HAL
open science

Femmes : " top " modèles des inégalités

Françoise Milewski

▶ To cite this version:

Françoise Milewski. Femmes : " top " modèles des inégalités. Revue de l'OFCE, 2004, 90, pp.11-68. hal-01020111v1

HAL Id: hal-01020111
https://sciencespo.hal.science/hal-01020111v1

Submitted on 7 Jul 2014 (v1), last revised 16 May 2019 (v2)

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

FEMMES : « TOP » MODÈLES DES INÉGALITÉS

Françoise Milewski
Rédactrice en chef à l'OFCE

Les discriminations dont les femmes font l'objet dans les pays européens sont à la fois similaires et différentes. Leurs multiples facettes peuvent être analysées à partir d'une typologie de pays, qui aide à dégager les traits communs, mais qui ne rendent compte qu'approximativement des différences produites par des histoires sociales singulières.

Les progrès historiques de l'insertion des femmes sur le marché du travail sont indéniables : les taux d'emploi des femmes et des hommes se sont rapprochés. Mais de profondes inégalités demeurent : par exemple, le taux de chômage féminin reste supérieur à celui des hommes dans la plupart des pays, même si les écarts se sont réduits. De nouvelles inégalités sont apparues : précarisation de l'emploi, insertion par des temps partiels, imposés par les employeurs ou contraints par l'insuffisance des modes de garde des enfants, tant en qualité qu'en quantité. Les femmes sont plus vulnérables que les hommes sur le marché du travail, si bien que les formes d'emploi flexibles les concernent davantage. Mais parce qu'elles représentent près de la moitié de la population active (46 % en France, 44 % dans l'Union européenne à 15), c'est l'ensemble du marché du travail qui est atteint. Leur activité est ainsi, tour à tour, un enjeu pour la croissance économique, afin de compenser le recul à venir de la population active, ou un moyen de rendre plus flexibles les marchés du travail.

Seule une approche pluridisciplinaire, économique, sociale, politique et institutionnelle peut permettre de comprendre la manière dont se forgent les discriminations en Europe. Les inégalités tiennent d'abord au cadre social dans son ensemble : l'école et la famille dès l'enfance, l'inégal partage des tâches familiales conditionnent la division sexuelle des rôles sociaux et influencent les comportements des femmes elles-mêmes, dans les choix d'orientation, puis dans les représentations qu'elles ont de leur rôle. La sphère professionnelle reproduit des inégalités et en produit de nouvelles. La compréhension des mécanismes à l'œuvre et de l'articulation entre les sphères professionnelle et privée permet de s'interroger sur les moyens de promouvoir l'égalité et sur le rôle des politiques publiques. En particulier, la cohérence des objectifs est questionnée et le débat sur l'efficacité de mesures incitatives ou contraignantes est soulevé.

milewski@ofce.sciences-po.fr

La compréhension du mode d'insertion des femmes sur le marché du travail nécessite de comprendre l'origine des discriminations dont elles font l'objet. Celles-ci tiennent d'abord au cadre social dans son ensemble : l'école et la famille dès l'enfance, l'inégal partage des tâches familiales conditionnent la division sexuelle des rôles sociaux et influencent les comportements des femmes elles-mêmes, dans les choix d'orientation, puis dans les représentations qu'elles ont de leur rôle. La sphère professionnelle reproduit des inégalités et en produit de nouvelles. Seule une approche pluridisciplinaire peut en rendre compte. Elle est économique, sociale, politique et institutionnelle.

Il est nécessaire dans un premier temps de comparer la place faite aux femmes dans les différents pays de l'Union européenne. Une simple photographie des taux d'activité et d'emploi, des taux de chômage et des durées du travail permet de rendre compte des discriminations, dans leurs formes multiples. Les typologies de pays aident à dégager les traits communs de groupes spécifiques ; mais elles rendent difficilement compte des différences produites par des histoires sociales singulières.

À partir de cette analyse des discriminations — tout à la fois si similaires et si différentes — dont les femmes font l'objet, on peut mieux définir la manière dont elles se forgent, mieux préciser les mécanismes à l'œuvre et comment s'articulent les sphères professionnelle et privée.

Cela permet, au bout du compte, de s'interroger sur les moyens de combattre les inégalités entre les femmes et les hommes, sur le rôle des politiques publiques et sur la cohérence des objectifs. Il n'y a certes pas toujours de solutions simples, précisément du fait de l'imbrication des différents champs par lesquels s'exerce la ségrégation. La dernière partie de l'article tente ainsi d'éclairer quelques débats.

1. Les discriminations : si similaires, si différentes…

1.1. Inégalités persistantes, nouvelles inégalités

Les progrès historiques de l'insertion des femmes sur le marché du travail sont indéniables. En France par exemple, le taux d'activité des femmes était de 45,7 % en 1965. Il est de 62,1 % en 2002. Les taux d'activité des femmes et des hommes se sont ainsi rapprochés, car dans le même temps, l'activité des hommes s'est réduite. L'écart, qui était de 44 points en 1965, est de 12,4 points actuellement.

Dans la tranche d'âge la plus active, celle des 25 à 54 ans, le taux d'activité des femmes, qui était de 42,8 % en 1965, atteint désormais 79 %. L'écart avec les hommes est ainsi passé de 53,3 points à 14,9 points [1]. Il s'agit donc une insertion massive des femmes sur le marché du travail. La norme est devenue celle du travail, non celle de la femme au foyer.

Pourtant, les inégalités demeurent : elles ont pris d'autres formes. La discrimination n'est ni tout à fait la même ni tout à fait une autre… L'insertion sur le marché du travail s'opère souvent par des emplois précaires et à temps partiel contraint. La déstructuration du marché du travail par la mise en cause progressive de la norme du travail à durée indéterminée, à plein temps, protégé par des règles statutaires ou le droit du travail a concerné principalement les femmes. Par contre coup, c'est l'ensemble du travail qui a été atteint puisque celles-ci représentent 46 % de la population active. Pour les femmes qui ont une insertion « normale » sur le marché du travail, avec des emplois stables, les carrières sont presque toujours inférieures à celles des hommes. Du fait de qualifications moins porteuses, d'emplois précaires ou à temps partiel, de parcours professionnels plus lents, les inégalités de salaires sont persistantes. Enfin, le chômage touche encore particulièrement les femmes, même si les écarts ont eu tendance à se réduire.

Les inégalités nées de l'insertion sur le marché du travail proprement dit se sont accompagnées d'inégalités nouvelles sur les conditions de vie. Pour les femmes qui travaillent, la double journée de travail dégrade le mode de vie. En effet, le partage des tâches familiales n'a fait que des progrès ténus. Ce qui a été gagné en indépendance a souvent été perdu

1. Ces chiffres sont issus des statistiques de l'OCDE. Elles peuvent donc différer des sources nationales citées dans d'autres articles de cette Revue. Les statistiques de l'OCDE ou de l'UE ont été privilégiées dans ce texte, dans une optique de comparaison internationale.

en qualité de vie, en particulier dans les catégories les plus défavorisées. On verra comment le temps partiel « choisi » ou l'interruption d'activité lors de la naissance des enfants sont des réponses individuelles à cette situation.

Ce constat des inégalités est bien souvent décrit. Il importe néanmoins d'en préciser les formes et surtout les causes, car la réflexion sur la manière dont se sont forgées les inégalités est primordiale pour s'interroger sur la manière de les résoudre. Se placer d'emblée dans une optique de comparaison européenne permet de préciser la formation des inégalités, au-delà des particularismes nationaux. Elle permet de dégager les causes générales ; mais la réintégration de ces spécificités nationales permet de comprendre que les inégalités ne sont pas réductibles à la seule sphère économique.

1.2. Les formes multiples des discriminations en Europe

1.2.1. Les taux d'emploi

Dans une optique de comparaison, il vaut mieux raisonner sur les taux d'emploi plutôt que sur les taux d'activité car ils rendent mieux compte de la participation effective des femmes au marché du travail. Le fait qu'elles se déclarent actives ou qu'elles restent inactives introduit en effet des différences d'une autre nature (pour les définitions, voir encadré 1 en annexe). En moyenne européenne dans l'UE-15 [2], le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans a atteint 55,6 %, contre 72,8 % pour les hommes, en 2002. Le taux global, femmes et hommes, est de 64,3 %.

Les situations sont cependant très diverses. L'écart moyen entre les femmes et les hommes est de 17,2 points, mais il est de 2,7 % seulement en Suède et, à l'opposé, de 28,5 % en Espagne et de 28,9 % en Grèce (tableau 1 et graphique 1).

— Trois pays ont un écart inférieur à 10 % : la Suède, la Finlande et le Danemark.

— Quatre pays ont un écart compris entre 12,5 et 13 % : l'Autriche, la France, le Royaume-Uni et l'Allemagne.

— Trois pays ont un écart compris entre 15 % et la moyenne européenne de 17,2 % : le Portugal, les Pays-Bas et la Belgique.

2. On traitera ici de l'UE à 15 pays et non pas de l'UE à 25, car les dix pays accédants au 1er mai 2004 ont des caractéristiques des marchés du travail et d'insertion des femmes dans l'emploi radicalement différentes, à la fois dans l'histoire et du fait des changements systémiques des années 1990.

— Enfin, cinq pays se situent au-dessus de cette moyenne : l'Irlande, le Luxembourg, l'Italie, l'Espagne et la Grèce, ces trois derniers étant très nettement au-dessus.

La hiérarchie des écarts semble indépendante du niveau des taux d'activité des hommes : dans chacun de ces groupes, on trouve des pays dont le taux d'emploi des hommes est inférieur ou supérieur à la moyenne européenne.

On pourrait supposer que des distorsions sont introduites par l'existence d'écarts importants entre les pays quant aux niveaux de taux d'emploi des jeunes et des plus âgés. Des législations différentes d'âges de départs en retraite conduisent à des écarts significatifs. L'insertion des jeunes diffère également beaucoup. On sait que la France, par exemple, se caractérise par des niveaux très faibles des taux d'emploi pour ces deux catégories, relativement aux autres pays.

La comparaison des taux d'emploi des hommes et des femmes pour la tranche d'âge la plus active, celle des 25-54 ans, montre des différences et des similitudes avec la précédente décomposition (tableau 2 et graphique 2).

— Les niveaux de taux d'emploi des femmes sont très différents d'un pays à l'autre : l'écart est de 28,4 points entre l'Italie (54 %) et la Suède (82,4 %). Il est cependant un peu plus faible que l'écart des taux constaté plus haut pour les 15-64 ans (30,2 %), qui oppose ces mêmes deux pays.

— Les taux d'emploi des hommes sont beaucoup plus proches : le taux minimum est de 83,8 % en Finlande et le taux maximum de 93,4 % au Luxembourg. Si l'on ne tient pas compte de ces deux petits pays, le minimum est de 85,8 % en Espagne et de 91,8 % aux Pays-Bas.

— Il n'y a pas de lien, ou bien des liens multiples, entre le niveau du taux d'emploi des hommes et celui des femmes : des pays ont des taux élevés pour les deux sexes, d'autres des écarts importants.

— La différence entre les hommes et les femmes s'accroît dans cette nouvelle décomposition ; pour la moyenne européenne, le taux d'emploi des femmes est de 67,4 %, celui des hommes de 86,8 %, soit un écart de 19,4 points, supérieur de 2,2 points à celui de la précédente décomposition. L'écart est accru dans tous les pays, sauf au Danemark où il reste du même ordre. L'accroissement maximum est celui de la Grèce (+ 5,3 points), suivie de peu par l'Italie (+ 4,9 points). En France, il est accru de 2,7 points, soit un peu plus que la moyenne européenne.

— La hiérarchie des pays — en termes d'écarts croissants — est peu modifiée, sauf pour la France qui passe du cinquième au huitième rang, avec un écart de 15,5 points entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes. Les rangs de l'Italie et de l'Espagne sont inversés.

1. Taux d'emploi des 15-64 ans en 2002

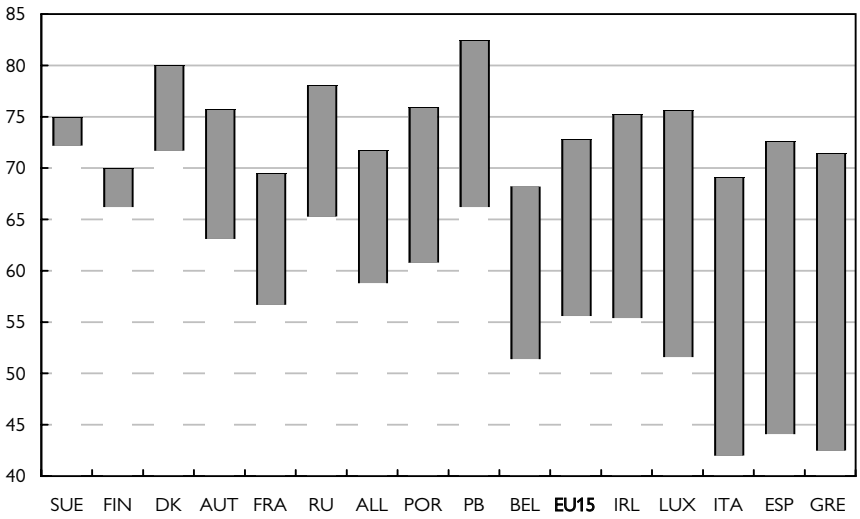
En %, classement des pays par ordre croissant de l'écart entre les femmes et les hommes

	Total	Hommes	Femmes	Femmes – Hommes *en points*
Suède	73,6	74,9	72,2	2,7
Finlande	68,1	70,0	66,2	3,8
Danemark	75,9	80,0	71,7	8,3
Autriche	69,3	75,7	63,1	12,6
France	63,0	69,5	56,7	12,8
Royaume-Uni	71,7	78,0	65,3	12,7
Allemagne	65,3	71,7	58,8	12,9
Portugal	68,2	75,9	60,8	15,1
Pays-Bas	74,4	82,4	66,2	16,2
Belgique	59,9	68,2	51,4	16,8
UE 15	**64,3**	**72,8**	**55,6**	**17,2**
Irlande	65,3	75,2	55,4	19,8
Luxembourg	63,7	75,6	51,6	24,0
Italie	55,5	69,1	42,0	27,1
Espagne	58,4	72,6	44,1	28,5
Grèce	56,7	71,4	42,5	28,9

Source : Eurostat, EFT.

