêtes Emploi de 1969 à 1998.

Des emplois plus qualifiés et concentrés dans le tertiaire

Alors qu'au cours des quinze dernières années l'emploi masculin se contractait légèrement, l'emploi féminin progressait de plus 1 200 000 emplois supplémentaires.

Le développement de l'activité féminine a accompagné l'expansion du secteur tertiaire où travaillent huit actives sur dix. Dans le secteur des services marchands les femmes ont bénéficié des créations d'emploi dans le commerce de détail alimentaire (super et hyper marchés), dans les domaines de la santé et de l'action sociale marchande (établissements pour personnes âgées) et surtout dans les services non marchands (éducation, santé) où la part des femmes, déjà majoritaires il y a quinze ans, s'est accrue de trois points (61 % en 1998).

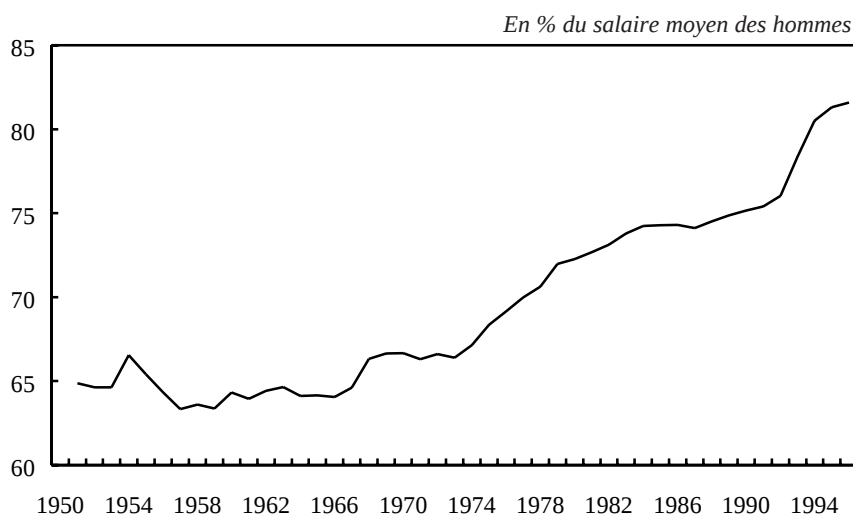
Les personnels de services directs aux particuliers (nettoyage, garde d'enfants), les employés de commerce, les employés administratifs d'entreprises et les employés civils et agents de service de la fonction publique, avec des taux de féminisation de plus de trois quarts, regroupent près de la moitié des emplois féminins, en général peu qualifiés.

Deux groupes de professions intermédiaires, les infirmières et travailleurs sociaux et les instituteurs (dont les taux de féminisation sont respectivement de 77 et 65 %) concentrent 12 % de l'emploi féminin et 10 % des emplois féminins font partie des « cadres et professions intellectuelles supérieures » (contre 15 % chez les hommes). C'est pourtant au sein de cette dernière catégorie très qualifiée que le développement de l'emploi féminin

a été le plus spectaculaire au cours des quinze dernières années (effectifs multipliés par 2,2 et doublement de la part des emplois). Au total, la concentration des emplois féminins semble progresser : les six catégories socio-professionnelles les plus féminisées concentrent 61 % de l'emploi féminin en 1998 contre 52 % en 1983.

Corrélativement à cette montée des qualifications féminines, le rapport du salaire moyen des femmes travaillant à temps complet est passé de 64 % du salaire moyen masculin en 1960 à 82 % en 1996 (voir graphique 3).

3. Salaire moyen des femmes



Source : Friez et Julhès, 1998.

Des perspectives de retraites en forte progression

Sous l'effet de la participation croissante des femmes au marché du travail et de l'augmentation de leurs qualifications, l'écart de niveau de retraite entre hommes et femmes, qui a déjà commencé à se réduire, devrait diminuer fortement à l'horizon 2020 avec l'arrivée à la retraite des générations du baby boom (cf. l'annexe de Bonnet et Colin).

Pour les retraités de 60 ans et plus présents en 1997 dans l'échantillon interrégimes de retraites de la DREES (Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité), la pension moyenne de droit direct (résultant de la carrière professionnelle) des femmes ne représente que 47 % de celle des hommes. En y ajoutant les droits dérivés (en particulier la pension de reversion dont bénéficient 34 % des femmes et 3 % des hommes) l'écart se réduit et la retraite moyenne des femmes s'établit à 57 % de celle des hommes. Autour de ces moyennes, la dispersion des retraites féminines est beaucoup plus

forte que celle des hommes (rapport interdécile de 7 pour les droits directs des femmes contre 4,2 pour les hommes).

À l'horizon 2020, selon les hypothèses du modèle de microsimulation Destinie⁽³⁾ l'écart des pensions entre les sexes se réduirait notablement et la retraite moyenne des femmes s'établirait à 78 % de celle des hommes (elle-même en progression de 16 % en francs constants par rapport à 1995). Ceci résulte de la forte croissance des droits propres des femmes suite à l'amélioration de leurs carrières. Ainsi la part de la reversion qui représente 7,3 % de la retraite des femmes de 60 à 69 ans en 1995, n'en représenterait plus que 3 % en 2020 (en particulier car la condition de cumul entre droit direct et reversion qui caractérise le régime général n'existe pas dans les régimes complémentaires). De même, les pensions féminines seraient de moins en moins souvent portées au minimum contributif.

Des femmes de plus en plus diplômées et des couples de moins en moins stables

La forte progression de la participation des femmes au marché du travail correspond assez naturellement à un transfert de certaines activités domestiques vers les activités marchandes dont la productivité du travail s'accroît régulièrement et par la forte croissance du niveau de formation initial des femmes qui les incite de plus en plus à chercher à le « rentabiliser » sur le marché du travail.

C'est à partir des générations nées au début des années cinquante que la proportion de bachelières dépasse systématiquement la proportion de bacheliers et à partir des générations nées en 1955 que les jeunes filles sont plus fréquemment diplômées de l'enseignement supérieur. Enfin, c'est pour les générations nées en 1970 que le taux de détention d'un titre supérieur ou égal au deuxième cycle universitaire s'égale entre sexes (environ 10 % des effectifs de chaque génération, Chauvel). Toutefois, les filles déjà moins présentes dans les filières scientifiques du baccalauréat sont sous-représentées dans l'enseignement supérieur scientifique et surreprésentées en lettres, pharmacie et droit. De la même manière, les filles sont peu présentes dans l'enseignement professionnel, de l'apprentissage aux grandes écoles scientifiques.

Au total, compte tenu de la sédimentation de ces générations successives de sortants de formation initiale, le stock de capital humain des femmes et plus particulièrement celui des femmes actives est plus élevé que celui des hommes (en mars 1998, 25 % des femmes actives détenaient un diplôme supérieur au baccalauréat contre 20 % des hommes, ces derniers étant plus souvent diplômés de l'enseignement professionnel : CAP-BEP).

(3) Les hypothèses de projection correspondent aux hypothèses de projection de la population active, à une poursuite de la réduction des écarts moyens de salaire entre hommes et femmes (le salaire moyen féminin correspondant à 87 % du salaire moyen masculin en 2020) sans développement trop marqué du travail à temps partiel et avec une hausse annuelle de 1 % de la productivité.

Autre raison de la participation féminine au marché du travail : l'activité professionnelle permet une autonomie financière et constitue une assurance importante pour les femmes en cas de rupture d'union, voire un atout pour retrouver un éventuel conjoint⁽⁴⁾.

En effet, le nombre de divorces ne cesse d'augmenter depuis le milieu des années soixante, et si les comportements de divorcialité ne changent pas, ce sont près de 40 % des mariages célébrés en 1995 qui se concluront à terme par un divorce. Plus généralement, les unions sont de plus en plus fragiles et sont suivies moins rapidement d'une nouvelle union. Ainsi entre 1986 et 1994, les proportions d'hommes et de femmes vivant en couple ont diminué de huit points. Le couple unique pour la vie entière perd ainsi progressivement de sa généralité ; il concernait 76 % des hommes et 80 % des femmes de 40 à 44 ans en 1994 contre 82 % et 83 % en 1986. Après trente ans, plus de la moitié des personnes qui ne vivent pas en couple ont connu une rupture conjugale. Mais une rupture conjugale est parfois suivie d'une nouvelle mise en couple dans quatre cas sur dix à horizon de 3 ans et six cas sur dix à horizon de 5 ans. Il est à noter que la présence d'enfant chez le parent gardien joue négativement sur la probabilité de reformer une union et de donner naissance à une famille recomposée (Toulemon).

Des inégalités persistantes...

Ces progrès importants et continus dans l'activité professionnelle et l'autonomie financière des femmes sont pourtant loin d'aboutir à une situation de parité dans le monde du travail.

... en termes de chômage...

Depuis la fin des années soixante, la hiérarchie des taux de chômage ne s'est guère modifiée : quel que soit l'âge et le niveau de formation, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes, même si les aléas de la conjoncture peuvent faire croître ou décroître l'écart (l'emploi masculin étant plus sensible aux mouvements conjoncturels, le taux de chômage masculin varie de manière plus contra-cyclique que celui des femmes).

Les taux de chômage masculins et féminins se situaient ainsi à 5,4 et 8,5 % en mars 1998 respectivement pour les diplômés du supérieur, à 9,1 et 12,8 % pour les titulaires du Bac ou BP et à 15,9 et 19,3 % pour les sans diplômes ou titulaires du CEP.

(4) Il n'est pas exclu que la causalité soit inverse et que l'indépendance économique permette aux femmes de s'affranchir d'une union malheureuse.

La répartition sexuée des emplois par secteurs et métiers, des formations par spécialités d'enseignement professionnel et la plus grande fréquence des interruptions de carrière pour les femmes sont vraisemblablement à l'origine de ces « disparités », sans épuiser toutefois une différence persistante de quelques points. Notamment, alors que le fait pour un homme d'être à la tête d'une famille d'un ou deux enfants (mais pas plus !) est corrélé avec un taux de chômage plus faible, toutes choses égales par ailleurs, de l'ordre de 2 ou 3 points (pour une référence de 10 %), c'est l'inverse pour les femmes. Avoir un ou deux enfants semble augmenter leur probabilité d'être au chômage d'un ou deux points et en avoir trois ou plus de 5 points.

... de sous-emploi...

Les formes particulières d'emploi (stages et contrats aidés, intérim, CDD) se sont très largement développées depuis une quinzaine d'années. Hors apprentissage, elles concernent 8,9 % des emplois salariés en 1998 contre 2,6 % en 1983 (Bloch et Estrade). Les femmes, moins souvent intérimaires, sont en revanche plus souvent en contrat à durée déterminée ou bénéficiaires de stages ou contrats aidés. Au total, les femmes sont un peu plus souvent employées que les hommes sur des formes particulières d'emploi, sans évolution notable de cette proportion au cours des quinze dernières années.

En revanche, en termes de sous-emploi et en particulier pour les salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage, les femmes sont majoritaires. Elles étaient 1 130 000 (soit 11,2 % de l'emploi féminin) dans ce cas en mars 1998 contre 360 000 hommes (soit 2,8 % de l'emploi masculin), bien que l'écart se soit réduit au cours des dernières années. En effet, le taux de temps partiel contraint s'accroît régulièrement chez les hommes et dépasse actuellement 50 % alors qu'il semble stabilisé chez les femmes autour de 35 % depuis quelques années⁽⁵⁾. Ainsi, pour la grande majorité des femmes travaillant à temps partiel, cette situation répond à leurs attentes.

Enfin, lorsqu'on s'intéresse aux flux sur le marché du travail et aux transitions entre emploi stable, formes particulières d'emploi, chômage et inactivité, les femmes se caractérisent par des sorties (et des entrées) vers l'inactivité plus importantes que les hommes mais aussi par une moins forte récurrence dans l'emploi stable et par des accès à l'emploi stable en provenance des formes particulières d'emploi et du chômage moins assurés, notamment pour les jeunes femmes sans diplôme (Bloch et Estrade).

(5) La différence entre les effectifs en sous-emploi provient bien évidemment de la grande différence entre les niveaux du temps partiel chez les femmes et chez les hommes qui « écrase » l'écart inverse sur les taux de temps partiel contraint. Les effectifs précédents n'incluent pas le sous-emploi des temps complets ayant involontairement moins travaillé que d'habitude.

... d'accès aux différentes positions professionnelles...

L'investissement réussi des femmes en termes de capital humain ne leur assure pourtant pas un accès identique aux différentes positions professionnelles. Ainsi en 1997, la probabilité d'occuper un emploi de cadre est systématiquement plus faible pour les femmes, à diplôme identique et niveau d'expérience égal.

Au bout de dix ans d'expérience, sans épisode de chômage ni d'inactivité d'au moins six mois, un titulaire d'un baccalauréat général qui a un emploi, a 17 % de chances d'occuper un emploi de cadre si c'est un homme, 8 % si c'est une femme. Pour un titulaire d'un diplôme de deuxième ou troisième cycle universitaire, ces chances sont de 76 % s'il s'agit d'un homme, de 57 % s'il s'agit d'une femme. Enfin, pour un diplômé d'une grande école, ses chances d'occuper un emploi de cadre avec dix ans d'expérience sont de 88 % s'il s'agit d'un homme, de 76 % s'il s'agit d'une femme (Colin, 1999).

Mais l'accès aux positions sociales valorisées ne dépend pas que du seul bagage scolaire. L'origine sociale joue un rôle essentiel dans ce processus de reproduction des inégalités. À niveau de diplôme donné et à même origine sociale (que ce soit en termes de catégorie socioprofessionnelle ou de diplôme du père), les jeunes femmes ont toujours des chances d'accès aux positions professionnelles élevées systématiquement plus faibles que les jeunes hommes. De plus, les écarts entre eux dans l'accès à une position de cadre supérieur pour les jeunes de trente ans diplômés de l'enseignement supérieur se creusent à mesure que s'élève le niveau socioculturel d'origine (Galland et Rouault).

... et de niveau de salaire

La progression spectaculaire du salaire moyen féminin par rapport au salaire masculin laisse néanmoins subsister des écarts significatifs de rémunération entre sexes.

Les femmes sont sur représentées au bas de la hiérarchie des salaires, sans même tenir compte des emplois à temps partiel. Ainsi, en 1996, plus de 8 % des femmes salariées à temps complet étaient rémunérées au voisinage du SMIC (entre le SMIC et le SMIC plus 2 %) contre moins de 4 % des hommes⁽⁶⁾. Un tiers des femmes à temps complet étaient payées moins de 1,3 fois le SMIC contre un cinquième des hommes. Pour les salariées à temps partiel et en raisonnant à durée du travail équivalente (salaires ramenés à un équivalent de 39 heures par semaine), 13 % des femmes à temps partiel sont payées au voisinage du SMIC contre 11 % des hommes (Le Minez).

D'après les dernières données disponibles (Enquête Jeunes et Carrières, 1997) et en contrôlant les différences de caractéristiques individuelles (for-

(6) Cet écart s'est toutefois notablement réduit depuis vingt ans.

mation initiale, nationalité, expérience professionnelle, période de chômage ou d'inactivité, ancienneté dans l'entreprise...) ou d'entreprise (secteur, taille de l'entreprise, région...) les femmes obtiennent des salaires plus faibles que les hommes. Plus précisément, pour des salariés âgés de 30 à 45 ans le bonus est de 20 % en faveur des hommes (Colin, 1999).

Une partie de cet écart peut être attribuée aux différences de niveau de qualification des emplois occupés dont on a vu précédemment qu'il était systématiquement en défaveur des femmes à même niveau de formation initiale. Alors, à diplôme, expérience professionnelle... identiques et à même qualification (repérée par la nomenclature des catégories socio-professionnelles), les hommes de 30 à 45 ans ont toujours un salaire supérieur de 13 % en moyenne à celui des femmes⁽⁷⁾.

De nombreux autres travaux corroborent l'ampleur de ces écarts qui ne semblent guère avoir varié depuis une quinzaine d'années, un peu plus de 20 % à capital humain identique, un peu moins de 15 % à capital humain et carrière identiques (Colin, 1997). Une partie supplémentaire de cet écart résiduel pourrait s'expliquer par une prise en compte plus fine des emplois occupés, des filières de formation, voire d'un effet lié à chaque entreprise, car il est douteux que de tels écarts aux obligations fixées par la loi sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes puissent être effectivement observés au niveau de l'établissement. C'est peut-être dans les politiques de recrutement, dans l'affectation et dans la qualification des postes de travail, dans la répartition des primes que les petites différences s'accumulent pour constituer cet écart significatif.

En termes de carrières salariales, les femmes apparaissent doublement pénalisées. D'une part, l'accumulation d'expérience professionnelle leur est nettement moins favorable (d'environ un tiers en moins par rapport au bénéfice que procure l'expérience professionnelle pour les hommes). D'autre part, même si l'accumulation d'ancienneté dans l'entreprise leur est plus favorable en termes de salaire, cet effet risque de les confiner à des carrières internes et de restreindre leurs possibilités de mobilités professionnelles bénéfiques.

D'autre part, les interruptions de carrières (chômage ou inactivité) qui touchent davantage les femmes sont fortement pénalisantes sur la carrière (Bayet), même si les périodes d'inactivité sont moins coûteuses pour les femmes (une année cumulée d'inactivité fait baisser le salaire toutes choses égales par ailleurs de 2 points pour une femme et de 6 points pour un homme (âgé de 30 à 45 ans en mars 1999), (Glaude et Lhéritier et Colin, 1999).

(7) De plus, la concentration sectorielle des emplois semble jouer un effet spécifique en défaveur du secteur où le taux de féminisation est le plus élevé (Colin, 1999).

La place des femmes dans l'univers domestique

Les femmes occupent une place essentielle dans la sphère domestique, qui ne se réduit pas à la seule famille nucléaire. Elles sont un vecteur d'échanges entre générations, en particulier dans le domaine des échanges de services, grâce aux relations privilégiées entre mères et filles. Nous nous restreindrons toutefois dans la suite de cette partie au partage des tâches domestiques dans les couples, et plus particulièrement les couples dont l'homme est salarié.

Une production domestique de « base » qui repose à près de 80 % sur les femmes

En 1998, les couples de salariés consacraient en moyenne 5 heures 45 par jour aux tâches courantes de production domestique (courses, cuisine, vaisselle, linge, soins matériels aux enfants... qui constituent le noyau dur de la production domestique, voir encadré 1)⁽⁸⁾. Sur ce temps global moyen, la femme en assure près de 80 % soit 4 heures 30 par jour (en faisant bien sûr la moyenne entre les jours de semaine, les week-ends...). Quand elle est « inactive » (professionnellement parlant), ce temps moyen journalier s'élève à plus de 6 heures, contre 3 heures 30 quand elle travaille à temps plein et un peu plus de 4 heures si elle est à temps partiel (le temps domestique moyen des hommes salariés étant d'1 heure 15 et leur temps de travail professionnel « moyen » 5 heures 30). En retenant une conception plus élargie de la production domestique qui inclut aussi des activités certes productives, mais dont la dimension de « loisirs » peut être importante comme le bricolage, le jardinage, la couture, le tricot, l'éducation des enfants, et les soins aux animaux domestiques (voir encadré), les hommes assurent alors un tiers de la production domestique du couple (un peu moins de 2 heures 30 contre un peu plus de 5 heures pour les conjointes) (tableaux 1 à 3).

Une certaine substituabilité entre travail domestique et travail professionnel

En contrôlant les principaux facteurs explicatifs de cette production domestique liés aux modalités d'enquête (jour et type de jour enquêté), à la saisonnalité, aux différences régionales, d'habitat (logement individuel ou collectif), d'âge et de génération, les contrastes les plus significatifs entre couples tiennent au volume relatif de l'activité professionnelle des conjoints, à la présence d'enfants et au capital culturel relatif des conjoints.

Ainsi, comme on l'a déjà mentionné, le travail domestique des conjointes s'accroît fortement si elles ne sont pas actives professionnellement ou si

(8) Ces résultats issus des six premières vagues (sur huit) de l'enquête « Emplois du temps » sont provisoires à double titre. La totalité de l'enquête n'est pas disponible et le redressement de l'échantillon, pour les non réponses, n'a pas encore été effectué.

1. Emploi du temps quotidien des couples dont l'homme est actif salarié selon le sexe et le type de ménage^(*)

	Hommes					Femmes					Ensemble
	Nombre d'enfants du ménage					Nombre d'enfants du ménage					hommes /
	0	1	2	3 ou +	Ensemble	0	1	2	3 ou +	Ensemble	femmes
Temps physiologique	688	688	677	684	684	718	706	701	694	705	694
Production domestique dont :	115	165	153	146	145	235	309	324	376	305	225
• noyau dur	64	85	77	74	75	203	270	285	335	268	172
• complément élargi	51	80	76	72	70	32	39	39	40	37	53
Temps de travail	329	284	323	320	313	222	172	166	98	171	242
Sociabilité	53	54	49	47	51	50	54	55	57	53	52
Loisirs	185	185	165	181	179	161	146	139	167	151	165
Trajets	70	64	72	63	68	53	54	57	48	54	61

Note : (*) Temps exprimé en minutes.

Source : Enquête emploi du temps 1998, résultats provisoires des six premières vagues

**2. Durée quotidienne moyenne de la production domestique
des couples dont l'homme est actif salarié
selon l'activité de la femme et le type de ménage^(*)**

	Couples sans enfant			Couples avec 1 enfant			Couples avec 2 enfants			Couples avec 3 enfants ou +		
	Prod. dom.	Noy. dur	Compl. élarg.	Prod. dom.	Noy. dur	Compl. élarg.	Prod. dom.	Noy. dur	Compl. élarg.	Prod. dom.	Noy. dur	Compl. élarg.
Actives à temps plein	187	160	27	267	234	33	274	240	33	276	248	28
Actives à temps partiel	225	203	23	283	249	34	299	266	34	313	266	47
Inactives	346	298	47	416	361	55	417	364	52	449	405	44
Ensemble	235	203	32	309	270	39	324	285	39	376	335	40

Note : () Temps exprimé en minutes.*

Source : Enquête emploi du temps 1998, résultats provisoires des six premières vagues.

3. Emploi du temps quotidien des couples dont l'homme est actif salarié, selon l'activité de la femme^(*)

	Hommes	Femmes			
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Inactives	Ensemble
Temps physiologique	684	701	701	714	705
Production domestique dont :	145	243	283	410	305
• noyau dur	75	213	250	361	268
• complément élargi hors enfants	70	50	52	60	37
Temps de travail	313	268	203	9	171
Sociabilité	51	40	55	72	53
Loisirs	179	129	140	192	151
Trajets	68	59	58	42	54

Note : (*) Temps exprimé en minutes.

Source : Enquête emploi du temps 1998, résultats provisoires des six premières vagues.

elles sont à temps partiel, mais de plus le travail domestique de l'homme est réduit d'environ 20 minutes (noyau dur) si sa femme est inactive par rapport à une femme active (tableau 4). À l'inverse, dans les rares cas où l'homme travaille à temps partiel, la femme réduit son travail domestique (de 30 à 45 minutes pour le temps élargi) quand elle est active ou à temps partiel. La part relative du travail domestique entre conjoints s'ajuste donc au volume de leur contraintes professionnelles.

La présence d'enfants accroît la charge relative des femmes...

Quelle que soit leur activité professionnelle, le travail domestique élargi des femmes s'accroît de plus d'une heure (en moyenne par jour) dès que la famille comporte des enfants, sans d'ailleurs que cette charge soit fortement proportionnée au nombre d'enfants (les économies d'échelle apparaissent importantes en termes de travail domestique). Pour l'homme, l'accroissement de charge est nettement plus faible, surtout concernant le noyau dur.

... sauf quand il y a un petit enfant

En fait, en séparant toutes choses égales par ailleurs, l'effet du nombre d'enfants et de la présence d'au moins un enfant de moins de 4 ans, il apparaît que c'est surtout cette dernière cause qui joue fortement sur l'augmentation du travail domestique de l'homme (environ 30 minutes de plus pour le noyau dur si l'enfant est petit, contre 10 minutes pour la présence

4. Analyse du temps de travail domestique des conjoints de couples dont le chef de famille est salarié^(*)

	Homme		Femme active		Femme temps partiel		Femme inactive	
	Noyau dur	Élargi	Noyau dur	Élargi	Noyau dur	Élargi	Noyau dur	Élargi
Temps domestique moyen par jour (en minutes)	75	146	214	245	252	286	370	418
Femme inactive (réf. femme active)	- 20	- 25	—	—	—	—	—	—
Homme temps partiel	—	—	—	(- 31)	- 59	(- 45)	—	—
Nombre d'enfants (réf. pas d'enfant)	1	21	20	—	—	—	(31)	—
	2	(9) 28	50	46	58	55	(31)	(39)
	3 et +	(11) 21	53	42	51	64	77	74
Présence d'un enfant de moins de 4 ans	31	32	74	79	64	80	77	88
Diplôme supérieur au bac (réf. sans diplôme)	—	—	—	—	- 64	- 50	—	—
Diplôme du conjoint supérieur au bac (réf. sans diplôme)	20	—	- 35	- 36	57	46	—	72
Revenu du ménage								
> 21 000 francs mensuels (réf. > 7 000 francs mensuels)	- 20	—	—	—	- 112	- 108	—	—
Âge > 45 ans (réf. < 30 ans)	—	—	32	39	47	65	54	75
Nombre d'observations	1 818	1 818	788	788	439	439	544	544
R ² (en %)	25	37	49	50	41	42	25	27

Lecture : Par rapport à un temps de travail moyen de 75 minutes par jour (noyau dur), l'écart entre le temps de travail des hommes dont la femme est inactive et ceux dont la femme est active (référence) est de - 20 minutes. Ce chiffre est significatif au seuil de 5 %. Si le chiffre est entre parenthèses, il n'est significatif qu'au seuil de 10 %.

Champ : Couples dont le chef de ménage est actif salarié.

Note : (*) Résultats d'un modèle linéaire d'analyse de variance où le jour de la semaine, le type de journée (travaillée ou non, exceptionnelle...), le type de logement, la taille de l'unité urbaine, la région, la saison ont aussi été contrôlés.

Source : Enquête du Temps, 1988, résultats provisoires.

d'un ou plusieurs enfants). Pour les femmes, le supplément de travail domestique lié au bas âge de l'enfant, s'élève à environ 1 heure 10 contre 50 minutes à 1 heure pour la présence de plusieurs enfants. Au total, toutes choses égales par ailleurs, la part relative du travail assumée par la conjointe au sein du couple s'accroît avec le nombre d'enfants mais pas avec la présence d'un tout petit.

La répartition du pouvoir dans le couple

Le partage des tâches domestiques dépend aussi des rapports de force entre conjoints. Consciemment ou non, ceux-ci négocient entre eux les modalités de leur interaction. Selon la théorie des « ressources » (cf. l'annexe de Sofer), plus un partenaire possède des atouts culturels ou économiques dans son jeu plus il pourra imposer son avantage. Sans revenir sur l'implication relative des conjoints en fonction de leur activité professionnelle qui pourrait aussi s'interpréter selon cette théorie, le rapport relatif des capitaux culturels de chacun semble bien jouer un rôle sur le partage des tâches domestiques, toutes choses égales par ailleurs (y compris l'activité professionnelle).

Ainsi par exemple, le noyau dur du travail domestique de l'homme augmente de 20 minutes si sa femme est diplômée du supérieur au lieu de ne posséder aucun diplôme. De même, le noyau dur de la production domestique de la femme travaillant à temps partiel croît de près d'une heure si son conjoint est diplômé du supérieur au lieu d'être non diplômé et décroît de plus d'une heure si c'est elle qui est diplômée du supérieur au lieu d'être sans diplôme ! Seul écart à cette règle générale, quand la femme est active, il semble qu'un conjoint très diplômé lui permette de réduire son temps de travail domestique (de 35 minutes environ), comme si une conception plus égalitaire du partage caractérisait ces couples.

En revanche, le montant total des revenus monétaires du couple ne semble pas jouer systématiquement sur les temps de travail domestique, soit de l'homme soit de la femme. Le seul effet significatif trouvé, concerne les femmes travaillant à temps partiel, pour lesquelles le temps de travail domestique décroît fortement à mesure que le revenu du ménage s'accroît, comme si les arbitrages effectués pour décider de travailler à temps partiel (quand ils existent) avaient bien pris en compte d'autres paramètres comme le temps de travail domestique et les substituts marchands.

Age et génération

Enfin, si le volume du travail domestique masculin ne dépend pas de l'âge de l'homme, le travail domestique féminin est d'autant plus faible que la femme est jeune (de 40 minutes à plus d'une heure de plus pour les femmes de plus de 45 ans par rapport à celles de moins de 30 ans, toutes choses égales par ailleurs). Il n'est bien sûr pas possible de démêler les effets d'âge et de génération dans une analyse en coupe instantanée, mais ce contraste entre les sexes et les données des précédentes enquêtes souli-

gnent plutôt l'importance d'un effet de génération. Ainsi sous l'hypothèse d'un effet d'âge qui impliquerait que la production domestique irait plutôt en s'accroissant avec l'âge (et une certaine introversion vers l'univers domestique) pour les deux sexes⁽⁹⁾, la constance des coefficients de l'âge pour les hommes conduirait à un effet de génération positif (le partage des tâches étant un peu plus égalitaire chez les jeunes générations) et la croissance des coefficients féminins signifierait une constance ou un certain désengagement des femmes des générations plus récentes de l'univers domestique.

La production domestique représente toujours près de la moitié du PIB marchand

L'utilisation des résultats des anciennes enquêtes sur les emplois du temps devrait permettre de démêler ces effets. Les comparaisons sont toutefois délicates compte tenu des différences méthodologiques. On en restera provisoirement à des commentaires plus qualitatifs.

Une première évaluation de la production domestique en 1998 peut être menée à partir des résultats provisoires de l'enquête sur les emplois du temps et en tenant compte cette fois-ci de l'ensemble des adultes de plus de 18 ans. Nous retiendrons, comme méthode de valorisation des heures de production domestique, l'optique du « manque à dépenser » et le salaire d'un employé domestique polyvalent (femme de ménage) (voir encadré). Avec ces conventions et hors prise en compte des temps de trajet, le travail domestique (conception élargie) représenterait 46 % du PIB marchand en 1998. Avec la même méthode de valorisation, on arrivait à 50 % du PIB marchand en 1975 (Chadeau et Fouquet)⁽¹⁰⁾. Compte tenu des différences de prise en compte des trajets et des différences entre enquêtes, on ne saurait actuellement conclure à une évolution significative de cet agrégat relatif au cours des trente dernières années.

En revanche, il semble bien que cette relative constance globale recouvre différents phénomènes qui se compensent mutuellement.

La longue marche vers un certain rééquilibrage entre hommes et femmes

Sur trente ans, il semble que le travail domestique des hommes actifs tend à croître alors que celui des femmes diminue plutôt (il reste stable pour les actives, mais décroît pour les inactives). Ce diagnostic qui avait déjà été établi entre 1975 et 1985 (Grimler et Roy) correspond à notre interprétation précédente des effets d'âge et de génération.

(9) Sauf aux âges avancés qui ne sont pas étudiés ici.

(10) Selon d'autres méthodes de valorisation non retenues ici, l'estimation varie du tiers au trois quarts du PIB marchand.

D'autre part, la participation plus importante des femmes à l'activité professionnelle et le désengagement relatif des hommes dû au fait que l'activité professionnelle s'est concentrée entre 25 et 55 ans ont des effets importants sur l'évaluation macroéconomique de la production domestique. Selon un premier calcul ces effets se compensent, mais la part des hommes (actifs moins longtemps sur le cycle de vie, donc plus productifs à la maison) s'accroît alors que de celle des femmes (plus souvent actives...) se réduit. Tant en termes de comportement que de structure, on assisterait à un léger rééquilibrage de la charge de production domestique entre hommes et femmes.

1. Définir, mesurer et valoriser la production domestique : un exercice difficile pour l'économiste

La définition générale de la production domestique recouvre l'ensemble de « tous les biens et services fabriqués par les ménages pour leurs besoins propres en dehors de leurs activités professionnelles ».

Si cette définition rend bien compte par exemple des travaux ménagers, elle pourrait également s'étendre aux activités culturelles, voire au sommeil qui permettent d'entretenir ou d'améliorer la force de travail ou le capital humain et apparaît ainsi trop englobante.

Noyau dur et conception élargie de la production domestique

En fait la définition la plus communément admise par les économistes repose sur le concept de « délégabilité » ou de tierce personne : est productive toute activité que l'on fait soi-même et qui pourrait être faite par quelqu'un d'autre sans différence quant au résultat obtenu.

Outre le fait que la notion de délégabilité dépend du temps et des lieux (s'habiller était déléguable au XVIII^e siècle), la délégabilité peut changer radicalement la nature du produit de l'activité, tant en termes de qualité (des confitures faites soi-même) que de bien-être, si l'activité est agréable à pratiquer. C'est d'ailleurs bien ces deux notions ainsi que la fréquence de l'activité qui sont mises spontanément en avant par les ménages quand on les interroge sur le champ de la « production domestique » (Degenne et *alii*).

Ceci a amené les experts à définir deux concepts emboîtés de production domestique. Le « noyau dur » comprend l'alimentation (cuisine et vaisselle), le ménage, l'entretien du linge, les courses courantes et les soins matériels aux jeunes enfants ou aux adultes (invalides ou handicapés...).

En revanche, bricolage, jardinage, couture, tricot, éducation des enfants, soins aux animaux dont l'aspect loisirs est une composante importante, s'ajoutent au noyau dur précédent pour constituer la définition élargie de la production domestique^(*).

(*) Dans une première approche, les trajets n'ont pas été inclus dans ces définitions.

Manque à gagner ou manque à dépenser ?

La valorisation de la production domestique peut être envisagée de plusieurs façons. La plus naturelle au sens des comptables nationaux, mais qui vient aussi plus spontanément à l'esprit des ménages, consiste à valoriser les « outputs » au prix du marché et à en retrancher le coût des consommations intermédiaires... Malheureusement, la question de l'identification précise des « produits » et de leur qualité apparaît trop complexe pour être opérationnelle.

On recourt donc à la valorisation par le coût des « inputs » et en particulier par la valorisation du temps de travail. Les temps passés aux différentes activités sont obtenus le plus souvent dans le cadre d'une enquête sur « l'emploi du temps » des ménages, au cours de laquelle les différentes personnes renseignent des relevés réguliers (toutes les cinq ou dix minutes) de leurs activités quotidiennes. La question de l'affectation précise du temps des activités simultanées (surveiller les enfants et faire la cuisine) et souvent plus ou moins bien résolue par la notion d'activité principale, laissée à l'appréciation de l'enquête.

Deux optiques coexistent pour valoriser les temps passés : la méthode du « manque à gagner » qui utilise le salaire potentiel des différentes personnes correspond à la notion de coût d'opportunité, chère à l'économiste, et à sa représentation des arbitrages microéconomiques du consommateur où, à l'équilibre la valeur marginale du temps consacré aux différentes activités (travail professionnel, travail domestique, loisirs) s'égale. Outre la présence de fortes indivisibilités qui limitent les arbitrages et le fait qu'il faudrait en toute rigueur corriger les salaires (réels ou potentiels) de l'utilité ou de la désutilité de chaque activité, l'application brutale de cette méthode conduit à valoriser beaucoup plus la même vaisselle faite par un professeur d'université que celle faite par une femme de ménage (Verger).

La méthode du « manque à dépenser » consiste à valoriser les temps passés, au coût d'un substitut soit global, c'est-à-dire par le salaire d'un employé domestique polyvalent, soit de substituts spécialisés, c'est-à-dire par les salaires des professionnels qui accomplissent les différentes tâches (baby sitter, cuisinier, électricien...).

Compte tenu des structures de qualification, ces estimations sont emboîtées. La valorisation du manque à gagner est largement supérieure à celle du manque à dépenser (avec substituts spécialisés) qui est, quant à elle, peu supérieure à celle du manque à dépenser avec substitut généraliste (femme de ménage). C'est pourtant cette dernière évaluation que nous retiendrons dans le cadre de cette étude pour deux raisons : sa simplicité d'utilisation et le fait que la productivité des ménages n'est pas appréhendée par cette méthodologie. Or, il semble que la productivité des différentes personnes (fortement dépendante des contraintes d'emploi du temps) prenne dans les cas les moins contraignants des valeurs inférieures à celle d'une employée de maison. Cet effet qui aboutit à relever sensiblement la valeur de l'évaluation proposée, compense en quelque sorte la minimisation associée à la prise en compte du seul généraliste.

Les formes actuelles de la conciliation « vie professionnelle-vie familiale »

Après avoir dessiné les conditions actuelles de la place des femmes dans le monde du travail et dans l'univers domestique et avant d'aborder la question de la conciliation « vie professionnelle-vie familiale », rappelons les grands traits des évolutions démographiques.

L'extension du modèle de la famille à deux enfants

Les tendances démographiques de long terme conduisent en France à une plus grande homogénéisation des comportements de fécondité et à une réduction des contrastes entre groupes sociaux.

Ainsi la taille des familles se resserre autour d'une norme à deux enfants. La proportion des femmes restant sans enfant a chuté de près d'un quart pour la génération des femmes nées vers 1900, à une sur dix pour les générations cinquante. À l'inverse, la part des femmes ayant quatre enfants et plus, après avoir augmenté entre les générations 1900 (16 %) et 1930 (24 %), a chuté pour se stabiliser à 8 % pour la génération née en 1950. Entre ces bornes, les femmes nées en 1950, dont on peut observer la descendance finale, sont environ quatre sur dix à avoir eu deux enfants, deux sur dix un enfant, et deux sur dix trois enfants (Toulemon).

Bien que restant les groupes sociaux les plus féconds, les agriculteurs et les ouvriers se différencient de moins en moins fortement des autres catégories sociales. Vu du côté des hommes, les comportements de fécondité sont plus diversifiés que ceux des femmes, la proportion d'hommes sans enfant étant supérieur à celle des femmes. On constate même un cumul d'inégalités pour les hommes, les moins bien dotés socialement restant le plus souvent sans enfant parce qu'ils restent plus fréquemment célibataires.

Pour l'avenir, il semble que l'éventail des comportements de fécondité puisse s'ouvrir légèrement, compte tenu d'une augmentation de la proportion des couples sans enfant d'une part et des recompositions familiales d'autre part, qui la conception d'enfants supplémentaires issus des nouvelles unions.

Deuxième fait marquant de l'évolution longue des comportements de fécondité : les femmes ont de plus en plus le nombre d'enfants qu'elles souhaitent. En un mot, fécondité effective et fécondité souhaitée convergent en moyenne autour de 2,2-2,3 enfants par femme (pour les couples âgés de 25 à 34 ans). Cette convergence statistique due à la diffusion des méthodes médicales de contraception et à la baisse des grossesses non désirées ne signifie pas que les projets des couples soient forcément donnés dès le départ. D'une part certains couples peuvent avoir des difficultés d'ordre médical pour atteindre le « nombre idéal » d'enfants, d'autre part les

intentions se forment et se déforment à mesure de la constitution de la famille et de la vie des couples⁽¹¹⁾.

Une « conciliation » dissymétrique qui repose sur les femmes

Les tendances longues concernant le développement de l'activité féminine et la baisse des familles nombreuses ne sont vraisemblablement pas autonomes, ni indépendantes de la politique familiale mise en œuvre par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

Sans entrer dans une analyse approfondie de l'influence des conditions économiques sur les comportements démographiques (qui apparaît d'ailleurs plus forte à court terme qu'à long terme), ni des effets de la politique familiale, force est de constater que c'est bien en termes de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle que se pose le problème et que cette question de la conciliation reste dissymétrique et repose essentiellement sur les femmes.

Ainsi que cela soit en termes de présence sur le marché du travail, de volume de travail offert (temps partiel, nombre d'heures travaillées) ou d'opinions sur la réduction du temps de travail, la présence d'enfants (et surtout de jeunes enfants) n'apparaît exercer un effet significatif que sur les comportements féminins.

Le « modèle » d'offre de travail des femmes

Alors que l'offre de travail masculin n'est guère modélisée (sauf en matière de départ à la retraite), la décision de participation féminine au marché du travail s'interprète relativement bien à l'aide d'une extension du modèle microéconomique du consommateur, où celle-ci maximise son utilité dépendant de la consommation et des loisirs en fonction du salaire anticipé (dépendant du capital humain, mais aussi de la présence d'enfants), du revenu du mari (dont le montant rend l'utilité marginale du revenu féminin de plus en plus faible) et des coûts liés à la décision d'activité (encadré 2). Ces derniers incluent aussi bien les achats des biens et services liés à l'activité professionnelle (habillement, transports) que les charges domestiques qu'elle est obligée de sous-traiter (garde des enfants, tâches ménagères...)⁽¹²⁾.

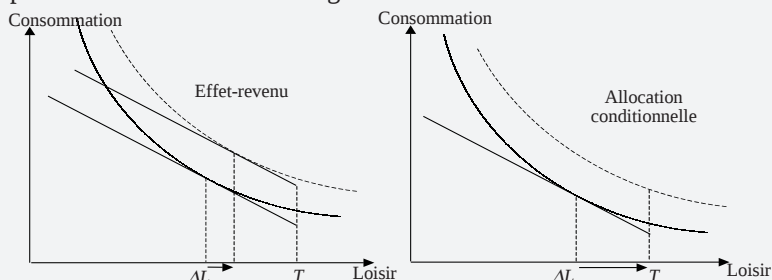
Différentes estimations de ce type de modèle rendent bien compte de l'effet négatif du nombre d'enfants et de l'âge du plus jeune sur le taux d'activité des femmes, de l'élasticité aux autres revenus du ménage (essentiellement revenu du conjoint) de l'ordre de $-0,2$ à $-0,3$, de l'élasticité au taux de salaire anticipé (souvent supérieur à 1, mais variable selon les études) et d'un fort effet de génération (Legendre).

(11) Bien que les unions soient moins stables, les relations intergénérationnelles restent fortes. Ainsi, en cas de rupture d'union les enfants, bien que majoritairement toujours confiés à leur mère (dans 86 % des cas), voient de plus en plus fréquemment leur père.

(12) D'autres modélisations des décisions à l'intérieur d'un couple ont été plus récemment proposées dans le cadre de la théorie des jeux (voir l'annexe de Sofer).

2. Effet-revenu des modèles d'offre de travail et effet d'un salaire parental

Les figures ci-dessous comparent l'effet sur l'activité féminine d'une hausse du revenu masculin ou du revenu total du ménage, tel qu'il est mesuré d'habitude dans les modèles d'offre de travail, et l'effet d'une allocation conditionnelle au retrait d'activité (salaire parental), qui consiste simplement à rajouter un point isolé à la contrainte budgétaire initiale.



Dans le second cas, de deux choses l'une : soit la mesure est neutre, soit elle annule l'offre de travail féminin (ce qui est le cas sur la figure). La répartition de la population potentiellement touchée par la mesure dépend de différents paramètres individuels (préférences, composition du revenu initial...). Le problème peut être alors posé de manière dichotomique : en notant W_f le salaire de la femme, W_r son salaire de réservation, C les coûts liés à l'activité féminine (garde des enfants...), et u un aléa individuel, il s'écrit en l'absence de salaire parental :

- activité si $W_f - C > W_r + u$;
- inactivité sinon.

Si, comme il est habituel de le supposer, le résidu u suit une loi logistique, le taux d'activité est donné par la formule :

$$\frac{1}{1 + e^{-k(W_f - W_r - C)}}$$

Dans ce cas simplifié, on voit que le salaire féminin exerce une forte influence, à la mesure du paramètre k , sur la décision de participation. Le salaire masculin, quant à lui, influence le salaire de réservation de la femme, et cet effet, bien qu'également significatif, est plus faible car indirect.

Supposons à présent que les pouvoirs publics mettent en place une allocation en faveur des mères. Si cette allocation est inconditionnelle à l'activité, son incidence sur l'activité féminine est la même qu'une hausse du salaire masculin. Si en revanche cette allocation est conditionnée à la cessation d'activité, elle est équivalente à une hausse du salaire de réservation. Si on note A le montant de cette allocation conditionnelle, le nouveau taux d'activité devient :

$$\frac{1}{1 + e^{-k(W_f - W_r - A - C)}}$$

On voit ainsi que l'élasticité de l'offre de travail féminin au salaire parental est l'opposé de l'élasticité au salaire féminin. L'effet négatif d'une telle allocation sur l'activité féminine est donc sensiblement plus fort que l'impact d'une allocation inconditionnelle.

L'extension du temps partiel

Durant les trente dernières années, la France a connu une montée importante du travail à temps partiel : essor long et progressif jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, puis développement plus important à partir de 1992. Ce développement a été favorisé à la fois par la demande des employeurs qui bénéficient d'aides depuis 1992 et aussi probablement par la difficulté des femmes à concilier vie professionnelle et vie familiale. La proportion d'actifs occupés à temps partiel est ainsi passé de 11,9 % en mars 1991 à 17,1 % en mars 1998. Même si la diffusion du travail à temps partiel s'est opérée à la même vitesse chez les hommes et les femmes au cours des dernières années, la part des emplois à temps partiel reste beaucoup plus importante chez les femmes : 31,6 % en mars 1998 contre 5,2 % pour les hommes.

Les femmes salariées à temps partiel appartiennent majoritairement à deux types de ménage. Il s'agit d'une part des femmes seules, célibataires et à la tête d'une famille monoparentale, d'autre part des femmes en couple dont le conjoint travaille à temps complet. Cette répartition tient en partie à la présence de jeunes enfants : à caractéristiques individuelles identiques, avoir un ou plusieurs enfants de moins de trois ans et de moins de six ans augmente respectivement de 7 et 18 points la probabilité d'une femme en couple d'occuper un emploi à temps partiel plutôt qu'à temps complet. Cet effet n'existe pas chez les hommes (Galtier).

L'hétérogénéité de la population des femmes travaillant à temps partiel est forte, dépendant en particulier de leur position dans le cycle de vie, de la durée de leur temps partiel et du caractère plus ou moins choisi ou contraint de leur situation. Quatre groupes assez différents peuvent être identifiés en 1995, dans le secteur privé (Galtier) : des jeunes femmes en phase d'insertion professionnelle pour lesquelles le temps partiel est un passage (5 %) ; des femmes d'âge mûr très peu diplômées qui passent fréquemment par le chômage et souhaitent travailler davantage (23 %) ; des femmes peu qualifiées dont la durée de travail est inférieure à quinze heures hebdomadaires et qui sont majoritairement employées dans le nettoyage ou comme femmes de ménage (12 %) ; enfin des femmes plus diplômées, reprenant parfois une activité, qui sont satisfaites de leur condition (44 %). Dans ce dernier cas, la moitié a opté pour un temps partiel de type scolaire (mercredi non travaillé). Dans le secteur public, les formes de temps partiel s'apparentent fréquemment à cette dernière situation.

Ainsi, le temps partiel relève davantage d'un choix pour les femmes diplômées ou bénéficiant de la sécurité de l'emploi, alors qu'il apparaît fortement contraint pour les femmes pas ou peu qualifiées. Enfin, parmi les couples, il semble que la présence des jeunes enfants confère au temps partiel un caractère plus souvent volontaire (temps partiel choisi).

Les écarts de temps de travail au sein des couples d'actifs : vers une spécialisation en présence d'enfants

En général, dans les couples de salariés actifs, les femmes travaillent six heures de moins par semaine que leur conjoint. Cet écart qui est à peu près constant à tous les niveaux de qualification lorsque les deux conjoints font partie de la même catégorie socioprofessionnelle, s'explique essentiellement par la forte proportion de femmes à temps partiel⁽¹³⁾. En 1995, deux tiers des couples de salariés se composent de deux actifs à temps complet, dans 31 % des cas c'est la femme qui est à temps partiel contre moins de 3 % des cas pour l'homme (Fermanian et Lagarde).

D'une modélisation simultanée du comportement de l'homme et de la femme, il ressort que :

- La durée du travail d'un conjoint exerce un effet d'entraînement sur la durée de travail de l'autre (toutes choses égales par ailleurs), plus fort d'ailleurs dans le sens homme vers femme que l'inverse. On peut y voir un goût partagé pour l'effort (ou pour les loisirs pris en commun) qui pousse à la complémentarité plutôt qu'à la substitution.
- La présence d'enfants fait baisser fortement le temps de travail des actives (de plus d'une heure par semaine pour un enfant à 4 heures 30 pour quatre enfants et plus), dont une partie se met à temps partiel.
- En revanche, l'homme aurait tendance à compenser le manque à gagner en augmentant son engagement professionnel : la présence d'enfants s'accompagne d'une augmentation de sa durée de travail d'une demi-heure environ par enfant supplémentaire);
- La présence de jeunes enfants (moins de 6 ans) n'induit pas de modification significative de ces comportements. Toutefois, l'effet d'entraînement des durées de travail entre conjoints n'apparaît plus significatif pour les couples ayant au moins un jeune enfant (moins de 6 ans), allant dans le sens d'une plus grande autonomie (voire une spécialisation) entre conjoints.
- Enfin, si l'on tient également compte des femmes inactives dans l'analyse, la substitution entre conjoints apparaît plus fortement quand il y a présence d'un jeune enfant. Sans cela il y a toujours un effet d'entraînement positif et réciproque.

Au total, l'étude des horaires de travail des couples dont l'homme est actif salarié confirme bien l'hypothèse d'un changement de comportement dû à la présence d'enfants dans le sens d'une spécialisation des rôles ; l'homme assumant davantage son rôle traditionnel de « gagne-pain » et la charge de conciliation « vie professionnelle-vie familiale » reposant sur la femme.

(13) Mais même lorsque les deux conjoints travaillent à temps complet, les femmes travaillent en moyenne deux heures de moins par semaine que leur conjoint (l'écart passe même à 3 heures si l'homme est cadre). Si une partie de cette différence s'explique par la nature des emplois occupés, toutes choses égales par ailleurs, la semaine de travail des femmes dure 55 minutes de moins que celle des hommes.

Les opinions sur la réduction du temps de travail confirment les différences de représentations entre hommes et femmes

De façon générale, être une femme et avoir des enfants en bas âge augmente fortement la probabilité d'être favorable à une réduction collective ou individuelle du temps de travail, même avec une baisse de salaire (Fermanian, Galtier et Lagarde).

De la réduction collective du temps de travail...

D'après l'enquête « Durée du travail » complémentaire à l'enquête Emploi de mars 1995, 23 % des salariées à temps complet sont prêts à accepter une réduction du temps de travail concernant l'ensemble du personnel de leur établissement avec une réduction correspondante de leur salaire annuel. Les préférences apparaissent nettement différenciées selon le niveau de salaire, le sexe et la situation de famille. Ainsi le taux d'acceptation est croissant selon le niveau de salaire, jusqu'au seuil de 15 000 francs mensuels, quasiment le dernier décile de la distribution salariale. par ailleurs à tous les âges, les femmes sont plus favorables à cette proposition que les hommes.

Au total, toutes choses égales par ailleurs, les moins de 25 ans sont plus fréquemment hostiles que les autres à une réduction collective du temps de travail sans compensation. Le salaire est une dimension explicative essentielle. Enfin, la situation familiale influence de façon déterminante les choix individuels. Avoir un conjoint actif occupé accroît la probabilité d'accepter une réduction collective du temps de travail sans compensation. Lorsque le conjoint est salarié, plus le salaire net de ce dernier est élevé plus la propension à accepter une réduction collective du temps de travail sans compensation est élevée. Au total, l'ensemble des salaires du ménage semble donc au moins aussi discriminant que les salaires individuels. Par ailleurs, la présence d'enfants dans le foyer induit des désirs contradictoires selon le sexe : un désir de plus de temps libre pour s'en occuper pour les femmes, notamment lorsqu'ils sont jeunes, mais également un besoin de ressources accrues pour subvenir à leurs besoins pour lequel les hommes ne sont guère prêts à réduire leur temps de travail sans compensation. Ainsi être une femme et avoir des enfants en bas âge (moins de trois ans) accroît de 10 % l'acceptation d'une réduction collective du temps de travail sans compensation par rapport à la situation sans enfants. Un tel phénomène ne s'observe pas chez les hommes. Pour eux, à l'inverse, la présence d'enfants de plus de 3 ans dans le ménage augmente sensiblement le taux de refus d'une réduction collective du temps de travail sans compensation salariale.

Enfin, dans une optique de réduction collective du temps de travail, les femmes salariées à temps complet désirent des diminutions relatives plus fortes de leurs horaires que les hommes.

... aux opinions sur la réduction individuelle du temps de travail

Parmi les 23 % de salariés à temps complet favorables à une réduction collective de leur temps de travail sans compensation salariale, une majorité d'entre eux affirme être opposée à une réduction individuelle de leur temps de travail. Ainsi, seuls 42 % accepteraient de travailler à temps partiel avec une préférence affirmée pour une formule de 30 heures par semaine. La différence d'opinion entre hommes et femmes est à nouveau manifeste : 57 % des femmes à temps complet favorables à une réduction collective du temps de travail sans compensation salariale voudraient travailler à temps partiel contre 29 % pour les hommes à temps complet. Le travail à temps partiel restant aujourd'hui très féminisé, le choix d'un temps partiel pour un homme est encore difficile à assumer.

De même, parmi les femmes, les cadres et les ouvrières sont nettement plus hostiles au temps partiel que les autres catégories socio-professionnelles, à l'instar du taux effectif de temps partiel choisi parmi les différentes catégories. Par exemple, accepter un emploi à temps partiel lorsqu'on est femme cadre, ce qui n'est pas fréquent, c'est signaler à son environnement professionnel que l'on a peut-être « d'autres priorités que son travail ».

Le fait de vivre en couple diminue la proportion d'opinions défavorables au temps partiel parmi les partisans d'une réduction collective du temps de travail sans compensation et ceci est d'autant plus manifeste pour les femmes : la proportion d'avis défavorables perd 20 points pour les femmes qui vivent en couple par rapport à celles qui vivent seules. Il n'y a pas d'effet équivalent pour les hommes.

De même, la présence de jeunes enfants (de moins de 6 ans) influence fortement l'opinion des femmes mais pas celle des hommes ; le pourcentage d'opinions défavorables au temps partiel parmi les femmes favorables à une réduction collective du temps de travail non compensée, est divisée par deux lorsque les femmes ont au moins un enfant de moins de 6 ans. Là encore, la norme sociale attribuant à la femme un rôle tout particulier dans la sphère familiale est encore très présente, y compris dans l'esprit des femmes qui sont à temps complet tout en ayant de jeunes enfants.

Quant à la gestion souhaitée des contraintes horaires au sein des couples d'actifs, il apparaît que les conjoints cherchent généralement à faire coïncider leurs horaires respectifs. Toutes choses égales par ailleurs, le fait que l'un des conjoints accepte de travailler plus tôt le matin accroît la probabilité que l'autre conjoint y consente également. Les personnes en couple souhaitent donc allonger, à tout le moins préserver le temps qu'ils partagent en dehors du travail. En revanche, la présence d'enfant de moins de 3 ans et plus encore de moins de 6 ans, réduit la probabilité que les deux conjoints acceptent simultanément la même contrainte horaire en échange d'un surcroît de salaire (on retrouve en termes de souhait ce que l'on constate en termes de durée effectuée).

« Les risques de la conciliation » pour certaines catégories de femmes

Prenons pour acquis le fort désir de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale qui se manifeste de façon majoritaire dans les différents comportements d'offre de travail, de choix de volume de travail, voire dans les opinions sur la réduction du temps de travail, mais qui, comme on l'a déjà souligné, ne concerne que les femmes, avec une tendance à la spécialisation pour l'homme ramené à son rôle de soutien de famille. Au-delà de sa nature dissymétrique, sur lequel nous reviendrons en conclusion, ne comporte-t-il pas des risques spécifiques à certaines catégories de femmes ? L'étude du devenir d'une génération de femmes nées aux alentours de l'année 1960 permet d'identifier trois catégories de femmes pour lesquelles la conciliation supposée risque de n'être pas satisfaisante :

- les femmes très qualifiées qui pourraient être amenées à sacrifier leur vie familiale pour réussir leur carrière professionnelle à hauteur de leurs espérances ;
- les femmes non qualifiées qui pourraient être amenées à se retirer du marché du travail pour élever leurs enfants, et dont les perspectives de reprise d'activité seraient très faibles ;
- certaines femmes à la tête d'une famille monoparentale pour lesquelles les conditions de vie sont particulièrement difficiles.

Une petite typologie d'une génération de femmes selon activité et fécondité

Partons d'une promotion de jeunes femmes sorties du système scolaire en 1980 (de 1978 à 1982 exactement) donc nées vers 1960, pour lesquelles l'enquête « Patrimoine » 1997 a reconstitué leur calendrier d'activité sur les quinze années suivant la fin des études.

Premier constat : seules 4 % d'entre elles n'ont jamais travaillé, un peu plus de la moitié (56 %) ont été continûment actives (donc éventuellement chômeuses) pendant les quinze années et les trois quarts l'ont été douze ans ou plus.

Second constat : bien que certaines d'entre elles devraient encore avoir des enfants, la répartition du nombre d'enfants se rapproche beaucoup de la distribution de leur descendance finale. Ainsi, 15 % d'entre elles sont sans enfant, 20 % en ont un, 40 % en ont deux, 20 % en ont trois et 5,5 % en ont quatre et plus. Plus des deux tiers sont mariées, 15 % cohabitent et 18 % vivent seules, au moment de l'enquête, soit autour de 35-40 ans.

En croisant présence sur le marché du travail et fécondité on peut schématiquement isoler quatre groupes :

- un tiers des femmes de la génération soixante ont une fécondité moyenne (deux enfants) et sont majoritairement actives (dix ans et plus de

présence sur le marché du travail). Plus fréquemment titulaires du BEPC, elles sont plutôt employées administratives des entreprises ou du public ou profession intermédiaire ;

- un peu plus de 10 % d'entre elles sont actives et ont une fécondité élevée. Elles sont plus souvent agricultrices ou cadres et professions intermédiaires car nombre d'entre elles sont très diplômées (supérieur à Bac + 4 ou grande école) ;

- un autre tiers de ces femmes sont majoritairement actives mais ont une fécondité faible (pas d'enfant ou un seul). Elles sont plus fréquemment diplômées (niveau supérieur ou égal au Bac), exercent plutôt des emplois de cadre, profession intermédiaire ou employée des entreprises, et vivent beaucoup plus souvent seule ou en couple non marié (au moment de l'enquête quinze années après être sorties des études). Elles représentent les deux tiers des femmes vivant seules et près de la moitié des cohabitantes ;

- enfin, un petit quart des femmes de l'échantillon conjugue une fécondité moyenne ou élevée (deux enfants et plus, mais plus de la moitié a trois enfants et plus) et une certaine distance au marché du travail (elles totalisent moins de dix ans d'activité). Souvent non diplômées ou titulaires du seul CEP, elles sont ou ont été plus fréquemment ouvrières ou employées de commerce ou personnel de service.

Bien que l'enquête ne nous fournisse aucune indication sur la façon dont ces femmes ressentent leur situation, les traits dominants des deux dernières catégories de femmes nous semblent illustrer les difficultés, voire les risques, d'une conciliation « vie professionnelle-vie familiale » qui repose majoritairement sur les femmes.

L'ambition d'une carrière professionnelle réussie incite peut-être certaines femmes ayant déjà investi dans une bonne formation initiale à « choisir » un mode de vie plus indépendant, conduisant à retarder, voire à délaisser, un projet familial, ce d'autant plus que les périodes de la vie où l'on a des jeunes enfants et où se noue le destin professionnel se recouvrent de plus en plus (entre 25 et 40 ans).

Dans la même logique d'interaction entre marché du travail et fécondité, il apparaît que la stabilité de la situation professionnelle de chacun des deux conjoints de couples nouvellement formés exerce un effet significatif important sur la probabilité d'apparition du premier enfant (Toulemon et Lapierre-Adamcyk).

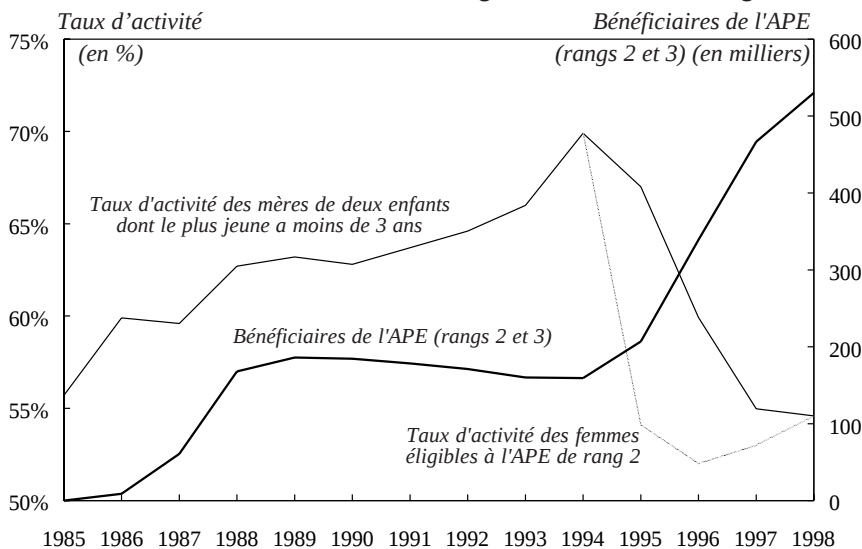
À l'autre extrémité de la distribution des femmes selon leur capital humain se présente l'alternative inverse et ses risques associés. Délaisser le marché du travail pour se consacrer plus exclusivement à la vie de famille, peut relever d'un choix correspondant tout à fait au « modèle » d'offre de travail féminin déjà évoqué, si tant est que ses conséquences à long terme ne sont pas trop préjudiciables, et que le retour éventuel sur le marché du travail peut se faire dans de bonnes conditions.

L'Allocation parentale d'éducation : un palliatif à une insertion professionnelle difficile

Dans ce sens, le succès de l'extension de l'Allocation parentale d'éducation (APE) aux familles de deux enfants pose de nombreuses questions. Choisi exclusivement par des femmes (99 % des bénéficiaires), l'extension de l'APE a fait chuter le taux d'activité des mères de deux enfants, dont le plus jeune a moins de trois ans de 15 points (de 70 à 55 %, voir graphique 4). Cet effet a joué dès 1995 sur les femmes éligibles et s'est stabilisé par la suite, conduisant au total plus de 100 000 femmes à se retirer du marché du travail. Le caractère forfaitaire de cette allocation (2 900 francs par mois pour l'aide à taux plein) s'est avéré très concurrentiel par rapport aux bas salaires et au temps partiel. En un mot, l'élasticité « salaire » du modèle d'offre de travail décrit précédemment est apparue fortement positive (encadré 2).

Mais surtout il s'avère que les mères qui ont eu le plus massivement recours à cette extension de l'APE, sont celles qui connaissaient des difficultés importantes d'insertion sur le marché du travail (peu qualifiées, ayant connu fréquemment le chômage...) et qui ne bénéficient pas d'une offre de moyens de garde alternatifs satisfaisants (vivant en communes rurales ou petites agglomérations) (Afsa). On conçoit aisément que leur retour sur le marché du travail apparaisse pour le moins difficile.

4. Bénéficiaires de l'APE de rang 2 et 3 et taux d'activité des femmes éligibles à l'APE de rang 2(*)



Lecture : La diminution depuis 1994 du taux d'activité des mères de deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans recouvre à la fois le changement de comportement des femmes « éligibles » à l'APE de rang 2, c'est-à-dire les mères de deux enfants dont le plus jeune est né après le 1^{er} juillet 1994, et l'accroissement de la proportion de femmes « éligibles » au fur et à mesure des naissances intervenues depuis cette date. Les deux populations se confondent à partir du 1^{er} juillet 1997.

Note : (*) Les taux d'activité et les effectifs de bénéficiaires de l'APE sont estimés en mars de chaque année.

Sources : CNAF et INSEE, Enquêtes sur l'Emploi.

Les familles monoparentales : plus nombreuses et plus pauvres

Si la conciliation « vie professionnelle-vie familiale » relève souvent d'un choix au sein des couples, elle devient une nécessité pour la majorité des femmes qui sont à la tête d'une famille monoparentale. Bien souvent cette conciliation forcée entraîne des conditions d'existence difficiles, notamment en termes de niveau de vie.

En mars 1990, on dénombrait déjà près de 1 200 000 familles monoparentales dont plus d'un million avait à leur tête une femme. Actives dans 82 % des cas contre 62 % des mères en couple, les femmes responsables d'une famille monoparentale sont de plus en plus touchées par la pauvreté (« Les femmes », INSEE). Ainsi en 1995, 17 % des familles monoparentales ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté (3 800 francs mensuels nets par unité de consommation) contre 12 % dix ans plus tôt⁽¹⁴⁾.

Cette évolution qui s'accompagne aussi d'une extension numérique du nombre de familles monoparentales s'explique par une moindre progression tant de leur revenu d'activité que des aides dont elles bénéficient comme si « elles avaient fait le plein des aides existantes » (Herpin et Olier).

Faire évoluer les représentations est une affaire de long terme

Il n'y a pas lieu dans le cadre de cette étude d'entrer dans le détail de l'analyse des effets des différentes politiques publiques qui concourent à consolider ou à infléchir les équilibres et arbitrages au sein des couples quant à la place et au rôle respectifs des hommes et des femmes tant en matière d'offre de travail que de prise en charge des tâches domestiques et éducatives (le cas de l'extension de l'Allocation parentale d'éducation aux familles de deux enfants ayant plutôt été pris comme exemple compte tenu de sa « réussite » relative). Il faudrait par exemple mieux étudier l'offre globale de modes de garde pour la petite enfance, sa tarification, les aides publiques...

Pour poursuivre et améliorer ces réflexions et bien que nous n'ayons pas eu l'occasion de le mettre en pratique, il est nécessaire de s'inspirer des expériences étrangères. La variété des contextes institutionnels et culturels est une richesse qu'on ne saurait négliger, et plus particulièrement l'expérience des pays du nord de l'Europe (Suède, Danemark, Pays-Bas) (OCDE).

À court terme, les négociations et accords qui vont accompagner la mise en œuvre de la loi de réduction du temps de travail constituent une opportunité importante pour faire mieux prendre en compte par les employeurs (et par les organisations syndicales, majoritairement masculines) une vision plus globale de l'organisation du temps de travail des parents.

(14) En tenant compte de la situation patrimoniale (c'est-à-dire en intégrant les loyers fictifs perçus par les propriétaires dans le revenu des ménages) ce sont près de 30 % des familles monoparentales qui se situeraient sous le seuil de pauvreté en 1995.

Enfin, si l'on a supposé jusqu'ici que les principaux comportements économiques des hommes et des femmes pouvaient résulter de choix rationnels, il faut bien reconnaître que ces comportements sont aussi dictés par le poids des représentations dominantes dans notre société quant à la famille et aux rôles respectifs des pères et des mères. Dans une perspective de long terme, il est permis de penser que ces représentations pourront évoluer dans le sens d'une plus grande implication familiale des pères et une égalisation du partage des tâches entre les sexes. C'est notamment le rôle du système éducatif que de favoriser la diffusion de ces nouvelles représentations.

Références bibliographiques

- Afsa C. (1998) : « L'Allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », *INSEE Première*, n° 569.
- Bayet A. (1996) : « Carrières continues, carrières incomplètes et salaires », *Économie et Statistique*, n° 299.
- Blanchet D. et S. Pennec (1996) : « Hausse de l'activité féminine, quels liens avec la fécondité ? », *Économie et Statistique*, n° 300.
- Bloch L. et M-A. Estrade (1998) : « Les formes particulières d'emploi en France : un marchepied vers les emplois stables ? » in *France. Portrait social 1998-1999*.
- Bonnet C. et Ch. Colin (1999) : « Les disparités de retraite entre hommes et femmes : vers une réduction » in *Égalité entre les hommes et les femmes : aspects économiques*, Annexe C, Rapport du CAE, n° 16, Paris, La Documentation Française.
- Chadeau A. et A. Fouquet (1981) : « Peut-on mesurer le travail domestique », *Économie et Statistique*, n° 136.
- Chauvel L. (1998) : « Niveau d'éducation en Europe : le rattrapage français », in *France. Portrait social 1998-1999*.
- Colin Ch. (1997) : « La valorisation de l'éducation et de l'expérience professionnelle à travers le salaire : quelles différences entre hommes et femmes ? », *Cahiers du MAGE*, 2/97.
- Colin Ch. (1999) : « Salaires et carrières : une comparaison hommes/femmes » in *Égalité entre les hommes et les femmes : aspects économiques*, Annexe B, Rapport du CAE, n° 16, Paris, La Documentation Française.
- Degenne A., G. Grimler, M-O. Lebeaux et Y. Lemel (1997) : « La production domestique atténue-t-elle la pauvreté ? », *Économie et Statistique*, n° 308-310.

- Fermanian J-D., B Galtier et S. Lagarde (1999) : « Réduction collective du temps de travail, temps partiel : que souhaitent les salariés ? », *Économie et Statistique*, à paraître.
- Fermanian J-D. et S. Lagarde (1998) : « Les horaires de travail dans le couple », *Économie et Statistique*.
- Galland O. et D. Rouault (1998) : « Devenir cadre dès 30 ans », *Économie et Statistique*, n° 316-317.
- Galtier B. (1999) : « Les salariés à temps partiel dans le secteur privé », *Économie et Statistique*, à paraître.
- Glaude M. et J-L. Lhéritier (1995) : « Salaires et carrières incomplètes », in *Salaires minimum et bas salaires*, Édition L'Harmattan.
- Grimler G. et C. Roy (1987) : « Les emplois du temps en France en 1985-1986 », *Premiers Résultats*, n° 100.
- Herpin N. et L. Olier (1997) : Les familles monoparentales », in *France. Portrait social 1998-1999*.
- INSEE (1995) : « Les femmes », *Contours et Caractères*.
- Legendre F. (1998) : « Politique familiale et offre de travail », *Note interne de l'INSEE*.
- Le Minez S. (1999) : « Faibles rémunérations et durée du travail dans les entreprises en 1996 », *INSEE Première*, à paraître.
- OCDE (1998) : « Les femmes sur le marché du travail : regards sur l'égalité entre les sexes », *Conférence d'Oslo*.
- Rimbert S. et C. Sofer (1999) : « Le travail des femmes en France : que s'est-il passé en quinze ans ? », *Travail et Emploi*, à paraître.
- Thélot C., M. Villac, L. Toulemon et E. Lapierre-Adamcyk (1995) : « Demographic Patterns of Motherhood and Fatherhood in France », *Communication au Colloque IUSSP de Zacatecas*.
- Toulemon L. (1998) : « La famille depuis cinquante ans », in *Politique familiale, bilan et perspectives*, La Documentation Française.
- Verger D. (1995) : « Les inégalités de niveau de vie : essai de prise en compte de la production domestique », *Communication au XLIV^e Congrès annuel de l'AFSE*, Paris.

Complément B

Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne

Annie Fouquet

Directrice du Centre d'Études de l'Emploi

Annie Gauvin

Chef du Département Synthèses à la DGEFP

Marie-Thérèse Letablier

Maître de Recherches au Centre d'Études de l'Emploi

Si l'activité professionnelle des femmes se développe rapidement partout en Europe, et converge vers des taux qui se rapprochent de ceux des hommes, le mode d'entrée et d'engagement des femmes dans l'activité professionnelle (à temps plein ou à temps partiel, dans les divers secteurs économiques, des niveaux variables de responsabilité, et avec des rémunérations plus ou moins éloignées de celles des hommes) dépend des formes collectives d'organisation sociale. Les « contrats sociaux » entre les sexes sont liés à l'histoire sociale des pays, aux valeurs qui les sous-tendent, aux mouvements sociaux qui les portent, et à la place des femmes dans ces histoires singulières. Replacer la spécificité française dans ce contexte européen permet d'en avoir une vision dynamique et d'avancer quelques recommandations dans la perspective de construction d'une Europe sociale⁽¹⁾.

(1) Ce texte s'appuie principalement sur quatre ouvrages récents : *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, dirigé par Barbier et Gautié (1998) ; *Les nouvelles frontières de l'inégalité*, coordonné par Maruani (1998) ; *Part-time prospects in Europe*, dirigé par O'Reilly et Fagan (1998) ; et les travaux réalisés pour la DGV de la Commission européenne, par Hantrais et Letablier (1996 et 1998).

Quel est le « contrat social entre les sexes » qui a cours en France, comparé à ceux présents dans les autres pays de l'Union européenne ? La notion de contrat social entre les sexes renvoie à la manière dont se répartissent obligations familiales et activité professionnelle entre hommes et femmes⁽²⁾ ; il dépend de la place qu'occupe la famille dans les systèmes de solidarités économiques et sociales des différents pays européens. Selon les contextes, les femmes peuvent être plus ou moins incitées à s'engager dans la vie professionnelle et à entrer sur le marché du travail, ou bien à rester dans la sphère privée pour y accomplir les obligations qui incombent à la famille en matière de soins aux enfants et aux personnes dépendantes. La question de l'égalité économique entre hommes et femmes ne peut donc ignorer la manière dont le travail, rémunéré et non rémunéré, se répartit, ainsi que la manière dont s'opère la régulation entre les deux sphères, publique et domestique. L'activité professionnelle des femmes, en tant qu'indicateur d'égalité économique entre hommes et femmes doit donc être située dans le contexte de l'État-providence et des formes de régulation économiques et sociales propres à chaque pays.

La comparaison entre les pays de l'Union européenne prend en compte trois dimensions : une dimension politique dont les valeurs s'expriment dans les systèmes nationaux de protection sociale, une dimension domestique qui considère les différences dans les modèles familiaux, et enfin, une dimension professionnelle. Ces trois dimensions s'articulent selon différentes configurations qui ont chacune leur cohérence. Les pays seront situés dans ces grandes configurations dont ils sont plus ou moins proches de l'idéal-type⁽³⁾.

L'intégration dans l'Union européenne joue un rôle important dans les évolutions des modèles nationaux. Si elle représente indiscutablement un facteur de convergence, il reste que chaque État doit trouver des formes de compromis acceptables pour mettre en œuvre les recommandations européennes, en particulier celles qui concernent l'égalité entre les hommes et les femmes.

(2) L'idée de « contrat social » entre les sexes se réfère aux règles tacites, obligations mutuelles, et droits et devoirs qui définissent les relations entre les femmes et les hommes, entre les genres et les générations et finalement entre les sphères de la production et de la reproduction (O'Reilly, 1998). Ce contrat induit des tensions entre les principes d'organisation et cadres institutionnels des sphères publiques et privées.

(3) Toutefois, certains pays restent difficiles à situer pour des raisons qui tiennent à la rapidité des changements qui s'opèrent, passant en quelques années de sociétés encore très rurales à des sociétés salariales tertiaires. Une autre raison tient au caractère peu développé de l'État-providence dans certains pays, et à l'existence d'autres niveaux de décision et de coordination que celui de l'État central.

Les trois sphères du « contrat social » entre les sexes

La dimension politique

Les régimes de protection sociale

Les systèmes nationaux de protection sociale se distinguent par les fondements sur lesquels ils reposent : la citoyenneté, le travail, la famille, et les modes de solidarité qui sont en jeu. Le rôle social de l'État s'est construit selon des grands principes que l'on peut énoncer en s'inspirant de la classification d'Esping-Andersen (1990 ; 1996) et des critiques qui lui ont été faites, en particulier par les féministes. Pour différencier les régimes d'État-providence, cet auteur mobilise trois groupes de variables : les fondements des droits sociaux (base universelle, corporatiste, assistancielle), les modes de stratification sociale, et la manière dont État, famille et marché sont articulés. Il distingue trois grands régimes de protection sociale dans les pays occidentaux :

- un régime *libéral* dominé par l'assistance et l'importance des prestations sous conditions de ressources et caractérisé par la faiblesse des prestations universelles et des systèmes d'assurances sociales ;
- un régime *conservateur* construit sur le corporatisme et sur des formes de sécurité sociale reliées à l'emploi et à la position sur le marché du travail ;
- un régime *social-démocrate* qui se rencontre dans les pays où prévalent les principes d'universalisme et où les services et les prestations sont considérés comme des droits liés à la citoyenneté. Dans le régime social-démocrate, les prestations sociales sont financées par l'impôt, et l'État-providence est généreux. La participation des femmes au marché du travail y est encouragée à l'inverse du modèle conservateur où la place de la femme est d'abord dans la famille, en charge de l'éducation des enfants et des soins aux personnes dépendantes.

Appliquée aux seuls pays européens, cette grille de lecture des systèmes de protection sociale permet d'opposer les pays où la protection est fondée sur la citoyenneté, à ceux où elle est fondée sur le travail, à ceux où c'est la famille qui assure une grande part de la solidarité, à ceux où l'État n'intervient que sous la forme de l'assistance aux plus démunis. Les pays se répartissent ainsi selon quatre groupes : les régimes universels qui reconnaissent des citoyens, avec la variante « beveridgienne » qui accorde une grande place à l'assistance, les régimes « bismarkiens » fondés sur la reconnaissance du travailleur et de sa famille, et enfin des régimes où, à défaut d'un État-providence bien constitué, c'est la famille qui assure en grande partie la solidarité.

Selon ces systèmes, l'accès des femmes aux droits sociaux se fait différemment : sur une base universelle en tant que citoyennes dans les pays scandinaves, en tant qu'ayant droit de leur conjoint dans les régimes bismarquiens et beveridgiens. L'individualisation des droits sociaux va de pair avec des taux d'activité professionnelle élevés pour les femmes dans les pays scandinaves, et ce quelque soit leur statut matrimonial et leurs charges de famille. En revanche, l'existence de droits dérivés a sans doute eu un effet sur la configuration de l'activité professionnelle des femmes dans les pays à régimes corporatistes ou libéraux, en les maintenant dans la sphère familiale, ou en les amenant à moduler leur activité en fonction d'avantages fiscaux (quotient conjugal ou quotient familial) ou autres formes d'incitation à rester au foyer.

Les valeurs au fondement des politiques

Au nom de quoi l'État intervient-il dans les questions familiales ou dans la conciliation entre le travail et la famille ? Est-ce au nom de l'égalité entre les hommes et les femmes, ou bien pour protéger la maternité et le rôle éducatif des femmes, ou encore pour protéger la famille en tant qu'elle est une unité sociale fondamentale, ou bien encore pour protéger les mères au travail ?

L'égalité entre les hommes et les femmes est une justification déterminante de l'action publique dans les pays de l'Europe du nord et particulièrement en Suède et au Danemark. Dans les pays de l'Europe continentale moyenne, c'est la protection de la famille en tant qu'institution qui est un objectif de politique publique. En France, c'est au nom de la protection de la mère au travail que l'État intervient depuis la loi fondatrice de 1892 qui, entre autres, interdisait aux femmes le travail de nuit dans l'industrie, une mesure remise en question par la conception communautaire de l'égalité entre hommes et femmes⁽⁴⁾. La création du congé de maternité au début de ce siècle allait aussi dans ce sens.

Au Royaume-Uni, c'est au nom du respect de la vie privée que l'État intervient le moins possible ; en refusant pendant longtemps l'adoption des directives européennes sur le congé de maternité et sur le congé parental, l'État montrait son souci de ne pas interférer entre les employeurs et les individus. La liberté des employeurs doit être préservée, en particulier contre les réglementations qui pourraient la limiter.

La justification égalitaire est aussi présente dans un pays comme l'Espagne où la volonté de rompre avec le passé franquiste a donné un accueil favorable aux principes communautaires, mais où la mise en œuvre ren-

(4) Les pays scandinaves refusent cette notion de « protection de la mère au travail », car ce serait introduire une forme de discrimination entre les citoyens qui pourrait avoir pour effet d'inciter les employeurs à « préférer » la main d'œuvre masculine, et serait donc contradictoire avec l'objectif primordial d'égalité entre les sexes.

contre des problèmes de ressources financières. Plus généralement, les pays du sud, du fait de l'importance du niveau régional ou local de régulation, et du caractère encore récent de leur État social, sont difficiles à classer de ce point de vue.