1. Écart entre les taux d'emploi des femmes et des hommes de 15 à 65 ans en 2002

En points
Le sommet de l'histogramme représente le taux d'emploi des hommes, et la base celui des femmes



Note : Les pays sont classés par ordre croissant des écarts entre les femmes et les hommes.
Source : Eurostat, EFT.

2. Taux d'emploi des 25-54 ans en 2002

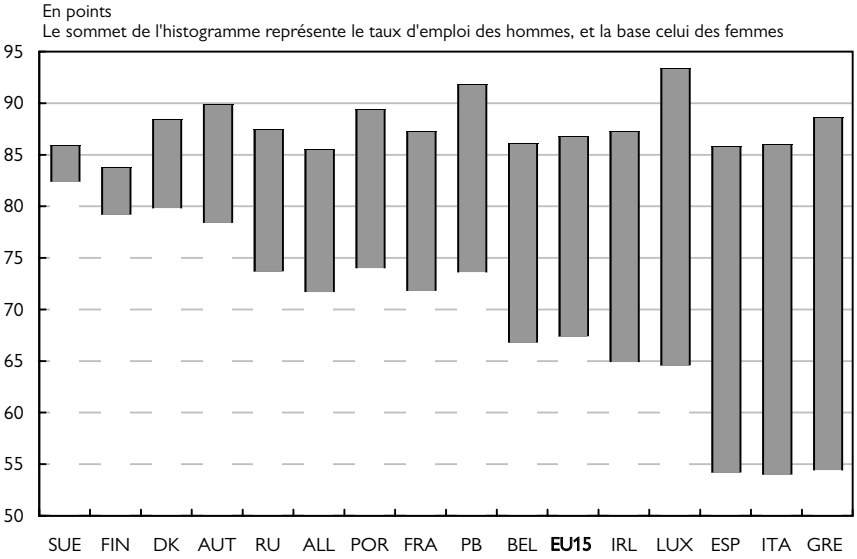
En %, classement des pays par ordre croissant de l'écart entre les femmes et les hommes

	Total	Hommes	Femmes	Femmes – Hommes *en points*
Suède	84,2	85,9	82,4	3,5
Finlande	81,6	83,8	79,2	4,6
Danemark	84,1	88,4	79,8	8,2
Autriche	84,1	89,9	78,4	11,5
Royaume-Uni	80,6	87,4	73,7	13,7
Allemagne	78,7	85,5	71,7	13,8
Portugal	81,6	89,4	74,0	15,4
France	79,5	87,3	71,8	15,5
Pays-Bas	82,8	91,8	73,6	18,2
Belgique	76,5	86,1	66,8	19,3
UE 15	**77,2**	**86,8**	**67,4**	**19,4**
Irlande	76,1	87,3	64,9	22,4
Luxembourg	79,1	93,4	64,6	28,8
Espagne	70,1	85,8	54,2	31,6
Italie	70,1	86,0	54,0	32,0
Grèce	71,1	88,6	54,4	34,2

Source : Eurostat, EFT.

2. Écart entre les taux d'emploi des femmes et des hommes de 25 à 54 ans en 2002

En points
Le sommet de l'histogramme représente le taux d'emploi des hommes, et la base celui des femmes



Note : Les pays sont classés par ordre croissant des écarts entre les femmes et les hommes.
Source : Eurostat, EFT.

1.2.2. Le temps partiel

Le temps partiel témoigne d'inégalités importantes entre les femmes et les hommes. Il s'est fortement développé durant les dix dernières années parmi les femmes, mais relativement peu, en moyenne, parmi les hommes. Compte tenu de la place désormais importante des femmes sur le marché du travail (43,8 % de la population active et 40,1 % de l'emploi civil en moyenne dans l'UE-15 en 2002), la part du temps partiel dans l'emploi total a vivement progressé. Mais des écarts de grande ampleur existent entre les pays, à la fois dans les progressions et surtout dans les niveaux relatifs (tableau 3 et graphique 3).

Le temps partiel représente 33,5 % de l'emploi féminin et seulement 6,5 % de l'emploi masculin en Europe en 2002. C'est respectivement 4,7 et 2,3 points de plus qu'en 1992.

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

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

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

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

En moyenne européenne, les femmes avec enfants travaillent 12 heures de moins que les femmes sans enfant. Rappelons que le taux d'emploi des femmes ayant des enfants en bas âge est de 12,7 points

inférieur à celui des femmes sans enfant, alors qu'il est… supérieur de 9,5 points pour les hommes.

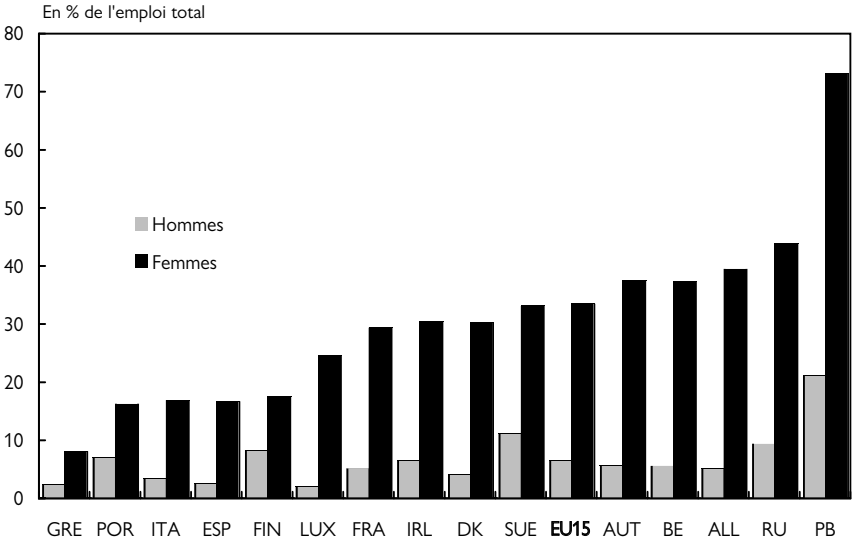
3. Proportion des salariés à temps partiel parmi les salariés de 15 à 64 ans

En % du total des emplois, classement des pays par ordre croissant du temps partiel chez les femmes en 2002

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

1 : 1993 ; 2 : 1994
Source : Eurostat, EFT.

3. Proportion des salariés à temps partiel en 2002



Note : Les pays sont classés par ordre croissant du temps partiel des femmes
Source : Eurostat, EFT.

Les logiques du temps partiel sont multiples : lorsqu'il est imposé par les employeurs à des femmes qui déclarent vouloir travailler davantage mais ne trouvent pas d'emploi correspondant, il est purement et simplement du sous-emploi. La demande de travail à temps partiel s'est d'autant plus développée dans les années 1990 qu'elle a été parfois, comme en France, favorisée par les pouvoirs publics comme un moyen de lutte contre le chômage. Pour d'autres femmes, le temps partiel est un moyen d'articuler vie professionnelle et vie familiale : il s'étend alors fortement en présence d'enfants.

En France, la part du temps partiel contraint est de 44 %, tandis que celle du temps partiel « choisi » est de 56 % [3]. Encore faut-il souligner que la France est l'un des pays où le taux de temps partiel progresse le moins en présence d'enfants, à l'inverse des Pays-Bas, du Royaume-Uni et de l'Allemagne, et que la notion même de temps partiel « choisi » prête à confusion. Des enquêtes montrent que certaines femmes qui ont « choisi » de travailler à temps partiel préféreraient travailler à temps plein s'il existait des modes de garde plus nombreux et de qualité.

1.2.3. Les taux de chômage et leur durée

Dans dix pays de l'UE-15, les taux de chômage des femmes sont supérieurs à ceux des hommes en 2002 (tableau 4 et graphique 4). L'écart peut être très important, comme en Grèce et en Espagne (8,4 points), dans une moindre mesure en Italie (5,2 points).

L'écart moyen est de 1,8 point. La France se situe au-dessus de cet écart, avec 2,1 points. Dans quatre pays, le Royaume-Uni, l'Irlande, la Suède et l'Allemagne, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes. Au Royaume-Uni, l'écart est de plus d'un point ; cette situation n'est pas nouvelle : elle est systématique depuis le début des années 1970, et l'écart a, certaines années, dépassé 5 points ; même si dans les années récentes, il a eu tendance à se réduire, il demeure une caractéristique structurelle du Royaume-Uni. En Suède, l'inversion s'est produite en 1991. Dans les deux autres pays de ce groupe, au contraire, le taux de chômage des femmes n'est devenu inférieur à celui des hommes que récemment : 1998 pour l'Irlande et… 2002 pour l'Allemagne.

3. Les enquêtes européennes (Eurostat : Enquête sur les forces de travail) peuvent difficilement être recoupées avec les enquêtes nationales. Ainsi, le temps partiel contraint (« n'a pas trouvé un emploi à temps plein ») représente 12,8 % du temps partiel parmi les femmes en moyenne européenne en 2002, dont 42,8 % en Grèce et 1,9 % aux Pays-Bas. Pour la France, ce pourcentage est de 22,3 %.

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

À l'exception de deux petits pays — la Finlande et le Luxembourg — et de la Grèce, l'écart entre les taux de chômage des femmes et des hommes s'est réduit depuis le début des années 1990. Cela s'observe que le chômage féminin soit supérieur ou inférieur au chômage masculin. La tendance est donc au rapprochement relatif des situations, même si l'amplitude des différences reste élevée dans certains pays. En France, le taux de chômage des femmes est, on l'a vu, supérieur de 2,1 points à celui des hommes, alors qu'il lui était supérieur de 4,5 points en 1991 (sur ce point, voir les analyses de Margaret Maruani et de Bruno Coquet dans la présente Revue).

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

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

4. Taux de chômage en 2002
(dont : taux de chômage de longue durée)

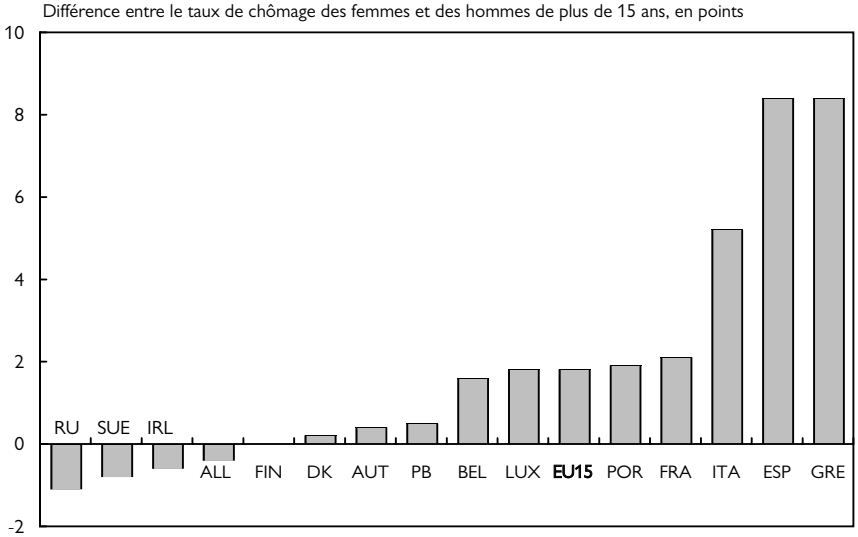
En % de la population active des plus de 15 ans
Classement des pays par ordre croissant de l'écart entre les femmes et les hommes

	Total		Hommes		Femmes		Femmes – Hommes *en points*	
Royaume-Uni	5,1	(1,1)	5,6	(1,4)	4,5	(0,7)	– 1,1	(– 0,7)
Suède	4,9	(1,0)	5,3	(1,2)	4,5	(0,8)	– 0,8	(– 0,4)
Irlande	4,4	(1,3)	4,6	(1,7)	4,0	(0,7)	– 0,6	(– 1,0)
Allemagne	8,6	(4,0)	8,7	(3,9)	8,3	(4,1)	– 0,4	(+ 0,2)
Finlande	9,1	(2,3)	9,1	(2,5)	9,1	(2,0)	0	(– 0,5)
Danemark	4,5	(0,9)	4,4	(0,8)	4,6	(1,0)	+ 0,2	(+ 0,2)
Autriche	4,3	(0,8)	4,1	(0,6)	4,5	(1,1)	+ 0,4	(+ 0,5)
Pays-Bas	2,7	(0,7)	2,5	(0,6)	3,0	(0,8)	+ 0,5	(+ 0,2)
Belgique	7,3	(3,6)	6,6	(3,1)	8,2	(4,1)	+ 1,6	(+ 1,0)
Luxembourg	2,8	(0,8)	2,1	(0,6)	3,9	(1,0)	+ 1,8	(+ 0,4)
UE 15	**7,7**	**(3,0)**	**6,9**	**(2,6)**	**8,7**	**(3,6)**	**+ 1,8**	**(+ 1,0)**
Portugal	5,1	(1,8)	4,2	(1,4)	6,1	(2,2)	+ 1,9	(+ 0,8)
France	8,7	(2,7)	7,8	(2,3)	9,9	(3,3)	+ 2,1	(+ 1,0)
Italie	9,0	(5,3)	7,0	(4,1)	12,2	(7,2)	+ 5,2	(+ 3,1)
Espagne	11,3	(3,9)	8,0	(2,3)	16,4	(6,3)	+ 8,4	(+ 4,0)
Grèce	10,0	(5,1)	6,6	(3,0)	15,0	(8,3)	+ 8,4	(+ 5,3)

Source : Eurostat, EFT.

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

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



Source : Eurostat, EFT.

1.3. Des 'modèles' de pays

Diverses classifications de pays peuvent être faites. Annie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier [4] ont proposé une classification selon les « contrats sociaux » entre les sexes, « *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* ».