Les acteurs sociaux qui portent les valeurs d'égalité

Comment est formulée la politique d'égalité ? Et comment est-elle mise en œuvre ? Quel rôle jouent les partenaires sociaux et quel intérêt défendent-ils ? À quel niveau se fait la régulation sociale ? Dans les pays de l'Europe du nord, où la négociation collective et le dialogue social sont des modes de régulation puissants et bien développés, les principes d'égalité ont été largement portés par des syndicats forts et légitimes, et où les femmes sont présentes aux postes de responsabilité. Par ailleurs, les citoyens et leurs associations sont très actifs dans la promotion du bien-être lié à l'organisation de la vie sociale.

En Allemagne, la régulation utilise le canal de la négociation collective fondée sur les branches professionnelles traditionnelles. En revanche, en Grande-Bretagne, la négociation, faible et décentralisée, traduit la force du marché dans les modes de régulation. En France la faiblesse de la négociation collective renforce le rôle de l'État central ainsi que le rôle de la loi dans la coordination des activités ; les valeurs égalitaires y sont portées par l'État, soutenu par des mouvements féministes, contribuant à ce qu'on a pu appeler un « féminisme d'État », mais elles n'imprègnent pas la vie politique et l'action publique comme elles le font en Suède, au Danemark ou aux Pays-Bas.

La dimension familiale

Formes familiales

La famille est-elle valorisée en tant qu'institution fondamentale de la société ? ou bien est-ce un arrangement qui relève de la « vie privée » ? Dans les pays scandinaves, la famille a cédé la place à une diversité de formes familiales. Le mariage y a perdu son importance et le divorce et les séparations des couples sont fréquentes ; la cohabitation tend à devenir le mode dominant d'organisation de la vie privée et les naissances hors mariage sont nombreuses. Dans les pays de l'Europe du sud et de l'Irlande, la famille reste une institution sociale fondamentale, en même temps qu'une unité de production de biens et de services sous forme de soins aux personnes dépendantes. Dans les pays de l'Europe du sud, la famille dépasse la famille conjugale et s'élargit au réseau de parenté, qui joue un rôle important dans les solidarités familiales, qui favorise la cohabitation de plusieurs générations. Les familles monoparentales y sont rares en comparaison des pays de l'Europe du nord et de l'Europe moyenne, et rares sont les personnes qui vivent seules.

De plus, les obligations familiales n'ont pas partout la même teneur. Là où les obligations sont contraignantes, en raison de leur nature juridique ou bien en raison de la pression de la norme sociale liée aux valeurs de dévouement et d'altruisme, l'activité professionnelle des femmes est limitée ou entravée par la nécessité d'accomplir ces obligations, à la fois envers les enfants et envers les personnes âgées.

L'action publique en matière d'articulation famille/travail

En Grande Bretagne ou en Irlande, l'articulation du travail professionnel avec la vie familiale relève de l'initiative et de la liberté individuelle, et l'État n'intervient pas dans ce qui relève de l'intimité domestique, la « privacy ». À l'opposé, en Suède et au Danemark, et également en France mais pour des raisons différentes, les pouvoirs publics ont développé des actions variées pour permettre aux parents d'ajuster travail et famille : que ce soient des équipements collectifs, des congés parentaux ou familiaux avec des prestations afférentes, des formes de temps partiel et d'aménagement du temps de travail. La Suède et le Danemark agissent au nom des droits de l'enfant considéré comme un futur citoyen, alors que les pouvoirs publics en France ont agi dans la double perspective de protéger l'enfant et la famille d'une part et de protéger la mère au travail d'autre part.

En Allemagne, il existe peu d'équipements collectifs pour la petite enfance, comme d'ailleurs aux Pays-Bas. Les congés parentaux ont été encouragés en Allemagne alors qu'aux Pays-Bas, c'est plutôt le temps partiel qui a été mis en avant par les Pouvoirs publics, en particulier depuis le milieu des années quatre-vingt, lorsqu'un nouveau compromis social a été mis en place. Si l'option allemande en faveur du congé parental rémunéré apparaît comme un moyen de préserver le rôle des mères au sein de la famille au détriment de la continuité de la vie professionnelle, l'option néerlandaise a été d'encourager l'entrée des femmes sur le marché du travail, par l'intermédiaire d'une politique dite d'émancipation, tout en encourageant la réduction du temps de travail pour les hommes dans une optique de promotion du partage des tâches entre hommes et femmes. Les Pays-Bas ont ainsi opté pour des formes de travail réduit, pour les hommes et les femmes, comme moyen d'équilibrer vie professionnelle et vie familiale.

En Italie, et dans les autres pays de l'Europe du sud, les solidarités familiales ou de proximité suppléent l'absence d'équipements et de mesures en faveur de l'ajustement travail/famille. Cependant, au niveau des régions ou des municipalités, des initiatives locales se développent faisant émerger de nouveaux acteurs et des façons de faire inédites jusqu'alors. Ces initiatives sont portées essentiellement par les femmes dans une perspective de réaménagement des temps sociaux, avec une préoccupation à la fois de synchronisation des temps, et de libération de temps pour la vie citoyenne

Les régimes d'activité et d'emploi des femmes

Les niveaux d'activité professionnelle et leur évolutions

Parmi les femmes âgées de 25 à 59 ans habitant l'Union européenne, un tiers environ se déclarent « femmes au foyer ». La plupart des femmes dans cette tranche d'âge sont donc économiquement actives. Toutefois, elles le sont bien davantage dans les pays scandinaves que dans les pays de l'Europe du sud. Le mariage est encore la cause exprimée de cessation d'activité professionnelle pour 15 % des Grecques et 14 % des Espagnoles ; la moyenne en Europe étant de 7 % (Eurostat, *Statistiques en bref*, 1997/5). Les enfants constituent la cause la plus souvent citée : 42 % en moyenne européenne, plus de 50 % en Allemagne, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Grande Bretagne. C'est en France et aux Pays-Bas que les obligations familiales sont le moins souvent invoquées.

Contrairement à ce que l'on observe pour les hommes, le taux d'emploi des femmes ne cesse d'augmenter dans tous les États membres. Pour les femmes de 25 à 54 ans, il est passé, au niveau communautaire, de 50 % en 1987 à 56 % en 1994 (et de 85 % à 83 % chez les hommes). Ce taux connaît des variations importantes, de 73 % au Danemark où il est le plus élevé parmi les pays de l'Union Européenne, 67 % en Grande Bretagne, à moins de 50 % en Espagne, en Grèce, en Italie, en Irlande et au Luxembourg.

Les écarts de taux d'activité entre les hommes et les femmes sont moindres en Suède, en France et au Danemark, indice que les comportements d'activité professionnelle des hommes et des femmes tendent à se rapprocher. L'observation des courbes d'activité selon l'âge (cf. graphique 1) montre des différences de comportement selon les pays. Les évolutions sont particulièrement rapides dans les pays de l'Europe du sud ainsi qu'en Irlande, même si les différences entre les hommes et les femmes restent plus marquées dans ces pays.

Développement et signification du travail à temps partiel

Si les taux d'activité tendent vers une certaine convergence en Europe, l'importance du travail à temps partiel rétablit une grande différence entre les pays. Dans tous les pays, le travail à temps partiel est surtout le fait des femmes. C'est aux Pays-Bas (67 % de l'emploi des femmes) et au Royaume-Uni (44 %) qu'il est le plus répandu. En revanche, il est peu fréquent en Grèce (8 %), en Italie et au Portugal (12 %). La France se situe dans une position moyenne par rapport aux autres pays de l'UE avec un taux de 30 %, un taux inférieur à celui de la Suède (43 %). À l'exception du Danemark où il diminue et de l'Allemagne où il est stable, le travail à temps partiel a tendance à progresser partout mais selon des modalités extrêmement variables (cf. graphique 2).

Les durées du travail à temps partiel varient aussi considérablement d'un pays à l'autre : si les durées moyennes sont élevées en Suède et au Danemark (et tendent encore à s'allonger), elles sont beaucoup plus courtes aux Pays-Bas, en Grande Bretagne et en Allemagne. En effet, 55 % des Suédoises à temps partiel et 48 % des Danoises travaillent plus de 25 heures par semaine contre 28 % des Allemandes et 25 % des Néerlandaises. L'allongement des durées de temps partiel en Suède qui est l'objet d'un consensus social au nom de l'égalité entre les hommes et les femmes est également un moyen de maintenir le revenu des ménages dans un contexte de modération salariale. Aux Pays-Bas, le travail à temps partiel a été, pour les femmes, un mode d'accès au marché du travail, une transition entre le modèle de la « femmes au foyer » vers un modèle de ménage à deux actifs. Cette transition étant faite, les temps partiels tendent à s'allonger comme cela est le cas dans les pays scandinaves.

Inégalités

La différence de répartition du travail à temps partiel entre les hommes et les femmes est une cause d'inégalité, qui se répercutera sur les différences de revenu au moment de la retraite. Les écarts de chômage entre hommes et femmes sont également une cause d'inégalité. Dans la plupart des pays de l'UE, à l'exception du Royaume-Uni, les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes et ceci à tous les âges. Les taux de chômage des femmes sont particulièrement élevés en Espagne où les écarts avec les hommes sont aussi très importants.

Les inégalités portent aussi sur les rémunérations. C'est en Suède (16 %), au Danemark (9 %) et en Finlande (8 %) que les écarts de salaires horaires étaient les plus faibles en 1995 (Eurostat, 1996), et au Royaume-Uni (35 %) et en Grèce (32 %) qu'ils étaient les plus élevés. La France (27 %), l'Italie (24 %) et l'Espagne (28 %) sont dans une position intermédiaire (Silvera, 1998) (cf. tableau 2 et carte 6).

Les quatre configurations

À partir de ces éléments de contextualisation, il est possible de situer les pays européens par rapport à quatre configurations dont ils sont plus ou moins proches. Chaque configuration recèle une certaine cohérence quant à la caractérisation du « contrat social entre les sexes » et de sa dynamique.

Le modèle nordique (Suède, Danemark, Finlande, partie orientale de l'Allemagne)

L'idéal type de ce modèle est fourni par la Suède, et dans une moindre mesure par le Danemark. La Norvège et la Finlande s'en rapprochent par de nombreux points, de même que les Länder orientaux de l'Allemagne.

Le régime de protection sociale peut être qualifié de social-démocrate universaliste. L'accès aux droits sociaux se fait sur une base individuelle. La protection sociale est essentiellement financée par l'impôt et les prestations sont généreuses. Par exemple, les recettes de protection sociale en Suède proviennent pour 48 % de contributions publiques et pour 43 % de cotisations sociales, principalement patronales. Au Danemark, 71 % des recettes proviennent de contributions publiques et 23 % de cotisations sociales. C'est aussi dans ces deux pays que les dépenses de protection sociale par habitant sont les plus élevées (Eurostat, Bref n° 14, 1998) (tableau 1 et carte 1).

L'égalité entre hommes et femmes et la recherche du bien-être des citoyens sont les deux principes qui fondent l'action de l'État-providence. Par conséquent, l'accès aux droits sociaux n'est pas subordonné au mariage, ni dépendant des droits du conjoint ; l'emploi est la condition pour avoir des droits propres. Il en résulte des taux d'activité professionnelle élevés pour les femmes, à tous les âges et quelque soit le statut matrimonial et familial. On est dans un registre de citoyenneté sociale. Cette grandeur civique va de pair avec un contrôle social important. Du point de vue des relations professionnelles, la négociation collective est bien développée ; elle prend appui sur des partenaires sociaux dont la légitimité est forte, fondée sur une représentativité forte également.

Le contrat social entre les sexes est établi en référence à une forte autonomie des femmes rendue possible par leur engagement professionnel. Le travail à temps partiel est bien développé, mais il est davantage une forme de transition de l'inactivité vers l'activité, une forme d'accès au marché du travail. D'ailleurs, les durées du travail à temps partiel sont plus longues que la moyenne européenne et ont tendance à s'allonger et à rejoindre les temps plein qui se réduisent concomitamment. Si une partie du temps partiel est involontaire, l'action conjuguée des pouvoirs publics et des partenaires sociaux vise à favoriser son allongement de manière à réduire les inégalités entre hommes et femmes qui peuvent en résulter. En revanche, les femmes ont tendance à être concentrées dans le secteur public, et dans les emplois de services. Le partage des tâches domestiques entre hommes et femmes est encouragé et les services publics prennent en charge une grande partie du travail de soins aux enfants comme aux personnes dépendantes. La famille n'est donc pas considérée comme une unité économique de production de biens et de services mais comme un arrangement de vie. Elle est d'ailleurs fortement « desinstitutionnalisée » : taux de divorce élevé, taux de nuptialité faible, proportion élevée de naissances hors mariages. Le régime de fécondité figure parmi les plus élevés des pays de l'Union européenne et il reste relativement stable depuis un certain nombre d'années, mettant en évidence une situation de non concurrence entre l'emploi et la famille pour les femmes. La responsabilité des enfants est partagée entre les parents et la collectivité. Les enfants, comme les autres citoyens ont des droits, droit à une place en crèche, par exemple, comme au Danemark, ou encore droit individuel à la santé.

L'État intervient de manière généreuse pour faciliter l'ajustement entre la vie professionnelle et de la vie familiale, par des prestations diversifiées : équipements collectifs pour les enfants, congés parentaux et familiaux rémunérés pour les parents, formes diverses d'aménagement du temps de travail. La justification de l'intervention publique n'est pas la protection de la famille mais le développement du bien-être des citoyens et des enfants en particulier.

Le groupe continental (Allemagne, Autriche, Pays-Bas)

L'Allemagne est l'idéal type de ce modèle auxquels se rattachent l'Autriche et dans une certaine mesure les Pays-Bas. Ces pays ont en commun des régimes de protection sociale fondés sur le travail, d'où leur qualification de corporatistes. Ils ont des programmes de Sécurité sociale et de pensions très importants, notamment de pensions de vieillesse.

En Allemagne, le financement de la protection sociale est assuré en grande partie par les cotisations sociales (69 % du financement total réparties entre les employeurs – 40 % – et les salariés – 29 %). Aux Pays-Bas, les cotisations sociales représentent 68 % du financement (dont 46 % émanent des salariés) et la contribution publique s'élève à 16 %. En Autriche, les cotisations sociales représentent 63 % du financement de la protection sociale (tableau 1 et carte 1). Les membres de la famille sont des ayant droit du chef de famille.

Le système reconnaît donc, avant tout, le travailleur et sa famille. La famille est une valeur et une institution, même si elle est de plus en plus remise en cause dans ses fondements par un accroissement du divorce et des séparations et par l'augmentation de la cohabitation hors mariage. La division des rôles entre conjoints découle d'une stricte affectation des obligations : obligation économique de faire vivre sa famille pour l'homme, obligation d'éducation des enfants et obligations domestiques pour la femme. La maternité est valorisée. L'organisation sociale est calée sur une norme industrielle (organisation temporelle, etc.). La négociation collective est forte et fondée sur les branches professionnelles qui représentent le niveau pertinent de négociation et d'action.

L'activité professionnelle des femmes était jusqu'alors peu encouragée. Mais elle a progressé très rapidement depuis le début des années quatre-vingt. L'allure de la courbe d'activité selon l'âge s'est modifiée et les « deux bosses » marquant la cessation d'activité des mères au moment de la naissance de leurs enfants a disparu dans tous les pays relevant de ce modèle. Les femmes tendent donc à adopter un comportement d'activité professionnelle plus continu, même si elles sont très nombreuses à prendre des congés parentaux et à travailler à temps partiel. Le travail à temps partiel est particulièrement développé aux Pays-Bas. Il a été pour les femmes, une forme de transition entre l'inactivité professionnelle et l'entrée dans la société salariale. Et c'est aussi aux Pays-Bas que le travail à temps partiel est le plus développé pour les hommes. Il caractérise l'entrée sur le marché du

travail et il croît avec l'âge, n'étant pas seulement réductible à une forme d'articulation entre la famille et le travail. En général, aux Pays-Bas, le travail à temps partiel est bien protégé. En revanche, il l'est moins pour une partie des travailleurs en Allemagne, en particulier ceux qui ont des durées très courtes de travail.

Toutefois, si les femmes ont investi le marché du travail et acquièrent des droits propres du fait de leur participation à l'emploi, le contrat entre les sexes reste marqué par les fondements du système. La conciliation se fait par des formes individuelles d'arrangement, soit sous forme de travail à temps partiel ou bien sous forme de congés parentaux. Les équipements collectifs en faveur de la petite enfance sont particulièrement indigents.

Le groupe « insulaire » (Grande-Bretagne, Irlande)

La Grande Bretagne et l'Irlande sont regroupées car leur système de protection sociale relève du modèle « libéral » de Esping-Andersen, dans sa variante européenne dite « redistributive » en opposition au modèle libéral nord-américain⁽⁵⁾. Le libéralisme s'appuie sur la liberté individuelle et la volonté de chacun d'être pleinement responsable de sa vie. Chaque citoyen est responsable de trouver ses propres moyens d'existence ; le rôle de l'État est seulement de faire en sorte que cela soit possible. Ce n'est qu'en dernier ressort que l'État intervient pour procurer à l'individu des moyens d'existence si ce dernier s'avère défaillant. Le modèle libéral « beveridgien » va de pair avec l'obligation citoyenne d'aider ceux que le système libéral rejette, sur la base de leur appartenance à une même communauté. L'État verse ainsi des prestations aux plus démunis, sous conditions de ressources. En Irlande, la protection sociale est financée à 61 % par l'impôt ; en Grande-Bretagne, où existent des régimes volontaires d'employeurs dans les grandes entreprises, le financement provient de l'impôt (44 %) et des cotisations (42 %) (tableau 1 et carte 1).

Le marché est une valeur essentielle, l'initiative et la responsabilité individuelles priment, l'intervention de l'État n'est pas souhaitée, car elle ne peut qu'être répressive, ce que montrent d'ailleurs les lois successives de lutte contre la pauvreté depuis le siècle dernier. Le mariage, la famille, l'éducation des enfants, les soins personnels, sont du ressort de la vie privée (la « privacy ») et ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une politique publique : ce serait mettre en cause la liberté individuelle. La résolution des besoins passe par le marché, l'initiative privée ou le bénévolat.

Le corollaire est que la collectivité assume ceux qui ne peuvent pas endosser cette responsabilité : en cas de « défaillance », la solidarité joue pleinement. C'est le cas des mères qui élèvent seules des enfants, aidées pour qu'elles élèvent leur enfant jusqu'à l'âge de 16 ans. De fait, la fré-

(5) Sur l'opposition forte entre ces deux formes de libéralisme, voir Barbier, 1999.

quence de ces situations émeut les hommes politiques britanniques qui craignent d'encourager l'irresponsabilité des pères⁽⁶⁾, des déficiences dans la socialisation des jeunes enfants, la perte d'« employabilité » de ces femmes longtemps inactives, et une charge insupportable sur les finances publiques (Lewis, in Maruani, 1998, p. 146). D'où les politiques d'incitation au travail des « assistés », importées des États-Unis, sous la forme de « welfare to work » (Barbier et Gautié, 1998).

Dans le même temps, les femmes revendiquent leur rôle d'épouse et de mère. La femme est l'artisan de l'organisation de la vie quotidienne au cœur de la famille. C'est sa part de responsabilité dans une forte division des tâches entre hommes et femmes. C'est le modèle type du *male breadwinner* (ou Monsieur Gagne-pain). Certaines veulent faire reconnaître le travail de soins effectué par les femmes dans la famille sous la forme d'une rémunération (un « salaire domestique ») pour les soins qu'elles prodiguent en tant que *carers*.

Les femmes ne dévouent du temps au travail rémunéré qu'une fois assumées leurs tâches domestiques et les soins aux enfants ou aux personnes adultes dépendantes⁽⁷⁾. Sachant que l'offre de garde d'enfants est rare, d'initiative locale ou privée, pour quelques heures par jour, que les horaires scolaires, comme ceux des commerces, sont relativement courts, les mères de famille n'accèdent à l'emploi qu'avec des horaires à temps partiels. Une offre d'emploi de ce type existe et se développe ; les rares emplois créés par l'économie britannique ces dernières années ont été à temps partiel et dans les services. Il n'existe pas de congé parental pour élever ses enfants qui permettrait d'interrompre son activité professionnelle en gardant un lien avec l'emploi. Quant au congé de maternité de 14 semaines, il a été imposé récemment par la Directive européenne.

Néanmoins, les femmes britanniques ont des taux d'activité parmi les plus élevés d'Europe, grâce à la forte diffusion des temps partiels courts : deux tiers des femmes à temps partiel travaillent vingt heures ou moins par semaine (Hegewisch, 1998, p. 228). Cette activité aux horaires courts est souvent insuffisante pour leur donner accès à la protection sociale (le seuil d'accès est de 70 livres par semaine, montant que beaucoup n'atteignent pas avec vingt heures de travail). Ayant peu acquis de droits propres, elles restent actives longtemps, et toujours dans des travaux à temps partiels ; la part des femmes actives à temps partiel croît ainsi avec l'âge.

Les femmes britanniques ont aussi des taux de chômage parmi les plus bas en Europe : lorsqu'elles sont privées d'emploi, elles se retirent du marché du travail. En effet, pour être enregistré comme demandeur d'emploi,

(6) Au Royaume-Uni, le *Children Act* de 1989 a relancé le débat de la responsabilité financière vis-à-vis des enfants lorsque le père est absent.

(7) Ce que les anglophones regroupent sous le puissant terme générique de « caring ».

il faut en premier lieu, pouvoir justifier d'être disponible dans les 24 heures, ce qui compte tenu du mode très privé d'ajustement des modes de garde des enfants, est une condition excluante pour les mères. En outre, le mode d'indemnisation du chômage, qui, au delà de treize semaines, est versée sous condition de ressources du ménage, est une forte désincitation au travail des femmes si leur mari est chômeur et perçoit des allocations. Ces conditions d'attribution des prestations ont pour effet de renforcer les inégalités entre ménages. Le taux de chômage des femmes britanniques est ainsi inférieur à celui des hommes, cas unique en Europe.

Le temps partiel est un facteur puissant d'inégalités entre les sexes, puisque le salaire horaire offert pour un travail à temps partiel est bien inférieur à celui offert aux personnes à temps plein. À poste égal, le salaire horaire des femmes à temps partiel est seulement 75 % de celui des femmes à temps plein et 58 % de celui des hommes à temps plein. La Grande-Bretagne est le pays où l'écart de salaire entre femmes et hommes est maximum (Eurostat, ESS, 1995, in Silvera, 1998) (tableau 2 et carte 6).

L'Irlande est un cas particulier : partant d'un faible taux d'activité recensé, les femmes d'âge médian ont fortement accru leur activité depuis le début des années 90. Leur accès à l'emploi, récent, se fait à temps plein plutôt qu'à temps partiel (on peut y voir la persistance du modèle agricole à double actif).

Le groupe méridional (Italie, Espagne, Grèce, Portugal)

Dans ces pays, le système de protection sociale est peu développé et les solidarités traditionnelles en tiennent lieu, notamment les solidarités privées fondées sur la famille et le groupe domestique. Les prestations sociales sont faibles, car le développement économique de ces pays est récent, et leurs moyens limités. Ces pays partagent avec les précédents la faiblesse de leur prestations sociales. Mais tandis que dans les pays insulaires, ceci résulte d'un choix économique et politique, dans les pays du Sud, c'est autant un manque de moyens que la persistance d'une forte solidarité familiale, tradition que l'évolution récente tend à égratigner.

Les disparités internes aux États sont fortes, que l'État soit de création récente, comme en Italie (130 ans), sans tradition centralisatrice, ou qu'il soit plus ancien comme en Espagne dans une tradition quasi fédérale. Ainsi, les données moyennes de ces pays cachent des situations très contrastées. L'Italie du Nord ou la Catalogne ressemblent davantage à l'Allemagne et au modèle continental (avec une protection sociale assise sur l'emploi industriel), tandis que l'Italie du Sud, l'Andalousie, ou la Grèce se rapprochent davantage de ce type méridional.

Dans ce modèle, la solidarité familiale reste une valeur essentielle ; elle dépasse la famille nucléaire et englobe la parentèle, voire le clan. La famille est une institution. Peu de divorces, peu de naissances hors mariage.

Les femmes, les mères sont les gardiennes de ces traditions et le devoir de solidarité au quotidien repose sur elles, tant pour les soins et l'éducation des enfants, que pour les soins aux personnes âgées. Ceci rejoindrait le modèle précédent s'il n'y avait une différence fondamentale : l'importance de la famille élargie. Les générations cohabitent fréquemment. En Italie du Sud, les jeunes hommes, même mariés, continuent d'habiter chez leurs parents, jusqu'à trente ans, pour la moitié d'entre eux. Les jeunes poursuivent leurs études longtemps et la question de la transition vers l'âge adulte se pose jusqu'à 30 ans. C'est tout l'inverse de la pratique anglo-saxonne, où la moitié des jeunes a quitté le domicile parental à 20 ans, et où les politiques dites de « transition » ne concernent que les 16-18 ans.

La forte reconnaissance sociale de la mère de famille a peu porté les femmes à l'extérieur de la maison, vers le marché du travail où elles n'étaient pas les bienvenues. Jusqu'en 1990, la courbe des taux d'activité des femmes, globalement faibles, suivait une pente régulièrement décroissante avec l'âge, à partir de 25 ans. Mariées (même sans enfants), les femmes quittaient l'activité professionnelle. En quelques années, la courbe des taux d'activité des femmes italiennes, espagnoles ou grecques, a pris la forme concave de celles des autres pays européens, par un spectaculaire mouvement de hausse des taux à tous âges (graphique 1). Cet accès à l'emploi se fait à temps plein ; la part des femmes à temps partiel y est faible (entre 9 et 13 %), la part des hommes à temps partiel y est infime (moins de 3 %) (tableau 2). L'offre de travail à temps partiel est faible car celui-ci est pénalisé par la législation sociale. En même temps, il n'est guère souhaité. Les écarts de salaire horaire sont importants : les femmes gagnent 32 % de moins que les hommes en Grèce, 28 % en Espagne, 24 % en Italie (tableau 2 et carte 6).

C'est en Italie et en Grèce que la garde des enfants à titre gratuit par les personnes de plus de 50 ans (les grands-mères) est la plus fréquente : plus du quart des personnes âgées de plus de cinquante ans le font (contre 5 % au Danemark) et pour des durées importantes (quatre heures ou plus par jour). En Espagne, le recours aux grands-parents est un peu moins fréquent (15 %), mais quand il a lieu c'est pour des durées longues, comme au Portugal et en Irlande. L'appui sur les ressources de la famille élargie pour la garde des enfants et les soins aux autres personnes dépendantes est une condition pour que les mères accèdent à l'emploi. Réciproquement, dans ces pays, les femmes qui travaillent sont nombreuses à s'occuper en plus d'« autres personnes » : la tradition d'entraide familiale joue dans les deux sens, et pèse même sur les femmes qui travaillent à quasi temps plein (tableau 1 et carte 7).

Dans cette configuration encore imprégnée des valeurs « domestiques », le changement d'aspirations pour les femmes, notamment vis-à-vis de l'activité professionnelle, se traduit par des taux de chômage particulièrement élevés. En Espagne, le taux de chômage des femmes est double de celui des hommes. Tout se passe comme s'il y avait un déni de reconnaissance de la contribution des femmes à l'activité économique (Torns, 1998). Et la tension est forte pour

les femmes. Environ 40 % des femmes au foyer grecques et italiennes se déclarent insatisfaites de cette situation (carte 7). Parmi les femmes européennes, qu'elles soit actives ou au foyer, ce sont les Grecques, les Italiennes, puis les Espagnoles et les Portugaises, qui expriment le plus fréquemment leur insatisfaction à l'égard de leur activité principale (Eurostat, 1997, 5).

Dans cette configuration, le Portugal fait un peu figure d'exception : depuis toujours, les femmes y sont actives à tous âges et à temps plein. Toutefois, 20 % des femmes actives ont un emploi dans l'agriculture, secteur qui reste important.

La France, un compromis entre plusieurs modèles

Dans sa classification des *Welfare regimes*, Esping-Andersen plaçait la France dans le régime conservateur aux côtés de l'Allemagne, de l'Autriche et des Pays-Bas. Mais, la France paraît difficilement assimilable au modèle conservateur d'État-providence car son système ne peut être réduit à son volet contributif, obligatoire et corporatiste ; la construction de la protection sociale française s'étant faite aussi sur un fondement assistanciel en ce qui concerne certains risques comme la vieillesse. Par ailleurs, le modèle républicain de solidarité collective, hérité de la troisième République, tend à faire de la France un modèle de compromis, comme le montre le système de sécurité sociale conçu après la deuxième guerre mondiale qui reste un système mixte, intermédiaire entre Bismarck et Beveridge (voir Martin, 1997). De plus, du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes, la France se différencie du « gender system » de l'Europe continentale à la fois par un engagement important des femmes dans l'emploi, essentiellement à temps plein, et par une tradition d'intervention de l'État pour protéger la mère au travail et pour faciliter la vie des familles à deux actifs en octroyant des prestations plutôt généreuses et diversifiées (en nature et en espèces) en faveur des enfants.

La France est donc une hybridation de plusieurs modèles. Son système de protection sociale la rapproche du modèle continental rhénan en raison de ses fondements corporatistes et de l'importance accordée au travailleur et à sa famille, dans les ordonnances qui fondent la Sécurité sociale, par exemple. Mais ce modèle de « Monsieur Gagne-pain » a profondément évolué, en raison de la progression de l'activité professionnelle des femmes qui leur permet d'accéder à des droits propres, en matière de sécurité sociale comme en matière de retraites. Cependant, les valeurs qui sont au fondement de l'intervention de l'État dans ce domaine distinguent la France des autres pays du modèle continental. La tradition de protection de la mère au travail, héritée de la fin du XIX^e siècle, ainsi que la prégnance de la question démographique, ont généré un mode assez spécifique d'action de l'État que l'on ne retrouve en Europe qu'en Belgique, et sous certains aspects en Italie. Le « libre choix » pour les femmes d'avoir une activité professionnelle ou de s'occuper de la famille en a été l'expression dans les débats politiques des trente dernières années.

Si les formes familiales qui se sont considérablement diversifiées n'autorisent plus à parler de la famille au singulier, il reste que la famille demeure très présente dans les fondements de notre système social et dans les pré-supposés de l'action publique. La notion de chef de famille a été rayée des textes juridiques, comme d'ailleurs dans les statistiques. Mais la subordination économique des femmes est loin d'être éliminée en raison de la résistance de la ségrégation des emplois, des difficultés d'accès au marché du travail, et en raison de la persistance des discriminations salariales. Le modèle d'égalité qui prévaut est celui de l'égalité républicaine qui s'applique à tous les citoyens « égaux en droits », sans distinction de sexe. La revendication d'égalité entre les hommes et les femmes a été portée par un courant féministe, déjà très actif sous la Troisième République et réactivé depuis la fin des années soixante ; un courant qui a contribué à la remise en cause des fondements familialistes de l'action de l'État. Toutefois, la tension très forte entre féminisme/individualisme d'un côté, et familialisme de l'autre (qui s'exprime en particulier lors des débats sur la politique familiale ainsi que sur les mesures de « conciliation » que l'État se doit de promouvoir) est un révélateur de la nature hybride du régime français, entre universalisme et corporatisme. Par ailleurs, l'évolution de la politique familiale depuis une vingtaine d'années, et en particulier la mise sous conditions de ressources de la majorité des prestations familiales, tend à brouiller les frontières entre le familial et le social.

Les pouvoirs publics interviennent pour faciliter l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale des parents, et c'est une dimension qui rapproche la France des pays scandinaves, bien que les justifications de l'intervention de l'État dans ce domaine diffèrent fondamentalement. En France se conjuguent de longue date objectifs de protection de l'enfance et objectifs de protection de la mère au travail (cf. les lois protectrices du début de ce siècle) pour préserver la capacité démographique des familles. En échange de la contribution de la famille à la Nation, des aides substantielles et diversifiées ont été apportées aux parents pour ajuster travail et vie familiale : équipements collectifs sous forme de crèches, de garderies pour la petite enfance et sous forme d'écoles maternelles très fréquentées par les enfants de 3 à 6 ans, congés de maternité rémunérés et droits aux congés parentaux éventuellement assortis d'une allocation parentale d'éducation à compter du deuxième enfant, et enfin une certaine forme de protection du travail à temps partiel, bien que cette forme d'articulation famille/travail soit loin d'être un objet de consensus.

À l'opposé du modèle rhénan, les soins aux enfants ne sont pas considérés comme une affaire strictement privée (du ressort exclusif des familles), mais comme engageant la responsabilité de l'État et des familles. La socialisation précoce des enfants dès l'âge de trois ans à travers l'école libre et gratuite, y est valorisée comme étant un gage d'égalité des chances entre les classes sociales.

Le régime d'activité professionnelle des femmes se rapproche sous plusieurs aspects de celui des pays scandinaves : les femmes sont nombreuses à avoir une activité professionnelle, et ceci de manière de plus en plus continue. En général, les mères poursuivent leur activité professionnelle, même après la naissance de leurs enfants, au moins jusqu'au troisième. Cependant, alors qu'au Royaume-Uni, c'est l'âge du dernier enfant qui est le plus déterminant quant au retrait d'activité professionnelle des mères, en France, c'est le nombre d'enfants. Mais on observe depuis quelques années des retraits d'activité en liaison avec les conditions nouvelles d'octroi de l'APE (allocation parentale d'éducation), en particulier après la naissance du deuxième enfant pour les mères peu qualifiées (Afsa, 1996). Les femmes travaillent plutôt à temps complet, et si le travail à temps partiel progresse sensiblement depuis 15 ans en France, c'est davantage en relation avec les conditions du marché du travail (partage du travail et flexibilité) que en tant que forme d'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Lorsque c'est pour cette raison, c'est sous la forme d'un temps partiel long (le mercredi libre) et surtout dans des secteurs d'emploi protégés comme le secteur public. Bien que cette forme de travail ait été encouragée par les pouvoirs publics depuis le milieu des années quatre-vingt, la réduction collective du temps de travail apparaît comme une mesure plus égalitaire que toute forme de réduction individuelle.

Enfin, si le travail professionnel des femmes a été rendu possible par un certain nombre de mesures, l'État n'est pas intervenu pour encourager le partage des tâches domestiques entre hommes et femmes, comme cela a été le cas en Suède par exemple, où l'égalité des chances entre hommes et femmes est érigé en principe d'action politique. En France, les femmes continuent d'accomplir une grande partie de ces tâches. Ce sont elles qui se mettent à temps partiel et qui prennent les congés parentaux. Ce sont elles également qui restent à la maison lorsque leur enfant est malade, dans une grande majorité de cas, même s'il est possible d'observer quelques inflexions dans ce domaine. Ce cumul des responsabilités professionnelles et des responsabilités familiales pourrait expliquer leur faible disponibilité pour des engagements dans le domaine de la vie politique par exemple.

On pourrait parler à propos de la France de compromis civique/industriel pour qualifier le type de contrat social entre les sexes. Civique par le mode de régulation qu'introduit une forte intervention de l'État dans les affaires familiales et dans l'ajustement entre le travail et la famille ; « industriel » en raison des fondements sur lesquels repose la protection sociale qui détermine à la fois ses modes de financement et ses modes d'accès aux droits.

Quelles dynamiques promouvoir dans le cadre de l'Union européenne ?

Adossées sur leurs histoires singulières, les contrats sociaux entre les sexes évoluent dans chaque pays. Va-t-on vers une convergence des modèles ? Quelle peut être le rôle d'une politique européenne face à une telle diversité ?

Articulation des sphères et dynamiques sociales

L'activité professionnelle des femmes progresse dans tous les pays ; le ménage à deux actifs tend à devenir la norme. L'engagement des femmes dans l'activité professionnelle est une norme qui se diffuse. La construction européenne y pousse. La directive « égalité des chances » de 1983 a des effets d'autant plus violents sur l'engagement professionnel que le mouvement est tardif.

La création d'emploi dans le secteur des services favorise l'entrée ou le développement de l'activité professionnelle des femmes. Dans beaucoup de pays, hormis les exceptions citées en encadré, les femmes sont entrées dans l'univers professionnel par le temps partiel. Dans les pays où cette pratique est ancienne, comme dans les pays nordiques, la part des femmes à temps partiel diminue au profit du temps plein, la durée des temps partiels s'allonge, la durée du travail à temps plein se réduit, et la part du temps partiel s'accroît pour les hommes. Ces mouvements rapprochent les situations de travail et tendent à un partage plus équilibré du travail entre les sexes.

La vitesse des transitions

Dans certains pays, comme la France, la Finlande ou le Portugal, la norme de travail est pour les femmes l'emploi à temps plein ; le taux d'activité des femmes y est très élevé et à temps avec un « refus » du travail à temps partiel. Pourquoi ? On peut émettre l'hypothèse que ceci est relié à la vitesse de transformation des structures économiques. Dans les pays où l'économie traditionnelle fondée sur l'agriculture et l'artisanat est passée rapidement vers une économie fondée sur les services, on aurait sauté l'étape de la famille de la grande industrie (le modèle familial congruent avec la grande industrie de la société salariale : l'homme salarié à temps plein et à vie est le seul apporteur de revenu et la femme au foyer en tire des droits dérivés). Dans la famille agricole ou artisanale, les revenus ne sont pas individualisés et tous, femmes et hommes, parents et enfants, y participent par leur travail. Les femmes conserveraient la tradition de responsabilité économique partagée dans ces pays qui ont écourté l'étape « industrielle » et la diffusion du modèle familial de la société salariale. Ceci expliquerait ces « anomalies » dans nos groupes d'apparence géographique

Ceci est d'autant plus vrai qu'un mouvement social fort et/ou des accords collectifs les accompagnent, en bref qu'un « contrat social » les explicite. C'est typiquement le cas de l'accord néerlandais de Wassenar de 1982, où, devant la faillite du pays, partis politiques, syndicats, mouvements sociaux, se sont mis d'accord sur un nouveau sentier de croissance économique, avec blocage des salaires, réduction du temps de travail, développement du temps partiel et engagement des femmes dans l'activité économique⁽⁸⁾. La politique de modération salariale a pu être compensée par l'accroissement des taux d'activité des femmes, fussent-ils à temps partiel. En même temps, les hommes étaient encouragés à réduire leur temps de travail afin de participer davantage au travail domestique et de partager les responsabilités familiales (Boulin et Cette, 1997 et Wierink, 1998 a et b).

Résolution des tensions par la baisse de la fécondité

La diffusion de la norme de l'activité professionnelle féminine change les équilibres anciens. En l'absence de nouveau « contrat » entre les sexes, la tension entre des objectifs contradictoires peut s'exprimer par un report des naissances et une baisse conjoncturelle de la fécondité. En effet, lorsque les tensions entre les responsabilités domestiques et professionnelles sont trop fortes, les femmes reportent leur engagement familial, retardent le moment de la maternité, et la fécondité (mesurée par l'indicateur conjoncturel) baisse fortement. C'est ce que l'on a observé en Suède dans les années soixante-dix ; c'est ce que l'on observe actuellement dans les pays du Sud : l'Espagne et l'Italie affichent actuellement les taux de fécondité les plus bas en Europe (1,15 et 1,22).

Cela s'était produit en Suède dans les années soixante-dix, avant que de nouvelles mesures négociées (diffusion du congé parental aux deux sexes, etc.) ne rétablissent un nouvel équilibre entre les sexes, et la fécondité suédoise est désormais la plus élevée d'Europe. Dans les années soixante, la Suède est passée d'un « contrat de la femme au foyer » au « contrat d'égalité entre les sexes » qui ont conduit à de grandes réformes et au développement de l'État-Providence. Mais les tensions de la vie quotidienne entre leur engagement dans le travail payé et non payé s'est traduit par une chute de la fécondité : les taux de fécondité suédois des années soixante-dix furent les plus bas d'Europe. Les femmes ont fortement fait pression pour tenter de résoudre ces tensions. Et dans les années quatre-vingt, lors des négociations d'ensemble sur les restructurations nécessaires pour relancer la compétitivité de l'économie, les syndicats ont intégré les revendications des mouvements de femmes, d'autant plus facilement que les femmes sont nombreuses parmi les responsables politiques et syndicaux. À la suite, on a assisté à une remontée de la fécondité.

(8) Dans une situation analogue, en Italie, les partenaires sociaux italiens ont signé un accord historique en juillet 1993, qui transforme profondément l'organisation sociale italienne mais sans inclure aucunement les revendications des femmes.

L'Italie offre l'exemple d'une tension extrêmement forte et non résolue. L'aspiration des femmes italiennes à l'activité professionnelle se heurte à une organisation sociale fondée sur le modèle domestique de la femme au foyer ; les horaires scolaires, l'ouverture des magasins et des services publics s'y calent. Le rôle important de la famille élargie ne peut pas suppléer à la pression sur le temps des mères. Devant cette impasse, des femmes, notamment dans le syndicat CGIL, et dans le Nord, font depuis dix ans une vigoureuse offensive sur le thème du « temps de la ville » (*tempo della città*). Sous cette impulsion, une loi a été votée qui donne aux municipalités la compétence juridique pour organiser les rythmes urbains (écoles, transports, commerces, équipements collectifs, loisirs). La mise en œuvre de cette loi est encore limitée car elle dépend de la façon dont les municipalités s'en saisissent, et donc de la pression qui s'exerce à leur niveau sur la question du temps. C'est de l'issue donnée à cette tension que dépendra la reprise ou non de la fécondité en Italie.

Quelle dynamique commune pour l'Union européenne ?

Cette confrontation européenne, et les analyses relatives à la position de la France dans l'Europe, au regard des systèmes nationaux de protection sociale, des régimes d'activité et d'emplois, et des modèles familiaux, ont permis de rendre compte des équilibres et des formes de contrats sociaux entre les sexes et de les relier aux phases et dynamiques propres des divers États membres. Par delà ces différences, comment avancer dans une réflexion commune aux pays de l'Union européenne ?

La poursuite de l'intégration des femmes dans l'emploi : un enjeu européen majeur

L'intégration de femmes dans l'emploi, tendance de moyen terme irréversible, constitue *un important potentiel de croissance de l'emploi* dans les pays de l'Union européenne. Plus encore, il s'agit là d'une réserve importante de main-d'œuvre qualifiée⁽⁹⁾.

Le taux d'emploi moyen des femmes est aujourd'hui inférieur d'un peu plus de 20 points à celui des hommes, pour les deux classes d'âge 25-54 ans et 55-64 ans, même si cet écart a tendance à se réduire aujourd'hui. Le taux d'emploi entre 25 et 54 ans s'établit à près de 62 %, alors qu'il est à près de 74 % aux États-Unis⁽¹⁰⁾. Les taux d'emploi élevés des États membres vont de pair avec une progression forte de l'emploi des femmes. Les écarts entre les taux d'emploi des hommes et des femmes sont moins mar-

(9) Tel est le propos, du *Rapport sur le taux d'emploi*, 1998, relatant les performances des États membres dans le domaine de l'emploi, préparé pour le Conseil européen de Vienne de décembre.

(10) Il conviendrait sans doute de convertir ces taux en emplois en équivalent temps plein.

qués chez les plus jeunes. Les taux d'emploi élevés vont de pair avec un niveau élevé d'éducation. Or, les niveaux d'éducation progressent, notamment chez les filles, qui ont progressivement rattrapé, puis dépassé, le niveau de scolarisation des garçons.

Ceci assure la dynamique future des taux d'emploi féminins, qui serait donc acquise par l'accroissement des taux d'emploi des jeunes entrantes de plus en plus qualifiées sur le marché du travail ; et au cours des phases de la vie active qui suivent la première étape de l'insertion, par l'octroi des moyens nécessaires pour que les femmes continuent à travailler, voire par une recomposition des contrats sociaux entre les sexes, permettant par exemple, le rapprochement des durées de travail des hommes et des femmes.

« L'exploitation de ce potentiel » apporterait des avantages économiques et sociaux de toute nature. Une plus forte mobilisation du travail qualifié féminin est un moteur de croissance, grâce à ses effets positifs sur la demande globale, les potentiels d'innovation associés aux transformations rapides du contenu en qualification de la main-d'œuvre, et à l'élargissement des compétences valorisées. On connaît aujourd'hui le décalage entre la réussite scolaire des jeunes filles et leur insertion dans l'emploi.

Selon certains, la poursuite de la généralisation du travail féminin permettrait de contrarier le contre-choc démographique attendu au tournant des années 2006-2010

Aller vers un rapprochement des durées du travail des femmes et des hommes

Ce potentiel supplémentaire est mobilisable dans les pays à faible intensité de participation des femmes à l'activité professionnelle par un accroissement de leur taux d'activité. Dans les pays où les taux d'activité féminins sont déjà élevés, mais où les emplois sont en majorité des emplois à temps partiel court, le potentiel supplémentaire proviendrait d'une élévation des durées de travail.

Le rapprochement des durées de travail des hommes et des femmes peut en outre intervenir par deux canaux :

- le premier est de réduire les durées de travail à temps complet ; cela concerne les hommes, et aussi les femmes dans les pays où l'entrée de ces dernières sur le marché du travail depuis le milieu des années soixante s'est effectuée massivement par l'occupation d'emplois à temps complet. C'est le cas de la France, notamment.
- le second est d'accroître les durées de travail à temps partiel, de durées courtes à des durées longues, notamment dans les pays dans lesquels le travail à temps partiel est particulièrement élevé pour les femmes.

Ne regarder que le taux d'emploi à temps partiel ne suffit pas. La clé de lecture des dynamiques actuelles et futures des régimes d'emploi pour les femmes, c'est la durée du temps partiel : distinguant les durées longues

(qui caractérisent plutôt les pays du modèle nordique, Suède et Danemark) et les durées courtes (qui caractérisent plutôt les pays du groupe continental et insulaire pour la Grande Bretagne).

L'évolution de ces durées réagit aussi sur la manière dont se répartissent obligations familiales et activité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les équilibres des contrats sociaux entre les sexes vont poursuivre leurs évolutions. Comment peuvent évoluer ces « contrats sociaux entre les sexes », qui se « contruisent » avec les politiques d'emploi, les politiques familiales, et les politiques sociales (et fiscales) ?

Concernant l'égalité économique entre les hommes et les femmes, le sujet de l'emploi est central. C'est pourquoi nous examinons dans ce qui suit, en quoi il est possible, par les politiques d'emploi, de contribuer à infléchir et modifier ces équilibres.

Les politiques européennes au filtre des configurations sociales

Il est alors intéressant de revenir à certaines des configurations étudiées dans les premières parties de cette contribution, afin de montrer en quoi la volonté européenne commune *d'assurer la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes* se traduit par des modalités particulières dans chaque pays, visant à résorber les tensions dans l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Selon les démarches engagées dans le cadre de la stratégie européenne coordonnée pour l'emploi dans les pays européens à partir de 1998, suite au Conseil européen extraordinaire de Luxembourg de novembre 1998, la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est une des clés de l'amélioration des performances en matière d'emploi.

Dans les projets de lignes directrices pour l'emploi de 1999, décidées par le Conseil européen de Vienne, les politiques d'égalité des chances entre femmes et hommes interviennent au titre du quatrième pilier des engagements des États membres en matière d'emploi (« renforcer les politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes ») et comme une préoccupation transversale à l'ensemble des lignes directrices⁽¹¹⁾. Les lignes directrices incluses dans ce quatrième pilier comportent les éléments suivants :

- s'attaquer à la discrimination : en réduisant les écarts entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes, en corrigeant les déséquilibres de représentation des femmes et des hommes dans les secteurs d'activité et les professions ainsi qu'en prenant des mesures positives pour promouvoir l'égalité de rémunération pour un même travail ;

(11) Et pour les trois premiers piliers : « améliorer la capacité d'insertion professionnelle » ; « développer l'esprit d'entreprise » ; « encourager les capacités d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs ».

- concilier la vie professionnelle et la vie familiale : en soulignant l'importance pour les hommes et pour les femmes des politiques d'interruptions de carrières, de congé parental et de formules souples de temps de travail et de temps partiel ; en soulignant également l'importance de la mise en place de services d'accueil abordables, accessibles et de bonne qualité pour les enfants et autres personnes à charge ;

- faciliter la réintégration professionnelle : pour les femmes et pour les hommes qui envisagent de réintégrer la vie active rémunérée après une absence.

En 1998, les recommandations en matière d'égalité des chances étaient déjà présentes, mais elles ne figuraient pas comme une préoccupation transversale et elles étaient associées, dans le dernier pilier des axes de la démarche européenne coordonnée en faveur de l'emploi, à la question de l'égalité des chances en faveur des personnes handicapées... Cette première tentative n'a guère été fructueuse puisque les analyses des Plans nationaux d'action pour l'emploi des États membres pour 1998 indiquent que le volet des Plans nationaux d'action pour l'emploi traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes paraît « modeste et insuffisamment détaillé »⁽¹²⁾.

Dans les engagements annoncés pour 1998, les actions concrètes entreprises concernent principalement les gardes d'enfants et donc la « conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle ». Partant du constat commun du déficit de moyens pour assurer l'accueil et la garde des jeunes enfants (et de soins aux autres personnes dépendantes), les propositions des États membres reflètent leurs équilibres sociétaux. Certains pays privilégient la voie monétaire de la subvention, qu'elle soit accordée par le biais de l'impôt sur le revenu ou par des prestations destinées à participer au coût de la garde des enfants (Espagne, Portugal, Italie, mais aussi de façon plus marginale Grande-Bretagne et Pays-Bas). D'autres prévoient explicitement la création directe de places dans les crèches et les garderies (c'est le cas principalement de l'Autriche, des Pays-Bas et de la Grande Bretagne). Quant à la Suède, c'est le système de congé parental qui est cité au registre de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Ces systèmes de congé parental, associés à la « rotation des postes » et aux diverses interruptions de carrières sont évoqués par les pays appartenant au modèle nordique.

Chaque État membre semble ainsi avoir répondu à ce volet de la ligne directrice 17 en s'appuyant sur les configurations singulières que nous avons identifiées plus haut.

En France, le développement de l'État providence et des services aux familles ont permis de compléter et de rééquilibrer les fonctions assurées auparavant dans les familles. Les solidarités familiales persistent. Elles sont

(12) *Rapport conjoint sur l'emploi*, 1998, Commission des communautés européennes, décembre.

souvent complétées par les systèmes de protection collective. Cette complémentarité est considérée comme indispensable pour prévenir des inégalités, éviter la régression sociale, par un épuisement des solidarités privées et un effritement des liens sociaux. Il y a dès lors deux modalités pour assurer cette complémentarité : soit le développement des services professionnalisés, soit le soutien monétaire aux membres des familles qui éprouvent le besoin d'aide. Les travaux récents menés à ce sujet, dans le cadre de la Conférence sur la famille de juin 1998 et au Conseil d'Analyse Economique, sur les services de proximité, ont particulièrement insisté sur les actions publiques et collectives visant à développer les services collectifs et promouvoir la professionnalisation et la qualification des intervenants dans le cadre des services à domicile (ou plus largement « du domicile »). Cette voie est également prometteuse pour développer l'offre d'emploi.

Les démarches européennes coordonnées à mener dans le champ de l'emploi pour favoriser l'égalité économique entre les hommes et les femmes, consisteraient alors à œuvrer conjointement dans trois directions (cf. Supiot⁽¹³⁾) :

- prolonger les efforts d'égalisation formelle des situations de travail des hommes et des femmes, là où cela est insuffisant ;
- être attentif à la résolution des inégalités persistantes liées à la répartition des responsabilités domestiques ;
- porter une attention particulière à la représentation des intérêts des femmes dans les négociations collectives et les instances de concertation sociale et sociétale.

En effet, l'égalité en matière économique et l'égalité « en politique » sont intimement liées. Les configurations sur lesquelles nous nous sommes appuyées pour illustrer les contrats sociaux entre les sexes selon les pays de l'Union européenne l'ont aussi clairement montré.

(13) « Transformations du droit du travail et devenir du droit du travail en Europe », travaux pour la DGV coordonnés par Supiot, juin 1998.

Références bibliographiques

- Afsa C. (1996) : « L'activité féminine à l'épreuve de l'Allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévision*, n° 46, pp. 1-8.
- Barbier J-C et C. Rack (1998) : « Égalité des chances entre les hommes et les femmes : les politiques de l'emploi françaises à la lumière des politiques européennes », *Revue française des affaires Sociales*, n° 4, nov-déc.
- Barbier J-C. et J. Gautié (1998) : « Les politiques publiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis », PUF, Cahier du Centre d'Étude de l'Emploi, n° 37, PUF.
- Boulin J-Y. et G. Cette (1997) : « Réduire la durée du travail : l'exemple des Pays-Bas », *Futuribles*, n° 222, juillet-août.
- Commaille J. (1993) : *Les stratégies des femmes : travail famille et politique*, Paris, La Découverte.
- Commission des Communautés Européennes (1998) : *Rapport conjoint sur l'emploi*, décembre.
- Coupat K. et M-T. Letablier (1999) : « Temps et genre » in *Temps de travail et temps sociaux, pour une approche globale, vers de nouveaux compromis*, Gauvin et Jacot (coord.), Liaisons Sociales et ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- DARES (1997) : *Journée sur les inégalités de salaires des jeunes et des femmes*.
- Daune-Richard A-M. (1998) : « How does the 'Societal Effect' Shape the use of Part-Time Work in France, the UK and Sweden ? » in *Part-Time Prospects in Europe : An International Comparison of Part-Time in Europe, North America and the Pacific Rim*, O'Reilly et Fagan, London, Routledge
- Duncan S. (1995) : « Theorizing European Gender Systems », *Journal of European Social Policy*, (4), pp. 263-284.
- Esping-Andersen G. (1990) : *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Policy Press.
- Esping-Andersen G. (1997) : « L'État protecteur à la fin du siècle. Les conséquences de l'évolution du marché du travail, de la famille et de la démographie », in *Famille, marché, et collectivité. Équité et efficience de la politique sociale*, OCDE, Paris.
- Eurostat (1997) : « Les responsabilités familiales. Comment sont-elles partagées dans les ménages européens ? », *Statistiques en Bref*, n° 5.

- Eurostat (1998) : *Enquête Forces de travail 1996*, Luxembourg.
- Eurostat1(1998) : « Les dépenses de protection sociale en Europe », *Statistiques en Bref*, n° 14.
- Fagan C., J. O'Reilly et J. Rubery (1998) : « Le temps partiel aux Pays-Bas, en Allemagne et au Royaume-Uni : un nouveau contrat social entre les sexes ? » in *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Maruani (dir.), La Découverte, coll. Recherches.
- Fouquet A. (1999) : « Les temps et rythmes de vie en Europe » in *Temps de travail et temps sociaux, pour une approche globale, vers de nouveaux compromis*, Gauvin et Jacot (coord.), Liaisons Sociales et ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- Gauvin A. (1998) : « Le surchômage féminin à la lumière des comparaisons européennes » in *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Maruani (dir.), La Découverte, coll. Recherches.
- Gauvin A. et H. Jacot (coord.) (1999) : *Temps de travail et temps sociaux, pour une approche globale, vers de nouveaux compromis*, Liaisons Sociales et ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- Hantrais L. (1998) : *Interaction between Family Policies and Social Protection in the Context of Recent and Future Socio-Demographic Changes*, Rapport Commission Européenne (DGV).
- Hantrais L. et M-T. Letablier (1995) : « La relation famille-emploi, une comparaison des modes d'ajustement en Europe », *Centre d'Études de l'Emploi*, dossier n° 11, La Documentation Française.
- Hantrais L. et M-T. Letablier (1996) : « Familles, travail et politiques familiales en Europe », *Cahier du Centre d'Étude de l'Emploi*, n° 34, PUF.
- Hegewisch A. (1998) : « À mi-chemin entre l'Amérique et l'Europe, les femmes et le chômage en Grande-Bretagne » in *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Maruani (dir.), La Découverte, coll. Recherches.
- Kershen N. et M-T. Lanquetin (dir.) (1997) : *Séminaire européen 'Individualisation des droits, sécurité sociale, et égalité entre hommes et femmes'*, Université de Paris X-Nanterre et Commission européenne DGV, Paris, octobre.
- Lautier B. (1998) : « L'État et le social » in *L'État, la finance et le social*, Théret (ed.), Paris, La Découverte.
- Letablier M-T. (1997) : « La place de la famille dans les systèmes de protection sociale des pays européens », in *Séminaire européen 'Individualisation des droits, sécurité sociale, et égalité entre hommes et femmes'*, Université de Paris X-Nanterre et Commission européenne DGV, Paris, octobre.

- Lewis J. (1998) : « Politique familiale et marché du travail : le cas de la Grande-Bretagne dans une perspective européenne » in *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Maruani (dir.), La Découverte, coll. Recherches..
- Martin C (1997) : « Protection sociale et protection par la famille en Europe du sud : quelles spécificités ? » in *MIRE. Comparer les systèmes de protection sociale en Europe*, tome 3, Paris.
- Maruani M. (dir.) (1998) : *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte, coll. Recherches.
- Middlemans J. et R. Paserman (1996) : « Vivre sous le même toit, modèles familiaux dans l'Union européenne », *INSEE Première*, n° 493,
- O'Reilly J et C. Fagan (1998) : *Part-Time Prospects in Europe : An International Comparison of Part-Time in Europe, North America and the Pacific Rim*, London, Routledge
- Pfau-Effinger B. (1998) : « Gender arrangements in Netherlands, Germany and Finland » in *Part-Time Prospects in Europe : An International Comparison of Part-Time in Europe, North America and the Pacific Rim*, O'Reilly et Fagan, London, Routledge
- Plantenga J. et J. Rubery (1997) : *Les femmes sur le marché du travail : l'état de l'art*, Rapport pour la DGV, Université d'Utrecht, Pays-Bas.
- Rubery J. (1998) : « Women and the European Employment Market », *Congrès 'L'égalité est l'avenir'*, Commission Européenne, DGV, Bruxelles, 21-22 sept.
- Silvera R. (1998) : « Les salaires : toutes choses inégales par ailleurs ? », in *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Maruani (dir.), La Découverte, coll. Recherches.
- Supiot A. (1998) : *Transformations du droit du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la DGV.
- Torns T. (1998) : « Chômage et tolérance sociale à l'exclusion : le cas de l'Espagne » in *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Maruani (dir.), La Découverte, coll. Recherches.
- Wierinck M. (1998a) : « Temps de travail aux Pays-Bas : la voix des femmes », *Futuribles*, novembre.
- Wierinck M. (1998b) : « Pays-Bas : de la réduction du temps de travail à la combinaison des temps professionnels et privés », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 54, septembre.

Illustrations

Cartes

1. Protection sociale
2. Modèles familiaux
3. Articulation vie familiale et vie professionnelle
4. Régimes d'activité et d'emploi
5. Temps partiel
6. Écarts entre hommes et femmes
7. Engagement domestique
8. Écarts entre hommes et femmes par régions détaillées
9. Pratiques religieuses
10. Fécondité

Graphiques

1. Taux d'activité féminins selon l'âge
2. Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi des femmes et des hommes

Tableaux

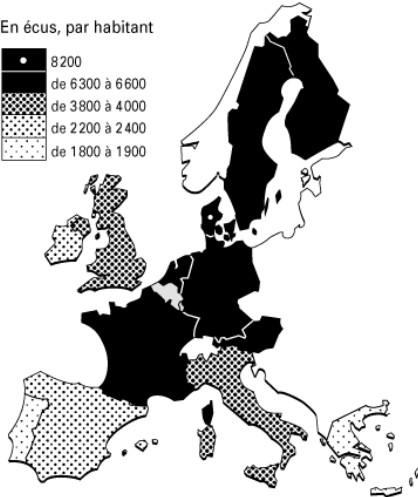
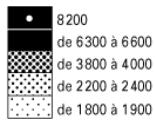
1. Le cadre social, familial et professionnel
2. Régimes d'activité et d'emploi

Les cartes et graphiques ont été réalisés par Anne Le Fur de l'AFDEC.

1. Protection sociale

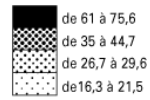
Dépenses de protection sociale (1995)

En écus, par habitant

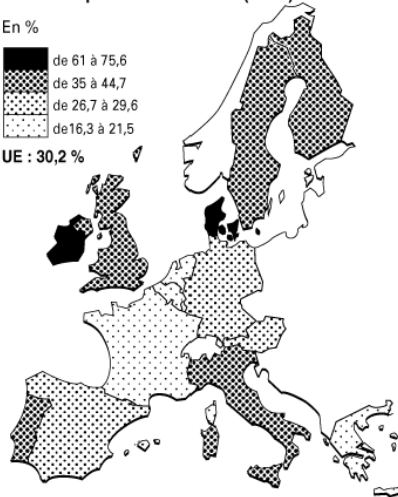


Contributions publiques dans les recettes de protection sociale (1994)

En %

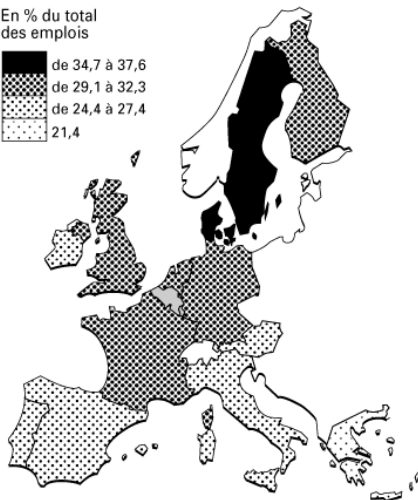


UE : 30,2 %



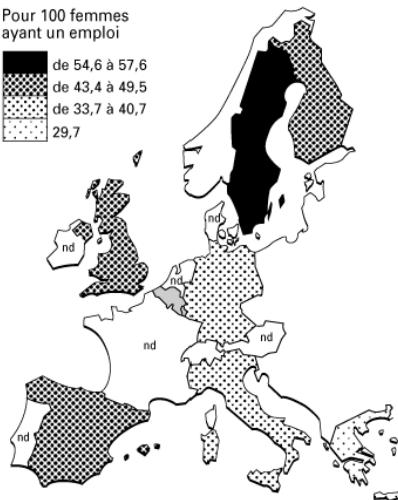
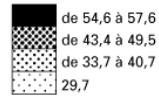
Part des services collectifs et sociaux, (y compris privés) dans l'emploi

En % du total des emplois



Part des services collectifs et sociaux, (y compris privés) dans l'emploi des femmes

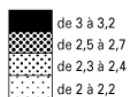
Pour 100 femmes ayant un emploi



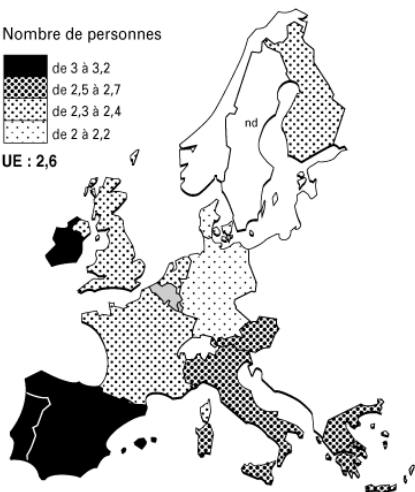
2. Modèles familiaux

Taille moyenne des ménages (1995)

Nombre de personnes

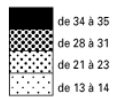


UE : 2,6

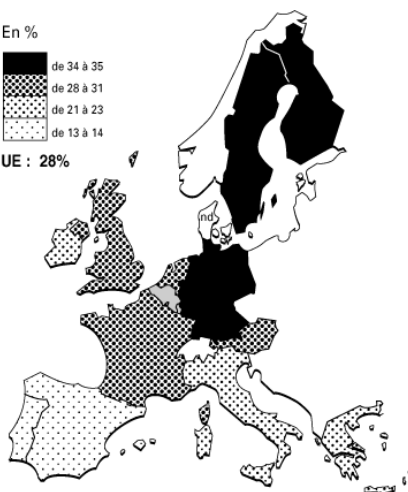


Ménages d'une seule personne (1995)

En %

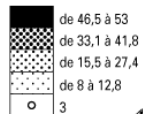


UE : 28%

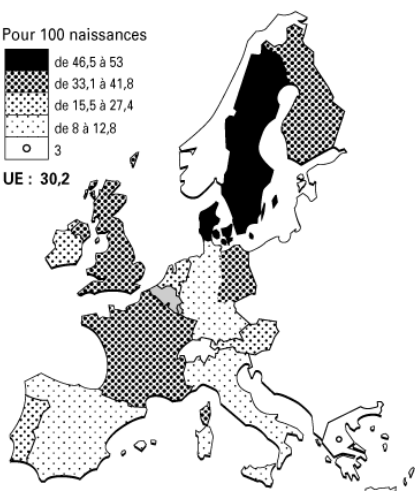


Naissances hors mariage (1995)

Pour 100 naissances

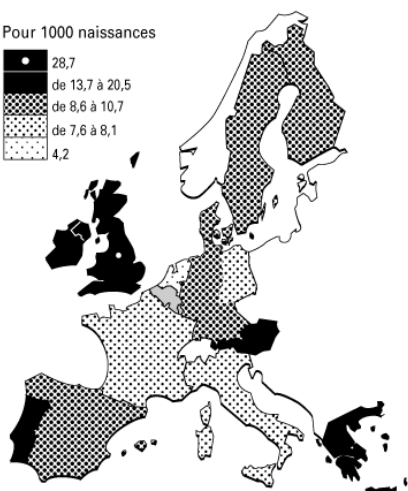
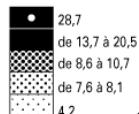


UE : 30,2



Mères de moins de 20 ans (1990-1995)

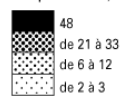
Pour 1000 naissances



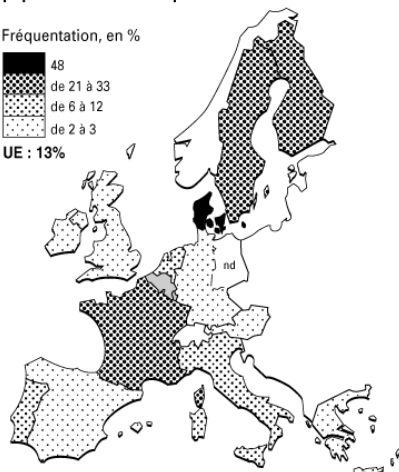
3. Articulation vie familiale et vie professionnelle

Équipements collectifs pour enfants de 0 à 3 ans

Fréquentation, en %

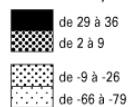


UE : 13%

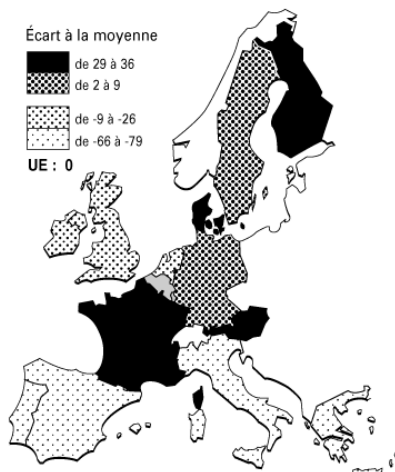


Prestations enfant

Écart à la moyenne

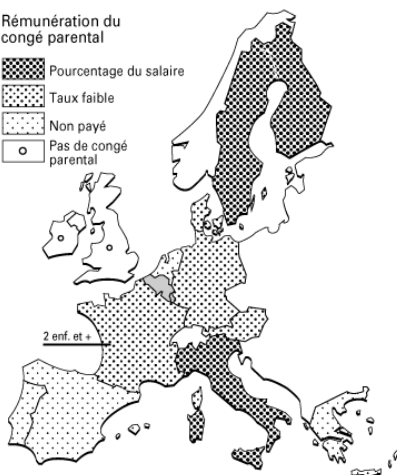


UE : 0



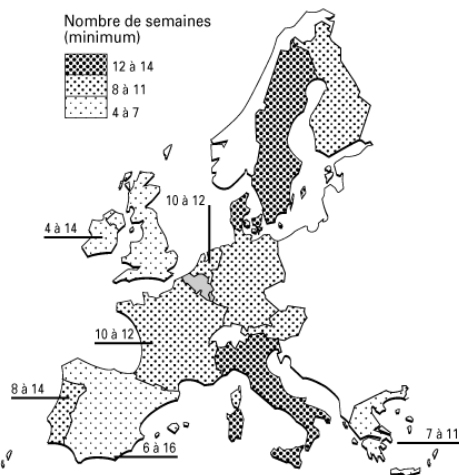
Congés parentaux

Rémunération du congé parental

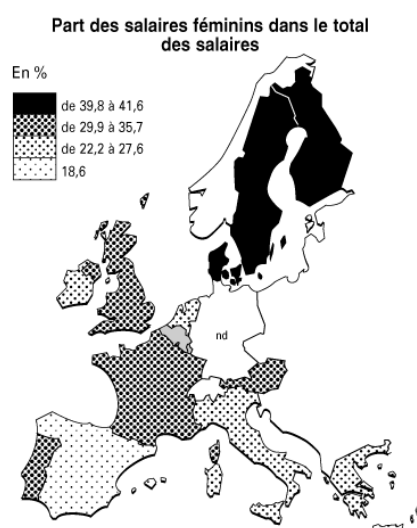
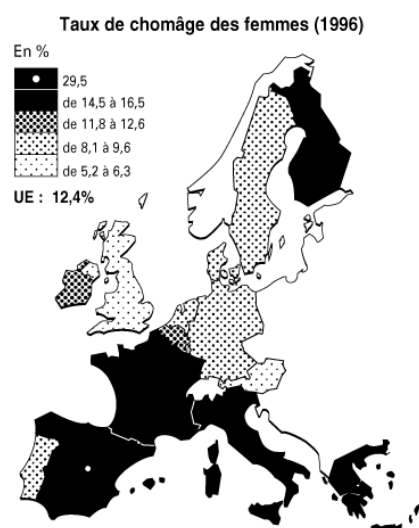
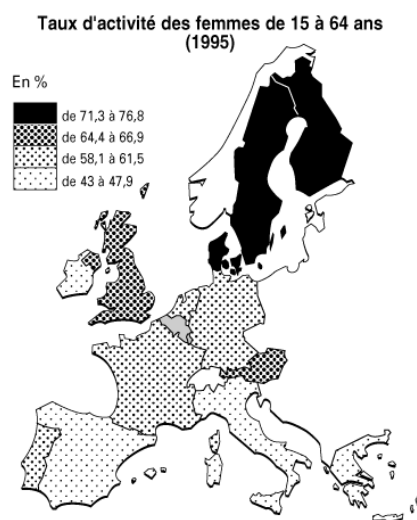
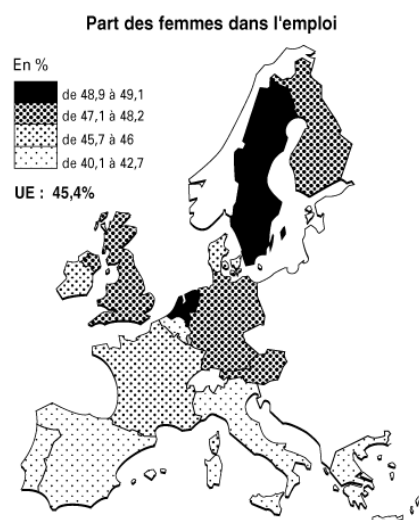


Congés de maternité

Nombre de semaines (minimum)

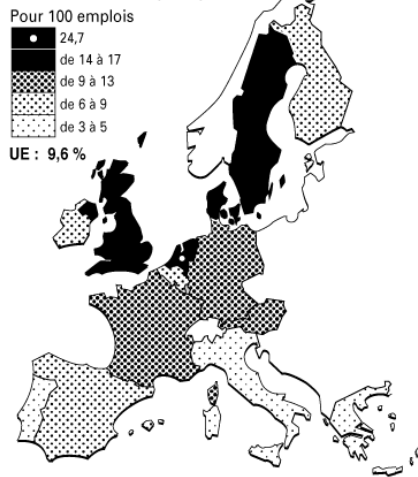


4. Régimes d'activité et d'emploi

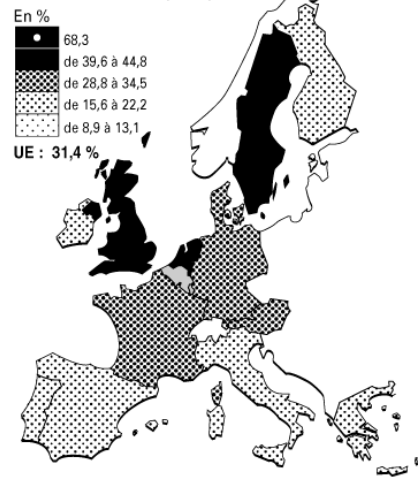


5. Temps partiel

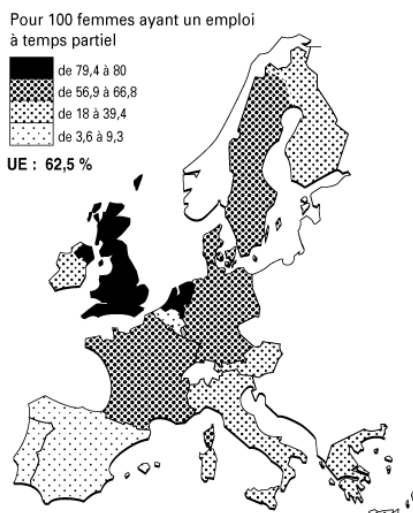
Part du temps partiel dans l'emploi total
(1996)



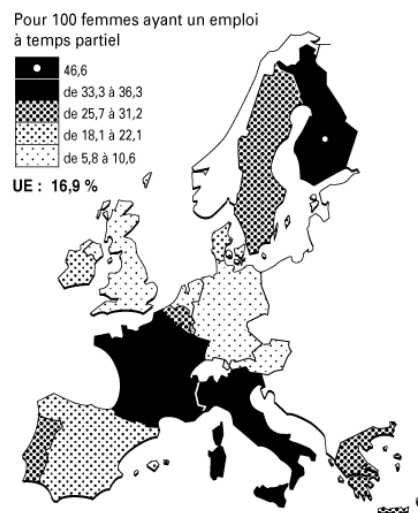
Part du temps partiel dans l'emploi féminin
(1996)



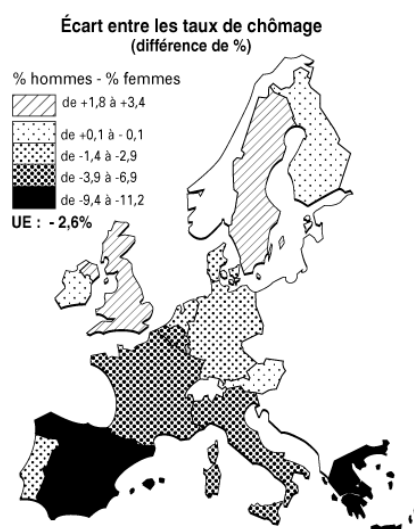
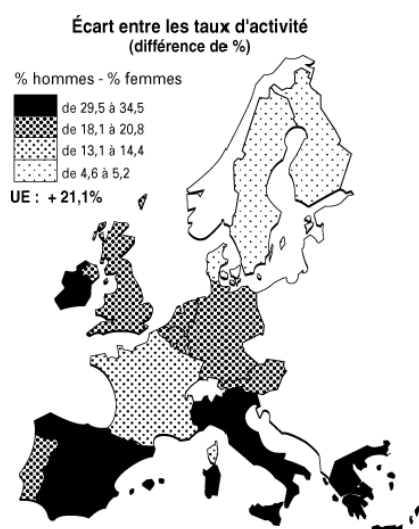
Le temps partiel «choisi»



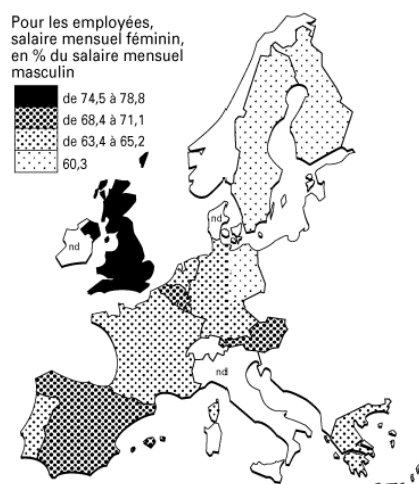
Le temps partiel «involontaire»



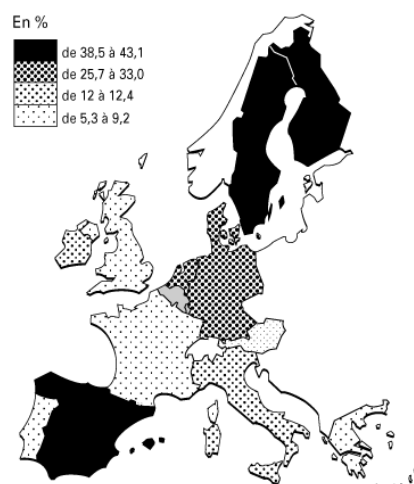
6. Écarts hommes/femmes



**Écart entre le salaire des femmes et le salaire
des hommes, dans l'industrie (1993)**



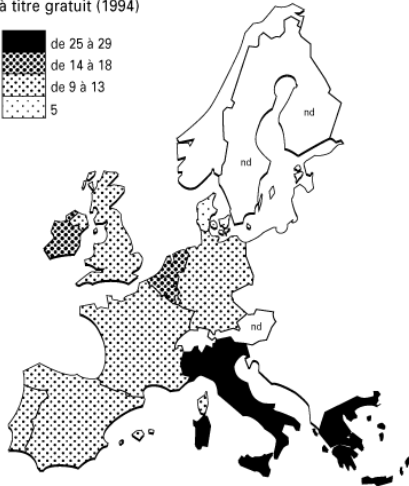
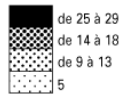
Part des femmes au Parlement (1994)



7. Engagement domestique

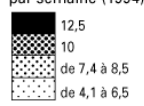
L'aide des grands-mères pour la garde des enfants

Part des femmes de plus de 50 ans déclarant garder des enfants à titre gratuit (1994)

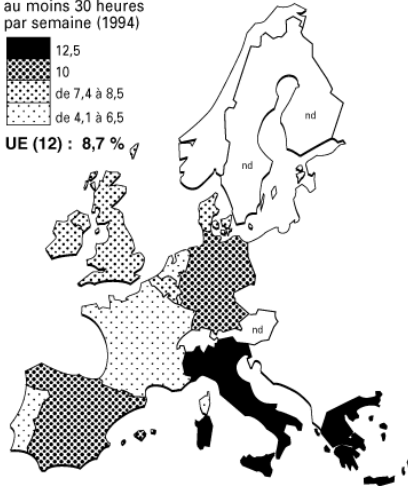


L'aide aux personnes dépendantes

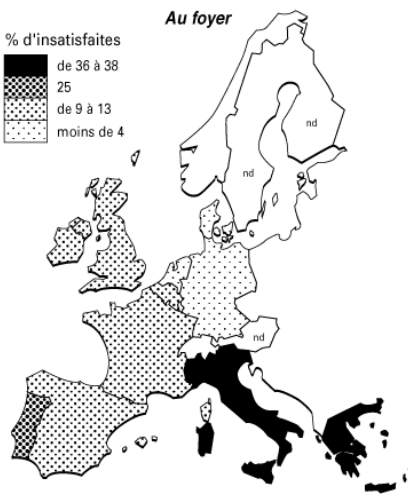
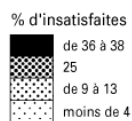
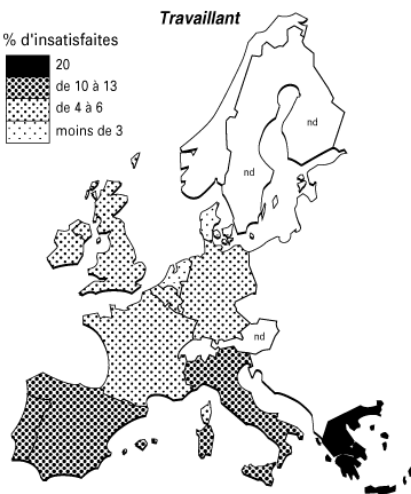
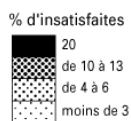
Soins aux « autres personnes » par les femmes qui travaillent au moins 30 heures par semaine (1994)