Ces contrats sociaux relèvent de trois sphères :

— La dimension politique, définie par les régimes de protection sociale et les valeurs qui fondent les politiques. Les régimes de protection sociale sont distingués en (i) régime libéral dominé par l'assistance et l'importance des prestations sous conditions de ressources ; il est caractérisé par la faiblesse des prestations universelles. (ii) régime conservateur construit sur le corporatisme et sur des formes de protection sociale reliées à l'emploi. (iii) régime social-démocrate, où prévaut l'universalisme des prestations et où celles-ci sont des droits liés à la citoyenneté. Les pays se répartissent ainsi en quatre groupes : les régimes universels qui reconnaissent des citoyens, avec une variante beveridgienne qui accorde une grande place à l'assistance et une variante bismarkienne fondée sur le travailleur et sa famille, et des régimes où, à défaut d'un État-providence, c'est la famille qui assure la solidarité.

— La dimension familiale, distinguant l'évolution des formes familiales et l'action publique en matière d'articulation famille/travail.

— Les régimes d'activité et d'emploi des femmes, distinguant les niveaux d'activité, l'importance du temps partiel, les inégalités de salaires et les écarts de taux de chômage.

À partir de ces éléments, Annie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier déterminent quatre groupes de pays.

— Le modèle nordique : Suède, Danemark, Finlande. Le régime de protection sociale est social-démocrate et universaliste. L'accès aux droits sociaux se fait sur une base individuelle ; il n'est pas conditionné au mariage mais à l'emploi. La protection sociale est généreuse et financée par l'impôt. L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe de l'État. Les taux d'activité des femmes sont élevés. Celles-ci sont plutôt concentrées dans le secteur public. La durée des temps partiels est supérieure à la moyenne européenne. Les services publics de gardes d'enfants sont développés. Le partage des tâches domestiques au sein du ménage est encouragé par les pouvoirs publics.

4. Annie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier : *Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne,* dans : Conseil d'analyse économique, *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, La Documentation française, 1999.

— Le groupe continental : Allemagne, Autriche, Pays-Bas. Les régimes de protection sociale sont fondés sur le travail, financés par les cotisations. Les membres de la famille sont des ayants droit du chef de famille. Le système reconnaît donc avant tout le travailleur et sa famille, et la famille est une institution. L'activité des femmes a progressé, mais elle n'est pas encouragée en tant que telle. Le temps partiel est très développé. Les équipements collectifs en faveur de la petite enfance sont particulièrement indigents.

— Le groupe insulaire : Grande-Bretagne, Irlande. La protection sociale relève du modèle libéral. L'État n'intervient qu'en dernier ressort, par des prestations aux plus démunis, sous conditions de ressources. Les politiques publiques de garde d'enfants sont très limitées, la satisfaction des besoins passant par le marché. Il n'existe pas de congé parental et le congé de maternité à 14 semaines a été imposé par une directive européenne. Les temps partiels sont très courts. Les taux d'activité sont néanmoins élevés, souvent en emploi à temps très réduit, puissant facteur d'inégalités. Lorsque les femmes perdent leur emploi, elles se retirent du marché du travail, d'une part parce que l'inscription au chômage suppose une disponibilité dans les 24 heures, ce qui, compte tenu de l'absence de gardes, est excluant, et d'autre part parce que l'indemnisation est faible et que les conditions d'indemnisation dépendent des ressources du ménage.

— Le groupe méridional : Italie, Espagne, Grèce, Portugal. Les solidarités sont fondées essentiellement sur la famille, et les prestations sociales faibles. La famille au sens large (le plus souvent les grands-mères) assure souvent la garde des enfants. Mais les situations sont très contrastées selon ces pays, et surtout, en leur sein, selon les régions. Les taux d'activité des femmes sont faibles, mais l'insertion se fait le plus souvent à temps plein. Les écarts de salaires sont importants.

— La France, compromis entre ces modèles. La France a en commun avec le groupe continental, en particulier l'Allemagne, l'existence de régimes de protection sociale fondés sur le travail et financés par des cotisations. Les membres de la famille sont des ayants droit du chef de famille. En revanche, elle s'en distingue compte tenu de l'importance du système assistanciel et des solidarités collectives. L'engagement des femmes sur le marché du travail est important, essentiellement à plein temps, et l'État intervient à la fois pour protéger la femme au travail et fournir des modes de gardes collectifs et des prestations généreuses.

D'autres classifications sont possibles. Olivier Thévenon, dans la présente Revue, distingue trois « régimes » — conservateur, libéral et social-démocrate —, reprenant la typologie établie par Esping-Andersen, fondée sur une « *grille d'analyse qui distingue les complémentarités établies entre le marché du travail, l'action publique et la famille dans la production*

et la répartition du bien-être. » La classification d'Annie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier s'en rapproche sur certains points. Une autre typologie est présentée par Hélène Périvier dans cette même Revue, qui compare les régimes d'activité des mères de jeunes enfants, en fonction du taux d'emploi, du temps de travail et du type d'emplois ; celle-ci conduit à constituer cinq groupes de pays, le rapprochement entre pays étant alors très différent des précédents. On voit donc bien que selon l'objet de la comparaison, les typologies diffèrent.

1.4. Les multiples facettes des inégalités dont les femmes font l'objet

Toute classification de pays, aussi nécessaire soit-elle, ne peut rendre compte de la réalité des inégalités dont les femmes font l'objet. Ceci tient au fait que l'on se situe dans un domaine où les champs des déterminants sont multiples : il faut intégrer les dimensions historique, politique, économique, sociale, juridique, etc… jusqu'aux données institutionnelles. L'analyse de la discrimination des femmes est peut être celle qui, plus encore que toutes les autres formes d'inégalités, ne peut se réduire à une seule dimension ; elle les intègre toutes, dans des configurations et des évolutions complexes. On peut prendre deux exemples pour l'illustrer.

1.4.1. La France et l'Allemagne

Si l'on compare l'insertion professionnelle des femmes en France et en Allemagne, selon les données analysées dans la première partie, on va souligner que :

— Les taux d'emploi sont très proches : pour les 25-54 ans, 71,8 % en France et 71,7 % en Allemagne en 2002.

— La proportion de femmes à temps partiel est plus élevée en Allemagne (39,5 %) qu'en France (29,4 %).

— Les taux de chômage des femmes sont plus élevés en France (9,9 %) qu'en Allemagne (8,3 %). Mais c'est l'inverse pour le taux de chômage de longue durée (3,3 % contre 4,1 %).

Ainsi, ressort l'image d'une insertion d'ampleur équivalente et nettement supérieure à la moyenne européenne, davantage par le temps partiel outre-Rhin, mais donnant plus de chance aux femmes françaises qui se présentent sur le marché du travail de trouver un emploi.

La réalité est bien plus complexe. Regardons de plus près le taux d'emploi des femmes de 20 à 49 ans, selon le nombre d'enfants (tableau 5). Sans enfant, il est plus élevé en Allemagne qu'en France, où le taux d'emploi des jeunes femmes de 20 à 25 ans est très faible. Mais en présence d'enfants, il chute bien davantage en Allemagne qu'en France : – 8,9 points avec un enfant, – 19,2 points avec deux enfants et – 37,6 points avec trois enfants et plus, en Allemagne ; + 3,5 points avec un enfant, – 5,5 points avec deux enfants et – 30,3 points avec trois enfants et plus, en France. Les taux d'emploi sont proches pour les mères de trois enfants, alors qu'ils sont très différents lorsqu'elles ont un ou deux enfants.

5. Taux d'emploi des femmes de 20 à 49 ans selon le nombre d'enfants, en 2002

En %

	Allemagne	France
Proportion des femmes qui ont :		
0 enfant	55,3	48,2
1 enfant de 0-14 ans	22,9	24,2
2 enfants de 0-14 ans	16,0	18,7
3 enfants ou + de 0-14 ans	4,7	7,2
Taux d'emploi des femmes qui ont :		
0 enfant	78,4	71,3
1 enfant de 0-14 ans	69,5	74,8
2 enfants de 0-14 ans	59,2	65,8
3 enfants ou + de 0-14 ans	40,8	41,0
Dont :		
1 enfant de 0-2 ans	58,1	69,7
2 enfants de 0-2 ans [1]	48,7	49,3
3 enfants ou + de 0-2 ans [1]	33,1	27,9
1 enfant de 3-5 ans	66,3	77,9
2 enfants de 3-5 ans [1]	57,4	70,7
3 enfants ou + de 3-5 ans [1]	40,5	48,7
1 enfant de 6-14 ans	74,4	76,4
2 enfants de 6-14 ans	66,7	75,2
3 enfants ou + de 6-14 ans	52,8	56,6

1. C'est l'âge du plus jeune enfant qui est considéré.
Source : Eurostat, EFT.

Ainsi, en France, le taux d'emploi des femmes reste élevé en présence d'enfants, et ne chute fortement qu'à partir du troisième enfant [5], particulièrement si l'un d'entre eux est âgé de moins de trois ans. En Allemagne, le taux d'emploi des mères chute considérablement, beaucoup plus qu'en France, lorsqu'elles ont de jeunes enfants, quel qu'en soit le nombre. En présence d'enfants de plus de trois ans d'âge scolaire, leur

5. Le taux d'activité des mères de deux enfants, qui ne cessait de s'élever, a cependant diminué à partir de 1994 avec l'introduction du congé parental. Voir Hélène Périvier, dans la présente Revue.

taux d'emploi remonte, mais demeure bien inférieur à celui de la France [6]. Le niveau d'éducation joue bien sûr également (voir Hélène Périvier dans la présente Revue).

Pour le comprendre, il faut à la fois considérer l'existence ou non de services de prise en charge de la petite enfance, mais aussi tout simplement les horaires scolaires : en Allemagne, la faiblesse des services de prise en charge de la petite enfance, puis, pour les enfants plus grands, la fin de la scolarité en début d'après-midi et l'absence d'activités extra-scolaires organisées conduit les femmes à un choix : s'arrêter de travailler ou prendre un temps partiel court, durablement, pour s'occuper de leurs enfants ; ou bien, pour certaines d'entre elles, faire le choix de la carrière professionnelle sans avoir d'enfants. On est dans un système où l'organisation sociale ne permet pas d'articuler vie professionnelle et vie familiale, sauf pour les plus fortunées qui peuvent financer des gardes individuelles. Le modèle de la femme au foyer perdure. La proportion des femmes sans enfants est plus élevée outre-Rhin.

Il faut, de plus, tenir compte du fait que l'unification allemande a modifié la situation, car les femmes est-allemandes étaient beaucoup plus insérées sur le marché du travail que les femmes ouest-allemandes. Une décomposition effectuée en 2000 selon les deux parties antérieures de l'Allemagne [7] permet d'en rendre compte [8]. À l'Ouest, le taux d'emploi global baisse davantage qu'à l'Est dès l'arrivée du premier enfant. C'est tout particulièrement le cas pour l'emploi à plein temps (tableau 6). Les mères ouest-allemandes qui se maintiennent sur le marché du travail le font pour l'essentiel à temps partiel. L'écart entre la France et l'Allemagne d'une part, entre l'Est et l'Ouest de l'Allemagne d'autre part, est spectaculaire. Encore convient-il de souligner que la distinction entre les parties occidentale et orientale de l'Allemagne pour 2000 réduit certainement les écarts antérieurs car les déplacements de population sont naturels du fait de l'unification : les spécificités initiales demeurent, mais sont grandement atténuées.

6. Voir : INSEE, enquêtes emploi. En 2003, le taux d'activité des femmes sans enfant est de 75,3 % ; il est de 81,4 % si elles ont un enfant de moins de trois ans, de 81,8 % s'il a plus de trois ans ; il est de 56 % si elles ont deux enfants, dont l'un de moins de trois ans, mais de 83 % si ces deux enfants ont plus de trois ans ; il n'est que de 36,2 % si elles ont trois enfants ou plus, dont l'un de moins de trois ans, et le taux remonte à 67,6 % si ces trois enfants ont plus de trois ans. Il s'agit là des femmes de 15 à 59 ans vivant en couple. Pour celles qui ne vivent pas en couple, les taux sont un peu différents mais révèlent les mêmes caractéristiques.

7. Voir : *Employment of Mothers after Childbirth : A French-German Comparison*, Charlotte Lauer et Andrea Maria Weber, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, 2003, http://www.u-paris2.fr/ermes, *Document de travail*.

8. Les trois tableaux concernant la comparaison entre la France et l'Allemagne ne portent pas sur les mêmes tranches d'âge, ni des femmes, ni des enfants. Les chiffres ne sont donc pas comparables d'un tableau à l'autre.

6. Taux d'emploi des femmes de 17 à 55 ans selon le nombre et l'âge des enfants

En %

		Total	Selon le nombre d'enfants				Selon l'âge	
			0	1	2	3 et +	≤ 3 ans	≤ 6 ans
Ensemble	Allemagne	63,7	68,4	62,7	52,8	44,1	26,5	35,9
	Ouest	62,8	69,8	60,1	51,4	45,8	25,7	35,3
	Est	63,9	68,9	62,3	60,7	33,0	31,7	39,7
	France	71,4	75,9	75,6	68,0	48,9	52,9	59,1
A plein temps	Allemagne	37,4	49,0	27,6	13,4	6,2	4,4	7,5
	Ouest	35,5	49,1	21,3	9,7	4,7	3,3	5,8
	Est	46,2	49,5	48,7	34,8	16,2	11,1	18,8
	France	46,0	53,8	48,6	39,3	19,5	30,0	32,6
Taux de temps partiel	Allemagne	41,3	28,4	55,6	74,6	86,0	83,6	79,2
	Ouest	44,5	29,7	64,5	81,1	89,8	87,0	83,5
	Est	26,5	21,8	28,2	42,7	50,8	65,1	54,2
	France	35,6	28,9	36,0	42,2	60,2	44,8	43,4

Sources : GSOEP ; INSEE, enquête Emploi 2000, d'après *Employment of Mothers after Childbirth : A French-German Comparison*, Charlotte Lauer et Andrea Maria Weber, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, 2003, http://www.u-paris2.fr/ermes, *Document de travail*.

De ce point de vue, la comparaison des taux d'activité avant et après l'unification est instructive (tableau 7). Avant l'unification, les taux d'activité des femmes progressent modérément d'année en année en Allemagne comme en France, mais ils sont sensiblement inférieurs en Allemagne qu'en France, surtout pour les femmes âgées de 25 à 54 ans, avec un écart de l'ordre de 10 points. En 1991, la statistique allemande fait un bond de près de 9 points pour la tranche d'âge la plus active, ce qui rapproche les taux d'activité des deux pays. Rappelons qu'il s'agit là d'activité toutes durées confondues, à plein temps ou à temps partiel, et que le temps partiel est bien plus répandu parmi les femmes allemandes que parmi les femmes françaises.