UE (12) : 8,7 %



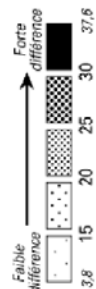
Insatisfaction à l'égard de l'activité principale chez les femmes au foyer et chez celles qui travaillent au moins 30 heures par semaine (1994)



8. Disparités régionales des taux d'activité et de chômage

Écart du taux d'activité (1995)

% hommes - % femmes (15-65 ans)



Valeurs extrêmes :

Alvénanmaa (Finlande) : 37,6 points

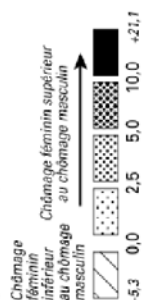
Sicile (Italie) : 37,6 points

UE à 15 : 21,2 points

Pas de données pour la Suède

Écart du taux de chômage (1995)

% femmes - % hommes



Valeurs extrêmes :

Ita (Finlande) : -5,3 points

Extremadura (Espagne) : 21,1 points

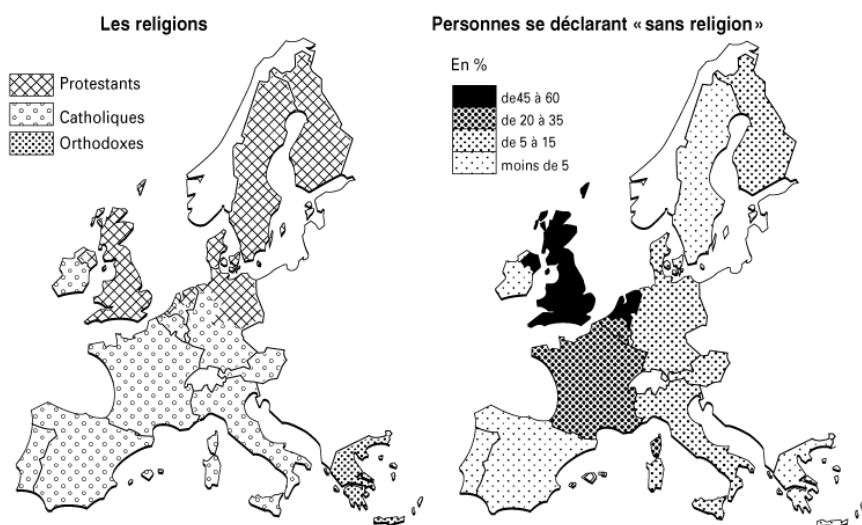
UE à 15 : 2,2 points

Pas de données pour l'Australie et la Suède

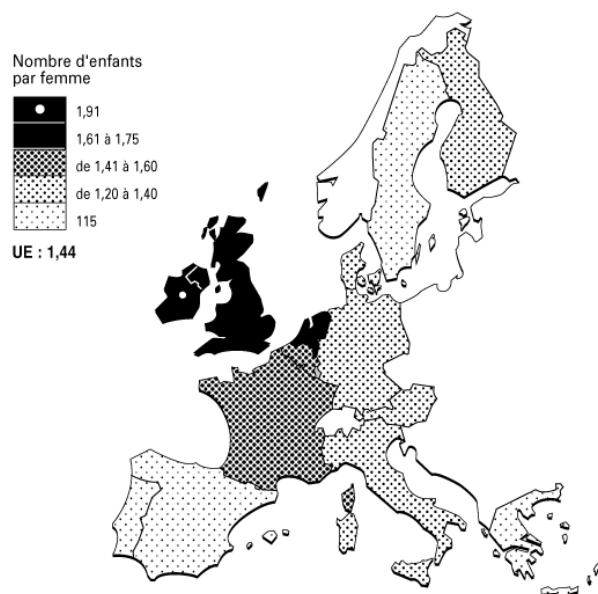
Découpage régional au niveau NUTS 2 (nomenclature des unités territoriales statistiques)

Segesa-Eurostat

9. pratiques religieuses



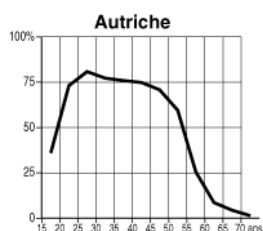
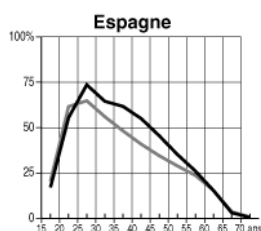
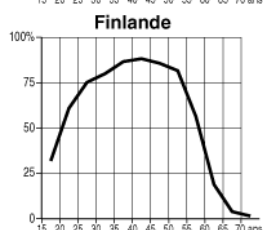
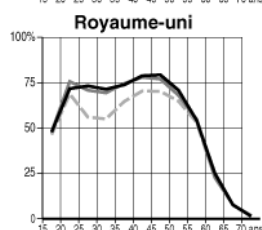
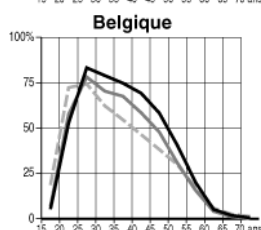
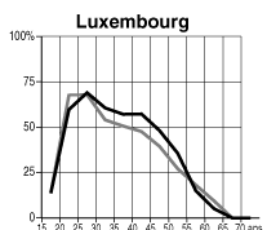
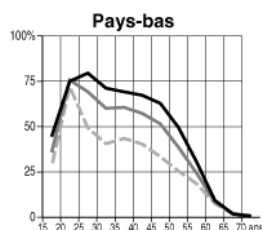
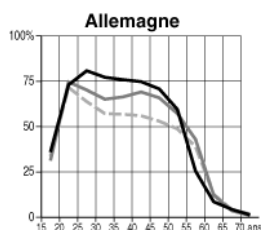
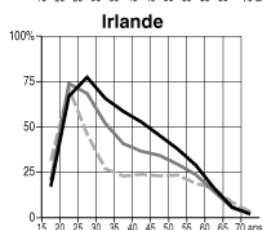
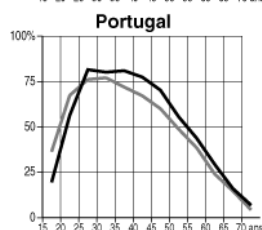
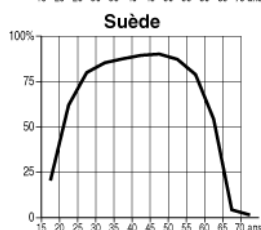
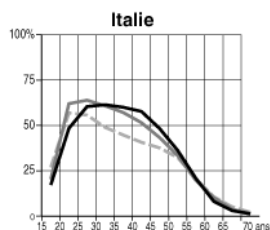
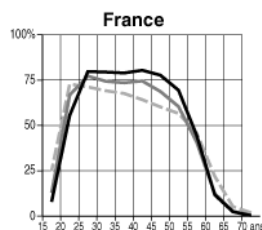
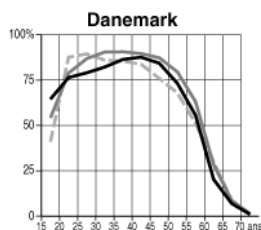
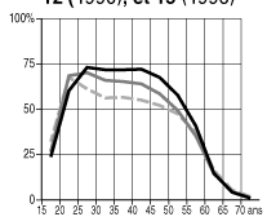
10. Indice conjoncturel de fécondité (1996)



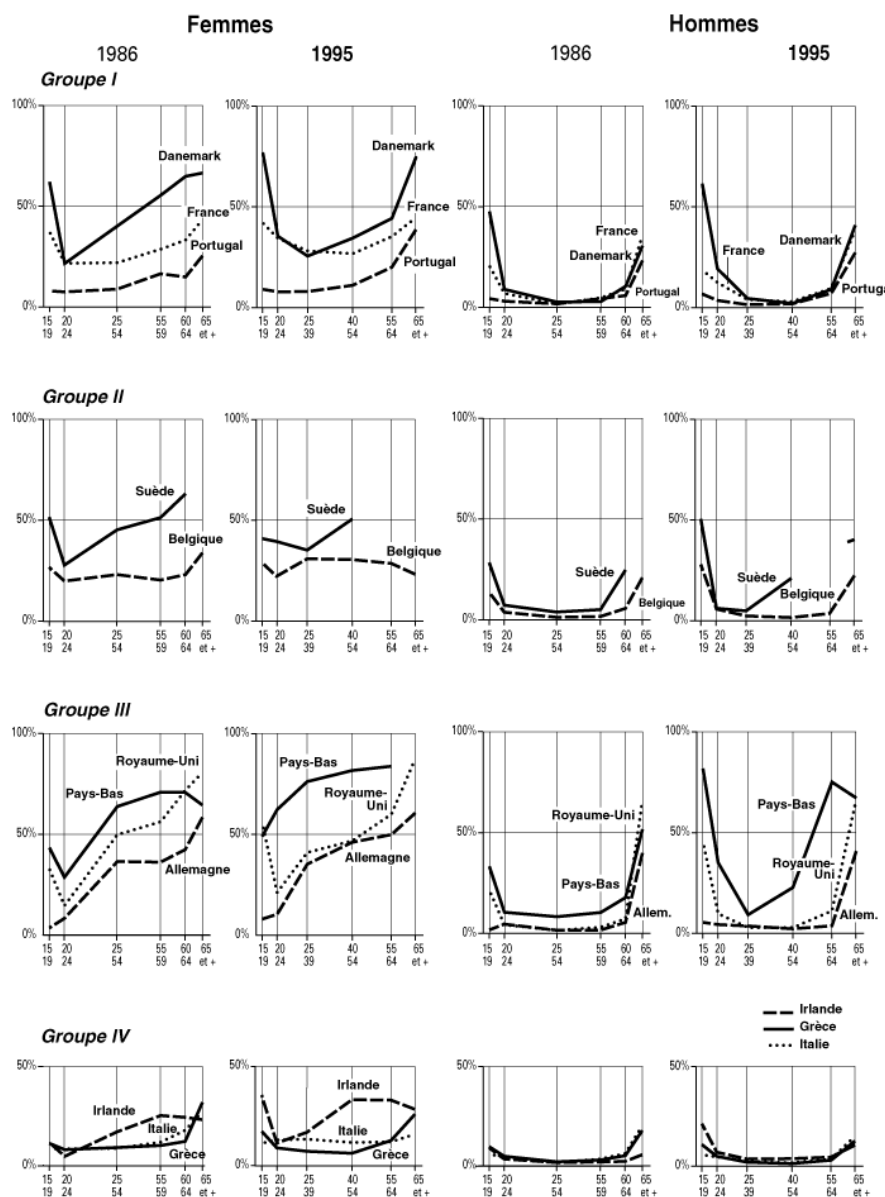
1. Taux d'activité féminins selon l'âge (1981, 1990 et 1996)

----- 1981
— 1990
— 1996

Europe des 10 (1981) 12 (1990), et 15 (1996)



2. Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi des femmes et des hommes selon l'âge



1. Le cadre social, familial et professionnel

	Protection sociale			Modèles familiaux				Articulations « vie familiale-vie professionnelle »						
	Dépenses de protection sociale ⁽¹⁾ Par habitant 1996	Contributions publiques dans les recettes de protection sociales ⁽²⁾	Structure des dépenses de protection sociale ⁽³⁾ En % des dépenses 1994	Taille moyenne des ménages ⁽³⁾ Nombre de personnes	Ménages d'une seule personne ⁽³⁾ En %	Naissances hors mariage ⁽³⁾ Pour 100 naissances 1995	Mères de moins de 20 ans ⁽³⁾ Pour 1000 naissances 1990-1995	Équipements collectifs pour les 0-3 ans ⁽³⁾ Fréquentation en %	Prestations enfants ⁽³⁾ Écart à la moyenne	Congé parental et maternité ⁽³⁾ Indicateur en mois écart à la moyenne	Congé de maternité ⁽²⁾ En mois	Congé parental ⁽²⁾ En mois	Rémunération du congé maternité ⁽³⁾	Rémunération du congé parental ⁽²⁾
Suède	6 600	nd	nd	nd	35	53	8,6	33	9	13,8	14	18 +	% de salaire	% salaire
Danemark	8 200	75,6	11,6	2	nd	46,5	8,7	48	33	7,8	14	9 +	Taux faible	Taux faible
Finlande	6 100	44,7	13,6	2,3	35	33,1	9,8	21	29	13,8	9,5-12,5	< 36	% de salaire	% de salaire
Allemagne	6 400	26,7	7,6	2,2	34	41,8 ^(*)	7,6 ^(*)	2	2	13,6	8	< 36	Salaires plein	Taux faible
Autriche	6 300	29,2	12,9	2,5	29	27,4	17,5	3	36	1,8	8	< 24	Salaires plein	Taux faible
Pays-Bas	6 100	16,3	5,4	2,3	31	15,5	4,2	8	-26	-7,2	10 à 12	< 24	Salaires plein	Non payé
Royaume-Uni	4 000	43,9	5,2	2,4	28	33,6	28,7	2	-17	-16,2	29	0	Taux faible ou nul	Pas de congé parental
Irlande	2 400	61	13,1	3,1	23	22,7	15,4	2	-9	-19,2	4 à 14	0	% salaire	Pas de congé parental
Italie	3 800	35	3,6	2,7	21	8	7,9	6	-74	-13,2	12	6	% salaire	% salaire
Espagne	2 200	29,4	1,7	3,2	13	11,1	8,9	2	-79	13,8	6 à 16	< 36	Salaires plein	Non payé
Grèce	1 900	19,2	1,2	2,7	21	3	13,7	3	-66	-13,2	7 à 11	3 X 2	Salaires plein	Non payé
Portugal	1 800	37,4	5,2	3	14	18,7	20,5	12	-67	4,8	8,5-14	6 à 24	Salaires plein	Non payé
France	6 100	21,5	9,6	2,4	29	37,6	8,1	23	32	13,8	10-12	< 36	% salaire	Taux faible ^(***)
U. européenne	—	30,2	7,6	2,6	28	23,4	nd	13	0	22,2	—	—	—	—

Notes : (*) Ex-RDA ; (**) Ex-RFA ; (*) Deux enfants et plus.

Sources : (1) Eurostat ; Portrait social, LFS (1996) et PCM (1994) ; (2) Linda Hantrais (d'après Eurostat, LFS).

2. Régimes d'activité et d'emploi

Part des femmes dans l'emploi ⁽¹⁾	Taux d'activité			Taux de chômage			Temps partiel					Salaire des femmes par rapport au salaire des hommes dans l'industrie en 1996 ⁽⁴⁾		Part des femmes au Parlement ⁽²⁾ En %		
	Taux d'activité des femmes ⁽³⁾	Taux d'activité des hommes ⁽³⁾	Écart H/F Différence de %	Femmes ⁽³⁾	Hommes ⁽³⁾	Écart H/F différence de %	Taux d'emploi à temps partiel des 15-64 ans ⁽³⁾ 1996	1995			Choisit %	Employées (m mensuel)	Ouvrières (horaire)			
								Part du tps partiel des femmes ⁽³⁾	Part du tps partiel dans l'emploi des femmes ⁽³⁾	Part du tps partiel dans l'emploi des hommes ⁽³⁾						
															Faute de mieux (%)	1995
Suède	49	76,8	82	5,2	8,6	10,4	1,8	16,2	43	10,3	27	56,9	76,1	—	40,4	
Danemark	45,7	74,2	87,3	13,1	8,4	5,5	-2,9	15,7	35,5	10,4	18,1	58,8	nd	84,5	33	
Finlande	48,2	71,3	75,9	4,6	15,6	15,6	0	6,8	15,7	8,1	46,6	27,3	78,8	—	38,5	
Allemagne • Ex-RDA • Ex-RFA	47,1	60,3	78,4	18,1	9,6	8,2	-1,4	10,4	33,8	3,6	9,4	66,8	74,5	79,1	25,7	
Autriche	47,7	64,4	82,9	18,5	5,2	5,3	0,1	9,7	26,9	4	6,9	18	69,4	74,8	—	
Pays-Bas	49,1	58,1	78,9	20,8	8,1	5,2	-2,9	24,7	67,2	16,8	5,8	80	64,8	65,5	8,9	
Royaume-Uni	47,3	66,9	85	18,1	6,3	9,7	3,4	16,3	44,3	7,7	10,6	79,4	60,3	—	9,2	
Irlande	46	47,9	78,7	30,8	11,8	11,7	-0,1	6,3	23	5,5	22,1	25,1	nd	72,6	12,4	
Italie	40,8	43	73,5	30,5	16,5	9,6	-6,9	3,3	12,7	2,9	33,3	28,2	—	—	12,9	
Espagne	40,1	45,6	75,1	29,5	29,5	17,7	-11,8	6,3	16,6	2,7	21,6	3,6	63,4	71,6	43,1	
Grèce	41,7	45,5	80	34,5	15,4	6	-9,4	3,6	8,4	2,8	31,2	39,4	69,5	77	5,3	
Portugal	42,7	61,5	80,4	18,9	8,4	6,4	-2	4,4	11,6	4,2	25,7	9,3	70,5	70,4	8,7	
France	46	61,3	75,7	14,4	14,5	10,6	-3,9	9,5	29,8	5,1	36,3	63,5	71,1	82,1	5,7	
Union européenne	45,4	57,1	78,2	21,1	12,4	9,8	-2,6	9,6	31,3	5,2	16,9	62,5	—	—	—	

Sources : (1) Linda Hantrais (d'après Eurostat, LFS) ; (2) Eurostat, Portrait social ; (3) R. Silveira (d'après Eurostat, SHG).

Annexe A

Modélisations économiques de la prise de décision dans la famille

Catherine Sofer

LEO-CRESEP, CNRS et Université d'Orléans

Introduction

La modélisation de la prise de décision dans la famille est l'un des champs dans lesquels la théorie économique a progressé de façon notable dans les années récentes. Ces avancées dans le domaine théorique commencent à donner lieu à des applications empiriques, dont les résultats sont encore fragiles mais dont les enjeux sont importants. En effet, ces modèles interviennent de façon fondamentale dans les analyses économiques qui relèvent notamment de trois principaux domaines d'étude :

- les évolutions démographiques ;
- la division du travail entre les conjoints, et en particulier l'offre de travail des femmes ;
- la répartition des revenus et l'analyse de la pauvreté.

Les évolutions démographiques

La théorie économique de la famille propose un certain nombre d'explications et d'analyses des changements démographiques, en matière de fécondité, de mariage, de cohabitation et de divorce, ou encore d'évolution du célibat, par exemple. Pour ne prendre qu'un seul exemple, on peut citer l'analyse de la baisse de la fécondité dans les pays développés à partir de la conjonction de l'augmentation de la valeur du temps, notamment des femmes, liée à celle des salaires réels, et de l'accroissement simultané de la

« qualité » des enfants, c'est-à-dire de leur niveau d'éducation, qui augmente sensiblement leur coût (Becker, 1981). Une analyse fine des effets des politiques familiales sur la fécondité, par exemple, fait nécessairement intervenir une, ou des mesures du coût de l'enfant, pour lesquelles il est utile, voire indispensable, de disposer d'une modélisation satisfaisante de la façon dont les revenus du ménage sont répartis entre les différents membres de la famille.

La division du travail entre les conjoints

L'accroissement de l'offre de travail des femmes est un des phénomènes économiques majeurs de la fin du XX^e siècle. L'analyse de cette offre est donc un facteur tout à fait nécessaire à la compréhension du fonctionnement actuel du marché du travail et aux prévisions qui peuvent être faites dans ce domaine. Or, les études empiriques les plus courantes, fondées sur une offre de travail individuelle des femmes, connaissent certaines limites, qui tiennent en particulier à l'interdépendance de l'offre de travail des conjoints dans la famille, que l'analyse de l'offre individuelle prend mal en compte. La modélisation de la prise de décision dans la famille dont l'une des composantes essentielles est la division du travail, débouche donc sur des estimations de l'offre de travail simultanée des deux membres d'un couple, qui apportent un gain de réalisme certain.

Par ailleurs, l'analyse de la prise de décision dans la famille devrait aussi nous éclairer sur la répartition du travail domestique. En effet, si on sait d'après les données dont on dispose qu'il est très majoritairement effectué par les femmes, malgré une participation (légèrement) accrue des hommes dans de nombreux pays, en particulier en Europe, il n'existe pas de modèle réellement satisfaisant permettant d'expliquer le phénomène. Là encore, les modèles de négociation, en particulier, devraient permettre un éclairage nouveau.

La répartition des revenus et l'analyse de la pauvreté

L'étude de la répartition interindividuelle des revenus, que l'on s'intéresse aux comparaisons intertemporelles ou internationales des inégalités de revenu, ou que l'on tente de mesurer l'importance d'un phénomène tel que la pauvreté, constitue historiquement l'un des premiers domaines d'application de l'analyse économique, dont l'intérêt n'a en rien perdu de son actualité. Cependant, les mesures du revenu dont on dispose sont toujours relatives au ménage, soit parce que ce dernier constitue l'unité à partir de laquelle sont collectées les données, soit, même dans les cas où on dispose d'informations sur les revenus apportés par ses différents membres, parce que le ménage, lorsqu'il comporte plusieurs personnes, opère généralement en son sein une redistribution des ressources. Il serait donc totalement insatisfaisant (c'est particulièrement vrai si le ménage comporte des enfants) d'identifier les ressources dont dispose chaque membre du ménage aux revenus qu'il apporte.

Pourtant, l'étude des inégalités ou de la pauvreté, a pour objet central la connaissance du bien-être individuel. Pour diviser le revenu du ménage, afin de passer de celui-ci au revenu des individus qui le composent, on fait traditionnellement des hypothèses (les échelles d'équivalence) qui peuvent conduire à utiliser des méthodes de calcul sophistiquées dans un certain nombre de cas, mais qui aboutissent toutes à imputer *in fine* un revenu identique à chacun des membres du ménage. Or, de plus en plus d'études empiriques tendent à montrer que cette hypothèse n'est pas conforme à la réalité. On peut citer, par exemple, l'article de Lundberg, Pollak et Wales (1997), qui montre que la consommation des enfants a augmenté sensiblement, en moyenne, lorsque récemment la Grande-Bretagne a décidé que les allocations familiales (d'un montant inchangé) seraient versées à la mère plutôt qu'au père. Là encore, si on veut lever l'hypothèse d'un partage égal du revenu, il est nécessaire de modéliser la prise de décision dans la famille afin de mieux comprendre la répartition du revenu et des consommations qui s'y effectue, dans laquelle les femmes et les enfants peuvent se trouver défavorisés.

La première partie sera consacrée à une présentation rapide des modèles théoriques. Les principales implications empiriques feront l'objet de la seconde partie. La présente annexe vise à établir un recensement indicatif des acquis de l'économie des décisions au sein de la famille sans prétendre à l'exhaustivité.

Aspects théoriques : dictature, coopération conflictuelle ou purs rapports de force

Trois grandes catégories de modèles sont utilisées pour représenter la famille, qui correspondent *grosso modo* à une évolution chronologique du regard que portent sur elle les économistes. À ces trois catégories, on peut ajouter une approche partiellement transversale, qui a le grand intérêt d'ouvrir de multiples possibilités de tests empiriques. Notons que, pour simplifier dans ce qui suit, le ménage est censé, dans le modèle de base, comporter seulement deux conjoints, mais la présence d'enfants ne modifie en général pas substantiellement les résultats obtenus.

Le modèle unitaire

C'est l'approche initiale dans laquelle la famille est modélisée comme un centre décisionnel unique (Becker, 1981). Les décisions familiales découlent de la maximisation d'une fonction d'utilité U commune aux deux membres du ménage :

$$U = U(X_f, X_h, Y)$$

Où X_f représente la consommation de la femme, X_h celle du mari et Y un bien public du ménage (comportant, par exemple, des enfants).

Cette fonction d'utilité est maximisée, comme dans la théorie traditionnelle du consommateur, sous une contrainte de revenu. Le revenu familial est la somme des revenus du travail des deux conjoints et de leurs revenus hors travail éventuels. L'offre de travail de chacun est déterminée de façon endogène par le modèle et respecte la règle de l'efficacité maximum, c'est-à-dire correspond à un optimum de Pareto.

Une variante de ce modèle comporte en outre la possibilité que les membres du ménage consacrent du temps à la production domestique (Gronau, 1977 et Cigno, 1991). Formellement, le ménage, au lieu de maximiser son utilité, maximise sa consommation X , consommation qui est produite à partir de temps de travail domestique de chaque conjoint :

$$X = X(L_f, L_h, I)$$

Où L_f représente le travail domestique de la femme, L_h celui du mari et I un agrégat de biens marchands achetés à partir de la somme des revenus au travail et hors travail des deux conjoints. La maximisation de la consommation X , sous une double contrainte de revenu et de temps détermine, outre les consommations de chacun, la répartition du temps des deux conjoints entre travail domestique et travail marchand. Là encore, la répartition du temps entre les deux conjoints, et, pour chacun d'entre eux, entre travail marchand et travail domestique, est Pareto-optimale.

On peut noter ici que, comme pour la fonction d'utilité familiale, la pondération réalisée par le ménage en ce qui concerne les consommations des deux conjoints (ainsi que celle des enfants éventuels) est supposée préexistante et reflétée, soit par la fonction d'utilité familiale, soit par l'agrégat de consommation X . Pour cette raison, le modèle unitaire a été critiqué sur des bases théoriques, et, comme par ailleurs il possède des implications testables, testé (et réfuté) sur le plan empirique.

Sur le plan théorique, la difficulté vient du passage des préférences de deux personnes (au moins) à une fonction d'utilité unique. Becker assimile la fonction d'utilité familiale à celle d'un chef de ménage animé de bonnes intentions. Bien entendu, l'hypothèse d'un « dictateur altruiste », comme on l'appelle parfois, de même que la fonction d'utilité familiale est quelquefois qualifiée de dictatoriale, voire de patriarcale, reste insatisfaisante sur le plan méthodologique, et inutilisable en pratique dès lors qu'on veut analyser les choix et les comportements des individus au-delà de la formation d'un ménage particulier, avant et après un divorce, par exemple. La théorie du consommateur repose, en effet, sur l'axiomatique des préférences individuelles et le passage de celles-ci à une fonction d'utilité collective pose, c'est bien connu depuis le théorème d'Arrow, un certain nombre de problèmes délicats dont la famille n'a aucune raison d'être exonerée (Bourguignon et Chiappori, 1992 et Chiappori, 1991).

En ce qui concerne l'aspect empirique, le modèle comporte une implication testable importante, connue sous le nom d'hypothèse d' « income

pooling », c'est-à-dire de mise en commun du revenu. En effet, la maximisation de l'utilité familiale (ou de l'agrégat de consommation) se fait sous la contrainte d'un revenu familial commun, dans lequel ont été ajoutées toutes les sources de revenu du ménage. La division du travail et la répartition des consommations entre conjoints (ainsi que la consommation des enfants) qui résulte du programme de maximisation ne devrait donc dépendre que de la valeur de ce revenu global, et non du titulaire initial des ressources. Autrement dit, le transfert d'une source de revenu hors travail⁽¹⁾ d'un conjoint à l'autre (par exemple des allocations familiales) devrait être sans effet sur l'équilibre du ménage. Nous verrons ci-dessous parmi les résultats empiriques qu'il n'en est rien, et que l'hypothèse d'« income pooling » est presque toujours réfutée par les tests.

L'approche par les jeux coopératifs⁽²⁾

Le ménage est décrit comme un lieu de négociation entre les conjoints. La modélisation est celle des jeux coopératifs, c'est-à-dire qu'il peut y avoir à l'origine divergences, conflit et/ou rapport de force entre homme et femme sur la répartition des consommations (qui inclut celle du loisir), mais il y a accord, en partant d'une situation de référence insatisfaisante, sur le fait de l'améliorer pour réaliser une division du travail Pareto-efficace. Cette représentation, qui repose sur l'existence, au sein du ménage, de deux individus aux préférences distinctes, échappe à la critique méthodologique du modèle unitaire. Formellement, chaque membre du couple a une fonction d'utilité :

$$U_f = U_f(X_f, X_h, Y) \quad ; \quad U_h = U_h(X_h, X_f, Y)$$

Où les indices f et h renvoient respectivement à la femme et à l'homme, X_i ($i = f, h$) sont les consommations privées (ou individualisables) et Y le bien public. L'apparition simultanée des consommations des deux conjoints dans chacune des deux fonctions d'utilité modélise l'existence d'altruisme dans le ménage, chacun accordant dans une certaine mesure une valeur positive aux consommations de l'autre.

L'équilibre correspond à la solution de négociation de Nash, dans laquelle les conjoints s'entendent pour maximiser le produit suivant (c'est en ce sens qu'il y a coopération) :

$$[(U_f - M_f)(U_h - M_h)]$$

M_i ($i = f, h$) correspond à l'utilité obtenue dans la situation de référence de chaque conjoint, aussi appelée point de menace, car aucun d'entre eux

(1) Si les revenus du travail d'un des conjoints se modifient, par exemple à la suite d'une variation de son salaire, cela induit une modification, non seulement du revenu mais des prix relatifs des biens (en particulier du loisir) susceptible de modifier, à l'équilibre, la répartition entre travail marchand et domestique et la division du travail entre les conjoints.

(2) Manser et Brown, 1980, Mc Elroy et Horney, 1981 et Lundberg et Pollak, 1993.

n'acceptera une répartition des consommations dans le ménage qui le laisse à un niveau de satisfaction inférieur à celle correspondant au point de menace.

Quelle est la situation de référence correspondant au point de menace ? La plupart des modèles (en particulier les premiers, Manser et Brown, 1980 et Mc Elroy et Horney, 1981) font intervenir le niveau de consommation (et de satisfaction) accessible pour chaque conjoint s'il était seul, c'est-à-dire en cas de divorce.

Cela implique, et il s'agit là d'un résultat fondamental des modèles de négociation en général, par opposition au modèle unitaire, que le niveau de satisfaction obtenu par la femme dans le ménage ne dépend pas seulement de l'altruisme de son mari (comme dans le modèle du « dictateur altruiste »), ou d'un consensus aux fondements mal définis, mais également de son point de menace : plus sa situation en cas de séparation est favorable, (par exemple plus elle dispose d'un salaire élevé, ou bien plus ses chances d'obtenir de son ex-mari une pension élevée sont fortes), plus elle est armée pour obtenir une répartition des ressources au sein du ménage qui lui soit favorable. Inversement, une femme au foyer, dont l'investissement principal en temps aurait donc été réalisé en travail domestique (incluant la prise en charge des enfants), dans une région ou un pays dans lequel les droits des femmes divorcées sur les revenus de leur ex-mari sont faibles ou inexistants, se verrait en règle générale très défavorisée en matière de pouvoir de négociation dans le ménage, donc en matière de partage des ressources.

Le choix de la situation de divorce comme point de menace est l'objet d'une controverse. Certains auteurs (Bergstrom, 1996) considèrent qu'en réalité, les négociations quotidiennes au sein d'un couple se pratiquent avec, en arrière plan, le risque d'une situation de conflit et de mésentente (Bergstrom évoque « les mots désagréables et les toasts brûlés ») plutôt qu'en brandissant systématiquement la menace d'un divorce. D'autres (Lundberg et Pollack, 1993) suggèrent que la situation de référence devrait être celle d'un ménage qui pratique strictement la division du travail socialement en vigueur. Les auteurs, pour qualifier cette dernière, font référence à la division « traditionnelle » du travail entre hommes et femmes, mais comme cette division « traditionnelle » est en fait de moins en moins en vigueur socialement, le problème de la division du travail de référence reste non résolu, du moins dans la plupart des pays développés.

Au-delà du choix du point de menace, le modèle de jeu coopératif se différencie du modèle unitaire par un certain nombre d'implications testables empiriquement, dont deux principales :

- La portée de l'hypothèse d' « income pooling » se trouve fortement réduite, voire disparaît : elle ne s'applique plus qu'aux revenus qui n'auraient d'incidence, ni sur les prix relatifs (ce qui exclut une variation des salaires des conjoints, comme c'était déjà le cas dans le cadre du modèle unitaire), ni sur le point de menace. Dans le cas où ce dernier est la situation en cas de

divorce, cela exclut les revenus individuels hors travail, mais non les transferts à destination du couple lui-même.

- Des variables extérieures, affectant le point de menace, mais non les revenus du couple, devraient avoir un effet sur le pouvoir de négociation des conjoints, et donc modifier la division du travail et la répartition des consommations d'équilibre (résultat qui n'est pas compatible avec le modèle unitaire). Par exemple, une modification de la législation sur le divorce ou des règles appliquées par les juges pour le versement de pensions alimentaires, ou encore une variation des possibilités de remariage au sein d'une population.

Notons que ce type de modélisation a été étendu pour rendre compte, non seulement des décisions en matière de travail marchand, mais également du partage du travail domestique entre les conjoints (Grossbard-Shechtman et Neuman, 1988)

Les modèles de jeux coopératifs peuvent être critiqués sur un certain nombre de points :

- le processus de négociation lui-même n'est pas modélisé, et donc fait l'objet d'un consensus qui prête le flanc à des critiques du même type (quoique à un degré moindre) que la fonction d'utilité familiale ;
- ils ne permettent pas de prendre en compte simultanément plusieurs points de menace éventuels ;
- ils ne rendent pas compte de l'aspect dynamique du processus de négociation dans le ménage.

Ces critiques ont débouché sur l'apparition de modèles de jeux non coopératifs (Hoddinot et Haddad, 1995, Bergstrom, 1996 et Lundberg et Pollack, 1996), au sujet desquels, malgré leur intérêt sur le plan théorique, on se contentera d'une brève présentation, dans la mesure où ils n'ont guère donné lieu, à des applications empiriques.

Jeux non coopératifs

Il s'agit d'une négociation multi-périodes, c'est-à-dire qu'à chaque période, les deux conjoints négocient quelle va être l'allocation des tâches et des ressources. L'horizon de vie est fini. Le modèle le plus complexe (Bergstrom, 1996) fait intervenir deux points de menace. À chaque période, les choix auxquels sont confrontés chaque conjoint peuvent se représenter de la façon suivante :

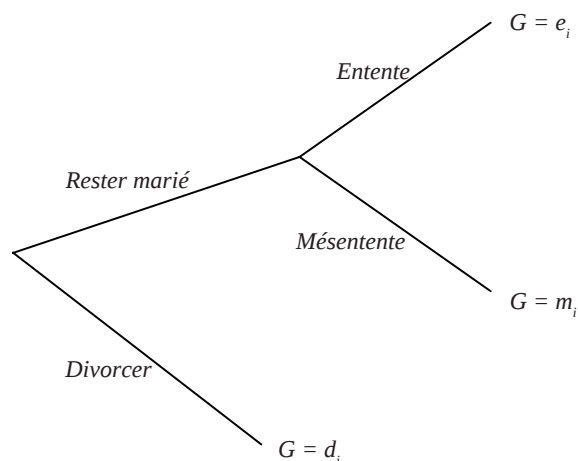
Pour chaque conjoint ($i = f, m$), G représente le gain relatif à chacune des trois situations : divorcer ($G = d_i$) ; rester marié(e), mais en situation de conflit dans le ménage (mésentente, $G = m_i$) ; ou rester marié(e), en situation d'entente ($G = e_i$).

Ce jeu admet deux types de solution :

- Si les menaces de divorce ne sont pas crédibles (les deux conjoints

peuvent simultanément être plus satisfaits en restant mariés), alors l'équilibre atteint est la solution de négociation de Nash (*cf. supra*) dans laquelle le point de menace correspond à la situation de poursuite du mariage avec mésentente.

- Si la menace de divorce de l'un des conjoints est crédible, il (respectivement elle) peut faire mieux seul(e) que pour n'importe quelle répartition acceptable, dans le cadre du modèle, par son conjoint (respectivement sa conjointe) dans le cadre du mariage, alors la situation d'équilibre est celle du divorce.



L'avantage de ce type de modélisation est qu'il permet de faire intervenir deux points de menace distincts : la situation en cas de divorce et celle de conflit ouvert dans le couple. Mais ce résultat est atteint au prix d'une complexification de la modélisation, sans que le résultat obtenu diffère en définitive de façon notable de l'équilibre obtenu avec un jeu coopératif. En particulier, les possibilités de tester empiriquement ce type de modèle semblent pour l'instant assez minces. Notons que les jeux non coopératifs conduisent parfois à une solution Pareto-optimale (c'est le cas de la solution du premier type du jeu précédent), mais que cela n'est pas nécessairement le cas.

Jeux avec règle de partage

Certains auteurs (Chiappori, 1992, Bourguignon et Chiappori, 1992 et Bourguignon, Brown, Chiappori et Lechêne, 1994) proposent une représentation de la prise de décision dans le ménage qui ne recoupe pas la distinction usuelle entre jeux coopératifs et jeux non coopératifs. L'hypothèse

principale qui est faite est que les décisions prises conduisent à un équilibre qui vérifie l'efficacité paretienne. L'argument principal mis en avant, qui semble en effet intuitivement raisonnable, est que le fait même de vivre en couple suppose un désir, au moins minimal, de coopération. On peut interpréter la recherche d'un optimum paretien comme une traduction minimaliste de ce désir de coopération. Ce type de modèle constitue un cas plus général, car il n'impose pas de type particulier de solution (tel que la solution de Nash), que les jeux coopératifs, qu'il englobe, ainsi qu'un certain nombre de jeux non coopératifs.

L'avantage de ce type de modèle est qu'il aboutit à des résultats empiriques très intéressants et susceptibles d'utilisation pratique éventuelle. Les auteurs montrent en effet, sous des hypothèses qui restent malheureusement encore très fortes (en particulier l'absence de biens publics, donc d'enfants), que la prise de décision dans le ménage se ramène alors à un processus en deux étapes :

- la mise en place d'une règle de partage du revenu, qui dépend des préférences individuelles et des points de menace de chacun ;
- la maximisation, de manière indépendante, de l'utilité de chaque conjoint sous la contrainte de budget découlant du partage décidé à la première étape.

La règle de partage reflète donc le pouvoir de chacun des deux conjoints, et le principal intérêt du modèle est la mise en évidence que celle-ci peut être estimée à l'aide d'outils statistiques, à partir de données d'enquête classiques. C'est-à-dire qu'on dispose – en théorie – d'une méthode pratique d'évaluation de la répartition des ressources entre les conjoints dans la famille. Si on doit pour le moment rajouter « en théorie », c'est que ces modèles, très récents, et comportant une formalisation, tant théorique qu'économétrique complexe, n'ont pas encore apporté tout ce qu'on pouvait en attendre. Les résultats obtenus, en effet, ne concernent encore qu'un certain nombre de cas particuliers, compte tenu des hypothèses nécessaires à l'obtention des résultats. Outre l'absence de biens publics déjà mentionnée, les résultats obtenus qui seront mentionnés plus précisément dans la seconde partie, ne sont valables que :

- soit si on suppose que l'offre de travail de chaque conjoint est fixée de façon exogène (Bourguignon et *alii*, 1994). À cette restriction près, on peut calculer la règle de partage en utilisant des données relatives à la consommation des ménages.
- soit en identifiant loisir et temps passé hors du travail marchand, c'est-à-dire en ne prenant pas en compte le travail domestique (Chiappori, Fortin et Lacroix, 1997).

À ces réserves près, les résultats de l'ensemble des modèles théoriques ouvrent des perspectives assez riches sur le plan empirique, dont on peut déjà dégager un certain nombre d'enseignements.

Aspects empiriques : mise en évidence de négociations et de rapports de force, le point de menace reste à déterminer

Un certain nombre d'éléments ressortent de la littérature, qui reste encore limitée par l'inexistence de données adaptées, en particulier dans de nombreux pays en matière de travail domestique.

Réfutation du modèle unitaire

Toutes les tentatives de test, à quelques exceptions près, tendent à réfuter le modèle unitaire. L'hypothèse d'« income pooling » est en effet rejetée systématiquement (Kooreman et Kapteyn, 1987, Thomas, 1990, Schultz, 1990 et Fortin et Lacroix, 1997, par exemple), même si les difficultés pratiques du test sont nombreuses. En effet, celui-ci ne doit faire intervenir qu'un transfert de revenu entre conjoints (éventuellement virtuel, c'est-à-dire réalisé à partir de l'estimation statistique) sans effet sur les prix relatifs. Cela exclut les revenus du travail, mais les revenus hors travail (patrimoine, transferts sociaux) ne sont pas toujours aisément individualisables. Les résultats sont toutefois convergents, le plus caractéristique étant celui mentionné par Lundberg, Pollak et Wales (1997) qui correspond à un test réalisé sous la forme d'une « expérimentation naturelle » et cité ci-dessus dans l'introduction, de l'effet sur les consommations d'équilibre du changement du bénéficiaire des allocations familiales en Grande-Bretagne. On trouve néanmoins quelques cas de validation de l'hypothèse d'« income pooling », notamment pour des ménages comportant de jeunes enfants (Lundberg, 1988 et Davies et *alii*, 1998).

La modélisation de la prise de décision dans la famille par une seule fonction d'utilité, telle qu'elle apparaît explicitement ou implicitement dans les modèles statistiques de consommation et leur estimation, ne repose donc pas sur des bases théoriques solides.

D'autre part, la représentation d'un modèle familial, soit « traditionnel » ou encore « patriarcal » (un « chef de ménage » prend des décisions au bénéfice de tous), soit lieu d'harmonisation complète des préférences individuelles ne correspond pas à la réalité : la famille est bien un espace politique, au sens où s'y déroulent des négociations et s'y expriment des rapports de force, conformément à la modélisation par la théorie des jeux. En effet, les modèles de jeux surmontent les tests empiriques.

Validation des modèles de jeux

Dans la mesure où les restrictions imposées par le modèle unitaire sont plus fortes que celles découlant des modèles de jeux, le premier est plus susceptible de donner lieu à un test négatif que ces derniers, ce qui, méthodologiquement parlant, permet bien de réfuter celui-ci mais pas nécessairement de valider ceux-là (cf. Bourguignon et Chiappori, 1992). Cependant, les quelques tests des modèles de jeux, sensiblement plus difficiles à réaliser que ceux du modèle unitaire, concluent à leur validation.

Les tests comportent, en particulier, la mise en évidence de l'effet d'une variable « externe » sur l'équilibre du ménage. Une variable externe doit influencer le point de menace sans avoir d'effet direct sur les revenus du couple, ce qui limite fortement les possibilités de choix. Deux types de variables ont jusqu'ici été utilisés :

- Le rapport du nombre d'hommes au nombre de femmes. Le point de menace, dans ce cas, est le divorce. Ce rapport n'a *a priori* aucune raison d'avoir un effet direct sur la répartition des tâches et des ressources dans la famille. Deux articles (Grossbard-Shechtman et Neuman, 1988 et Chiappori, Fortin et Lacroix, 1997) mettent pourtant en évidence un effet positif de cette variable sur la position des femmes dans la famille : l'interprétation en est que, plus le nombre d'hommes est élevé relativement à celui des femmes dans une région donnée (il s'agit dans les deux cas de données relatives à des États américains), plus ces dernières sont en position favorable, relativement à leur conjoint, sur le « marché » du remariage en cas de divorce. Ces résultats, assez surprenants de l'aveu même des auteurs, mériteraient une confirmation sur des données différentes.

- L'expérimentation naturelle interprétée par Lundberg, Pollack et Wales (cf. également Phipps et Burton, 1998, sur données canadiennes) constitue un test positif d'un modèle de jeu dans lequel le point de menace serait, non pas le divorce, mais un mariage conflictuel. En effet, c'est dans le cadre de la poursuite du mariage que les allocations familiales sont versées à la mère, et non au père, et c'est dans ce cadre seulement que celle-ci peut en dériver un avantage relatif. En cas de divorce, les allocations seraient, en toute hypothèse, versées au parent qui a la garde des enfants. Le transfert des allocations d'un bénéficiaire à l'autre ne modifie donc pas la situation qui prévaudrait en cas de divorce. On peut néanmoins penser que, lorsque la femme devient bénéficiaire, son information sur le niveau de vie qu'elle atteindrait en cas de divorce s'améliore, dans la mesure où elle a plus de chance que son mari de conserver la garde des enfants. Une réduction de l'incertitude relative à la situation en cas de divorce, peut donc avoir pour effet d'améliorer sa situation relative également lorsque le point de menace est le divorce.

Notons qu'aucun test ne permet actuellement une discrimination entre les modèles de jeux coopératifs et non coopératifs.

Quel point de menace ?

Cette discussion des tests des modèles de négociation montre que le débat n'est pas nettement tranché entre les tenants de la situation de divorce et ceux qui mettent en avant un mariage conflictuel. Peut-être certains jeux non coopératifs, qui font intervenir un double point de menace, correspondent-ils le mieux à la réalité ? D'autres tests, faisant intervenir de nouvelles variables (par exemple des pratiques d'attribution de pensions alimentaires ou de prestations compensatoires), sont nécessaires pour éclaircir cette question.

La division du travail dans la famille

On ne reviendra pas ici sur l'offre de travail marchand des femmes, et en particulier sur l'effet bien connu sur celle-ci de variables telles que le niveau de diplôme, ou encore le nombre d'enfants. Plus rares sont les recherches qui prennent en compte simultanément les deux conjoints. Des résultats récents tendent à montrer, pour la France, une similitude des comportements entre conjoints en matière d'offre de travail : les ménages tendraient à associer, soit des gros travailleurs, soit des conjoints tous deux plutôt portés sur le loisir, sauf en présence de jeunes enfants, où la complémentarité devient la règle. De même, des résultats récents sur données anglaises (Davies, Joshi, Killingsworth et Peronaci, 1998) montrent que, en ce qui concerne le travail marchand, on observe une interdépendance des décisions des conjoints en présence de jeunes enfants, mais une relative autonomie de ceux-ci dès lors que le ménage n'en comporte plus, reflétant plutôt dans ce dernier cas les résultats d'un modèle de jeu non coopératif.

Faute de données disponibles, le plus souvent, on dénombre encore moins de recherches qui prennent en compte également la division du travail domestique. Alors que les variables traditionnelles en économie, telles que le salaire potentiel, ou la valeur du temps, jouent un rôle important dans l'explication du travail marchand des femmes, la répartition entre conjoints du travail domestique apparaît moins sensible aux effets de ce type de variable (Brines, 1993 et Davies et *alii*, 1998). L'élément le plus déterminant dans cette perspective est le degré de participation des femmes au marché du travail. Si on ordonne le degré de participation dans l'ordre croissant : inactivité, travail à mi-temps, travail à plein temps, plus le degré de participation de la femme est élevé, moins elle effectue de travail domestique et plus le conjoint a une participation intensive (mais qui reste toujours minoritaire, en moyenne) au travail domestique (*cf.* le complément de Michel Glaude, dans ce rapport). Il y a donc bien pour les femmes substitution entre travail domestique et travail marchand, mais c'est moins vrai pour les hommes, et, de plus, on note peu d'effets des salaires relatifs hommes/femmes sur le partage du travail domestique. Dans l'article de Davies et *alii*, qui concerne des ménages anglais, la seule variable pour laquelle est montrée un sensible effet positif sur un partage plus égalitaire des tâches domestiques est un niveau d'éducation supérieur des deux conjoints. Le même effet du diplôme apparaît pour la France.

Conclusion

La représentation d'un modèle familial, soit « traditionnel » ou encore « patriarcal » (un « chef de ménage » prend des décisions au bénéfice de tous), soit comme lieu d'harmonisation complète des préférences individuelles, comme dans le modèle « unitaire » ne correspond pas à la réalité : la famille est bien un espace politique, au sens où s'y déroulent des négociations et s'y expriment des rapports de force, conformément à la modéli-

sation par la théorie des jeux. Dans cette négociation, chaque acteur possède comme « point de menace » une ou plusieurs situations de référence, dont sans doute (il faudrait de nouvelles confirmations empiriques) le niveau atteint en cas de séparation. Si on considère une femme vivant en couple, par exemple, cela implique que plus sa situation en cas de séparation est favorable, (par exemple plus elle dispose d'un salaire élevé, ou bien plus ses chances d'obtenir de son ex-mari une pension élevée sont fortes), plus elle est armée pour obtenir une répartition des ressources au sein du ménage qui lui soit favorable.

Enfin, on observe bien pour les femmes une substitution entre travail domestique et travail marchand conforme à ce que prédisent les modèles théoriques : plus leur salaire potentiel est élevé et moins elles ont d'enfants, plus elles travaillent sur le marché et moins elles fournissent de travail domestique. Mais ce résultat n'est plus valable pour les hommes, et, de plus, on note peu d'effets des salaires relatifs sur le partage du travail domestique entre hommes et femmes.

Références bibliographiques

- Becker G. (1981) : *A Treatise on the Family*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Bergstrom T.C. (1996) : « Economics in a Family Way », *Journal of Economic Literature*, vol. XXXIV, décembre, pp. 1903-1934.
- Bourguignon F., M. Browning, P-A. Chiappori et V. Lechêne (1994) : « Incomes and Outcomes: A Structural Model of Intra-Household Allocation », *Journal of Political Economy*, 102, pp. 1067-1096.
- Bourguignon F. et P-A. Chiappori (1992) : « Collective Models of Household Behavior », *European Economic Review*, 36, pp. 355-364.
- Brines J. (1993) : « The Exchange Value of Housework », *Rationality and Society*, vol. 5, n° 6, pp. 302-340.
- Chiappori P-A. (1991) : « Nash-Bargained Household Decisions: A Rejoinder », *International Economic Review*, 56, pp. 63-89.
- Chiappori P-A., B. Fortin et G. Lacroix (1997) : *Household Labour Supply, Sharing Rule and the Marriage Market*, miméo, CREFA Université de Laval.
- Cigno A. (1991) : *Economics of the Family*, Clarendon Press.
- Davies H., H. Joshi, M. Killingsworth et R. Peronaci (1998) : « How do Couples Spend their Time? », *Communication présentée à la Conférence de l'AEA*, Perpignan, avril.

- Fortin B. et G. Lacroix (1997) : « A Test of the Unitary and Collective Models of Household Labour Supply », *Economic Journal*, 107, pp. 933-955.
- Grossbard-Shechtman S.A. et S. Neuman (1988) : « Women's Labor Supply and Marital Choice », *Journal of Political Economy*, 96, pp. 1294-1302.
- Gronau R. (1977) : « Leisure, Home Production and Work: The Theory of the Allocation of Time Revisited », *JPE*, décembre.
- Hoddinot J. et L. Haddad (1995) : « Does Female Income Share influence Household Expenditure Patterns? Evidence from Côte d'Ivoire », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57, pp. 77-96.
- Horney M.J. et M.B. Mc Elroy (1988) : « The Household Allocation Problem: Empirical Results from a Bargaining Model », *Research in Population Economics* 6, pp. 679-694.
- Kooreman P. et A. Kapteyn (1987) : « A Disaggregated Analysis of the Allocation of Time within the Household », *Journal of Political Economy*, 95, 2, pp. 223-249.
- Lundberg S.J. (1988) : « Labor Supply of Husbands and Wives: A Simultaneous Equations Approach », *Review of Economics and Statistics*, 70(2), mai, pp. 224-35.
- Lundberg S.J. et R. Pollak (1993) : « Separate Spheres Bargaining and the Marriage Market », *Journal of Political Economy*, 10, pp. 987-1010.
- Lundberg S. J. et R. Pollak (1996) : « Bargaining and Distribution in Marriage », *Journal of Economic Perspectives*, automne, vol. 10-4, pp. 139-158.
- Lundberg S., R.A. Pollak et T.J. Wales (1997) : « Do Husbands and Wive Pool their Resources? Evidence from UK Child Benefit », *Journal of Human Resources*, 22, pp. 63-480.
- Manser M. et M. Brown (1980) : « Marriage and Household Decision Theory. A Bargaining Analysis », *International Economic Review*, 21, pp. 21-34.
- Mc Elroy M. et M. Horney (1981) : « Nash-Bargained Decisions: Toward a Generalization of the Theory of Demand », *International Economic Review*, 22, pp. 333-349.
- Phipps S.A. et P.S. Burton (1998) : *What's Mine is Yours? The Influence of Male and Female Incomes on Patterns of Household Expenditures*, Economica, 65.
- Schultz T.P. (1990) : « Testing the Neoclassical Model of Family Labor Supply and Fertility », *Journal of Human Resources*, 25, pp. 599-634.
- Thomas D. (1990) : « Intra-Household Resource Allocation: An Inferential Approach », *Journal of Human Resources*, 25, pp. 635-664.

Annexe B

Carrières et salaires : une comparaison hommes/femmes

Christel Colin

INSEE

Durant les cinquante dernières années, le niveau de formation des femmes a fortement augmenté, conduisant à une égalisation, voire un dépassement du niveau de formation initiale des femmes par rapport à celui des hommes. En 1997, selon l'Enquête Emploi, 24,3 % des femmes actives, contre 21 % des hommes actifs, avaient un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat, et 13,7 % des femmes, contre 10,9 % des hommes, avaient un niveau de diplôme égal au baccalauréat.

Parallèlement, les taux d'activité féminins ont crû avec les générations (sauf aux âges extrêmes), et atteignent maintenant environ 80 % à tous les âges entre 25 et 50 ans. Le différentiel de taux d'activité entre hommes et femmes ne cesse de s'atténuer ; au milieu des années quatre-vingt-dix, il est de 15 à 20 % entre 25 et 50 ans.

Malgré cela, le salaire moyen des femmes reste inférieur à celui des hommes. En 1997, le salaire net moyen des hommes était supérieur de 25 % à celui des femmes, pour les emplois à temps complet. Deux aspects des écarts de salaires entre hommes et femmes seront ici abordés : le rôle des différences de carrières, et l'impact de la concentration sectorielle des emplois.

Écarts de salaires entre hommes et femmes : le rôle des différences de carrières

Les écarts de salaire moyen entre hommes et femmes pourraient s'expliquer par des différences de caractéristiques individuelles ou d'emplois d'occupés. Toutefois, si on essaie de contrôler ces différences, subsistent des disparités de rémunération. Ainsi, l'estimation d'équations de gains sur les salariés âgés de 30 à 45 ans (Enquête Jeunes et carrières 1997) montre qu'à capital humain identique, les femmes obtiennent des salaires plus faibles que les hommes. À nombre d'années d'études et expérience professionnelle réelle identiques⁽¹⁾, les hommes ont un salaire supérieur de 21 % à celui des femmes. À diplôme le plus élevé obtenu et expérience identiques, les hommes ont un salaire supérieur de 19 % à celui des femmes.

Une partie de cet écart peut être reliée aux différences de niveau des emplois occupés tels qu'ils sont appréhendés dans la nomenclature des catégories socioprofessionnelles, à niveau d'études identique. En effet, lorsqu'on ajoute la catégorie socioprofessionnelle aux équations de gains, l'écart de rémunération à capital humain identique se réduit. À diplôme le plus élevé, expérience, et catégorie professionnelle identiques, les hommes ont un salaire supérieur de 13 % à celui des femmes. Une partie de la discrimination est donc liée à des différences d'accès aux emplois, sans qu'on arrive à identifier complètement l'origine des écarts résiduels.

Les femmes rentabilisent moins bien leur diplôme que les hommes, mais mieux leurs années d'études

Le diplôme apparaît un meilleur facteur explicatif du salaire que le nombre d'années d'études. La comparaison des modèles utilisant l'un ou l'autre fait apparaître une contradiction, au moins apparente. Alors que le rendement des diplômes apparaît supérieur pour les hommes pour une majorité de diplômes (sauf DEUG et paramédical), le rendement d'une année d'études supplémentaire apparaît plus faible pour les hommes que pour les femmes. Ceci suggère que le nombre d'années d'études est une meilleure mesure du diplôme pour les femmes, les hommes mettant plus de temps que les femmes à obtenir un diplôme de niveau équivalent. De plus, à niveau de diplôme équivalent, le choix de filières moins rémunératrices peut jouer en défaveur des jeunes filles.

(1) Dans les modèles d'équations de gains présentés, on contrôle aussi la durée du travail, la tranche de taille de l'établissement employeur, le statut (salarié du privé, salarié de l'État ou des collectivités locales, salarié intérimaire ou en CDD), le secteur d'activité de l'établissement employeur (4 secteurs), la région (Île-de-France ou province), la reprise d'études en cours de vie professionnelle, du travail avant la fin des études. D'autre part, les modèles ont également été testés en contrôlant du biais de sélection qui peut exister du fait qu'on n'estime les équations de gains que sur l'ensemble des salariés qui occupent effectivement un emploi au moment de l'enquête (équation de participation en amont et ratio de Mills dans l'équation de salaire). Les coefficients sont modifiés à la marge, et le sens des conclusions est inchangé. Les résultats indiqués sont ceux des modèles sans ratio de Mills.

Ainsi, par rapport à un homme (respectivement une femme) qui a terminé ses études à 16 ans et qui a la même expérience professionnelle totale et ancienneté, un homme (resp. une femme) qui a terminé ses études à 18 ans a un salaire supérieur de 15 % (resp. 20 %), un homme (resp. une femme) qui a terminé ses études à 20 ans a un salaire supérieur de 32 % (resp. 41 %), un homme (resp. une femme) qui a terminé ses études à 24 ans a un salaire supérieur de 72 % (resp. 83 %).

Mais le rendement comparé des différents diplômes (tableau) montre que seuls les diplômes de niveau Bac + 2 et les diplômes du secteur paramédical et de la santé apportent un supplément de salaire supérieur ou égal pour les femmes (par rapport à aucun diplôme). Les rendements du BEP-CAP sont très proches. Ces résultats sont cohérents avec ceux obtenus dans d'autres études, comme Bayet, 1996b ou Simonnet, 1996.

Rendement des diplômes

En % de salaire en plus apporté par chaque diplôme par rapport à la référence : sans diplôme

Diplôme le plus élevé obtenu	Hommes	Femmes	Modèle incluant la qualification de l'emploi	
			Hommes	Femmes
Sans diplôme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CEP	ns	ns	- 6	- 5
BEPC	17	9	- 5	- 7
BEP-CAP	11	9	ns	ns
Bac général	38	29	6	7
Bac professionnel ou technique	34	25	6	5
DEUG	53	53	7	18
DUT-BTS	64	58	15	22
Paramédical, santé	61	61	21	24
2 ^e ou 3 ^e cycle universitaire	106	94	28	29
Grande école	140	120	43	35

Champ : Salariés âgés de 30 à 45 ans.

Exemple de lecture : Par rapport à un homme sans diplôme ayant la même expérience, ancienneté, durée de chômage et d'inactivité, ... (situation de référence), un homme titulaire d'un baccalauréat général a un salaire supérieur de 38 %. L'indication « ns » signifie qu'il n'y a pas d'écart significatif avec la situation de référence.

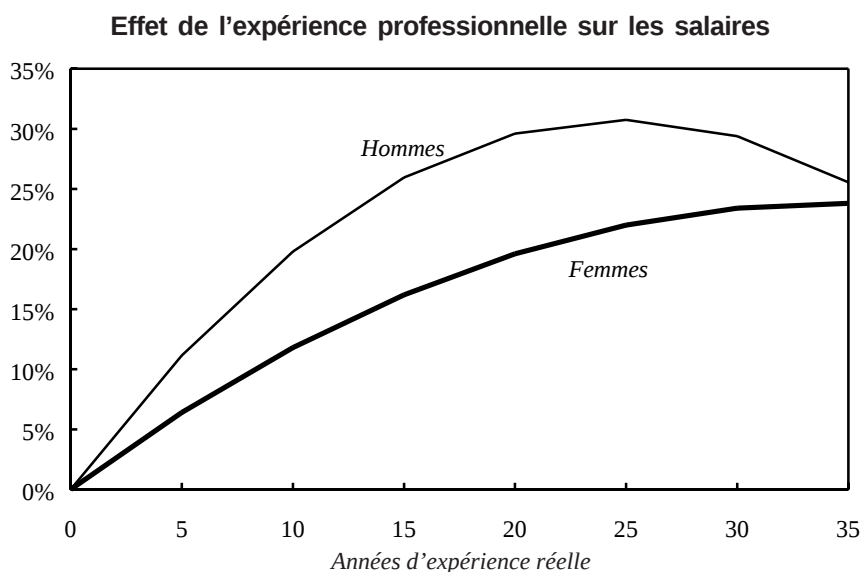
Source : Enquête Jeunes et Carrières complémentaire à l'enquête Emploi, 1997.

Le supplément de salaire apporté par un diplôme donné est en partie lié à l'accès qu'il ouvre à des postes mieux rémunérés. En effet, lorsqu'on tient compte de la nature des emplois occupés (mesurée par la catégorie socioprofessionnelle), le rendement des diplômes est divisé par trois environ. Les résultats sur le rendement comparé des diplômes entre hommes et

femmes deviennent beaucoup plus proches. Le rendement du baccalauréat général, du baccalauréat professionnel, des 2 et 3^e cycles universitaires deviennent très proches, le rendement du DEUG reste supérieur pour les femmes, le rendement des DUT-BTS et des diplômes paramédicaux devient supérieur pour les femmes. Seul le rendement des diplômes de grandes écoles reste sensiblement inférieur pour les femmes.

Le rendement de l'expérience professionnelle est plus faible pour les femmes

Le rendement de l'expérience professionnelle totale réelle est concave ; il est plus faible pour les femmes que pour les hommes à toutes les durées observées par la source, même si l'écart a tendance à se réduire avec l'expérience (graphique).



Champ : Salariés âgés de 30 à 45 ans

Lecture : Le graphique indique le supplément de salaire en % d'un individu ayant n années d'expérience, par rapport à individu sans expérience, à, diplôme, ancienneté, etc. identiques. En coupe il s'agit d'écart entre individus de générations différentes, et non de progressions salariales individuelles.

Source : Enquête Jeunes et Carrières complémentaire à l'enquête Emploi, 1997.

Le rendement de l'ancienneté dans l'entreprise actuelle est également concave, mais supérieur pour les femmes par rapport aux hommes. Ces conclusions rejoignent celles de Glaude et Lhéritier, 1995, mais pas celles (pour l'ancienneté) de Bayet, 1996b, qui utilisait une spécification différente. Les carrières internes seraient donc plus valorisées pour les femmes.

Les interruptions de carrière ont une incidence négative sur le salaire

Les interruptions d'activité, chômage ou inactivité, induisent des pénalités de salaire importantes, pour les hommes comme pour les femmes. Elles sont toutefois moins pénalisantes pour les femmes. Le chômage est plus pénalisant que l'inactivité pour les femmes, c'est l'inverse pour les hommes. Ainsi, à diplôme et expérience totale identiques, un homme (respectivement une femme) qui a connu un an de chômage (cumulé) a un salaire inférieur de 5 % (resp. 4 %) à celui d'un homme (resp. d'une femme) qui n'a connu aucun épisode de chômage d'au moins six mois. Ces pénalités s'élèvent à - 12 % pour les hommes et - 9 % pour les femmes pour une durée cumulée passée au chômage de 3 ans. Pour l'inactivité, un homme (respectivement une femme) qui a connu un an d'inactivité (cumulé) a un salaire inférieur de 6 % (resp. 2 %) à celui d'un homme (resp. d'une femme) qui n'a connu aucun épisode d'inactivité d'au moins six mois. Ces pénalités s'élèvent à - 15 % pour les hommes et - 5 % pour les femmes pour une durée cumulée passée en inactivité de 3 ans. D'autres études (Bayet, 1996b et Sofer, 1990), avaient conclu à un effet positif pour les femmes, et négatif pour les hommes, du temps passé hors du marché du travail. Cependant, ces études ne distinguaient pas les effets en fonction du caractère choisi ou non de l'interruption⁽²⁾.

L'impact des épisodes de chômage sur le salaire est réduit de moitié environ lorsqu'on contrôle la catégorie socioprofessionnelle. Ceci suggère que les années de chômage ont un effet négatif à la fois sur l'accès aux positions hiérarchiques ou professionnelles mieux rémunérées, et sur le salaire à catégorie professionnelle donnée. L'impact des périodes d'inactivité est moins affecté.

Les femmes accèdent moins souvent que les hommes aux postes de cadres, à diplôme équivalent

Une partie des écarts de salaire entre hommes et femmes à capital humain identique est donc liée à des différences d'accès aux positions. De fait, si l'on compare la probabilité d'occuper un emploi de cadre pour les hommes et les femmes, ayant un diplôme identique et un niveau d'expérience égal, on observe systématiquement une probabilité plus faible d'occuper un emploi de cadre pour une femme que pour un homme.

Au bout de dix ans d'expérience, un titulaire d'un baccalauréat général⁽³⁾ qui a un emploi a 17 % de chances d'occuper un emploi de cadre si

(2) Les estimations de Sofer (1990) portent sur des données de 1977, alors que le taux de chômage était encore faible. Les interruptions de carrière considérées dans Bayet, 1996b, sont d'une durée cumulée d'au moins deux ans, l'inactivité doit donc y être sur-représentée par rapport au chômage.

(3) Ayant entre 30 et 45 ans, n'ayant connu aucun épisode de chômage ni d'inactivité d'au moins six mois.

c'est un homme, 8 % si c'est une femme. Pour un titulaire d'un diplôme de deuxième ou troisième cycle universitaire, ses chances d'occuper un emploi de cadre avec dix ans d'expérience sont de 76 % s'il s'agit d'un homme, de 57 % s'il s'agit d'une femme. Enfin, pour un diplômé d'une grande école, ses chances d'occuper un emploi de cadre avec dix ans d'expérience sont de 88 % s'il s'agit d'un homme, de 76 % s'il s'agit d'une femme.

Salaires et concentration sectorielle des emplois

La mesure de la discrimination ou des écarts de salaire entre hommes et femmes « toutes choses égales par ailleurs » se heurte au problème de la comparabilité des emplois occupés par les hommes d'une part, les femmes d'autre part. De nombreuses professions sont en effet sexuées, c'est-à-dire occupées majoritairement soit par des hommes, soit par des femmes.

Les secteurs très féminisés offrent des salaires moindres

Au niveau des secteurs d'activité, nombre de secteurs où les femmes sont sur-représentées (par rapport à leur proportion moyenne dans l'économie) sont des secteurs qui forment la queue de peloton dans la hiérarchie salariale. Tel est le cas de l'habillement-cuir, des services personnels et domestiques, du commerce de détail, des hôtels et restaurants, des industries du textile. Une exception notable est le secteur des activités financières, où les femmes représentent 54 % de la main d'œuvre, mais qui figure néanmoins dans le haut de la hiérarchie des secteurs en termes de rémunérations (sources : Enquête Emploi, et Enquête sur la Structure des salaires complémentaire aux DADS de 1994). Ceci n'est pas seulement l'effet d'une plus grande présence de femmes, qui occuperaient des emplois moins qualifiés que les hommes, ce qui conduirait mécaniquement à des salaires moyens par secteur plus faibles. Lorsqu'on considère les effets du secteur d'activité dans des équations de gain contrôlant des différences de qualification et du sexe, on observe des hiérarchies sectorielles robustes, qui placent une grande partie des secteurs très féminisés en bas de la hiérarchie : habillement-cuir, textile, hôtels-restaurants, services personnels, commerce de détail principalement (Bayet, 1996a et Goux et Maurin, 1995).

De plus, l'ajout du taux de féminisation du secteur dans les équations de gains montre que celui-ci a un effet négatif sur le niveau de rémunération. Ainsi, à caractéristiques individuelles égales, un individu (homme ou femme) qui travaille dans un secteur où le taux de féminisation est supérieur de 10 % à celui du secteur d'emploi d'un autre individu subit une pénalité de salaire de 2 %. Là encore, une partie de l'effet vient des différences d'emplois occupés. Lorsqu'on se place à catégorie professionnelle identique, un supplément de taux de féminisation de 10 % du secteur d'emploi se traduit pas une pénalité de salaire de 2 % pour les hommes, mais n'a pas d'effet sur le salaire d'une femme. En introduisant non pas le taux de féminisation

du secteur, mais celui de l'emploi, Sofer (1990), avait trouvé que « le taux de féminisation exerce un effet clairement négatif sur le salaire, plus marqué pour les hommes que pour les femmes, mais de faible ampleur (élasticité – 0,002) ».

Néanmoins, les secteurs très féminisés sont aussi ceux où se créent des emplois actuellement, en particulier les secteurs des services.

Quelques éléments de comparaisons internationales

Les différences de rémunération entre hommes et femmes ne constituent pas une spécificité française. Par exemple, sur le champ des établissements de dix salariés et plus de l'industrie, du commerce, de la construction, des banques et services aux entreprises, le salaire horaire moyen des femmes correspondait en 1995 à 84 % de celui des hommes en Suède, 73 % en Espagne, 65 % au Royaume-Uni (Eurostat, 1997). Une étude comparative approfondie relative à la France et l'Allemagne a mis en évidence le même écart de salaire horaire entre hommes et femmes des deux côtés du Rhin (24 % en moins pour les femmes^(*)). De plus, lorsqu'on contrôle l'âge, l'ancienneté, l'activité économique et la taille de l'établissement employeur, le groupe professionnel, etc., le salaire des femmes reste inférieur de 16 % à celui des hommes en Allemagne, de 15 % en France (Kaukewitsch et Rouault, 1998).

Aux Pays-Bas, une étude a montré que lorsqu'on contrôle le niveau d'éducation, le temps de travail, l'ancienneté, l'âge, la qualification de l'emploi, l'activité économique et la taille de l'établissement employeur, l'écart de salaire horaire entre hommes et femmes tombe à 9 %, alors qu'il est de 26 % sur les salaires moyens (Keuzenkamp, 1998). La mesure de cet écart résiduel est toutefois sensible à la nature des variables dont on dispose pour définir les individus ayant des caractéristiques « identiques ».

(*) Sur le champ restreint des établissements de dix salariés et plus de l'industrie, du commerce, de la construction et des services financiers.

Références bibliographiques

- Bayet A. (1996a) : « L'éventail des salaires et ses déterminants », *Données Sociales 1996*, pp. 190-198.
- Bayet A. (1996b) : « Carrières continues, carrières incomplètes et salaires », *Économie et Statistique*, n° 299, pp. 21-36.
- Colin C. (1995) : « L'éventail des salaires par profession », *INSEE Première*, n° 366.
- Colin C. (1997) : « La valorisation de l'éducation et de l'expérience professionnelle à travers le salaire : quelles différences entre hommes et femmes ? », *Les Cahiers du MAGE*, 2/97.
- Eurostat (1997) : « Factors which Influence Earnings », *Statistics in Focus*.
- Glaude M. et J-L. Lhéritier (1995) : « Salaire et taux de chômage local. Salaire et carrières incomplètes. Salaire et niveau de vie : trois études statistiques sur données individuelles », in *Salaire minimum et bas salaires*, L'Harmattan.
- Goux D. et E. Maurin (1995) : « Persistance des hiérarchies sectorielles de salaires : un réexamen sur données françaises », *Document de Travail de la Direction des Études et Synthèses Économiques*, G9505, INSEE.
- Kaukewitsch P. et D. Rouault (1998) : « Les structures des salaires en France et en Allemagne en 1995 : une analyse statistique comparative des hiérarchies salariales », *Économie et Statistique*, n° 315, 1998, pp. 3-27.
- Keuzenkamp S. (1998) : « Statistics of Occupational and Pay Differences between Men and Women in the Netherlands », *Communication à ECE/INSTRAW/UNSD*, Genève, 20-22 avril.
- Simonnet V. (1996) : « Mobilité professionnelle et salaire : des différences entre hommes et femmes », *Économie et Statistique*, n° 299, pp. 59-71.
- Sofer C. (1990) : « La répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination ? », *Économie et Prévision*, n° 92-93, pp. 77-85.

Annexe C

Les disparités de retraites entre hommes et femmes : vers une réduction ?^(*)

Carole Bonnet et Christel Colin

INSEE

La question de l'égalité entre hommes et femmes en matière de retraite revient régulièrement au centre des débats sur la protection sociale. D'une part, les inégalités de retraite entre hommes et femmes sont pour partie le résumé des inégalités observées sur le marché du travail, sur lesquelles divers constats existent (comme Briant, Rimbart et Sofer, 1994). D'autre part, dans les débats sur l'individualisation des droits, la substitution d'un régime universel aux régimes professionnels existants est parfois évoquée comme un moyen de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, avec la remise en cause de la notion d'ayant droit et de dépendance à l'égard du conjoint (Jepsen, Meulders et Plasman, 1997). Néanmoins, il n'est pas évident qu'un tel système, théoriquement plus égalitaire, réduise les inégalités de retraite (Zaidman, 1998). En effet, dans le système de retraite français, coexistent des droits directement liés à la carrière professionnelle et des droits, contributifs ou non, visant à limiter l'impact sur la retraite des aléas et interruptions de carrière, qui concernent principalement les femmes. Le mécanisme du minimum contributif, les bonifications ou majorations pour enfants, limitent de fait les écarts de retraite entre hommes et femmes.

Pour éclairer ce débat, nous dressons un état des lieux des différences constatées entre hommes et femmes en matière de retraite actuellement, puis nous nous livrons à un exercice de prospective à l'horizon 2020, à l'aide d'un modèle de microsimulation dynamique.

(*) Pour plus d'informations, se référer au texte intégral : « Les disparités de retraite entre hommes et femmes : vers une réduction », note Insee n° 03/G211, janvier 1999.

L'amélioration des carrières féminines conduit à de meilleures retraites, même si des écarts entre hommes et femmes subsistent

Historiquement, la majeure partie des règles des régimes de retraite a été instituée à une époque où les femmes travaillaient peu, entérinant ainsi à la retraite leur « dépendance » en tant que mère ou conjoint. Divers mécanismes ont été créés, avantages non contributifs ou droits dérivés, permettant de leur assurer une retraite convenable malgré une activité professionnelle réduite. La pension de retraite des femmes est ainsi souvent constituée de différents éléments : droits directs, acquis à titre personnel en tant qu'ancien cotisant, avantages non contributifs liés à la situation de mère de famille, ou encore droits dérivés, acquis en tant que conjoint.

Les pensions de retraite de droit direct dépendent étroitement de la carrière professionnelle (durées de cotisation et salaires). Or les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail depuis les années cinquante. Tout d'abord, les taux d'activité féminins sont croissants avec les générations (sauf aux âges extrêmes) et atteignent maintenant environ 80 % à tous les âges entre 25 et 50 ans. Les interruptions d'activité aux âges médians deviennent plus rares et plus courtes. Par ailleurs, l'évolution de la situation des femmes a aussi été positive du point de vue des salaires. Du fait de la hausse de leur qualification et de leur expérience professionnelle moyennes, le salaire moyen des femmes travaillant à temps complet est passé de 64 % du salaire moyen des hommes à temps complet en 1960, à 69 % en 1975, 74 % en 1985 et 82 % en 1996 (Friez et Julhès, 1998).

Cette amélioration de la situation féminine sur le marché du travail a permis une réduction des écarts de montants de retraite entre hommes et femmes, sans les supprimer. Ainsi, selon l'échantillon inter-régimes de retraités du SESI, pour le stock de retraités respectivement présents en 1988 et 1997, la pension de droit direct des femmes était inférieure de 59 %, respectivement 53 %, à celle des hommes (Lacroix et Prangère, 1989 et Dangerfield et Prangère, 1998). Les droits dérivés viennent sensiblement réduire ces écarts, et la pension totale des femmes en 1997 était finalement inférieure de 43 % en moyenne.

Les écarts subsistent pour deux raisons principales : d'une part, parce les carrières des femmes demeurent plus courtes, d'autre part, parce que les rémunérations perçues au cours de la carrière sont plus faibles. En 1997, parmi l'ensemble des retraités de 60 ans et plus, la durée moyenne de cotisation dans les régimes de base, tous régimes confondus, était de 161 trimestres pour les hommes, et de 121 trimestres pour les femmes (incluses les majorations pour enfants). Ces durées de cotisation plus courtes conduisent à des départs à la retraite plus tardifs pour les femmes. Pour les pensions attribuées en 1994 par la CNAV, les liquidations à 65 ans ont concerné un quart des femmes et moins d'un homme sur dix (Tourne, 1996). En ce qui concerne le salaire annuel moyen des femmes (moyenne des

salaires annuels de la carrière plafonnés et revalorisés, servant de base au calcul de la pension) il était égal à 61 % de celui des hommes, en moyenne pour les retraites attribuées en 1994 (Tourne, 1996).

La tendance à l'allongement des carrières féminines conduit donc progressivement à la réduction des écarts de retraite entre les sexes. Il existe toutefois un décalage temporel entre le moment où on observe la hausse des taux d'activité et les conséquences sur les retraites. Ainsi, de grandes différences de taux d'activité s'observent entre les générations 1930 et 1950. Or, si les premières sont maintenant parties en retraite (à partir de 1990), les secondes ne partiront qu'à partir de 2010. C'est pourquoi on s'est livré à un exercice de prospective sur les retraites à l'aide du modèle Destinie. Le principal avantage d'un tel modèle est de tenir compte non seulement des moyennes, mais aussi de la diversité des situations individuelles.

Les disparités de retraite entre hommes et femmes devraient continuer à se réduire à l'horizon 2020

La participation plus forte des femmes au marché du travail et la moindre fréquence des interruptions de leur carrière induiraient un allongement des durées de carrière, entraînant une réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes : à l'horizon 2020, les salaires annuels des femmes représenteraient plus de 85 % des salaires annuels des hommes⁽¹⁾.

Aussi bien pour le montant de la pension...

En 2020, selon Destinie (voir encadré 1), le montant moyen de la pension de droit direct des hommes serait supérieur de 20 % à celui de 1995 en francs constants, celui de la pension de droit direct des femmes supérieur de 70 % à celui de 1995. Cette hausse s'explique par le jeu des entrées et sorties : les retraités qui décèdent sont remplacés par des retraités plus jeunes avec des pensions plus élevées. Pour les femmes, leur participation accrue sur le marché du travail avec des salaires plus élevés amplifie la hausse observée chez les hommes.

Les écarts de prestations de retraite entre hommes et femmes se réduisent. Alors qu'au milieu des années quatre-vingt-dix, les femmes disposent d'une retraite égale à peine égale à 60 % de celle des hommes en incluant les droits dérivés, en 2020, leur pension moyenne représenterait environ 78 % de celle des hommes.

(1) Il faut signaler que l'équation de salaire de Destinie ne permet pas la convergence des salaires masculins et féminins, car elle intègre des facteurs structurels, comme le plus fort taux de travail à temps partiel chez les femmes.

1. Le modèle de microsimulation Destinie

Le principe du modèle Destinie (modèle Démographique, Économique et Social de Trajectoires INdividuelles sImulÉes) est le suivant : le modèle est constitué par un ensemble d'individus (environ 40 000) issu de l'Enquête Actifs financiers de 1991. La période de projection du modèle commence en 1992, et le devenir de ces individus peut être simulé, année par année, jusqu'en 2040. Pour la présente étude l'horizon retenu est 2020. Pour réaliser une simulation, on considère que les événements qui affectent un individu se réalisent de manière aléatoire, conditionnellement à un certain nombre de variables.

Le modèle engendre un grand nombre d'événements démographiques (naissances, décès, mariages, divorces) et donne ainsi une image de la structure de la population française par âge, par sexe, par type de famille (nombre d'enfants, etc.). Il engendre les carrières des individus (niveau de salaire, passages éventuels par le chômage ou l'inactivité). Il décrit le système institutionnel définissant les retraites du régime général (CNAV), et des régimes complémentaires obligatoires, ARRCO et AGIRC. Dans sa version actuelle, il considère que tous les individus font partie du secteur privé. Le modèle peut ainsi calculer les retraites des individus.