7. Taux d'activité des femmes en Allemagne et en France

En %

	1989		1990		1991		2000	
	15-64 ans	25-54 ans	15-64 ans	25-54 ans	15-64 ans	25-54 ans	15-64 ans	25-54 ans
Allemagne [1]	54,5	61,8	55,5	63,4	60,6	72,1	63,3	76,9
France	56,9	72,1	57,2	72,9	57,5	73,9	61,7	78.4

1. Allemagne unifiée à partir de 1991.
Source : OCDE.

On voit bien, sur cette comparaison entre la France et l'Allemagne, comment la prise en compte de données sociales comme l'organisation des modes de garde de la petite enfance ou institutionnelles comme l'organisation de l'école influent sur l'activité des femmes et contribuent à forger les discriminations, dont les indicateurs globaux rendent peu compte. La classification bismarkienne ou beveridgienne de la protection sociale est de bien peu de secours en la matière.

Dans ce propos, la comparaison entre la France et l'Allemagne a été limitée à l'une des sources des inégalités, pour mettre en valeur son impact, au risque d'une analyse réductrice. La compréhension des discriminations dont les femmes font l'objet doit évidemment faire appel à bien d'autres éléments. L'hypothèse d'inégalités sexuées plus marquées en Allemagne qu'en France [9] se fonde aussi sur les processus différenciés des formations initiales, en termes de niveau comme de diversification des domaines d'études, sur le moindre accès des femmes allemandes que des hommes aux formations professionnelles qualifiantes du fait d'une discontinuité de l'activité liée aux maternités (or l'on sait le rôle de ces formations dans le système allemand), et sur des traditions historiques différentes de l'insertion des femmes sur le marché du travail. La France se caractérise par une tradition plus ancienne du travail continu et à plein temps des mères. Les interruptions sont plus fréquentes en Allemagne, et les reprises se font plus souvent dans des emplois à temps partiel. Celui-ci est, en France, davantage contraint par les employeurs des secteurs du commerce et des services. Comme le dit Catherine Marry : « *La figure dominante (dans les faits et représentations) de la femme active est ainsi en France celle de la femme mariée et mère travaillant à plein temps, en Allemagne celle de la femme sans enfant, célibataire ou mariée.* ».

Mais les modifications profondes du marché du travail allemand, consécutives à l'unification, la mise en cause progressive du modèle allemand d'« économie sociale de marché » et les effets de la récession récente sont aussi sûrement lourdes de conséquences pour le futur de l'emploi féminin.

1.4.2. L'Espagne

Le deuxième exemple est l'Espagne. On a déjà souligné que, comparé à la moyenne européenne, le taux d'emploi des femmes en Espagne est faible et que l'écart avec celui des hommes est élevé. Le taux de chômage

9. Voir : Catherine Marry, *La comparaison France-Allemagne, in* Margaret Maruani, *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, 1998, éditions La Découverte.

des femmes est, de loin, le plus élevé d'Europe, même s'il s'est fortement réduit depuis 1994.

C'est l'histoire du mode d'insertion des femmes sur le marché du travail qui explique à la fois l'importance de ces discriminations et leur « acceptation sociale ». Dans l'Espagne franquiste, il y avait peu de place pour les femmes au travail. Le modèle patriarcal était fondé sur la femme au foyer, mère de famille nombreuse. Dans l'Europe continentale et nordique, l'insertion massive des femmes sur le marché du travail s'était faite à partir de la fin des années 1960 et du début des années 1970, avec l'arrivée à l'âge adulte des générations du *baby boom*, dans une situation favorable du marché du travail, du moins pendant une décennie encore.

En revanche en Espagne, l'insertion des femmes sur le marché du travail s'est faite bien plus tardivement, lorsque les modèles sociaux et familiaux du franquisme ont dépéri, mais dans une situation défavorable de l'emploi du fait du ralentissement de la croissance en Europe dans les années 1980 et 1990. Même si l'Espagne a connu une croissance plus soutenue que la moyenne européenne, le ralentissement d'activité a néanmoins été marqué. Elle a alors combiné un tassement des créations d'emplois avec de fortes arrivées sur le marché du travail, liées d'une part à l'arrivée à l'âge adulte de générations nombreuses, reflétant les forts taux de natalité des décennies antérieures (alors que ceux-ci avaient déjà baissé en Europe continentale et nordique), d'autre part à l'arrivée des femmes sur le marché du travail. D'où l'explosion du chômage.

L'attention portée par les économistes espagnols à la part des premières entrées sur le marché du travail dans l'explication du taux de chômage global pouvait surprendre. Leur insistance sur la distinction entre pertes d'emplois et nouvelles demandes était décalée par rapport aux réflexions habituelles. Cela traduisait l'évolution historique de la société espagnole. L'« acceptation sociale » de taux de chômage extrêmement élevés (au sens de l'absence de mouvements revendicatifs de grande ampleur) provenait pour une part probablement non négligeable de l'importance du chômage parmi les femmes, nouvellement entrées sur le marché du travail.

Les évolutions et les ruptures sont frappantes. En 1970, le chômage est très faible, pour les hommes comme pour les femmes. Le taux d'activité des femmes est particulièrement bas, de l'ordre de 25 %. Puis, durant la décennie 1970, le chômage augmente, parallèlement pour les hommes et les femmes (tableau 7) ; le taux d'activité des femmes ne progresse que lentement. Un décrochage intervient dans la décennie 1980, essentiellement dans la seconde moitié de la décennie. Le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans passe de 31,8 % en 1982 à 46,9 %

en 1990, soit une hausse de 15,1 points (cette hausse est même de presque 12 points entre 1985 et 1990, en cinq ans !) ; ensuite, il continue de progresser régulièrement, mais plus modérément. C'est dans cette période que le taux de chômage des femmes explose : en 1994, au point le plus haut du chômage espagnol, le taux était de 24,2 %, dont 31,6 % pour les femmes et 19,7 % pour les hommes [10]. De 1982 à 1994, l'essentiel de l'accroissement du nombre total des chômeurs provient des chômeuses : il y a 1,7 million de chômeurs supplémentaires entre ces deux dates, dont 1,2 million de femmes et 0,5 million d'hommes. Le rapprochement, durant cette période, de ce chiffre de 1,2 million de chômeuses en plus, avec celui de l'accroissement de 1,9 million de la population active féminine est spectaculaire. L'économie espagnole a ainsi été incapable d'absorber l'arrivée des femmes sur le marché du travail, décalée par rapport au reste de l'Europe.

Par la suite, le taux d'activité des femmes continue de progresser (au total, de 1985 à 2002, il aura progressé de 1,7 point par an), mais la croissance espagnole permet une baisse du nombre des demandeurs d'emploi. Le taux de chômage des hommes recule de 11,6 points, celui des femmes de 15,2 points. Mais s'il y a 1,8 million de demandeurs d'emplois en moins au total, il n'y a que 0,7 million de chômeuses en moins pour 1,1 million de chômeurs en moins. Le taux de chômage des femmes reste supérieur de 8 points à celui des hommes. Dans la plupart des pays d'Europe, on l'a vu, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes. L'Espagne a, en outre, la caractéristique d'être un pays où le nombre absolu de chômeuses est plus élevé que celui des chômeurs (+ 35 %), alors que les femmes ne représentent que 40 % de la population active ; c'est également le cas en Grèce (+ 54 %), au Portugal (+ 23 %), en Italie (+ 12 %) et, dans une moindre mesure, en France (+ 8 %), en 2002.

Ces deux exemples, parmi d'autres, montrent la complexité des formes que prennent les inégalités, pour un résultat certes toujours identique, mais dont les modalités diffèrent. Il est donc nécessaire de revenir à nouveau sur la manière dont se forgent les discriminations. Car c'est de cette analyse que dépendra en partie la définition des moyens de promouvoir l'égalité.

10. Ces chiffres diffèrent de ceux cités au début du texte, de source Eurostat. La source OCDE a été privilégiée ici de sorte à pouvoir reconstituer des séries longues.

8. Taux d'activité et chômage en Espagne

		1970	1982	1994	2002
Taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans, en %		25,0	31,8	46,9	63,8
Chômage					
En milliers	Total	193	2 162	2 509	2 080
	Hommes	168	1 420	1 194	886
	Femmes	25	742	1 316	1 194
Taux en %	Total	1,5	16,0	16,3	11,4
	Hommes	1,8	14,9	11,9	8,1
	Femmes	0,8	18,7	24,5	16,4

Note : ces chiffres diffèrent de ceux cités au début du texte, de source Eurostat. La source OCDE a été privilégiée ici de sorte à pouvoir reconstituer des séries longues. Néanmoins, des ruptures de séries font que seuls les ordres de grandeurs peuvent être interprétés, non la précision des décimales.
Source : OCDE, statistiques de la population active.

2. Comment se forgent les inégalités

En premier lieu, il convient de définir l'objet de l'analyse. On parlera d'égalité et d'inégalité, non de différence et de similitude. Le contraire de l'égalité est l'inégalité et non la différence. L'analyse doit porter sur les raisons qui font que des différences génèrent des inégalités. La distinction des termes est importante, et souvent « oubliée » volontairement ou involontairement, d'autant qu'*a contrario*, vouloir l'égalité ne revient pas à vouloir la ressemblance…

2.1. Les stéréotypes de sexe

Les inégalités tiennent d'abord et avant tout au cadre de la société dans son ensemble. Le déterminisme social et culturel forme les filles en tant que filles et les garçons en tant que garçons dès l'enfance. La société, la famille, l'école ont, de ce point de vue, un rôle majeur. Les jeunes filles elles-mêmes intègrent au bout du compte les contraintes sociales, en se définissant spécifiquement dans leur orientation scolaire [11].

L'analyse de la différence des sexes dans l'éducation et la formation permet de comprendre la force des stéréotypes et leur impact dans la construction des inégalités entre les femmes et les hommes, et comment

11. Voir : Françoise Vouillot (sous la direction de), *Filles et garçons à l'école : une égalité à construire*, CNDP, collection *Autrement dit*, 1999.

la division sexuelle des rôles sociaux traverse ensuite les sphères privée, publique et professionnelle.

L'idée que femmes et hommes ne diffèrent pas seulement sur le plan strictement biologique mais aussi sur le plan intellectuel, affectif et social est ancienne et perdure encore de nos jours. On a souvent invoqué ces différences pour justifier l'absence ou la mise à l'écart des femmes de certains champs du savoir, de certaines fonctions sociales, professionnelles ou politiques. Actuellement, un discours un peu différent apparaît. Toujours fondé sur l'existence de différences intellectuelles ou de personnalité entre les sexes, ce discours met en avant la « spécificité » des femmes et ce que cette spécificité peut apporter dans les milieux et fonctions traditionnellement réservés aux hommes.

2.2. Formations et parcours professionnels

Une part importante de l'origine des discriminations dans le travail apparaît dès l'école, à commencer par la différenciation des filières. Le rôle social des filles, comme celui des garçons, est forgé dès la prime enfance, et détermine ensuite leur orientation plutôt vers le social que vers le technique, et plutôt vers la biologie que vers les mathématiques et la physique. Les femmes sont ainsi davantage portées vers les services aux personnes (services de santé et d'assistance, enseignement), les sciences humaines et les sciences de la vie : stéréotype classique qui leur est transmis et qu'elles intériorisent dans leurs choix.

Les filles sont présentes dans le système scolaire, y ont de bons résultats, puis deviennent minoritaires dans les filières les plus sélectives. En France par exemple, elles obtiennent davantage que les garçons des mentions au bac, mais « disparaissent » des classes préparatoires scientifiques. Une « spécialisation » entre filles et garçons s'effectue selon les voies littéraires, commerciales, scientifiques, et, au sein de ces dernières, les filles sont très présentes dans les classes biologiques et moins dans les classes mathématiques/physique. Aux concours des grandes écoles, la proportion de réussite est plus faible pour les filles [12].

En Europe, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans l'enseignement secondaire et tertiaire dans la plupart des États membres, et elles représentent la majorité des diplômés de l'Union. Elles ont, en

12. Pour une analyse détaillée des résultats à quelques grandes écoles, voir : Louis Chauvel, dans la présente Revue, et : Anicet Le Pors et Françoise Milewski, *Promouvoir la logique paritaire*, Deuxième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, La Documentation française, 2004.

moyenne, un niveau d'éducation supérieur à celui des hommes : par exemple, l'écart entre les femmes et les hommes de 20 à 24 ans ayant atteint le niveau de l'enseignement secondaire est de 6 points. Mais au niveau éducatif le plus élevé, le schéma traditionnel persiste : 39 % des doctorants de troisième cycle sont des femmes et 61 % des hommes, en 2000. Pourtant, les hommes (20 %) sont plus susceptibles que les femmes (16 %) de quitter l'enseignement secondaire supérieur sans avoir mené jusqu'au bout un cycle d'études. Les choix des femmes et des hommes en termes de domaines d'études se font toujours selon des schémas stéréotypés : en 2001, la moyenne des femmes diplômées était seulement de 36 % dans les filières de sciences, de mathématiques et d'informatique, et de 21 % en ingénierie, bâtiment et construction [13]. On retrouve là ce qui a été décrit pour la France.

Ces inégalités se retrouvent ensuite sur le marché du travail, contribuant à la persistance de la ségrégation entre les sexes. L'orientation, qui distingue les filles et les garçons, conduit plus tard à un accès inégal aux qualifications porteuses. Les différences dans les qualifications pèsent ensuite tout au long de la carrière professionnelle. Au regard de l'égalité, le bilan de la mixité scolaire paraît ainsi mitigé : l'égalité de droit n'implique pas une égalité de fait, même si les progrès scolaires des filles créent un mouvement vers l'égalité. Mais ils rendent aussi plus visibles les inégalités.

Les parcours professionnels jalonnent d'obstacles supplémentaires le travail féminin. Temps partiels contraints pour certaines, pleins temps « étendus » pour d'autres, méfiance des employeurs à embaucher des femmes qui interrompront leur activité pour des maternités, difficultés d'accéder à des postes de responsabilité, voire sexisme ordinaire au quotidien constituent autant de discriminations qui s'ajoutent à celles du cadre de la société dans son ensemble.

Dans certains secteurs, des règles statutaires — conçues à l'origine pour établir une égalité entre les salariés — se révèlent pénalisantes pour les femmes. Par exemple, dans la fonction publique, les conditions d'âge et d'ancienneté dans les déroulements de carrière peuvent s'avérer fortement contraignantes. Le vivier composé de fonctionnaires ayant déjà exercé des responsabilités et qui peuvent donc prétendre à des fonctions supérieures, concerne la tranche d'âge des 30-45 ans. Or les femmes, qui ont pris du retard dans leur carrière, sont décalées par rapport à ce profil-type. Entre 30 et 45 ans, elles sont le plus souvent pénalisées par leurs responsabilités familiales ; après 45 ans, il est souvent trop tard pour accéder à des emplois supérieurs. Les limites d'âge pour les concours, ou les anciennetés exigées dans un poste pour s'y présenter,

13. Source : Commission européenne, *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2004.

peuvent les mettre en difficulté car elles ont allongé la durée de leurs études et souvent repoussé l'âge de la première maternité. L'obligation de mobilité est également, en pratique, une contrainte plus forte pour les femmes que pour les hommes qui vivent en couple. Souvent, les femmes y renoncent, qu'il s'agisse d'une mobilité en cours d'études (concours internes de l'ENA), à la charnière du diplôme et du recrutement (séjours post-doctoraux dans l'enseignement et la recherche), ou dans l'exercice professionnel, pénalisant ainsi leur carrière. Ainsi, le milieu professionnel reproduit et produit lui-même des inégalités.

En outre, les discriminations dans le travail se construisent également autour des représentations des deux sexes. Les stéréotypes conduisent les filles à s'autocensurer dans la manière dont elles se projettent dans l'avenir. Cela se vérifie dès l'adolescence, dans les projets d'orientation, puis dans les voies d'accès spécialisées. Par exemple, toujours dans la fonction publique, lorsque les élèves des écoles qui préparent aux catégories A ou B ont à définir leurs projets d'avenir, il apparaît que les femmes sont moins nombreuses que les hommes à se saisir des opportunités de promotion. Les parcours sont diversement valorisés, même s'ils sont identiques, et les ambitions diffèrent : les femmes ont tendance à sous-évaluer leurs capacités. L'articulation vie professionnelle-vie privée est considérée d'emblée par les femmes, et non par les hommes, comme un obstacle à la carrière ; elles anticipent ainsi des choix de moindre investissement professionnel : ce qu'elles perçoivent comme une difficulté future à gérer le temps les conduit à une auto-éviction. Cette difficulté entre en résonance avec leurs interrogations sur leurs compétences et leur légitimité à accéder à certains secteurs professionnels ou à postuler à des emplois à responsabilité [14].

Les discriminations à l'encontre des femmes existent toujours, qu'elles aient, ou non, des enfants. Les difficultés sont évidemment plus grandes dès lors que des tâches parentales existent et qu'elles sont inégalement réparties, mais les parcours professionnels sont dans tous les cas différents. Diverses études de l'INSEE montrent que cinq ans après l'entrée dans la vie active, les écarts se sont déjà creusés [15]. Pour les femmes dont la formation permet d'accéder aux emplois supérieurs, la vie professionnelle demeure un parcours d'obstacles, illustré par les expressions : « plafond de verre », « plancher collant », etc… [16].

14. Pour une analyse détaillée de la situation dans la fonction publique (déroulements de carrières et filières d'accès), voir : Anicet Le Pors et Françoise Milewski, *op. cit.*

15. Sylvie Le Minez et Sébastien Roux, « Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière », *INSEE Première* n° 801, août 2001.

16. Présentation par Michèle Cotta du rapport *Femmes dans les lieux de décisions,* au Conseil économique et social : « *Les femmes, à l'inverse des edelweiss, ont tendance à disparaître plus on s'élève dans les hauteurs des cimes* ».

Les écarts de salaires traduisent le cumul de toutes ces discriminations accumulées, qui conduisent à des déroulements de carrière différenciés. En moyenne dans l'Union européenne, ils atteignent de l'ordre de 15 %, sans réduction significative au cours des dernières années (voir Yves de Curraize et Réjane Hugounenq ; Sophie Ponthieux et Dominique Meurs, dans la présente Revue).

2.3. Sphère privée-sphère professionnelle : une question de temps

Les relations entre la sphère privée (domestique) et la sphère professionnelle pénalisent particulièrement les femmes dans leur parcours professionnel. Peu de progrès ont été réalisés dans le partage des tâches d'éducation des enfants et des tâches ménagères. La mode des « nouveaux pères » fut éphémère dans les années 1970. Les années 1980 ont consacré le triomphe de la réussite professionnelle individuelle dans un environnement où triomphait le libéralisme. Les écarts restent considérables.

L'enquête du Groupe division familiale du travail de Matisse montre comment se conjuguent cinq temps dans la vie des individus [17]. Ainsi, sur une journée théorique de 24 heures, les femmes font en moyenne 11 heures de travail dont : 4 heures 20 de temps professionnel, 4 heures 30 de temps domestique et 2 heures 10 de temps parental ; il leur reste alors 13 heures pour le hors-travail (moins de 4 heures pour le temps personnel et plus de 9 heures pour le temps physiologique). Les hommes, eux, effectuent moins de 10 heures de travail dont : 6 heures 30 de professionnel, 2 heures 10 de domestique et 1 heure de parental ; par contre il leur reste plus de 14 heures pour le hors-travail (4 heures 30 de temps personnel et plus de 9 heures 30 de temps physiologique).

Dans les faits, l'inégal partage des tâches parentales et domestiques est un facteur essentiel de blocage à l'égalité professionnelle. Le concept de temps parental, et plus généralement du temps privé (pas seulement celui de l'enfant, mais aussi le temps social) est important. Les rapports sur la place des femmes au travail abordent comme une question centrale la question de la « conciliation » entre vie professionnelle et vie familiale. Or les femmes ne « concilient » pas : elles cumulent, sous tension. Le

17. Sylvie Le Minez et Sébastien Roux : « Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer travail rémunéré, non-rémunéré et non-travail », DARES, *Premières synthèses* n° 11.1, mars 2001.

marathon quotidien des femmes au travail est abondamment décrit ; il vaut pour toutes les femmes, et, pour celles qui pourraient accéder à des fonctions de responsabilité, il constitue un obstacle qu'elles intériorisent souvent en les refusant. Même lorsque les pères assument leur rôle, c'est le plus souvent sur les mères que repose l'organisation des tâches à accomplir.

2.4. Les femmes dans l'exercice des responsabilités : rôle exemplaire ou femmes-alibi ?

Dans notre société, le pouvoir a appartenu quasi-exclusivement aux hommes. Il a donc été perçu, et l'est encore, comme un attribut de la masculinité. Les femmes sont donc confrontées aux représentations et à une définition sociale largement créées par les hommes et qu'elles ont souvent intériorisées. Une femme arrivée à un poste de pouvoir, c'est-à-dire en position tout à la fois d'autonomie et de puissance symbolique et abstraite, est en quelque sorte « masculinisée » par le pouvoir, devenue « homme de pouvoir », alors qu'elle redevient femme dans sa vie privée. Les remarques des journalistes sur le physique des femmes politiques, leurs questionnements sur leur « vie de femme » (on ne questionne pas l'homme de pouvoir sur « sa vie d'homme ») laissent entendre qu'il y a contradiction entre féminité et exercice du pouvoir, que le pouvoir reste pour la femme un interdit, un tabou qu'il lui faut briser. Si le pouvoir n'est pas désexualisé, s'il reste perçu (et parfois vécu) comme un attribut de la masculinité, il est alors fréquent que des femmes préfèrent y renoncer.

Pourtant, coexistent des stéréotypes opposés de l'autorité, montrant bien par là, s'il en était encore besoin, leur absurdité : dans l'exercice du pouvoir, les femmes seraient plus consensuelles ; ou bien elles seraient pires que les hommes. La vision, qu'elle soit positive ou négative, considère les femmes dans leur ensemble. Or, il est traditionnel que le groupe dominant soit individualisé, tandis que le groupe dominé est globalisé et considéré comme un ensemble : *tel* homme, M. X ou Y, exerce le pouvoir de telle ou telle façon, *les* femmes l'exercent de telle ou telle manière.

Dans l'accès aux postes de direction, elles se voient parfois attribuer un rôle d'exemplarité, qu'elles n'assument en général pas. En contrepoint, la féminisation des emplois supérieurs pose souvent problème lorsque les femmes sont ultra-minoritaires dans des instances. L'expérience montre que, souvent, elles interviennent moins ; si elles interviennent, leur parole est peu ou n'est pas entendue. La présence « symbolique » de femmes ne résout donc rien. Tout au plus peut-elle

aider à faire prendre conscience de la sous-représentation des femmes, et donc conduire les instances concernées à s'interroger. Seule une représentation équilibrée, voire la parité, peut résoudre le handicap. La notion de seuil permet d'éviter les trop nombreuses nominations de femmes-alibi, isolées. Soit elles finissent par renoncer, arguant d'une non reconnaissance, voire d'un sentiment de compétence insuffisante. Soit elles s'épuisent à affirmer leur autorité, avec la conviction qu'elles doivent en faire davantage pour convaincre qu'elles sont présentes pour leurs qualités.

2.5. L'intériorisation des contraintes par les femmes elles-mêmes

Dans la formation, les filles s'orientent vers des filières spécifiques. Dans l'organisation du travail telle qu'elle est actuellement, et en l'absence de partage des tâches entre hommes et femmes dans la famille, certaines femmes refusent d'accepter des responsabilités professionnelles. Cette autocensure repose à la fois sur les difficultés objectives (notamment matérielles) à assumer ces fonctions, et plus généralement sur les représentations que les femmes ont d'elles-mêmes.

Les difficultés objectives sont évidentes et apparaissent dans tous les « romans de vie » que les travaux des sociologues mettent en lumière. L'impossibilité ou la difficulté de faire garder les enfants lors de réunions tardives ou de déplacements professionnels est toujours mise en avant. Au-delà de l'impossibilité de trouver des modes de garde satisfaisants, la volonté d'être présentes auprès des enfants en fin de journée et dans leurs moments importants constitue un aspect essentiel.

L'organisation sociale doit y contribuer. L'autodécision est une forme de discrimination subtile, car elle repose sur la volonté de ne pas se mouler dans un modèle de fonctionnement impossible. Elle concerne à la fois les processus qui conduisent à des déroulements de carrière différenciés. Plus généralement, la représentation que les femmes ont d'elles-mêmes (l'image de soi) en est l'aboutissement. L'idée demeure souvent qu'elles ont leur place dans l'encadrement intermédiaire et non dans l'encadrement supérieur.

3. Comment promouvoir l'égalité professionnelle

3.1. Le salut par le travail ?

On pourrait penser que l'on a dépassé les temps où l'ordre moral considérait que les femmes devaient s'occuper de leurs enfants et ne pas travailler à l'extérieur. Mais ces temps sont-ils vraiment dépassés ? Refleurissent périodiquement des thèses qui, sous couvert de l'éclatement de la famille traditionnelle, et/ou de baisse de la natalité dans certains pays, et/ou de la montée de la violence chez les jeunes, etc., en attribuent la responsabilité à l'absence de la mère, trop occupée par son travail, et à la « dilution de la fonction d'autorité du père ». Elisabeth Badinter a bien montré comment la période actuelle se caractérise par une régression par rapport aux années antérieures [18].

Une forme plus subtile, plus populiste, mais tout aussi douteuse consiste à poser la question : est-ce qu'il vaut mieux pour une femme avoir un travail épuisant, inintéressant, courir sans cesse du fait d'horaires atypiques de grande amplitude, ne pas avoir le temps de s'occuper de ses enfants comme elle le souhaiterait, au nom d'une théorie générale sur l'indépendance économique (sous-entendu : une théorie portée par des intellectuelles ou des femmes aisées, pire des féministes…), au nom d'une indépendance économique en partie illusoire puisque son salaire n'est qu'un revenu d'appoint ? Les femmes elles-mêmes auraient montré que la réponse est négative. Par exemple, le succès de l'APE a été plus important qu'escompté, car elle offre à celles qui sont défavorisées, de faible qualification et en emplois précaires, une certaine forme de stabilité, financière et de statut. Pour un temps.

Ce point de vue est aussi vieux que le travail des femmes. Il oublie la distinction, pourtant fondamentale, entre le droit au travail décent et le travail tel qu'il est. Il est tout simplement démenti par la tendance historique de l'insertion croissante des femmes sur le marché du travail. Ce serait donner beaucoup (trop) d'importance aux intellectuelles (« aisées ») que de considérer qu'elles ont un tel impact sur les évolutions sociales, à l'encontre des intérêts immédiats des femmes des couches populaires [19]…

18. Elisabeth Badinter : « La place des femmes dans la société française », *Lettre de l'OFCE*, n° 245, janvier 2004.

19. Voir Henri Sterdyniak dans la présente Revue.

Plus subtil aussi, mais non moins pervers, consiste à s'étonner que l'on puisse être à la fois partisan de la réduction du travail et « condamner » le temps partiel. Mais c'est d'abord oublier que le temps partiel est en grande partie contraint, faute de mieux. Et lorsqu'il est « choisi » (d'ailleurs le plus souvent par les femmes dont le statut professionnel est le plus protégé), il s'avère toujours pénalisant. Il y a toujours à faire la différence, dans l'analyse, entre ce qui apparaît comme une solution individuelle à un moment donné et les solutions collectives. On y reviendra.

3.2. Des objectifs natalistes ?

La plupart des rapports sur la place des femmes au travail intègrent à leurs analyses la question de la politique familiale, voire des préoccupations natalistes. On ne se situe plus dès lors, dans la logique de l'ordre moral (exclusion du travail), mais dans une logique plus complexe, délibérément favorable à l'accès des femmes à l'emploi et aux carrières professionnelles.