Dans le compte central du modèle, la productivité croît au rythme exogène de 1 % par an. La législation sur les systèmes de retraite est supposée inchangée par rapport à la situation actuelle. Les retraites sont indexées sur les prix.

Le scénario retenu en matière d'activité pour la projection suppose que les principales tendances observées dans le passé, notamment dans les années quatre-vingt, vont se prolonger puis se stabiliser (diminution de l'activité aux âges extrêmes et augmentation de l'activité féminine). Les taux d'activité féminins entre 25 et 55 ans s'élèveraient en 2020 à plus de 85 %, soit environ 10 à 12 points de moins que les hommes.

La participation accrue des femmes au marché du travail a d'autres conséquences. D'une part, elle conduit à une part plus faible des droits dérivés dans la pension totale des femmes en 2020 qu'aujourd'hui⁽²⁾. Par exemple, pour les femmes âgées de 60 à 69 ans, la part de la réversion dans la retraite globale passerait de 7,3 % en 1995, à 4 % en 2010 et 3 % en 2020. D'autre part, les femmes ayant eu des carrières meilleures, leurs pensions sont de moins en moins souvent portées au minimum contributif. Ainsi, la proportion de femmes de 60 à 69 ans concernées par cette disposition passerait de 6,2 % en 2000 à 4,6 % en 2020.

(2) Il n'est pas certain que cette baisse se poursuive. En effet, s'il existe bien une condition de cumul entre retraite de droit direct et pension de réversion dans le régime général, il n'existe rien de tel dans les régimes complémentaires.

... que pour l'âge de départ à la retraite

Si la législation actuellement en vigueur perdure, l'âge de liquidation des hommes serait en moyenne retardé d'un an. En effet, une très forte majorité d'hommes part actuellement au taux plein à 60 ans ; mais les générations qui prendront leur retraite dans vingt ans auront suivi des études plus longues et une proportion plus faible d'hommes pourra partir dès 60 ans en ayant totalisé les 40 années (160 trimestres) de cotisation requis pour un départ au taux plein. Pour les femmes, la durée moyenne de cotisation des liquidantes entre 2015 et 2019 sera nettement supérieure à celle des liquidantes entre 1995 et 1999, de pratiquement cinq ans, majorations pour enfants comprise. L'âge moyen de liquidation resterait stable. La moindre fréquence des interruptions de carrière explique qu'il ne soit pas retardé malgré l'allongement des études et l'augmentation de la durée de cotisation induite par la réforme de 1993. La proportion de départs à 65 ans serait quasiment inchangée.

2. Comment tenir compte du travail à temps partiel ?

Dans Destinie, la progression de l'activité féminine se traduit par un allongement des durées de cotisation, de meilleurs salaires et donc de meilleures pensions de retraite et une réduction des écarts entre hommes et femmes. On suppose dans le modèle que le travail à temps partiel reste à son niveau de développement du début des années quatre-vingt-dix. En particulier, on fait l'hypothèse d'une répartition des emplois à temps partiel entre hommes et femmes inchangée. Ceci peut sembler optimiste, dans le contexte actuel où de nombreuses femmes, plus particulièrement les jeunes, ne sont pas très bien insérées sur le marché du travail et alternent emplois à temps partiel et périodes de chômage qui n'ouvriront pas nécessairement de droits à retraite, ou des droits limités. Si l'augmentation des taux d'activité féminins devait s'accompagner d'un accroissement des situations temporaires, il est possible que Destinie surestime la convergence des niveaux de pension entre hommes et femmes. Cette surestimation éventuelle doit cependant être très limitée dans la mesure où une bonne partie des carrières est déjà observée pour les femmes qui vont prendre leur retraite jusqu'à l'horizon retenu (2020). La montée des formes particulières d'emploi observée actuellement ne devrait avoir de conséquences sur les retraites qu'à un horizon plus lointain.

Deux variantes à l'horizon 2020

Une progression de l'activité féminine plus forte conduirait à une réduction des écarts de retraite entre hommes et femmes plus importante

Ce scénario suppose un alignement des taux d'activité féminins sur les taux masculins à l'horizon 2020. Les taux d'activité féminins entre 30 et 55 ans s'élèveraient alors à plus de 95 %, n'étant plus inférieurs que d'environ trois points aux taux masculins.

La progression de l'activité féminine conduit mécaniquement à une croissance de la durée d'activité (on suppose que le taux de chômage n'évolue pas). La durée moyenne de cotisation des femmes qui partent à la retraite entre 2015 et 2019 serait supérieure de sept ans à celle des liquidantes entre 1995 et 1999, atteignant ainsi pratiquement le niveau de celle des hommes⁽³⁾.

Cette forte augmentation de la durée moyenne de cotisation s'explique par la modification de la distribution des durées de cotisation. De moins en moins de femmes auraient des carrières courtes, et de plus en plus, des carrières semblables à celles des hommes en terme de durée. Par rapport aux femmes qui liquident leur retraite entre 1995 et 1999, la part de celles ayant une durée de cotisation supérieure à 40 ans parmi celles qui partent entre 2015 et 2019 augmente d'un peu moins de 75 % dans le scénario haut (un peu moins d'un tiers dans le scénario central).

L'augmentation des durées de cotisation impliquerait une diminution de l'âge de liquidation d'environ 6 mois pour les femmes qui partent entre 2015 et 2019, l'augmentation de l'activité faisant plus que compenser l'allongement de la scolarité. On dénombre ainsi un quart de départs à 65 ans de moins qu'entre 1995 et 1999.

L'augmentation des durées de cotisation et du salaire annuel moyen conduisent à une pension de droit direct des femmes qui partent à la retraite entre 2015 et 2019 de 66 % supérieure à celle qui liquident entre 1995 et 1999. La pension globale moyenne des femmes représenterait alors 81 % de celles des hommes. La part de la réversion serait plus faible dans ce scénario que dans le scénario central (pour les femmes âgées de 60 à 69 ans par exemple, cette part atteindrait 2,2 % en 2020 contre 3 % dans le scénario central).

(3) Il s'agit néanmoins d'une durée de cotisation comprenant les majorations pour enfants.

La suppression de la majoration de durée de cotisation de deux ans par enfant influencerait surtout sur l'âge de départ à la retraite

Les femmes bénéficient d'avantages liés à leur situation de mère de famille. Le plus important est la majoration de durée de cotisation de deux ans par enfant élevé. En effet, au 31 décembre 1995, près de 3 millions de femmes en sont bénéficiaires, soit près de 77 % des retraitées (Tourne, 1996).

On fait ici l'hypothèse d'une suppression de la majoration de durée de cotisation. L'impact est double. D'une part, les femmes ont des durées de cotisation réduites, puisque désormais non majorées. D'autre part, elles sont plus nombreuses à bénéficier de la condition d'âge pour l'obtention du taux plein (départ à 65 ans). Ceci entraîne un montant de pension de droit direct inférieur de 6 % pour les femmes qui partent entre 2015 et 2019 par rapport au scénario central.

L'âge de liquidation dans le scénario haut est retardé d'un peu moins d'un an pour les femmes qui partent entre 2015 et 2019. En effet, en raison de la non majoration de leur durée d'assurance, un plus grand nombre de femmes doit attendre 65 ans pour partir, n'ayant pas pu atteindre la durée de cotisation requise avant cet âge. On dénombre 29 % de départs de plus à 65 ans parmi les liquidantes en 2015-2019 que dans le scénario central.

Références bibliographiques

- Blanchet D. (1996) : « Activité féminine et retraite : aspects macro-démographiques », *Retraite et Société*, n° 13, pp, 21-33.
- Briant P., S. Rimbart et C. Sofer (1994) : « Les chiffres-clés du travail féminin : bilan 1975-1992 », *Premières Informations*, Dossiers statistiques.
- Dangerfield O. (1994) : « Les retraités en 1993 : des situations très différentes selon les parcours professionnels », *Solidarité-Santé*, n° 4, pp. 9-21.
- Dangerfield O. et D. Prangère (1998) : « Les retraités en 1997 : 6 800 francs par mois pour les retraités de 60 ans et plus », *Solidarité-Santé*, n° 1.
- Friez A. et M. Julhès (1998) : « Séries longues sur les salaires », *INSEE Résultats*, Emploi-Revenus, n° 136.
- Jepsen M., D. Meulders et O. Plasman (1997) : « Protection sociale : le rôle des droits dérivés », *Cahiers du MAGE*, n° 3-4, pp. 81-97.

- Lacroix J., Prangère D. (1989), Les retraités - Premiers résultats de l'échantillon inter-régimes de retraités, Informations Rapides du SESI, n° 148
- Tourne M. (1996) : « L'évolution des droits de retraite des femmes au régime général », *Retraite et Société*, n° 13, pp. 49-83.
- Zaidman C. (1998) : « L'individualisation des droits réduirait-elle les inégalités hommes/femmes ? », *Droit Social*, n° 6, juin, pp. 590-595.

Annexe D

L'effet de l'Allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes

Laurence Allain et Béatrice Sédillot

Direction de la Prévision

Lors de sa mise en place en janvier 1985, l'Allocation parentale d'éducation (APE) était conçue pour aider les parents⁽¹⁾ (dans la plupart des cas, les mères) qui souhaitent suspendre leur activité pour élever leur jeune enfant, à la condition que celui-ci ait moins de trois ans et soit au moins le troisième de la famille. Cette prestation était accordée sans conditions de ressources, mais avec une condition d'activité relativement stricte : pour être éligible à l'APE, le parent devait en effet avoir été actif au moins deux années au cours des trente mois précédant la demande d'allocation⁽²⁾. Le versement de la prestation s'arrêtait quand le parent reprenait une activité ou lorsque l'enfant atteignait les trois ans.

La législation régissant l'APE a été modifiée à deux reprises.

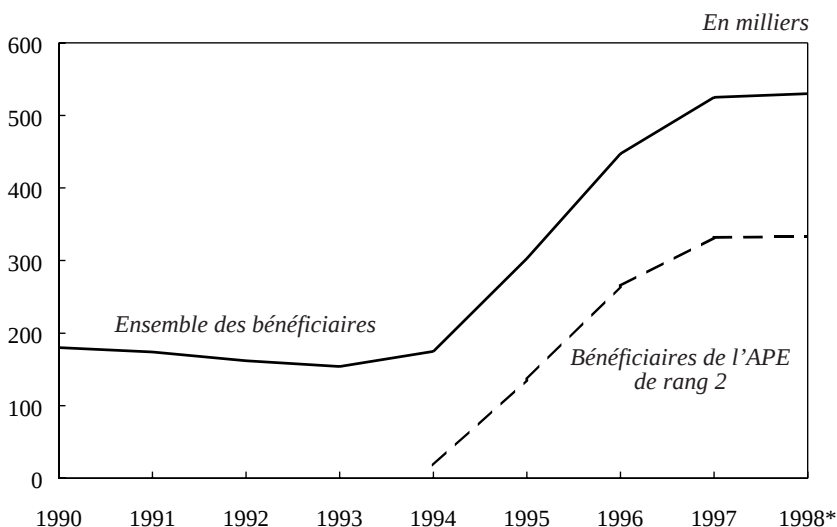
- La loi de décembre 1986 assouplit les conditions d'activité antérieure, en rendant éligible à l'APE tout parent ayant été actif au moins deux ans au cours des dix dernières années. Cette loi ouvre également aux parents la possibilité de toucher une allocation à mi-taux dans le cas où le parent reprend une activité à mi-temps, à condition que l'enfant ait au moins deux ans.

(1) L'APE ne présente un intérêt que pour les parents de jeunes enfants vivant en couple. Comme dans la plupart des pays, il existe en France une prestation spécifique d'un montant supérieur à celui de l'APE pour les personnes élevant seules leur(s) enfant(s) : c'est l'Allocation de parent isolé (API). Dans les faits, les bénéficiaires de l'APE sont des femmes (les hommes ne représentent en effet qu'1 % des bénéficiaires) vivant en couple.

(2) Dans cette première version de la prestation, les périodes de chômage indemnisé n'étaient pas comptées comme périodes d'activité.

- L'extension la plus importante de l'APE est survenue en juillet 1994. À cette date, la loi sur la famille étend l'éligibilité à l'APE aux familles de deux enfants (APE « de rang 2 »), toujours à la condition que le benjamin ait moins de trois ans. La condition d'activité antérieure est également modifiée : dorénavant, deux ans d'activité au cours des cinq dernières années sont nécessaires à l'éligibilité. La notion « d'activité » est en outre redéfinie, et inclut dorénavant aussi bien l'emploi et la perception d'indemnités journalières (au titre de la maladie ou de la maternité) que les périodes de chômage indemnisé. La loi de juillet 1994 étend également la possibilité de toucher une APE à taux réduit au cas où le parent conserve un emploi à temps partiel. Ces nouvelles mesures ne concernent que les parents d'enfants nés après le 1^{er} juillet 1994. Au 1^{er} janvier 1998, le montant brut de l'APE à taux plein était de 3 039 francs ; il était de 2 010 francs ou de 1 520 francs pour les personnes travaillant à temps partiel, selon que la durée de leur emploi est inférieure ou supérieure à un mi-temps.

1. Bénéficiaires de l'APE au 31 décembre



Note : (*) Estimation INSEE au 30 juin.

Entre 1994 et 1997, le taux d'activité des personnes éligibles à l'APE a chuté de 15 points

Alors que le nombre de bénéficiaires de l'APE « de rang 3 » s'est rapidement stabilisé autour de 160 000, l'APE « de rang 2 » a connu une montée en charge très rapide et très spectaculaire : entre 1994 et 1998, le nombre de bénéficiaires de l'APE « de rang 2 » est passé de 0 à 330 000. On assiste dans le même temps à une chute très impressionnante du taux d'ac-

tivité des personnes éligibles à la prestation, c'est-à-dire les mères de deux enfants vivant en couple et dont le benjamin est né après le 1^{er} juillet 1994 : leur taux d'activité chute en effet de 15 points entre mars 1994 et mars 1997, passant de 70 à 55 %. Le nombre de femmes actives de cette catégorie a ainsi été réduit de plus de 113 000 en trois ans.

L'extension de l'APE aux parents de deux enfants peut s'interpréter comme une quasi-expérience naturelle

Deux types d'effets peuvent être à l'origine du retrait des jeunes mères⁽³⁾ de deux enfants du marché du travail. D'une part, certaines femmes se seraient sans doute retirées du marché du travail à la naissance de leur deuxième enfant, même en l'absence de la mesure : le taux d'activité des mères de deux enfants en bas âge est en effet systématiquement inférieur à celui des mères d'un seul enfant âgé de moins de trois ans (cf. graphique 2). Pour ces femmes, l'APE n'aura été qu'une « aubaine », mais n'aura pas entraîné de modification de comportement. D'autre part, l'existence de la prestation, et sa relative générosité, ont pu inciter certaines femmes à devenir inactives alors qu'elles auraient continué à travailler en l'absence de la mesure. Ces deux effets sont, en général, difficiles à distinguer. L'extension de l'APE présente cependant la caractéristique de n'avoir modifié les incitations à l'activité que pour un groupe particulier, les mères de deux enfants dont l'un au moins a moins de trois ans, tandis qu'elle laissait inchangée la situation des autres mères de jeunes enfants. Cette particularité autorise à traiter l'extension de l'APE comme une quasi-expérience naturelle, et permet ainsi d'obtenir facilement une estimation de l'effet incitatif de la mesure.

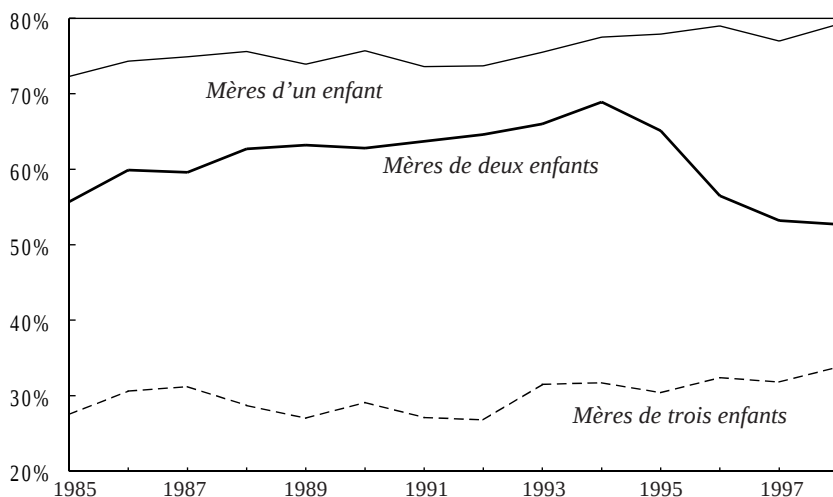
Inspiré des expériences menées en sciences naturelles, le principe régissant l'analyse des quasi-expériences naturelles est le suivant : lorsqu'une mesure n'affecte qu'un groupe particulier d'individus (dit « groupe de traitement »), son effet sur une variable donnée (par exemple, le taux d'activité) peut être déduit en comparant les évolutions de cette variable au sein du groupe de traitement et d'un groupe qui n'est pas affecté par la mesure (dit « groupe de contrôle »), mais dont les caractéristiques sont « les plus proches possibles » de celle du groupe de traitement. On peut considérer ici que les mères d'un ou trois enfants en bas âge ont des caractéristiques suffisamment proches de celles des mères de deux enfants en bas âge pour constituer un groupe de contrôle robuste pour analyser l'impact de l'extension de l'APE sur le taux d'activité du groupe de traitement.

(3) Par souci de simplicité, nous omettons désormais de préciser que la population des jeunes mères que nous considérons ici est limitée à celles qui vivent en couple. Cette précision est implicite dans le reste du texte.

L'APE « de rang 2 » aurait incité plus de 100 000 femmes à se retirer du marché du travail

Le taux d'activité des mères de jeunes enfants suit une tendance de long terme croissante. Ainsi, le taux d'activité des mères d'un enfant a-t-il crû de 8 points entre mars 1982 et mars 1994, tandis que le taux d'activité des mères de deux et trois enfants augmentait de 13 et 7 points respectivement sur la même période (cf. graphique 2). Entre mars 1994 et mars 1997, le taux d'activité des mères d'un ou de trois enfants a continué d'augmenter légèrement, d'un et deux points respectivement. Au vu de ces évolutions, on peut faire l'hypothèse (conservatrice) qu'en l'absence de l'extension de l'APE le taux d'activité des mères de deux enfants en bas âge serait au moins resté stable à son niveau de mars 1994, soit 70% des personnes de cette catégorie en âge de travailler.

2. Taux d'activité des mères de jeunes enfants



Source : INSEE, Enquête Emploi.

On peut alors aisément estimer l'effet incitatif de l'extension de l'APE sur les comportements d'activité de la population éligible. La comparaison de l'évolution constatée du taux d'activité à son évolution « spontanée », c'est-à-dire au taux qui aurait prévalu en l'absence de la mesure, ainsi que la connaissance du nombre de bénéficiaires potentiels⁽⁴⁾ permet en effet d'estimer de façon relativement précise le nombre annuel de retraits du

(4) Jusqu'en juillet 1997, les bénéficiaires potentiels diffèrent légèrement des mères conjointes de deux enfants dont le benjamin a moins de trois ans. En effet, ne sont éligibles à l'APE de rang 2 que les mères satisfaisant les conditions ci-dessus, et dont le benjamin est né après le 1^{er} juillet 1994. Avant juillet 1997 donc, les deux populations peuvent différer, alors qu'elles sont confondues après cette date.

marché du travail liés à l'existence de l'APE de rang 2. Le tableau ci-dessous détaille les résultats annuels. Entre 1994 et 1998, l'extension de l'APE aux mères de jeunes enfants aurait incité plus de 100 000 d'entre elles à se retirer du marché du travail, ce qui correspond à une réduction de 0,4 point de la population active.

Effet de l'extension de l'APE sur la population active

En milliers

	Bénéficiaires potentiels de l'APE 2	Taux d'activité des bénéficiaires potentiels (en %)	Effet annuel de l'APE 2 sur les retraits du marché du travail	Effet cumulé de l'APE 2 sur les retraits du marché du travail
1 ^{er} juillet 1994	0	70	—	—
31 décembre 1994	108	59	– 11	– 11
31 décembre 1995	346	53	– 49	– 60
31 décembre 1996	579	53	– 39	– 99
31 décembre 1997	678	55	– 2	– 101
31 décembre 1998	678	55	0	– 101

Note de lecture : L'effet de l'APE 2 sur les retraits du marché du travail est obtenu en comparant l'évolution observée du nombre d'actives parmi les bénéficiaires potentielles de la mesure à son évolution « théorique », c'est-à-dire sous l'hypothèse du maintien du taux d'activité à son niveau de 1994, soit 70 %.

Source : Enquêtes Emploi, estimation INSEE.

L'ampleur de l'effet incitatif de la mesure met notamment en évidence l'importance de l'élasticité de transition entre l'emploi et le non-emploi des femmes vivant en couple

Ce résultat rejoint les enseignements des études empiriques sur l'offre de travail menées dans plusieurs pays, selon lesquelles les femmes conjointes constituent la catégorie d'agents dont l'offre de travail est la plus élastique (*cf.* encadré). Une étude plus fine des bénéficiaires de l'APE⁽⁵⁾ confirme en outre le rôle important des variables mises en avant par la théorie : niveau de qualification, importance des coûts fixes associés à l'emploi (et notamment offre de modes de garde d'enfants), présence d'un autre actif occupé dans le ménage. Ainsi, les femmes peu ou pas qualifiées ou

(5) *Cf.* Afsa, 1998.

rencontrant des difficultés particulières sur le marché du travail sont sur-représentées parmi les femmes qui se sont retirées du marché du travail suite à l'extension de l'APE. Les femmes dont le ménage compte un autre revenu d'activité ont également été davantage incitées à quitter le marché du travail, tandis que celles dont le conjoint était déjà inactif ou au chômage ont davantage hésité. En outre, les femmes habitant en zone rurale et dans de petites agglomérations ont été nombreuses à devenir inactives, soulignant vraisemblablement l'importance de l'offre de mode de garde dans les décisions d'activité des femmes.

L'extension de l'APE aux mères de deux enfants est intervenue dans un contexte de précarisation croissante du marché du travail, qui affecte particulièrement les femmes

Ainsi, selon l'enquête Emploi 1998, les femmes représentent moins d'un salarié sur deux mais trois salariés bénéficiant d'un emploi aidé sur cinq. De plus, la probabilité de passer au chômage ou d'une forme particulière d'emploi à un emploi stable a diminué de façon plus importante pour les femmes que pour les hommes au cours des années quatre-vingt-dix. L'essor du temps partiel chez les femmes (32 % d'entre elles travaillent à temps partiel, contre 6 % des hommes) s'est accompagné d'un accroissement du temps partiel contraint : plus d'une femme sur trois travaillant à temps partiel souhaiterait travailler davantage. Enfin, si les écarts de salaires entre hommes et femmes se sont sensiblement réduits depuis le début des années soixante-dix, le salaire moyen des femmes à temps complet reste en 1997 inférieur de 20% à celui des hommes.

De fait, la typologie des bénéficiaires de l'APE de rang 2 semble suggérer que cette allocation a pu se substituer à l'allocation chômage pour un certain nombre de bénéficiaires. Ainsi en 1996, selon la CNAF, un tiers des bénéficiaires de l'APE de rang 2 avait reçu une indemnité de chômage au cours de l'année précédant l'arrêt de leur activité. Au vu des parcours antérieurs des bénéficiaires de l'APE, il est vraisemblable que, pour celles d'entre elles qui étaient au chômage, le montant des indemnités de chômage perçues l'année précédant l'arrêt de leur activité était relativement proche de celui de l'APE à taux plein. À titre de comparaison, au 31 décembre 1996, le montant mensuel moyen de l'indemnisation chômage des allocataires du régime de l'assurance-chômage était de 4 339 francs et de 3 920 francs si l'on inclut le régime de solidarité, alors que le montant de l'APE à taux plein était fixé à 2 964 francs mensuels.

La montée en charge de l'APE de rang 2 étant terminée, la mesure devrait désormais n'avoir qu'un effet négligeable sur l'évolution des ressources en main d'œuvre, hors nouvelle modification du dispositif. La question des perspectives d'emploi des femmes qui connaissaient des trajectoires difficiles sur le marché travail avant de percevoir l'APE reste cependant ouverte.

Effet des incitations financières sur l'offre de travail des femmes

Le gain monétaire tiré du retour à l'emploi peut favoriser les transitions de l'inactivité et du chômage vers l'emploi. La sensibilité des comportements de reprise d'emploi à l'accroissement du gain lié à la reprise d'une activité est cependant difficile à mesurer *a priori*, et dépend pour partie des caractéristiques de la personne considérée. Les études récentes permettent néanmoins d'avancer quelques résultats relativement robustes mettant en évidence une réaction de l'offre de travail aux incitations financières :

- l'impact du gain associé au retour à l'emploi sur les comportements d'activité est plus important pour les mères de famille que pour les autres types d'actifs. Pour les femmes vivant en couple, cette grande sensibilité de l'offre de travail s'explique en partie par l'existence d'autres revenus salariaux dans le ménage. Pour les mères isolées, l'existence de revenus de remplacement plus importants que pour les autres catégories de personnes (comme l'Allocation de parent isolé en France) est souvent invoquée. Enfin, pour l'ensemble des mères de famille, l'existence de coûts fixes élevés liés à la garde des enfants lors de la reprise d'emploi joue sans doute un rôle très important dans la décision d'activité. Les études sur les comportements d'activité des femmes citées par l'OCDE dans un document récent⁽¹⁾ concluent généralement qu'une hausse de 1 % du revenu net du travail accroît la probabilité d'activité de 1 %.

- l'effet du système de prélèvements et de transferts sur les comportements d'activité des hommes est sans doute plus faible. L'effet de la générosité des revenus de remplacement sur la probabilité de la transition du chômage vers l'emploi des hommes apparaît modéré : les études recensées par l'OCDE⁽²⁾ indiquent qu'une hausse de 1 % du taux de remplacement entraîne une diminution de la probabilité de transition vers l'emploi de 0,5 %. Ceci implique qu'une hausse de 50 % des allocations chômage réduit la probabilité de sortie du chômage de 25 % environ : par exemple, si la probabilité qu'un individu trouve un emploi au cours d'une période donnée était de 0,4, l'augmentation de 50 % des allocations chômage réduirait cette probabilité à 0,3.

L'existence de coûts fixes importants, mais difficilement mesurables, associés au retour à l'emploi (principalement le coût de la garde d'enfants, mais également de transports et d'habillement) rend difficile une estimation précise de l'impact d'un accroissement du gain financier associé à la reprise d'emploi. En outre, l'interprétation de ces résultats « moyens » est rendue délicate par la grande hétérogénéité des comportements individuels sous-jacents : la valeur sociale accordée au fait d'avoir un emploi ou la valorisation du temps passé à élever les enfants varient par exemple fortement d'un individu à l'autre. Enfin, les résultats des études économiques sont obtenus sous l'hypothèse implicite que les personnes privées d'emploi connaissent précisément le gain associé à la reprise d'activité.

(1) « Taxation and Economic Performance », *Document de Travail de l'OCDE*, n° 176, 1997.

(2) « Fiscalité, emploi et chômage », *Étude de l'OCDE sur l'Emploi*, 1995.

Les programmes d'aides au retour à l'emploi mis en place à l'étranger, et notamment dans les pays anglo-saxons, ont permis une augmentation significative du taux d'emploi des personnes concernées. Aux États-Unis, une étude américaine récente conclut que l'extension du système d'impôt négatif (Earned Income Tax Credit, EITC) aux mères célibataires est à l'origine de l'essentiel de l'accroissement de 2,8 points de leur taux d'activité. Au Canada, l'impact d'un programme d'aide au retour à l'emploi très généreux destiné aux mères célibataires a entraîné, au bout d'un an, une hausse de leur taux d'emploi de 14 points.

Références bibliographiques

- Afsa Cédric (1996) : « L'activité féminine à l'épreuve de l'Allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévisions*, n° 46.
- Afsa Cédric (1998) : « L'Allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », *INSEE Première*, n° 569, février.
- Ballet Bertrand (1998) : « 221 000 chômeurs en moins entre juin 1997 et septembre 1998 », *INSEE Première*, n° 618, novembre.
- Piketty Thomas (1998) : « L'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuels : une estimation pour le cas français », *Économie et Prévision*, n° 132-133, janvier-mars.

Annexe E

Bilan de l'application de la loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Catherine Laret-Bedel

Service du Droit des Femmes

La loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, issue de la revendication de mouvements féministes, s'inscrit dans une évolution législative tendant à réduire les inégalités, notamment en matière d'emploi.

Adoptée sous l'influence de la Commission européenne, la loi du 13 juillet 1983 opère un changement de fond : le passage d'une logique de protection des femmes sur le marché du travail à une logique d'égalité.

Toutefois, le constat est bien connu : une profonde inégalité persiste au détriment des femmes dans le domaine des relations professionnelles, qu'il s'agisse des écarts de rémunération, du taux de chômage, du travail à temps partiel.

Quinze ans après l'adoption de la loi du 13 juillet 1983, son application apparaît modeste et en effet son impact sur les inégalités de fait entre les femmes et les hommes reste en deçà des espoirs qu'elle avait suscités (peu de négociations, faible contentieux). Toutefois, à y regarder de plus près, cette évaluation comporte des aspects positifs qui méritent d'être mis en avant.

En outre, l'égalité professionnelle, préoccupation constante sur le plan communautaire, a pris une nouvelle ampleur depuis deux ans, influençant ainsi les juges français, qui s'approprient désormais davantage les normes communautaires et la jurisprudence.

Le principe d'égalité doit donc être reconsidéré à la lumière de nouveaux enjeux, d'un contexte plus complexe invitant ainsi les acteurs, notamment publics, à améliorer l'efficacité de leur intervention.

Présentation succincte de la loi

Jusqu'à la loi du 13 juillet 1983, plusieurs textes figurant dans le Code du Travail, touchant tel ou tel aspect du travail des femmes, se sont inspirés d'une logique de protection de la santé de la femme (maternité), mais aussi de protection de la famille visant à préserver les fonctions sociales d'épouse et de mère.

Intervenant après la ratification par la France de la Convention n° 111 de l'OIT du 25 juin 58 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession (entrée en vigueur en France le 28 mai 1982), la loi dite « loi Roudy » s'inscrit dans la ligne de la directive du Conseil des Communautés européennes n° 76/207 du 7 février 1976 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail.

Elle traduit une logique *égalitariste* (rompant ainsi avec la logique *protectrice*), reposant sur deux axes :

Le principe de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes

À cet égard, la loi du 13 juillet 1983 renforce le principe de l'égalité des droits et améliore les procédures.

Renforcement du principe d'égalité des droits

Elle introduit un principe général de non discrimination entre les sexes dans tous les domaines concernant les relations de travail : l'embauche, la promotion, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification et la promotion (art. L. 123-1), hormis les emplois figurant sur une liste pour lesquels le sexe est une condition déterminante de leur exercice (mannequin, modèles, artistes...).

Elle prohibe les clauses conventionnelles réservant des droits particuliers en considération du sexe et renforce les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ; elle renforce les mesures concernant l'égalité de rémunération en étendant notamment le principe « à travail égal, salaire égal » à des emplois de même valeur.

Selon l'article 5 : « sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances

professionnelles consacrées par un titre, un diplôme, ou une pratique professionnelle, des capacités découlant de l'expérience acquise, des responsabilités et des charges physiques et nerveuses ».

Amélioration des procédures

Elle confère aux organisations syndicales la possibilité de se constituer partie civile, introduit de nouvelles règles de preuve permettant au doute de profiter au salarié, et augmente également le contrôle exercé par l'inspection du travail en cas d'inobservation.

La promotion de l'égalité des chances en faveur des femmes

Pour parvenir à l'égalité professionnelle, la loi a instauré trois moyens :

- l'élaboration d'un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Ce rapport et les objectifs d'actions qui s'en dégagent sont présentés par l'employeur au comité d'entreprise et font l'objet d'un débat.
- la négociation d'un accord d'entreprise visant à favoriser l'embauche, la formation, la promotion ou les conditions de travail des femmes, dénommé « plan d'égalité professionnelle » (PEP), signé entre la direction et les syndicats présents dans l'entreprise. Il s'agit de mesures temporaires de rattrapage destinées à remédier aux inégalités de fait dont les femmes font l'objet.

Une aide financière accordée par le Service des droits des femmes :

- aux plans d'égalité professionnelle comportant des actions à caractère exemplaire du point de vue de l'évolution des femmes dans l'entreprise. Il s'agit d'une mesure collective qui prend la forme d'un contrat d'égalité professionnelle signé entre l'État et l'entreprise ;
- aux contrats pour la mixité des emplois (CPME) accordés aux entreprises de moins de 600 salariés qui favorisent la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise. Le seuil fixé en 1987 à 200 salariés a été relevé à 600 salariés en 1992, de façon à être plus adapté aux PMI.
L'aide financière de l'État s'élève à 50 % du coût de la formation, 30 % du montant des salaires versés aux salariées pendant la formation et 50 % des autres coûts liés à la réalisation du plan.

Une contrepartie financière européenne est versée à raison d'un tiers du montant total du coût du contrat (FSE objectif 4 concernant les salariés occupant des emplois touchés par des mutations industrielles et dont les qualifications et les compétences sont appelées à évoluer).

Un bilan modeste en raison d'une mobilisation contrastée des acteurs

La conduite d'actions en matière d'égalité professionnelle est le fait des trois acteurs essentiels que sont les partenaires sociaux, les entreprises et l'État.

Rappelons en effet que la promotion, la définition et la mise en œuvre de l'égalité professionnelle relèvent de la négociation collective. Ainsi, s'il appartient au législateur d'édicter un ensemble de règles minimales, c'est bien aux partenaires sociaux de négocier, dans une perspective d'égalité professionnelle, les questions liées notamment à la rémunération, aux conditions de travail et à la formation professionnelle. Enfin, les juges ont joué un rôle important dans le traitement des situations où étaient en jeu des pratiques discriminatoires.

Les partenaires sociaux

Quelques avancées peuvent être identifiées tant au niveau interprofessionnel qu'à celui de la branche et des entreprises.

Au niveau interprofessionnel

L'accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle signé le 23 novembre 1989 par le CNPF, la CGPME et l'UPA, puis la CFDT, la CFE-CGC et la CGT-FO du côté syndical, s'est soldé par un échec. Cet accord engage les branches professionnelles à établir un constat de la situation des branches à partir duquel pourront être définis des objectifs concrets et leur recommande de veiller à ce que l'objectif d'égalité soit pris en compte lors des négociations portant sur les mutations technologiques, l'aménagement du temps de travail et l'amélioration des conditions de travail.

Cet accord de principe n'a suscité aucune action ; seul un accord de branche a été recensé sur ce thème dans le secteur de la cimenterie, peu féminisé, lequel reprend dans l'ensemble les dispositions de l'accord interprofessionnel.

Au niveau de la branche

Les bilans de la négociation collective dressés par le ministère du Travail font ressortir quelques avancées au niveau de la branche : l'égalité professionnelle fait l'objet d'une négociation plus intense lors de la refonte ou de la conclusion de nouvelles conventions collectives ; au-delà de l'affichage du principe d'égalité professionnelle, quelques conventions organisent la consultation des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle (conventions des pâtes alimentaires, de la boucherie-charcuterie, de la maroquinerie).

C'est en fait l'occasion pour les partenaires sociaux de procéder à un toilettage des conventions collectives en supprimant peu à peu les clauses qui revêtaient un caractère discriminatoire (suite à la condamnation de la France par la Cour de Justice des Communautés européennes le 25 octobre 1988, Commission c/France, aff. 312/86).

Toutefois la persistance de dispositions particulières au bénéfice des femmes traduit l'ambivalence du législateur comme des partenaires sociaux, qui continuent à privilégier la conception protectrice des droits des femmes au détriment de la conception égalitariste issue de la loi du 13 juillet 1983.

Au niveau de l'entreprise

Bien qu'insuffisant, le bilan recèle néanmoins des éléments importants d'innovation.

Des réalisations faibles sur le plan quantitatif

Cette faible progression de la négociation se traduit dans les mesures d'action positive que sont les plans d'égalité professionnelle.

Depuis 1983, *trente-quatre* plans d'égalité professionnelle ont été négociés et *vingt-deux* ont bénéficié de financements publics (par le biais d'un contrat d'égalité professionnelle conclu entre l'entreprise et l'État) pour accompagner les évolutions nécessaires des femmes dans l'entreprise, notamment en termes de formation qualifiante ou de conditions de travail. De même, depuis 1987, 1 500 contrats pour la mixité des emplois ont été conclus. Ces plans négociés concernent des entreprises présentant des caractéristiques très différentes au regard de leur statut (public, privé, coopératif), des secteurs d'activité (électronique, automobile, banques, avec une dominante agroalimentaire) et de leur taille (55 salariés à plus de 35 000).

Au cours des dernières années, la situation économique et les problèmes de l'emploi ont conduit les partenaires sociaux à privilégier d'autres champs de négociation. La logique des mesures d'égalité des chances (ou logique de rattrapage des inégalités) suppose un certain volontarisme de la part des acteurs sociaux pour contribuer efficacement à la réalisation du droit à l'emploi. Dès lors, la mobilisation des partenaires sociaux a été très faible.

La façon dont ils se sont saisis du rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes est à cet égard éclairant. Au regard du diagnostic opéré par les entreprises visant à corriger ces inégalités, ce document, qui porte tout à la fois sur l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, les classifications, les qualifications, enfin les conditions de travail et de rémunération, constitue un outil permettant d'identifier les disparités entre hommes et femmes en matière d'emploi et de repérer leurs besoins au moyens d'indica-

teurs sexués pour, le cas échéant, proposer des mesures d'égalité des chances. Or tant l'employeur que le comité d'entreprise dans son rôle consultatif lors de la remise de ce rapport ne se sont saisis qu'insuffisamment de cet outil.

43 % le réalisent en affichant des indicateurs mais non accompagnés de commentaires ou affirment que les conditions générales d'emploi et de formation sont identiques pour les femmes et les hommes, ou bien encore explicitent les disparités affichées par des éléments extérieurs, telles que l'insuffisance ou l'absence de formation de base des femmes. Enfin certaines entreprises critiquent la lourdeur du rapport qui se surajoute à d'autres (tel le bilan social). Dès lors, il n'a pas contribué à la transformation des conditions d'emploi des femmes dans l'entreprise. Sans doute est-il encore difficile pour une entreprise d'afficher les écarts de formation, de promotion ou de rémunération dont sont victimes les femmes et de révéler ainsi une gestion différenciée de la main d'œuvre.

La pratique montre par ailleurs que la signature d'un contrat d'égalité professionnelle ou d'un contrat pour la mixité des emplois ne crée pas toujours de façon durable un réflexe de l'égalité professionnelle. Dès lors se pose la question de la pérennité de la démarche.

Mais une démarche innovante sur le plan qualitatif qui a introduit une dynamique de changement au sein des entreprises

La minceur du bilan quantitatif de l'application de la loi du 13 juillet 1983 a cependant des raisons objectives. Conduire et mener des actions concrètes au profit des femmes au titre de l'égalité des chances ne va pas de soi. Les actions ne peuvent être définies d'emblée, et au contraire leur mise en œuvre en entreprise suppose, de la part des partenaires dans l'entreprise, une très forte volonté relayée par un travail d'information et de sensibilisation très important auprès de l'ensemble des salariés. Un travail d'analyse et de diagnostic, normalement effectué au moyen du rapport de situation comparée, s'avère également un préalable nécessaire pour que les mesures prises au profit des femmes soient véritablement adaptées à la réalité de l'entreprise.

C'est donc plutôt dans l'articulation des mesures d'égalité professionnelle avec la stratégie de l'entreprise que l'on peut déceler des éléments d'innovation dans la démarche des entreprises. Ces mesures constituent en fait un moyen parmi d'autres qui permet à l'entreprise de faire face à des mutations économiques et technologiques conduisant à des évolutions importantes de contenus de postes. Ce sont aussi des changements d'organisation du travail qui conduisent le personnel féminin faiblement qualifié à occuper des tâches plus qualifiantes (de maintenance par exemple) ou de conduite de machines automatisées (par exemple dans le secteur de l'agroalimentaire). De fait, les mesures d'égalité professionnelle et de mixité des emplois s'intègrent le plus souvent dans une stratégie de maintien, voire de développement de l'emploi féminin.

L'égalité professionnelle n'est donc plus tant un objectif en soi qu'un moyen d'accompagner un processus de changement global dans l'entreprise. À cet égard, la démarche de la fédération de la plasturgie mérite d'être soulignée. Cette dernière a signé en octobre 1995 une convention de développement de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois avec le ministère du travail et le ministère chargé des droits des femmes (seul accord signé à ce jour entre un groupement professionnel et les pouvoirs publics). Son objectif vise à développer la formation des femmes, à promouvoir leur embauche et à diffuser le maximum d'informations auprès des entreprises de la plasturgie en vue de développer le travail des femmes. Pour ce faire, la fédération de la plasturgie (4 000 PME de 200 salariés) privilégie depuis plusieurs années la négociation sociale (CPME, PEP comme Manducher en 1993) et vise un travail de requalification des employés de la branche (40 % de salariés de la branche sont non qualifiés, et un tiers des postes en plasturgie est occupé par des femmes en majorité non qualifiées). Ainsi dans le bassin d'emploi d'Oyonnax, qui concentre un réseau très dense d'entreprises de plasturgie, près de 60 % de la main d'œuvre de ce secteur est constitué d'ouvrières. Des mesures de rattrapage y ont été adoptées dans le cadre des CPME.

Un constat s'impose, dans le cas particulier de la plasturgie comme de façon plus générale : les améliorations ergonomiques destinées à l'origine aux femmes contribuent également à l'amélioration des conditions de travail des hommes.

Le rôle de l'État

Si l'égalité des droits semble acquise, son application effective n'est pas toujours assurée tant les sanctions s'avèrent en ce domaine difficiles à mettre en œuvre. En outre, les actions positives requièrent de la part de l'État une action coordonnée qui reste encore aujourd'hui insuffisamment mise en œuvre.

Un contrôle limité

Le dispositif de la loi du 13 juillet 1983 a renforcé le contrôle que peut exercer l'inspection du travail en matière d'égalité professionnelle. Toutefois, peu de procès-verbaux sont dressés en ce domaine, qu'il s'agisse des offres d'emploi dont la rédaction dans la presse laisse apparaître une dégradation sensible du respect du principe de non discrimination, ou des écarts de rémunération, par exemple. De fait les discriminations à raison du sexe sont le plus souvent traitées lorsqu'elles s'accompagnent de la rupture du contrat de travail ou de la réintégration de la salariée à l'issue de son congé de maternité. De plus, dans ce dernier cas, le fondement juridique repose sur les dispositions relatives à la protection de la maternité.

En outre, selon les bilans réalisés par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, les procès-verbaux dressés sur le fondement des discrimi-

nations à raison du sexe sont très souvent classés sans suite par le parquet. Le contrôle s'exerce davantage sur le règlement intérieur et l'affichage des dispositions de l'égalité professionnelle.

Une coordination insuffisante des acteurs publics

Au regard de l'égalité des chances, le partenariat entre les services déconcentrés du travail et des droits des femmes (ainsi que la coordination avec d'autres intervenants au niveau régional ou départemental, en matière de formation ou de conditions de travail) constitue une condition nécessaire à la réalisation de l'égalité professionnelle. Du fait de leur spécificité, les mesures d'action positive font encore l'objet d'une approche et d'une diffusion relativement isolées d'autres mesures dont l'objectif est pourtant complémentaire. En cela, comme le souligne une étude du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures spécifiques semblent parfois faire concurrence aux mesures de droit commun (tel le stage d'accès à l'emploi) plus attractives sur le plan financier.

Une évaluation des contrats pour la mixité dans la région Rhône-Alpes, réalisée par les cabinets ALDEV et Économie et Humanisme en juillet 1994 montre l'importance de la mobilisation des acteurs locaux pour toucher les entreprises. Dans bien des cas les CPME ont fait l'objet d'une instruction autonome, à la différence des autres mesures pour l'emploi qui bénéficient de la dynamique du service public de l'emploi. Se pose aussi la question du suivi de la mesure par les services de l'État.

Les juges

Le droit communautaire a été précurseur en matière d'égalité professionnelle, qu'il s'agisse des normes (art. 119 du Traité de Rome initialement), ou de la jurisprudence qui fournit des méthodes pour cerner les discriminations et dont s'emparent depuis quelques années les juges français.

L'égalité professionnelle : un droit fondamental pour le juge communautaire

En matière d'égalité des droits, la Cour de Justice des communautés européennes a confirmé la condamnation de discriminations directes pour manquement aux obligations incombant à la France, en raison du maintien d'une interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie, contraire au principe de l'égalité de traitement inscrite dans la directive 76/707 du 6 février 1976 (aff. 25/7/91 : Stoeckel c/345/89 et CJCE 13/3/97 aff. 1997/96 : Commission des Communautés européennes c/République française) ; ou encore, dans un cas concernant la maladie d'une salariée enceinte, la Cour a considéré que l'absence de deux semaines pour maladie

d'une travailleuse enceinte ne peut être assimilée à celle d'un travailleur masculin malade pour incapacité de travail pendant la même durée. En conséquence, la clause contractuelle qui stipule qu'en cas d'absence pour maladie de plus de deux semaines sans interruption le salarié est licencié quel que soit son sexe, constitue une discrimination directe (CJCE 30 avril 1998, aff. C 94/96 : Mary Brown C/Rentokil (Ltd).)

La Cour a également affirmé la condamnation des discriminations indirectes ou apparentes : (cf. 13 mai 1986, aff. n° 170/84 : Bilka c/Karin Weber qui permet d'identifier les discriminations de fait : « il y a discrimination indirecte et violation de l'article 119 lorsqu'une application d'une mesure nationale, bien qu'énoncée de façon neutre, désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes à moins que l'employeur ne prouve que la mesure prise est économiquement et objectivement justifiée»), et a reconnu que les moyens pour les atteindre sont aptes et nécessaires. Ce contrôle de proportionnalité relève de la compétence du juge et lui permet de connaître le processus de décision de l'employeur et de vérifier ainsi qu'il ne porte pas atteinte au principe d'égalité (cf. également CJCE 31 mars 1981, aff. n° 96/80 Jenkins).

L'égalité des chances (actions de promotion préférentielles au bénéfice des femmes) a fait l'objet de deux décisions communautaires importantes. Dans l'affaire Kalanke (CJCE 17/10/95, aff. C 450/93, Kalanke), la Cour avait conclu, du fait de l'automaticité de la priorité accordée aux femmes (résultant de la loi du Land de Brême relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les services publics allemands dont l'article 4 accordait en matière de promotion une préférence aux femmes, sous réserve qu'elles aient la même qualification et qu'elles soient sous-représentées), à l'incompatibilité des quotas avec le principe de l'égalité de traitement et a estimé que l'égalité des chances est une exception au principe de l'égalité de traitement. Dès lors, comme certains critiques l'ont avancé, ce raisonnement ne conduisait pas à une égalité substantielle.

Dans l'affaire Marschal du 11/11/97 (aff. C-409/ 95 H. Marschal), suite à une question préjudicielle portant sur l'interprétation de la directive 76/207, la Cour de Justice confirme la condamnation du caractère inconditionnel et absolu de la priorité accordée aux femmes (aff. Kalanke précitée). Toutefois, selon la Cour, le fait que deux candidats de sexe différent aient des qualifications égales « n'implique pas à lui seul qu'ils aient des chances égales ». La Cour constate ensuite que la réglementation nationale litigieuse contient « une clause d'ouverture » n'excluant pas a priori la promotion des candidats masculins. Ainsi, du fait même de l'absence d'automaticité de la priorité accordée aux femmes, la disposition du Land allemand n'est pas contraire à la directive du 9/2/76 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Cet arrêt a ainsi permis à la CJCE de préciser les contours de la discrimination positive.

Une prise en compte récente de l'égalité professionnelle par les juges français

Jusqu'à une période récente le contentieux en matière d'égalité professionnelle traité par la Cour de cassation était rarissime : dans les affaires concernant notamment l'égalité de rémunération, la Cour concluait très généralement à l'absence de discrimination. Les avancées de la jurisprudence communautaire ont eu des effets dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Ainsi en est-il en matière de discrimination directe, notamment au regard de la notation d'une femme enceinte : la Cour de cassation le 16/7/98 (CNAVTS c/ MmeThibault) a considéré, sur le fondement de l'article L. 123-1 du Code du travail, que constitue une discrimination directe, une convention collective qui prive une salariée en congé de maternité du droit d'être notée, en raison de son absence, ce qui par voie de conséquence, la prive d'une promotion professionnelle. Cette affaire a d'ailleurs fait l'objet d'un renvoi préjudiciel et d'un arrêt du 30/4/98 par la Cour de Justice des communautés européennes (aff. 136/95)

De même, sur la base de l'article 119 du Traité CEE ont été rendues des décisions concernant l'octroi d'avantages particuliers aux seules femmes (primes allouées à l'occasion de la naissance ou de l'adoption). Les hommes ont obtenu satisfaction en leur qualité de parents au titre de l'égalité de rémunération (Cass-Soc. 9/4/96 : SA Renault c/Chevalier et autres).

Deux décisions paraissent plus novatrices. En premier lieu, la Cour de cassation a affirmé que l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est une application d'une règle plus générale : « à travail égal, salaire égal » (C-Cass. 2910/96 : Sté Delzongle c/Ponssole). Cette décision vise la rémunération de deux salariées, secrétaires de direction, effectuant un travail comparable mais payées différemment. La salariée la moins rémunérée demandait l'application du principe « à travail égal, salaire égal ». Cet arrêt a fait l'objet de critiques, et a suscité l'émoi des chefs d'entreprise, lesquels y voyaient une remise en cause de l'individualisation des salaires ; l'intérêt de cet arrêt réside dans le fait que le principe d'égalité apparaît comme un principe fort encadrant le pouvoir du chef d'entreprise, qui conserve la liberté de fixation des salaires, mais reste soumis toutefois au respect du principe d'égalité.

En second lieu, la Cour de Cassation s'est approprié le mode de raisonnement de la CJCE en matière de discrimination indirecte et de preuve (Cass-Soc. 12/2/97 : SARL USAI Champignons c/Mme Douarre et Mme Daudel). L'employeur justifiait une différence de rémunération entre hommes et femmes alors qu'ils étaient dans la même catégorie et au même coefficient par le fait que les hommes effectuaient un travail de maintenance tandis que les femmes exerçaient une tâche de tri. La Cour de cassation a procédé à une analyse collective des deux catégories de salariés (fémi-

nins et masculins), et a considéré que le critère de la force physique constituait un critère non déterminant justifiant une différence de rémunération. Aussi sont considérées comme ayant une valeur égale des activités différentes exercées par des hommes et des femmes. En outre la charge de la preuve de l'absence ou de la justification d'une inégalité incombe à l'employeur tandis qu'il revient au salarié de dénoncer la pratique salariale discriminatoire. La Cour de cassation marque ainsi une avancée importante, et jointe à la norme communautaire, l'évolution jurisprudentielle nationale traduit la pertinence des outils juridiques anti-discriminatoires, lesquels, mobilisés par les juges et les praticiens du droit, constituent des instruments d'action visant à réduire l'écart entre l'égalité formelle et l'égalité substantielle.

Conclusions

Ce bilan met en lumière les difficultés de mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans les faits. L'action positive, notion d'origine anglo-saxonne est encore peu développée en France. Dès lors, le problème se pose de savoir comment rendre plus opérante la loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle dans un contexte au sein duquel apparaissent de nouveaux enjeux, tel celui de l'aménagement et la réduction du temps de travail, ou celui des transformations de l'organisation du travail dans le sens d'une plus grande flexibilité, facteur de risques pour les salariées.

Une pédagogie des concepts à l'œuvre en matière d'égalité professionnelle (notamment en ce qui concerne l'approche « intégrée » de la promotion professionnelle des femmes dans la stratégie d'ensemble de l'entreprise), et une diffusion des expériences, restent à entreprendre. Les nouveaux enjeux évoqués ci-dessus requièrent sans doute une mobilisation plus forte des partenaires sociaux et une meilleure coordination des acteurs publics. Enfin, il y a sans doute à examiner les procédures par lesquelles passent les actions en faveur de l'égalité professionnelle, dont la simplification pourrait améliorer l'efficacité.

Résumé

Le rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano examine les relations économiques entre les femmes et les hommes non seulement dans les termes dans lesquels ils sont abordés traditionnellement par « l'économie des genres » (« gender economics ») – autour des thèmes des inégalités individuelles de salaire et d'emploi, et de la discrimination entre femmes et hommes sur le marché du travail –, mais également dans une perspective globale qui permet d'identifier l'incidence des choix individuels des femmes et des hommes – en matière de composition de la famille, de répartition des tâches domestiques ou de participation à l'activité économique – sur le fonctionnement de l'économie et l'organisation de la société dans leur ensemble.

Sa conclusion principale est que la participation des femmes à l'activité économique est un facteur puissant d'amélioration de la performance des économies développées, d'une part parce qu'elle permet la diversification des talents, et d'autre part parce qu'elle oriente la demande des ménages vers des services – de proximité, culturels, de loisirs, etc. – à fort contenu en emploi. La question centrale du rapport est celle des conditions de la conciliation de l'activité des femmes, souhaitable sur le plan macro-économique, avec la réalisation des projets familiaux qui contribuent de façon déterminante au bien-être individuel.

Le rapport s'ouvre par une typologie des modèles familiaux qui oppose :

- un modèle « patriarcal », dans lequel seul l'homme travaille tandis que la femme élève une descendance relativement nombreuse ;
- un modèle libéral « à deux carrières » qui se développe actuellement dans les pays d'Europe du sud, dans lequel les deux conjoints travaillent mais ont très peu d'enfants ;
- enfin un modèle à deux carrières « avec État-providence » ou « social-démocrate », apparu à l'origine en Europe du Nord, qui permet aux femmes de concilier l'exercice d'une activité professionnelle permanente – le cas échéant à temps partiel – avec le maintien d'une fécondité moyenne (deux enfants par femme environ). Ce modèle connaît une variante avec l'apparition des familles monoparentales, pour lesquelles la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles devient évidemment nécessaire, mais aussi plus difficile.

La deuxième partie du rapport approfondit les déterminants des comportements d'activité des femmes, principal élément de différenciation du modèle « patriarcal » et des autres. En premier lieu, l'offre de travail des femmes dépend de façon subtile de leur qualification et de celle de leurs conjoints. Lorsque, dans un couple, l'homme est plus qualifié que la femme, l'allocation efficace des ressources conduit à une relative spécialisation de l'homme dans le travail à l'extérieur du domicile et de la femme dans le travail domestique. L'« homogamie », c'est-à-dire le fait que les deux conjoints disposent d'un capital humain et culturel équivalent, est à l'inverse un facteur d'égalité entre hommes et femmes, dans le temps consacré à l'activité professionnelle comme dans celui consacré au travail domestique. Ceci ne doit cependant pas faire oublier que la répartition des tâches domestiques reste en moyenne très inégale, les femmes en supportant environ les quatre cinquièmes. En second lieu, la demande de travail féminin est marquée par un effet de discrimination : le marché du travail féminin fonctionne trop souvent comme un marché secondaire, sur lequel se forment des files d'attente en raison de la difficulté d'accès des femmes aux « bons » emplois qui sont principalement occupés par les hommes.

C'est là l'origine de l'écart persistant de salaire entre les femmes et les hommes. En France, correction faite des différences de qualification et de secteur d'activité, les femmes actives à temps plein perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 13 % à celui des hommes. C'est aussi ainsi que s'explique pour une part l'importance du travail à temps partiel, qui concerne 30 % des femmes. Pour autant, on doit souligner les progrès importants obtenus depuis une trentaine d'années en ce qui concerne l'accès des femmes à des positions de cadre ou l'amélioration de leurs droits personnels à la retraite. D'une façon plus générale, les femmes tendent à occuper les emplois qui se créent dans les activités dynamiques, tandis que l'emploi masculin est plus concentré dans les activités en déclin. C'est là une explication de la croissance importante de l'emploi féminin et de la diminution de l'emploi masculin depuis la fin des Trente Glorieuses. En ce sens, le développement de l'activité féminine a joué un rôle très positif dans l'adaptation des emplois aux évolutions de la demande des ménages.

Béatrice Majnoni d'Intignano examine ensuite les inégalités économiques entre les femmes et les hommes dans une dimension dynamique et stratégique sur l'ensemble du cycle de vie. Elle met ainsi en évidence le fait que les femmes obtiennent un « rendement » de leurs diplômes légèrement supérieur à celui des hommes, mais que la valorisation des qualifications correspondantes se heurte tôt ou tard au conflit entre investissement professionnel et réalisation d'un projet familial. Si l'on ne peut que constater que les femmes accèdent encore difficilement aux positions d'encadrement supérieur, il est difficile de trancher entre deux explications possibles : des restrictions à l'accès à ces positions, en raison par exemple d'exigences excessives de disponibilité professionnelle de la part des employeurs, ou un choix volontaire d'occuper les emplois assortis d'une bonne protection et favorisant l'exercice conjoint des responsabilités professionnelles et familiales, dans le secteur public notamment.

La quatrième partie du rapport est consacrée à la question des comportements de fécondité. À l'issue d'un examen de diverses hypothèses théoriques et des faits stylisés en France et en Europe, Béatrice Majnoni d'Intignano conclut au caractère relativement exogène des comportements d'activité, et en revanche à une relation fortement négative entre activité professionnelle et fécondité, dès que l'organisation sociale s'oppose à l'articulation des deux. Elle souligne ainsi le rôle des politiques visant à développer les structures d'accueil des jeunes enfants, qui sont à même de remplir tout à la fois des objectifs natalistes et d'égalité économique entre les femmes et les hommes.

Le rapport se conclut par quelques grandes orientations pour la politique économique et sociale. En premier lieu, il préconise d'exploiter au mieux les potentialités économiques de l'augmentation de l'activité féminine :

- en favorisant une plus grande mixité dans les emplois qui sont aujourd'hui par trop réservés aux hommes (les activités scientifiques ou techniques, par exemple) ou aux femmes (l'éducation, la santé ou la garde des enfants, par exemple) ;
- en améliorant les conditions d'application des lois qui visent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie professionnelle ;
- en identifiant mieux, dans les politiques sociales, celles qui sont directement dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes, et en évitant de leur adjoindre des objectifs d'emploi ou de lutte contre la pauvreté.

En second lieu, Béatrice Majnoni d'Intignano préconise un ensemble de mesure visant à alléger la contrainte de temps qui pèse sur les femmes :

- en instituant un véritable droit à la garde de tout enfant de moins de trois ans, par exemple sous la forme d'un « chèque-emploi familial » qui laisserait aux parents le choix du mode d'accueil de leur enfant ;
- en favorisant les formules qui permettent de réduire spécifiquement la durée du travail des parents de jeunes enfants ;
- en expérimentant une formule de congé parental rémunéré, au bénéfice de l'un ou l'autre des parents, intermédiaire entre le congé de maternité et l'allocation parentale d'éducation, dont la longue durée (trois ans) expose la mère à un éloignement durable du marché du travail.

Béatrice Majnoni d'Intignano en appelle enfin à l'inscription dans le cadre européen des réflexions sur la démographie, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et l'amélioration de la qualité de la vie.

Le complément de Michel Glaude fait le point sur l'égalité entre femmes et hommes en France. Considérant tout d'abord la situation individuelle des femmes sur le marché du travail, il mentionne la tendance séculaire à la participation croissante des femmes à l'activité professionnelle (les femmes représentent aujourd'hui 45 % de l'ensemble de la population active), qui peut s'expliquer par l'amélioration de leur formation et de la

qualification des emplois qu'elles occupent, mais aussi par la fragilité croissante des unions qui confère à l'emploi féminin un rôle d'assurance contre les aléas conjugaux. Cependant, d'importantes inégalités persistent, en matière de chômage, de sous-emploi, d'accès aux emplois comportant les responsabilités les plus importantes, et surtout en matière de salaire. Dans ce domaine, le rôle des interruptions de carrière, auxquelles les femmes sont davantage exposées, et les stratégies des entreprises en matière de recrutement et d'affectation interne, semblent déterminants.

Michel Glaude examine ensuite les comportements des femmes en tant que membres de ménages, en ce qui concerne tout particulièrement les tâches domestiques. Globalement, la production domestique repose à 80 % sur les femmes. En termes de répartition des responsabilités dans le couple, les jeux entre conjoints semblent marqués par des rapports de force à l'avantage du conjoint le mieux doté sur le plan économique et culturel. Ainsi, une femme peu qualifiée supportera d'autant plus les tâches domestiques qu'elle partagera l'existence d'un homme diplômé. À l'inverse, les couples « homogames » se répartissent les tâches domestiques de façon relativement moins inégale.

Le complément de Michel Glaude aborde enfin les conditions de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. Dans le contexte d'une extension d'un modèle à deux actifs et deux enfants, il souligne toutefois qu'elle repose exclusivement sur les femmes : qu'il s'agisse de la décision d'entrer sur le marché du travail ou du temps consacré à l'activité professionnelle, seuls les comportements féminins sont significativement influencés par le nombre d'enfants. Une telle dissymétrie présente certains risques : un nombre effectif d'enfants inférieur au nombre d'enfants désirés, un dilemme complexe entre une insertion professionnelle difficile pour les mères peu qualifiées et l'éloignement durable du marché du travail que permettent certains dispositifs comme l'allocation parentale d'éducation, la dégradation du niveau de vie en cas de rupture conjugale.

Le complément d'Annie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier propose un panorama des modalités selon lesquelles les femmes et les hommes se répartissent les responsabilités familiales et professionnelles dans les pays de l'Union européenne. Elles désignent par l'expression « contrat social entre les sexes » l'ensemble des références politiques (l'organisation de la protection sociale, les valeurs qui forment le socle de la cohésion sociale, les acteurs sociaux disponibles pour soutenir les réformes), des représentations familiales (les normes sociales en matière d'union et de divorce, l'extension éventuelle des liens familiaux au-delà de la famille nucléaire, l'appréhension de la famille dans l'intervention publique), et des formes d'emploi féminin (participation, temps partiel, discriminations salariales) dont l'articulation conduit dans chaque pays à un certain point d'équilibre dans cette répartition. Les auteurs affinent ainsi la typologie en trois modèles proposée par Béatrice Majnoni d'Intignano dans son rapport.

Elles distinguent quatre configurations parmi les pays européens : un modèle nordique (Suède, Danemark, Finlande, partie orientale de l'Allemagne) qui conjugue un haut niveau des taux d'activité, une fécondité élevée et une politique familiale qui met l'accent sur la mise à disposition d'équipements d'accueil des jeunes enfants ; un modèle continental (Allemagne, Autriche, Pays-Bas) caractérisé par une division marquée des tâches entre les femmes et les hommes, un retard relatif dans le développement de l'activité féminine, et une faible implication des pouvoirs publics dans l'aide à la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ; un modèle insulaire (Grande-Bretagne, Irlande), qui, au nom de la liberté individuelle, ne conçoit la protection sociale que ciblée en faveur des ménages les plus démunis, interdit aux pouvoirs publics d'interférer dans les choix privés des familles, et se traduit par des difficultés d'accès des mères à l'emploi et des écarts de salaire importants entre femmes et hommes ; enfin, un modèle méridional (Espagne, Grèce, Italie, Portugal) dans lequel les solidarités traditionnelles au sein de la famille compensent une protection sociale peu développée et où en conséquence l'activité des femmes est faible.

La répartition entre les sexes des responsabilités familiales et professionnelles en France semble résulter d'un compromis entre ces quatre configurations. Le système de protection sociale, qui présente beaucoup de caractéristiques « bismarckiennes », la rapproche du modèle continental. Elle s'en écarte toutefois par l'importance accordée, et ce de longue date, aux conditions de travail des femmes. De fait, le régime d'activité féminine élevée de la France s'apparente à celui des pays scandinaves, et l'importance des efforts en vue d'alléger les coûts de garde des enfants est aussi un trait commun à la France et aux pays d'Europe du Nord. En revanche, contrairement à ces pays, la politique familiale repose en France sur l'identification claire de la famille comme objet de l'action publique, notamment dans une perspective nataliste.

Dans son commentaire, Michel Aglietta souligne son accord avec l'argument principal du rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano, relatif aux avantages économiques de la participation la plus large des femmes à l'activité économique. Plus généralement, la participation sur un pied d'égalité des femmes et des hommes à l'ensemble des activités, marchandes et non marchandes, domestiques ou professionnelles, revêt une importance déterminante dans la construction d'un nouveau régime économique et social alternatif au « fordisme » et à l'assignation à des positions subalternes que ce régime imposait aux femmes. Il précise la nature des gains qu'apporte le développement de l'activité féminine : prévention des risques liés à l'augmentation future du poids des inactifs, modification de la demande des ménages en faveur des services, diversification des talents disponibles. Il conclut en appelant à une remise en ordre des divers transferts relevant de la politique familiale au service de l'objectif de promotion professionnelle des femmes, à la mobilisation du système éducatif afin de favoriser la mixité

dans le plus grand nombre de professions, enfin à une réflexion d'ampleur sur l'évolution du droit du travail, dans le contexte de l'irrégularité croissante des carrières dont les femmes sont les premières victimes.

Pour sa part, Gilbert Cette constate un décalage entre, d'un côté, la progression spectaculaire de la participation des femmes à l'activité économique depuis un demi-siècle, et, de l'autre, la minceur de la réduction de certaines inégalités entre genres. Ce contraste suggère que les politiques publiques de promotion de l'égalité entre femmes et hommes doivent aller au-delà de l'inscription de l'égalité dans le droit. Gilbert Cette émet des réserves sur les justifications natalistes d'une telle politique qui garderait toute sa pertinence même sans effet sur la fécondité. Il approuve la proposition de Béatrice Majnoni d'Intignano relative à l'amélioration des services de garde des jeunes enfants, et souligne l'intérêt de faire bénéficier spécialement les parents de jeunes enfants des divers dispositifs de réduction du temps de travail, à condition que cette réduction soit choisie y compris quand il s'agit du temps partiel.

Le rapport et les deux contributions complémentaires sont complétés par cinq annexes. En premier lieu, le texte de Catherine Sofer présente les modélisations économiques des arrangements au sein des couples : ces modèles accréditent l'hypothèse de jeux stratégiques entre conjoints, plutôt que celle de la mise en commun des ressources dans le but que le ménage atteigne le niveau de bien-être le plus élevé possible, et tendent ainsi à fournir une base théorique au constat, présenté dans le complément de Michel Glaude, de la forte inégalité de la répartition des tâches domestiques entre femmes et hommes. Une étude de Christel Colin approfondit la question des écarts de salaires entre femmes et hommes, et notamment précise le rôle des différents facteurs (« rendement » des diplômes et de l'expérience professionnelle, interruptions de carrière, barrières à l'accès aux postes de cadres). La troisième contribution, due à Carole Bonnet et Christel Colin présente les résultats d'une simulation à long terme de l'évolution des droits à la retraite, et conclut au rattrapage progressif de l'écart au détriment des femmes. Laurence Allain et Béatrice Sédillot analysent ensuite les effets spectaculaires de l'extension en juillet 1994 de l'ouverture du droit à l'allocation parentale d'éducation dès le deuxième enfant sur le taux d'activité des mères de deux enfants dont un de moins de 3 ans. Enfin, Catherine Laret-Bedel présente un bilan de l'application de la loi du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy », relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Summary

Equality between Women and Men: Economic Aspects

Béatrice Majnoni d’Intignano’s report examines the economic relations between men and women, not only in the terms traditionally used in “gender economics” – around themes such as inequalities of wages and employment, male and female discrimination on the job market – but also in a global perspective which enables us to identify the impact of women and men’s individual choices (concerning family structure, domestic chores or participation in an economic activity) on the overall functioning of the economy and organization of the society.

Her main conclusion is that the participation of women in the economic activity greatly improves the efficiency of developed economies, on the one hand because talents are more diversified, and, on the other, because it directs household demand towards services – household, cultural, leisure, etc. – with a strong employment content. The keynote of the report concerns the conditions whereby women reconcile a professional activity, desirable on the macroeconomic level, with the fulfillment of family plans directly affecting the individual well-being.

The report begins with a typology of family models opposing:

- a “patriarchal” model in which only the man works while the woman brings up a relatively large number of children;
- a “two career” free-market model which is currently developing in southern European countries and in which both spouses work but have very few children;

- finally a “welfare state” or “social-democratic” “two career” model which first appeared in northern Europe, enabling women to reconcile a permanent professional activity – sometimes part-time – with a fertility rate remaining at an average level (approximately two children per woman). This model has a variant with the outbreak of the monoparental family, for which the reconciliation between family and professional responsibilities becomes obviously necessary but also more difficult.

The second part of the report studies in depth the factors which determine women’s behavior as regards professional activity, which is the main aspect differentiating the “patriarchal” model from the others. Firstly, job supply for women subtly depends on their qualification as well as on that of their spouses. When, in a couple, the man is more qualified than the woman, the efficient allocation of resources leads to a relative specialization of the man in a job outside the household, and of the woman in domestic labor. “Homogamy”, namely the fact that both spouses have a common human and cultural capital, is conversely a strong equality factor between men and women, in the time dedicated to the professional activity as well as in the time dedicated to domestic labor. However, we must not forget that the division of household chores remains on average very unequal, women doing approximately four fifths of them. Secondly, the female work demand is subject to discrimination: the female labor market functions too often as a secondary market in which women have to wait to get a job, the “good” ones being mainly occupied by men.

This is indeed the origin of the persistent wage gap between men and women. In France, once the differences of qualification and of branches of activity have been taken into account, full-time working women receive a salary which is, on average, 13% lower than that of men. This also explains in some measure the importance of part time jobs concerning 30% of the women. Nonetheless, one must underline the positive evolution over the last thirty years affecting women’s access to executive positions or their personal pension rights. In a more general way, women tend to occupy jobs that are being created in dynamic activities, whereas men’s employment is more concentrated in declining activities. This is one of the explanations for the important growth of female employment and for the decline in male employment since the end of the thirty-year boom period after World War II. In this respect, the development of female activity has played a positive role in the way jobs have adapted to the evolution of household demand.

Bringing in dynamic and strategic considerations, Béatrice Majnoni d’Intignano then examines the economic inequalities between men and women during the entire life cycle. She points out that women obtain a better “return” from their diplomas than men do, but that sooner or later the development of their qualifications has to face the conflict between professional involvement and the fulfillment of family projects. Indeed, women still have a hard time reaching high executive positions, but it is

difficult to decide between two possible explanations: access to these positions can be restricted, because of excessive requirements from employers regarding professional availability, or women choose to occupy jobs having a good social protection particularly in the public sector and enabling them to exercise both professional and household responsibilities.

The fourth part of the report explores fertility behaviors. After examining various theoretical hypotheses and empirical evidence in France and Europe, Béatrice Majnoni d'Intignano finally finds, on the one hand, that professional activity behaviors are relatively exogenous, and, on the other hand, that there is a strongly negative relationship between professional activity and fertility, when the social organization doesn't allow to reconcile both behaviors. She thus underlines the role of policies aiming at developing infrastructures for young children, which are able to fulfill both the objectives of high birth rates and of economic equality between men and women.

The report concludes by giving a few major guidelines for economic and social policy.

Firstly, it recommends using in the best possible way, the economic potentialities of an increasing involvement of women in professional activity:

- by promoting a greater gender-mixing in jobs which are nowadays mainly occupied by men (scientific or technical activities for example) or by women (education, health or day care for example);
- by improving the conditions to enforce laws aiming at promoting equality between men and women in all fields of professional life;
- by better identifying social policies that are directly dedicated to equality between men and women, not adding any other objectives, i.e. employment or struggle against poverty.

Secondly, Béatrice Majnoni d'Intignano recommends a number of measures aiming at relieving women from the time constraint that weighs on them:

- by establishing a rightful day-care for children under the age of three, through the use of a “family job check”; for example, one which would enable parents to choose the way they want their children to be looked after;
- by favoring solutions allowing the reduction in working time specifically for parents with young children;
- by testing a paid parental leave formula, benefiting one parent or the other, a compromise between maternal leave and subsidized parental leave, whose length (three years) exposes the mother to a disinvolvement from the labor market.

Finally, Béatrice Majnoni d'Intignano asks that studies on demography, on professional equality between men and women and on the improvement of the quality of life be made at the European level.

Michel Glaude's complementary report looks into the question of the equality between men and women in France. First, considering women's particular position on the labor market, he mentions the century-long trend whereby women are increasingly involved in professional activities. Today, women represent 45% of total labor force. This can be explained by the improvement in their education and in their job qualifications, but also by the increasing fragility of couples. Consequently, for a woman, having a job is a guarantee against the risk of separation from her husband. However, a great number of inequalities persist, as regards unemployment, underemployment, access to high-responsibility-jobs, and especially wages. For all these, the impact of career interruptions (to which women are more exposed), and companies' strategies concerning recruitment and internal appointments seem to be determining factors.

Michel Glaude then examines women's behavior as household members, specifically regarding domestic chores. Overall, 80% of domestic work is done by women. In terms of sharing responsibilities in the couple, the interplay between spouses seems to be based on a balance of power in favor of the spouse with the best economic and cultural position. Therefore, a low-skilled woman will more frequently bear domestic chores as she lives with an educated man. Conversely, "homogamous" couples will share chores in a relatively less unequal way.

Michel Glaude's complementary report finally tackles the conditions of reconciliation between professional and family responsibilities. In the context of a model with two working parents and two children, he underlines, however, that this reconciliation rests exclusively on the woman: may it be the decision to enter the labor market or the amount of time dedicated to the professional activity, only female behaviors are significantly influenced by the number of children. Such a dissymetry presents certain risks: firstly, the actual number of children women have remains inferior to the number of children they would like to have; secondly, a complex dilemma between a difficult professional integration for low-skilled mothers and the long-term disinvolvement from the labor market arises owing to certain schemes such as subsidized parental leave; and thirdly, living standards deteriorate when couples split up.

Annie Fouquet, Annie Gauvin and Marie-Thérèse Letablier's complementary report offers a panorama of the ways by which men and women share family and professional responsibilities in different countries of the European Union. They use the expression "social contract between genders" for tridimensional models including a political dimension (organization of Welfare, values at the basis of the Society, involvement of trade unions and other groups in backing up reforms), a family dimension (social standards regarding marriage and divorce, the possible extension of family links beyond the nuclear family, public intervention concerning family), and a female labor dimension (professional activity rate, part-time, wage discrimination); structuring these three dimensions leads, in each

country, to a certain equilibrium between family and professional responsibilities for women. The authors thus give additional insight to Béatrice Majnoni d'Intignano's three-model-typology.

They identify four models among European countries. A nordic model (Sweden, Denmark, Finland, East Germany) which combines a high level of activity rate, an important fertility rate and a family policy which focuses on infrastructure for young children. A continental model (Germany, Austria, Holland) characterized by a clear division of household chores between men and women, by a relative backwardness in the development of female activity and by a low involvement of public authorities in aids meant to reconcile family and professional responsibilities. An insular model (Great Britain, Ireland) for which, in the name of individual freedom, welfare is only meant for the poorest households; this model also forbids public authorities to interfere in families' private choices, this resulting in difficulties for mothers to get jobs and in large wage gaps between men and women. Finally the southern model (Spain, Greece, Italy, Portugal) in which traditional solidarities within the family compensate a poorly developed welfare state and in which, consequently, women's activity is relatively low.

The gender division of family and professional responsibilities in France seems to result from a compromise between these four models. The welfare system, which has a lot of "bismarckian" characteristics, can be related to the continental model. However, it moves away from it because women's working conditions are considered important, dating from way back. In fact, France's rate of high female activity labor rate is similar to that of Scandinavian countries; the great efforts made to lower the cost of children's day-care is also a common feature of France and northern European countries. On the other hand, unlike these countries, France's family policy is based on a clear identification of the family as a target of public policy, particularly in a "pro-birth" perspective.

Michel Aglietta, in his comment, points out that he agrees with Béatrice Majnoni d'Intignano's main argument concerning the economic advantages created by women's larger involvement in the economic activity. In a more general way, the participation, on an equal footing, of men and women to all activities (market sector and non-market sector, domestic or professional) plays a very important role in the construction of a new economic and social system seen as an alternative to "fordism" and thus to the subordinate positions which such a system used to impose on women. Michel Aglietta then specifies the kind of benefits brought about by the development of female activity: prevention of risks related to the growing number of non-working people, change in household demand in favor of services, diversification of available skills. He finally recommends to put order in different transfers aiming at family policy in favor of women's professional promotion. He also calls for a mobilization of the educational system in order to

reach a greater gender-mix in most professions. He finally recommends that employment law should be thoroughly thought over in the context of increasingly irregular careers of which women are the first victims.

According to Gilbert Cette, there is a gap between, on the one side, the spectacular growth of women's participation in the economic activity for the past fifty years, and, on the other, the meagre reduction of certain gender inequalities. This contrast suggests that public policies promoting equality between men and women have to go beyond the mere legal framework. Gilbert Cette has reservations on the "pro-birth" justifications of such a policy which would remain relevant even if having no impact on fertility. He agrees with Béatrice Majnoni d'Intignano's proposal according to which day-care services for young children should be improved and he underlines the interest of giving, especially to parents of young children, the benefit of different schemes of reduction in working time, provided this reduction be a free-will choice, including when it concerns part-time.

The report and the two additional contributions are completed by five annexes. Firstly, Catherine Sofer's text presents the economic modeling of arrangements within households: these models confirm the hypothesis of strategic games between spouses rather than the sharing of resources so that the household reaches the highest level of well-being possible; they thus tend to give a theoretical basis to the idea, presented in Michel Glaude's complementary report, of a strong inequality in the division of domestic chores between men and women. A study by Christel Colin looks into the question of wage gaps between men and women; she particularly specifies the role of different factors ("return" of diplomas and professional experience, career interruption, "glass ceiling"). The third contribution, made by Carole Bonnet and Christel Colin, presents the results of a long term simulation on the evolution of pension rights, and concludes that the gap is gradually narrowing, to women's disadvantage. Laurence Allain and Beatrice Sédillot then analyze the tremendous impact on the female rate of activity brought by the extension, in July 1994, of the right to a subsidized parental leave starting from the second child (one of them having to be under the age of three). Finally, Catherine Laret-Bedel presents an appraisal of the enforcement of the 13 July 1983 law, namely the "Roudy law", concerning professional equality between men and women.

Conseil d'Analyse Économique

Hôtel de Broglie 35 rue Saint Dominique 75700 PARIS
Télécopie : 01 42 75 76 46

Cellule permanente

Pierre-Alain Muet

Conseiller auprès du Premier ministre
Représentant du Premier ministre au Conseil d'Analyse Économique

Hélène de Largentaye

Secrétaire Générale
01 42 75 76 13

Dominique Bureau

Conseiller scientifique
Membre du CAE
*Fiscalité
Politiques structurelles*

Gilbert Cette

Conseiller scientifique
Membre du CAE
*Conjoncture
Réduction du temps de travail*

Laurent Caussat

Conseiller scientifique
*Santé
Protection sociale*

Sylvie Hel-Thelier

Chargée de Mission
*Questions européennes et
internationales*

Laurence Tubiana

Chargée de la Mission
'Développement durable'
par le Premier ministre
*Environnement
Négociations commerciales
multilatérales*

Olivier Davanne

Membre du CAE
Chargé de la Mission
'Système financier international'
par le Premier ministre
*Retraites
macroéconomie*

Christine Carl

Chargée des Publications
01 42 75 77 47
c-carl@cab.premier-ministre.gouv.fr

Katherine Beau

Documentation
01 42 75 77 40
k-beau@cab.premier-ministre.gouv.fr