La typologie de pays selon l'existence ou non d'un conflit sphère publique/sphère privée oppose, on l'a vu, les pays où l'État a permis de « concilier » activité des femmes et maternité, d'où à la fois un haut niveau d'activité, un moindre handicap dans les parcours professionnels et un regain de natalité. À l'inverse, lorsqu'existe un conflit entre activité et parentalité, la fécondité diminue, en général.

La charge de la petite enfance reposant sur les femmes et induisant un coût individuel en temps et en pertes d'opportunités professionnelles, l'égalité des sexes imposerait d'externaliser les coûts vers l'État, pour mieux articuler famille et carrière, en allégeant la contrainte de temps. D'où une nouvelle conception de la politique familiale pour favoriser l'égalité [20]. Dans la même logique, est souligné le fait que la participation des femmes à l'activité professionnelle est un facteur d'amélioration des performances économiques puisqu'il permet un développement des services, notamment de gardes et de proximité, à fort contenu en emplois [21]. Pour simplifier, on pourrait traduire cela en disant que le travail des femmes est lui-même créateur d'emplois, car pour que les femmes travaillent, il faut des assistantes maternelles pour s'occuper de leurs enfants dans la journée, et des traiteurs nombreux pour qu'elles puissent acheter des repas tout préparés et consacrer ainsi leur soirée à leurs enfants. On est loin du compte de l'égalité !

20. Conseil d'analyse économique, *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano, La Documentation française, 1999.

21. Voir Olivier Thévenon, dans la présente Revue, et Béatrice Majnoni d'Intignano, *op. cit.*

Plus sérieusement, l'ambiguïté de telles analyses repose sur le fait qu'il y a bel et bien des typologies de pays dans lesquels ont émergé des « contrats sociaux » entre les sexes. Mais la question demeure du sens vers lesquels les faire évoluer, et de l'intégration, ou non, de préoccupations natalistes. Le rôle de l'État est certes important : il doit permettre aux femmes d'avoir le nombre d'enfants qu'elles souhaitent ; les politiques publiques doivent ainsi contribuer à des services publics étendus et de qualité. Les mesures visant à lever le conflit entre les tâches professionnelles et les tâches domestiques et parentales sont essentielles, mais du point de vue de l'égalité des femmes et des hommes, c'est-à-dire du point de vue de l'émancipation des femmes, non du point de vue de l'impact éventuel sur la natalité. Les choix en termes de nombre d'enfants appartiennent aux femmes et aux hommes ; le rôle de l'État est assurer les conditions pour ce choix puisse être réalisé, rien de plus ; mais c'est déjà beaucoup.

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

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

Si l'on s'attache aux objectifs européens définis au sommet de Lisbonne en matière de travail des femmes, des objectifs chiffrés sont définis pour les taux d'emploi à l'horizon 2010 : ceux-ci devraient dépasser 60 %, partant de 52,9 % en 1999, dernier chiffre connu lors de la définition des objectifs en 2000 (sur les stratégies européennes en matière d'emploi féminin, voir Olivier Thévenon dans la présente Revue). Le bilan de la réalisation des objectifs est tiré annuellement. Le Conseil européen a en effet invité la Commission à établir un rapport

annuel « *sur les progrès accomplis pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et sur des orientations en vue d'intégrer la dimension hommes-femmes dans les différentes politiques* ». Le rapport de 2004 constate que les taux d'emploi marquent des progrès, mais que l'on demeure en deçà des objectifs (55,6 % en 2002).

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

La seconde ambiguïté relève de la cohérence entre cet objectif et les autres. Sans l'accompagnement de recommandations concernant les services publics de garde de la petite enfance, l'utilisation du temps partiel, etc., cet objectif est formel ou bien porteur d'inégalités croissantes, car il fait peser sur les femmes la charge de l'articulation entre la sphère professionnelle et la sphère privée. On peut d'autant plus s'inquiéter que les recommandations de la Stratégie européenne pour l'emploi, dont celles du sommet de Lisbonne [22] font partie, comportent par ailleurs des objectifs d'intensification de la flexibilité des marchés du travail. Temps partiels courts et emplois précaires risquent donc d'être le lot des femmes qui s'insèrent sur le marché du travail. En cela, les inégalités, déjà manifestes sur ce plan, seraient renforcées. L'objectif d'égalité professionnelle serait alors de pure forme et relèverait du simple affichage. De nouveau se concrétiserait la différence entre l'égalité de droit et l'inégalité de fait, entre l'égalité substantielle et l'inégalité réelle.

On peut lire en effet dans le rapport de la Commission sur l'égalité entre les hommes et les femmes [23] : « *Le besoin d'exploiter pleinement le potentiel de productivité de la main-d'œuvre européenne constitue l'une des conditions essentielles à la réalisation des objectifs stratégiques globaux de Lisbonne, dont celui de faire de l'Union d'ici 2010 l'économie fondée sur le savoir la plus compétitive et la plus dynamique du monde, créant plus d'em-*

22. Sur la Stratégie européenne pour l'emploi et le sommet de Lisbonne, voir http://www.ue.eu.int.

23. *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2004, Commission des Communautés européennes, 19.2.2004, Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, COM(2004) 115, disponible sur : http://www.europa.int.

plois et garantissant davantage de cohésion sociale. ***La promotion de la participation des femmes au marché du travail et les efforts visant à supprimer les disparités entre les hommes et les femmes, dans tous les domaines, sont une clé du succès.*** » (…) « *Le Conseil européen, se fondant sur le présent rapport relatif à l'égalité hommes-femmes, est invité à prier instamment les États membres de* ***redoubler d'efforts pour promouvoir l'égalité entres les hommes et les femmes dans tous les domaines de la société*** ».

Mais on peut lire aussi : « *La qualité de l'emploi demeure un facteur clé de l'accroissement de l'offre de main-d'œuvre. Dans ce cadre, il est important que les États membres* ***promeuvent des systèmes de travail flexible en faveur des hommes et des femmes****, selon des modalités qui sauvegardent l'accès aux droits et prestations de sécurité sociale et ne créent aucune segmentation et ségrégation du marché de l'emploi* ».

Cette lecture, ne lève pas le doute, voire la suspicion…

Pavée de bonnes intentions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la Stratégie européenne pour l'emploi émet des préconisations qui la rendent impossible, sauf à supposer que l'insertion des femmes sur le marché du travail par des emplois atypiques est un moyen de généraliser ces formes d'emplois, c'est-à-dire d'opérer une égalisation vers le bas, donc une régression dans la norme des emplois. On ne peut se limiter à dire, comme le fait Olivier Thévenon, que cette stratégie tente de répondre aux écueils — inégalités très fortes ou dérapage budgétaire — en proposant un cadre souple formé d'objectifs communs aux différents pays de l'Union, qui disposent alors d'une grande liberté de moyens pour les réaliser.

3.4. Les usages sociaux du temps et la prise en charge de la parentalité

Les comparaisons internationales montrent que l'insertion des femmes dans l'emploi, à tous les stades de la carrière, est en partie fonction de l'organisation sociale de prise en charge de la petite enfance et de l'organisation scolaire. Améliorer l'accès des femmes à l'emploi suppose une amélioration du service public de l'enfance, pour éviter que les femmes soient contraintes au choix d'exercer une profession et des responsabilités ou de s'occuper de leurs enfants.

L'objectif poursuivi doit cependant toujours être explicite, car il détermine les mesures à adopter : il n'est pas souhaitable de plaquer sur l'enfance les contraintes professionnelles des actifs, en allongeant

simplement les horaires de garderie, mais de faire évoluer en parallèle baisse du temps de travail et qualité des modes de garde. Par mode de garde, on entend, au sens large : garde de la petite enfance, scolarisation en maternelle et activités extra-scolaires dans le primaire et le secondaire. D'autant que les familles monoparentales, terme neutre pour décrire, dans la quasi-totalité des cas des femmes élevant seules leurs enfants, se développent ; la question du partage des tâches parentales dans la famille est alors totalement modifiée.

Des actions symboliques des pouvoirs publics ont un sens, à l'exemple du congé de paternité adopté en 2001. Elles contribuent à modifier la représentation des rôles et souligner l'importance de celui des pères. Elles devraient être complétées, afin que les hommes soient incités à s'investir davantage dans la sphère domestique. Le rôle social des tâches parentales serait renforcé et les conditions de l'égal accès professionnel seraient améliorées.

Enfin, dans les prochaines années, le problème de la prise en charge par les familles de la dépendance des personnes âgées ira en s'amplifiant, avec l'allongement de la durée de vie et l'insuffisance de structures publiques de soutien. Même si se développent des prises en charge collectives, elles ne pourront être que partielles et l'investissement des familles demeurera primordial. Déjà se manifeste le fait que c'est sur les femmes que repose l'essentiel du soutien familial aux parents. C'est donc une source d'inégalité supplémentaire à l'avenir.

Pour définir une politique d'égal accès, il faut rejeter tout ce qui vient renforcer l'inégalité. L'allocation parentale d'éducation a connu plus de succès qu'escompté, car les femmes, confrontées de fait au partage inégal, peinent à articuler toutes leurs tâches. Mais les pouvoirs publics devraient éviter toute mesure qui contribue à perpétuer ce partage inégal, car ces mesures s'apparentent au développement du temps partiel pour les femmes, voire à un salaire maternel. Même s'il est le plus souvent utilisé par des femmes dont les responsabilités sont encore faibles, le congé parental constitue une interruption de carrière difficile à compenser par la suite (voir Hélène Périvier, *synthèse du débat sur le congé parental*, dans la présente Revue). Intégrer la préoccupation de l'égalité professionnelle conduirait à imposer que le congé parental soit partagé entre les hommes et les femmes. Certes l'État n'a pas à décider à la place des familles. Certes la situation de fait des écarts de salaires conduit les femmes et non les hommes à demander l'APE, mais à force de s'interdire de légiférer sur la sphère privée, on perpétue les sources d'inégalité. Nous reviendrons plus loin sur ce débat qui porte sur la cohérence des objectifs.

3.5. Réduction du temps de travail ou temps partiel : des solutions plus ou moins égalitaires

La possibilité de mener à bien à la fois les objectifs professionnels et les tâches parentales et domestiques suppose un meilleur partage au sein de la famille, une meilleure organisation des services publics, mais aussi une réduction du temps de travail. L'objectif est d'aboutir à ce que femmes et hommes puissent articuler temps social et temps professionnel, au lieu que seules les femmes aient à les concilier.

Jusqu'à présent, la réponse apportée a été essentiellement le développement du temps partiel, qui concerne essentiellement les femmes. Il est, on l'a vu, contraint par les entreprises ou « choisi » par les femmes, « choix » souvent contraint par l'environnement social d'absence de partage des tâches dans la famille, d'insuffisance des équipements collectifs scolaires ou parascolaires, etc.

Que des femmes soient contraintes de choisir de passer à temps partiel lorsque les enfants sont petits est facile à comprendre : il n'y a pas toujours d'autre choix pour s'en sortir et consacrer un temps suffisant aux enfants. Mais ce qui relève d'une décision individuelle dans un cadre contraint ne définit pas nécessairement l'orientation des politiques publiques : celle-ci doit intégrer des objectifs généraux, tels celui de l'égalité des femmes et des hommes, et donc éviter que la réalisation d'autres objectifs crée des obstacles à cette égalité. Le soutien public au temps partiel (par le biais de réductions de cotisations des entreprises ou par des recommandations dans la fonction publique) a été d'abord et avant tout une réponse apportée pour limiter la montée du chômage dans les années 1990. Favoriser le temps partiel permet certes à des femmes de revenir sur le marché du travail ou de mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie familiale. Mais d'une part, c'est toujours un obstacle à l'accès aux responsabilités professionnelles, d'autre part cela contribue à perpétuer les fondements des inégalités, en accentuant les différences de prise en charge dans la sphère extra-professionnelle. C'est donc une mesure de court terme qui va à l'encontre des objectifs de moyen terme et qui peut même aboutir à l'inverse de ce qui est souhaité : maintenir les femmes en situation d'infériorité.

À l'inverse, la réduction du temps de travail pour tous, hommes et femmes, constitue une orientation qui permet à la fois, à court terme, de mieux gérer les contraintes et, à moyen terme, de les faire évoluer en impliquant davantage les hommes dans la sphère privée. Elle est donc un instrument pour un partage plus égalitaire et plus coopératif des tâches professionnelles et privées.

De façon plus générale, on peut considérer que la diminution du temps de travail contribue à changer le temps et l'organisation du travail. En ce sens, elle est un apport pour tous, hommes et femmes. Elle fait aussi référence à une notion plus large que la seule prise en compte des temps parentaux, ce que Dominique Méda appelle « *la coordination des temps sociaux* », à la fois parental et civique (temps des villes). C'est la prise en compte du « *bouleversement qu'a représenté pour l'ensemble de la société la volonté des femmes de s'investir dans le travail* » [24]. Les moyens mis en œuvre pour tendre à l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent ainsi être l'instrument d'une transformation sociale.

Reconnaître que les femmes ont un rapport au temps de travail différent ne doit pas conduire à prôner des solutions spécifiques (aménager un temps de travail pour les femmes), mais à mettre en œuvre des solutions générales en termes de réduction et de réorganisation du travail, et en termes de valorisation du temps parental et social. Constater l'état de fait d'une différence ne veut pas dire s'y cantonner, mais la rendre universelle dans ce qu'elle peut apporter à la société dans son ensemble. L'objectif d'égal accès doit demeurer la référence des solutions de court terme. La réduction du temps de travail va dans ce sens, à l'inverse du temps partiel.

L'expérience des Pays-Bas est, à cet égard, originale. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail s'est faite dans les années 1980 avec le développement du temps partiel non seulement dans les services, mais dans tous les secteurs [25]. Par la suite, le thème de la qualité de vie a été intégré par les organisations féministes d'abord, puis par l'ensemble du mouvement syndical. La revendication de diminution du temps de travail s'est fondée non seulement sur une logique de partage de travail, dans le contexte de montée du chômage, mais aussi sur ce thème de la qualité de vie. Les accords de Waasenar (négociation centralisée qui a débouché sur un consensus de diminution des horaires et de modération salariale), y ont explicitement fait référence. L'idée sous-jacente qui s'est développée dans les années 1990, après l'entrée des femmes sur le marché du travail dans les années 1980, est que le noyau de résistance se situait dans la sphère privée, et qu'il fallait libérer les hommes du travail salarié pour qu'ils assument leurs rôles dans la sphère privée.

24. Dominique Méda, *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, 2001.

25. Marie Wierink, *Temps de travail : le droit de choisir, Pays-Bas*, Chronique internationale de l'IRES, n° 63, mars 2000 ; et : *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 1998. Voir aussi l'exposé de Suzanne Burri dans la synthèse du débat sur le congé parental, dans la présente Revue.

L'exemple des Pays-Bas est loin d'être un modèle. La diminution de la population active a été un moyen utilisé, encore plus qu'ailleurs, pour contenir la montée du chômage. Mais la façon de lier la durée du travail à la préoccupation de la qualité de vie et au partage des tâches dans la famille est instructive et constitue une expérience originale. Cette expérience est intéressante à la fois parce que des idées novatrices y ont été avancées, mais aussi parce qu'elle attire l'attention sur les retombées négatives qu'elles peuvent avoir si l'on n'y prend pas garde. Le développement du temps partiel s'est poursuivi ; particulièrement fort aux Pays-Bas, il est doublement inégalitaire : d'une part il demeure essentiellement le fait des femmes, d'autre part ce sont les emplois les moins qualifiés qui sont touchés. Des études semblent montrer que la durée du travail évolue en sens inverse pour les emplois non qualifiés et les emplois qualifiés, ces derniers connaissant une augmentation de leur durée. Le risque de voir le partage du temps domestique s'effectuer mieux dans les emplois non qualifiés que dans les emplois qualifiés, et ce au détriment de l'accès des femmes aux postes de responsabilité, doit ainsi être pris en compte.

En France, la loi Aubry sur les 35 heures a été adoptée dans une logique de partage du travail dans le cadre de la montée du chômage, non dans l'objectif de l'égalité femmes-hommes. Elle ne peut donc être jugée à cette aune. La réduction du temps de travail va cependant dans le bon sens. Mais des effets pervers peuvent aussi survenir. Quelques enquêtes ponctuelles montrent que la RTT est principalement utilisée par les femmes pour consacrer davantage de temps à leurs enfants et aux tâches domestiques, par les hommes pour les loisirs, voire pour se former [26]. Auquel cas les écarts se creuseraient.

Une enquête sur les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie a été effectuée par la DARES entre novembre 2000 et janvier 2001 [27], auprès des salariés du secteur privé auxquels la loi sur les 35 heures s'applique. Elle montre que les effets sur l'articulation vie familiale/vie professionnelle sont visibles, mais que la division traditionnelle des tâches entre les femmes et les hommes n'est pas entamée. Il y a donc une reproduction des modèles présents (pour le détail des résultats voir encadré 3 en annexe).

26. Compte-rendu de la mise en place des 35 heures, dans l'entreprise X ; Le Monde du 29 juillet 1999 : « *L'entreprise est directement passée aux 32 heures, sur quatre jours. Tout le monde, cadres compris, a fait son choix sur un tableau quant à la journée « libérée ». La direction n'a rien refusé. Beaucoup de femmes ont pris le mercredi et, parmi les hommes, les chasseurs sont contents* ».

27. Marc-Antoine Estrade, Dominique Méda et Renaud Orain, « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières synthèses* n° 21.1, mai 2001, DARES, ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

3.6. L'organisation du temps de travail

Les représentations dominantes de l'organisation du travail la plus efficiente confondent assiduité et disponibilité, présence et résultat. Ainsi, les journées de travail ont une amplitude d'autant plus grande que les réunions, particulièrement d'instances de direction, sont souvent tardives. C'est certes un point particulier, mais ô combien symbolique et pénalisant pour les femmes. Les réunions qui s'éternisent et où les décisions sont prises quand elles sont parties, sont monnaie courante.

Le présentéisme à toute heure est considéré comme une preuve d'engagement professionnel. La disponibilité pour des réunions improvisées ou pour des voyages précipités est considéré comme la preuve d'une implication personnelle dans le travail. Érigé en mode de fonctionnement permanent, au lieu d'être une réponse exceptionnelle à l'urgence, ce système exclut les femmes en les confrontant à des dilemmes impossibles à résoudre. Elles finissent par intérioriser ces contraintes, en s'autocensurant et en refusant certaines fonctions. Une autre organisation du travail est possible, plus efficace pour tous.

En matière d'organisation du travail, le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) est présenté, souvent de façon lyrique, comme l'amorce d'une modification fondamentale. Mais comment compter sur les TIC pour favoriser l'objectif d'égalité professionnelle ? S'il s'agit de faire un effort volontariste dans la formation initiale ou permanente pour l'accès des femmes à une compétence nouvelle et de pointe, créatrice d'emplois à haute qualification, c'est évidemment profitable ; on évitera ainsi de constater, dans quelques années, que l'investissement dans cette filière technologique révèle des différences selon les sexes. S'il s'agit de mettre en œuvre une autre organisation du travail, pour les femmes comme pour les hommes, en réduisant le temps passé en réunions, c'est également profitable. Mais cela ne sera pas spontanément favorable aux femmes. Or c'est le plus souvent présenté comme tel. Par exemple, lors d'un débat sur le recul de l'âge de la première maternité on pouvait lire : « *La réduction du temps de travail, la diffusion du temps partiel et, dans une moindre mesure, d'outils comme Internet, le télétravail et le portable, changent tout : on assiste à la deuxième libération de la femme, celle du temps de bureau… Dans ces conditions, je nous donne une décennie pour voir l'âge des maternités redevenir plus précoce* » [28].

Mais, de même que Moulinex n'a pas libéré la femme dans les années 1970, le portable ne la libérera pas dans les années 2000 ! Qui a déjà

28. Le Figaro du 29 décembre 2000.

réussi à travailler à la maison en gardant un enfant malade, ou pendant les vacances scolaires, sauf à ne pas s'occuper véritablement des enfants ? Faut-il prôner que l'on puisse donner le bain du bébé d'une main, en organisant une réunion grâce au portable, de l'autre ? L'espoir d'une solution-miracle peut se retourner en son contraire. Encore une fois, il convient d'éviter ce qui s'apparente de près ou de loin au retour des femmes à la maison ; la solution au contraire est dans la modification du travail pour tous, hommes et femmes.

3.7. Valoriser les « talents spécifiques » des femmes ?

Cette question suscite aujourd'hui débat. Selon certaines analyses, les inégalités dont les femmes font l'objet, en particulier l'inégal accès aux responsabilités, viendrait du fait que les femmes ont leurs propres talents et que ceux-ci ne sont pas reconnus en tant que tels. Une série d'affirmations relève de ce cadre d'analyse :

— Il existerait des qualités professionnelles de genre spécifiquement féminines.

— Les femmes témoigneraient, dans leur exercice professionnel, de qualités spécifiques de coopération et de solidarité, en étant plus à l'écoute de leurs collaborateurs. Elles seraient plus attentives à l'observation de résultats concrets qu'à la définition d'objectifs généraux, plus désireuses de transparence en veillant à ce que rien ne soit caché.

— Les talents et compétences des femmes ne seraient pas ceux qui sont mis en valeur et sélectionnés dans les concours.

— Les épreuves choisies, dans leur contenu, et les modalités de connaissance favoriseraient une forme sexuée des talents et capacités, laissant sans emploi d'autres valeurs plus féminines.

La reconnaissance de « qualités spécifiques » conduit à des recommandations particulières. Il faudrait ainsi privilégier les critères seraient de nature à favoriser les femmes. Il faudrait valoriser ces « compétences particulières », ces « talents spécifiques » dans les déroulements de carrière.

Mais y a-t-il des compétences particulières et de quel ordre sont-elles ? Derrière cette question, se situe le débat récurrent des différences de nature évoqué plus haut. Dans l'histoire, ces analyses ont servi à bien des démarches d'asservissement. Comment prétendre à l'émancipation si la nature a forgé des différences de cerveaux ? Comment viser l'égalité si les capacités innées sont inégales ? Pourquoi même alors viser l'égalité si l'adéquation aux potentiels spécifiques est plus efficace ? À chacun sa place…

On peut douter du bien fondé de telles explications, le plus souvent suscitées par la nécessité de donner un pseudo-éclairage « théorique » à une situation de fait. La définition des compétences dites « spécifiques » des femmes a évolué dans l'histoire, ce qui suffit à rendre douteux son fondement scientifique. Mis à part le fondement « biologique » des talents spécifiques, l'hypothèse sociale de talents conditionnés par l'éducation est souvent mise en avant. Dans le cadre professionnel, on affirme fréquemment que l'inégale répartition des tâches domestiques conduirait les femmes à des talents d'organisation du temps, utiles pour tous dans la vie professionnelle ; que dans l'exercice de responsabilités, quand elles les acceptent, elles seraient plus consensuelles et plus attentives à la collectivité que les hommes.

C'est la version bienveillante des compétences spécifiques. Version bienveillante puisqu'elle s'appuie non sur des différences biologiques d'infériorité, mais sur le fait que l'histoire sociale et personnelle des femmes, différente de celle des hommes, ferait qu'elles ont des comportements en matière d'encadrement en phase avec les besoins actuels.

De nombreux commentaires concernant les entreprises vont dans ce sens, y compris de la part des syndicats : « *Les femmes sont facteurs de changement dans l'entreprise dans la mesure où elles adhèrent beaucoup plus que les hommes au modèle de management participatif, fondé sur la participation et le partage du pouvoir, cette adhésion pouvant les mener à assumer une sorte de mission sociale. Or, ce modèle tend à se généraliser dans les entreprises du fait de son adaptation aux nouveaux enjeux économiques et sociaux. Deux autres spécificités du management des femmes cadres ont été identifiées : un rapport au pouvoir et à l'autorité plus lâche, qui se manifeste par une certaine modestie dans les interventions, un travail 'avec' les collaborateurs et non 'au-dessus'; une solidarité vis-à-vis des collaborateurs, notamment des femmes, pour leur permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale. Dans un contexte où les entreprises cherchent à optimiser les compétences et fidéliser les personnels qualifiés, l'apport des femmes à la qualité du climat social, au besoin de reconnaissance des individus et à la prise en compte de leurs contraintes personnelles constitue une contribution précieuse à la performance des entreprises* » [29].

La reconnaissance de talents spécifiques, quelle qu'en soit l'origine — biologique ou produit social — est pour le moins ambiguë, car elle conduit à reconnaître l'accès des femmes aux postes de responsabilité non pour leur identité universelle, mais pour l'identité qu'a construite l'oppres-

29. Conclusions d'une étude réalisée par A. Laferté pour l'UCC-CFDT et publiée en décembre 1999 dans le bulletin de l'Observatoire des cadres, *Existe-t-il un mode de management féminin ?* Voir aussi : *Revue Cadres de l'UCC-CFDT* de mars 2000.

sion dont elles sont victimes. Même si une « identité féminine » s'est forgée au travers des conditions particulières qui leur sont faites, ce n'est pas sa valorisation qui résoudra l'égal accès à toutes les fonctions sociales. Car, d'une part, cette valorisation les cantonnera aux fonctions supposées liées à des objectifs sociaux lors de la formation initiale, plutôt les fonctions de communication, de ressources humaines et les services aux personnes dans leurs responsabilités professionnelles. D'autre part, puisque l'objectif doit demeurer de contrecarrer ce qui forge les inégalités dès la petite enfance, comment vouloir en valoriser le produit ? Plus fondamentalement, les valeurs de partage, de participation, etc. sont des valeurs humaines qui devraient être portées par les hommes autant que par les femmes.

4. La cohérence des objectifs

Les femmes ont une insertion sur le marché du travail qui n'est pas à l'égal des hommes, ni dans son ampleur, ni dans ses formes. De là naît une difficulté particulière quant aux politiques à définir. Le lien entre le court terme et l'horizon de moyen-long terme est particulièrement malaisé. Comment, en particulier élaborer des mesures qui, prises dans le court terme, compte tenu de la situation effective faite aux femmes, s'articulent avec les objectifs que l'on peut définir à moyen-long terme ? Ces questions apparaissaient en filigrane des développements précédents. Il convient cependant de les reprendre, sous une autre forme — au risque de quelques répétitions —, afin d'engager des débats.

4.1. Situations de fait et protection

Les situations antérieures d'inégalités entre les femmes et les hommes étaient encore plus importantes qu'elles ne le sont aujourd'hui. De là naissent des déséquilibres spécifiques dans le présent, qui posent le problème de la manière de les corriger, tout en gardant à l'esprit d'une part leur atténuation future liée à l'intégration croissante des femmes sur le marché du travail, d'autre part la nécessité d'adopter dans le présent des mesures de protection qui n'entrent pas en contradiction avec les objectifs généraux de l'égalité professionnelle.

Prenons l'exemple des retraites pour préciser ce débat. Toute discussion sur la réforme est confrontée à la prise en compte d'une part de la situation actuelle des femmes qui prennent leur retraite, ou qui sont sur

le point de la prendre, d'autre part à l'anticipation de ce que seront leurs retraites futures compte tenu des carrières actuelles.

Dans le présent, les inégalités très importantes des carrières passées, qui reflètent les écarts de taux d'emploi et de salaires des décennies antérieures, conduisent à des inégalités importantes en matière de retraites. En France, en 2001, les pensions moyennes des femmes sont inférieures de 52 % à celles des hommes pour les droits directs, et de 40 % si l'on intègre les droits dérivés. Les faibles montants de retraite sont courants parmi les retraitées. Il y a une sur-représentation des femmes dans les déciles inférieurs : les deux premiers déciles de pensions sont composés à plus de 90 % de femmes, alors qu'elles représentent 54 % des retraités de droit direct.

Des durées de cotisations plus courtes, des carrières moins qualifiées et des salaires plus faibles en sont la cause. La durée moyenne de cotisations est de 40,5 ans pour les hommes, 33 ans pour les femmes, y compris les validations familiales. Huit hommes sur dix arrivent à la retraite avec une durée complète, mais quatre femmes sur dix seulement. Par conséquent, six femmes sur dix n'ont pas la durée requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein et doivent donc poursuivre leur activité pour bénéficier d'une retraite à meilleur taux, sinon à taux plein. Les différences de salaires (salaires horaires plus faibles et temps partiel plus développé) introduisent un écart supplémentaire de l'ordre d'un tiers dans le niveau des pensions [30].

Déjà la réforme de 1993, qui conduisait à prendre en compte les 25 meilleures années au lieu des 10, avait pénalisé les femmes dont les carrières sont accidentées, et fait entrer dans les années retenues pour le calcul des pensions les périodes de temps partiel pris au moment de la naissance des enfants.

Toute réforme des retraites qui allonge la durée de cotisations requise défavorise particulièrement les femmes qui arrivent actuellement à l'âge de la retraite. Mais l'on sait aussi qu'à l'avenir, les écarts se réduiront car les générations nées depuis les années 1950, qui arriveront à la retraite à partir de 2010, ont des taux d'activité plus élevés. Les jeunes générations féminines ont également des qualifications supérieures à celles des anciennes. L'ampleur de la réduction des écarts de pensions est cependant difficile à anticiper, car les inégalités de salaires des salariés à plein temps perdurent, et la situation de sur-chômage et de sous-emploi conduit à des revenus nettement plus bas, donc des pensions plus faibles.

30. Voir : Émilie Raynaud, *L'évolution des retraites versées entre 1997 et 2001*, DREES, *Études et résultats*, n° 270, novembre 2003 ; et MAGE : « Retraites : inégalités en tous genres », *Travail, genre et sociétés*, n° 9, avril 2003, L'Harmattan.

Prôner des mesures de protection particulière des femmes est-il compatible avec l'objectif général ? Comment les articuler ? Comment les intégrer dans une démarche d'égalité ?

Les conditions des retraites des femmes (en termes de durée requise — donc d'âge de départ — et de niveau des pensions) reflètent les inégalités existantes sur le marché du travail. Les législations des retraites peuvent en atténuer les conséquences, mais elles ne sont pas un moyen de promouvoir l'égalité sur le marché du travail proprement dit : elles ne peuvent être, au mieux, qu'une manière de corriger des inégalités que l'on doit combattre par ailleurs. La distinction n'est pas formelle.

L'existence d'une bonification par enfant, pour les femmes seulement, traduit le fait que leurs carrières ont été pénalisées par la présence d'enfants en bas âge. Mais on prône par ailleurs la nécessité que soient développés des modes de garde nombreux, accessibles financièrement et de qualité, de sorte que les femmes puissent rendre compatibles emploi et tâches parentales. La bonification ne devrait-elle alors être conçue que comme une mesure transitoire, tant que perdurent des inégalités entre femmes et hommes dans la prise en charge de la parentalité ? Une manière simple de répondre à cette interrogation est de considérer que cet horizon n'est pas visible, et qu'en attendant, il faut tenir compte des inégalités de fait. Mais la question mérite d'être posée car c'est la cohérence des moyens de promouvoir l'égalité qui est en débat.

La proposition, un temps envisagée par le gouvernement, de n'accorder le bénéfice de cette bonification qu'aux parents qui interrompent momentanément leur activité, serait lourde de conséquences, non seulement à court terme par l'allongement de la durée requise (et donc de départs en retraite sans taux plein), mais aussi d'incitations indirectes aux interruptions d'activité, sources d'inégalités supplémentaires sur le marché du travail [31]. On voit donc bien comment certaines mesures de « protection » peuvent rétro-agir sur le marché du travail en accroissant les inégalités.

De même, l'existence de pensions de réversion provient d'une période où le travail des femmes était peu développé, les ressources provenant du chef de famille. Ces pensions protégeaient donc l'épouse

31. L'incertitude demeure, en l'absence des décrets d'application de la loi de 2003. La bonification serait maintenue à deux ans par enfant dans le secteur privé. Dans la fonction publique, elle passerait à six mois et une interruption d'activité serait requise pour en bénéficier ; mais pour les femmes, le congé de maternité serait considéré comme cette interruption ; cela permettrait, aux yeux du législateur, de respecter l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes imposée par la Cour de Justice des Communautés européennes dans le secteur public, sans étendre le bénéfice de la bonification à tous les pères. De plus, les interruptions d'activité (congé parental, disponibilité…) seraient prises en compte, dans la limite de trois ans par enfant.

au foyer en cas de décès du conjoint. Jusqu'à 2003, elles étaient asymétriques dans la fonction publique : la conjointe pouvait en bénéficier, mais pas le conjoint. Dans le secteur privé, elles étaient symétriques, mais sous conditions de ressources. Faut-il modifier ce système pour tenir compte de l'insertion croissante des femmes sur le marché du travail ? L'établissement d'une symétrie systématique était une nécessité évidente. Elle a été établie dans la réforme de 2003. Mais faut-il faire évoluer l'ensemble du système vers la seule garantie de ressources mutuelles, sous conditions de ressources ? Si oui, c'est donner une prime aux conjoints qui ne travaillent pas. On voit bien à nouveau comment la protection à court terme, dont la nécessité est évidente, peut entrer en contradiction avec un objectif général.

4.2. Les mesures à court terme et l'objectif de moyen terme

La question du temps de travail et des interruptions d'activité illustrent aussi la difficulté concrète de relier ce qui, à court terme, est perçu comme une nécessité compte tenu des inégalités systémiques, et ce qui est l'objectif général de réduction des inégalités. Là encore, prenons des exemples.

Le premier concerne le temps hebdomadaire de travail. On l'a déjà vu, le temps partiel, lorsqu'il est « choisi », l'est parce que les conditions générales de la société sont inégalitaires dans la prise en charge de la parentalité. Il ne peut bien évidemment pas être condamné individuellement, mais il est contraire à l'objectif de réduction des inégalités. De ce point de vue, il ne devrait donc pas être favorisé par les politiques publiques. Or il l'est. L'alternative serait non seulement de ne plus le favoriser, mais aussi de mettre en œuvre tout ce qui permet d'éviter que les tâches professionnelles et les tâches éducatives entrent en conflit, qui conduit inévitablement à la recherche de solutions individuelles pour le surmonter. L'issue est donc du côté de la réduction du temps de travail pour tous et du développement des modes de garde de l'enfance. Mais bien évidemment, en l'absence de ces deux politiques, l'aménagement du présent prime ; les femmes prennent des temps partiels, et les syndicats ont été conduits à protéger les conditions du temps partiel.

Le second exemple concerne le congé parental. Il peut être pris par l'un des deux parents, mais il est de fait pris par les mères. Aux plus défavorisées, il offre, on l'a vu, une certaine stabilité et un revenu, d'où son succès. Mais les conditions de réinsertion professionnelle deviennent

alors très difficiles, et ces femmes sont souvent rejetées vers le sous-emploi à la fin du congé. Là encore, on se situe dans le domaine de la cohérence des mesures du présent avec les objectifs de moyen terme. Les premières éloignent de la réalisation de ces objectifs. Certes la loi précise : « l'un des deux parents ». Est-ce suffisant ? Faut-il contraindre les pères à prendre un congé, en en faisant une condition de l'accès ? Établir des congés non transférables, des quotas de pères ?

4.3. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques : où est la cohérence ?

La question de la cohérence se pose selon l'horizon temporel, mais elle se pose également entre les différents volets des politiques publiques. On parle de « gendermainstreaming », mal traduit par « approche intégrée de l'égalité » (voir encadré 4 en annexe). L'idée est d'évaluer toute politique publique au regard de l'objectif d'égalité, pour éviter de prendre des mesures qui en éloignent, c'est-à-dire qui conduisent à des discriminations directes ou indirectes (voir encadré 5 en annexe). C'est précisément parce que les discriminations dont les femmes font l'objet ont de multiples fondements, comme on l'a vu dans la première partie, que cette problématique est importante. Elle a l'avantage de considérer que le combat pour l'égalité ne doit pas être limité à des mesures prises pour les femmes, voire de simples déclarations d'intention autour du 8 mars, mais doit au contraire traverser toutes les politiques.

Cette problématique ne résout cependant pas toutes les difficultés. Reprenons l'exemple des modes de garde : ceux-ci sont déterminants pour l'emploi des femmes, mais leur organisation devrait être en premier lieu déterminée par les besoins de l'enfant. Il n'y a pas de modèle univoque en la matière, ni de point de vue unique des spécialistes. De toute façon, il n'y pas lieu de le discuter ici. Mais la comparaison de deux situations particulières évoquées dans le compte rendu de la journée d'études de l'OFCE de décembre 2003 (voir Hélène Périvier, *Débat sur le congé parental*, dans la présente Revue) montre qu'en Suède, le congé parental est presque systématique la première année de l'enfant. Un consensus social s'est établi sur la nécessité que l'un des deux parents garde le très jeune enfant à la maison. Pris essentiellement par les femmes, même si des congés courts des pères sont fréquents, il ne discrimine pas les femmes entre elles. Leur réinsertion est aisée car des gardes collectives nombreuses existent à partir de l'âge d'un an et parce que, les femmes travaillant principalement dans la fonction publique, la

politique publique de réinsertion peut être efficace. En France, la situation est, on l'a vu, différente : des modes de garde collectifs existent dès la prime enfance, et les femmes françaises ont pu s'insérer sur le marché du travail à plein temps, pour la majorité d'entre elles. En revanche, le congé parental tel qu'il existe est discriminant entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes. Quel est le meilleur système ? Le jugement ne peut être porté qu'au seul regard de l'emploi des femmes.

La question de l'amplitude des horaires de garde collective relève aussi de cette démarche. Pour celles qui ont des horaires atypiques, en général du fait de temps partiels contraints dans les secteurs des services et du commerce [32], l'ouverture des crèches sur une grande amplitude horaire est évidemment utile. Mais faut-il reporter sur l'enfant des contraintes liées aux conditions de travail des parents ou tendre à modifier ces conditions de travail ? Le besoin individuel, dans ce cas, va à l'encontre de l'intérêt conjoint de l'enfant et des parents.

Ainsi, dire que l'objectif d'égalité doit traverser toutes les politiques publiques est nécessaire, mais est loin de résoudre tous les problèmes. En attendant que le temps de travail soit abaissé significativement pour tous, hommes et femmes, et que les mentalités aient évolué pour que le partage des tâches parentales soit équitable, quelles solutions d'aménagement faut-il prôner, qui résolvent à la fois les vraies difficultés des femmes au travail et qui aillent dans la direction d'une démarche égalitaire effective ?

4.4. Compter sur les effets démographiques ?

Au vu des évolutions passées, en France et ailleurs, on peut penser que l'insertion des femmes sur les marchés du travail continuera de s'accroître, inévitablement, car il s'agit d'une tendance sociale profonde. Même si elle s'opère de façon différenciée selon les pays, compte tenu d'histoires singulières, on est en présence d'une transformation structurelle, à la fois parce que la tertiarisation des emplois concerne particulièrement les femmes et, surtout, parce que leur comportement a changé : elles ne sont pas prêtes à voir mise en cause leur insertion dans l'emploi [33]. Louis Chauvel, dans la présente Revue, pose cependant la question de l'irréversibilité des tendances en cours. Il souligne que le

32. Certains services sont nécessairement en continu (santé, etc.). Ceux-là posent des problèmes d'organisation particuliers. Mais ce n'est le cas général des horaires atypiques.

33. Voir Rachel Silvera : *Genre et économie : des rendez-vous manqués*, Travail, genre et sociétés, n° 6, 2001.

processus du rattrapage féminin est enclenché en matière éducative, sociale et salariale, mais que la dynamique générationnelle ne sera pas forcément linéaire, ce qui conduit à relativiser quelque peu l'optimisme sur l'avenir de l'égalité.

Suffit-il donc de compter sur les effets démographiques ? Se contenter d'attendre que les jeunes générations accèdent à l'emploi et aux responsabilités professionnelles ?

En France, des secteurs entiers se sont féminisés, y compris dans les professions supérieures : la féminisation s'est déjà produite dans l'enseignement, et elle est en cours dans la médecine, la justice, etc. Mais attendre les effets du temps reporte bien loin l'horizon de l'égalité professionnelle. Surtout, s'il est un domaine où les acquis sont réversibles, c'est bien celui-ci ! Que les marchés du travail soient durablement dégradés, et la pression sera forte sur le travail des femmes. Les analyses et les préconisations sur l'enjeu du travail des femmes pour la croissance risquent d'être relativisées, voire oubliées. L'exemple de la parité en politique a bien montré que les acquis sont facilement réversibles. La loi, pourtant récemment adoptée, n'a plus été appliquée dès qu'un enjeu jugé supérieur est apparu.

La lenteur des progrès dans la sphère professionnelle et leur réversibilité toujours possible pose donc la question des actions volontaristes pour contrecarrer les discriminations directes et indirectes. Les femmes sont près de la moitié de la population active, mais elles demeurent particulièrement sous-représentées dans les postes d'encadrement, publics et privés, leurs salaires sont inférieurs à ceux des hommes et elles occupent davantage des emplois précaires. L'évaluation des expériences acquises, des compétences, de la disponibilité, etc. les défavorise. Or ce sont précisément les discriminations dont elles font l'objet dès le début de leur parcours professionnel qui les conduisent à cette situation d'inégalité. Comment, dès lors, faire en sorte qu'elles ne soient pas discriminées à l'embauche et qu'elles accèdent ensuite aux différentes fonctions d'encadrement ? En créant d'abord les conditions pour qu'elles acquièrent ces compétences et ces expériences requises ; ceci a déjà été abordé. Cela suffira-t-il ? Certainement pas, car l'inertie, voire les résistances sont multiples.

D'où la nécessité d'actions contraignantes. Les incitations ne peuvent suffire. Vingt ans après la loi Roudy de 1983, l'égalité professionnelle a certes marqué des progrès, mais bien insuffisants. La loi Génisson de 2001 a précisé certaines mesures. Par exemple, dans les entreprises privées, des bilans annuels de l'égalité doivent être réalisés et des statistiques établies. Autre exemple, dans la fonction publique, tous les jurys,

comités de sélection et comités paritaires doivent comporter « *un tiers au moins de l'un ou l'autre sexe* », dans un souci de « *représentation équilibrée* ». L'établissement de bilans et d'indicateurs sur la place des femmes est certes important : mesurer les inégalités de salaires, de responsabilité, etc. permet d'en prendre conscience, de les révéler au grand jour, de rendre compte des progrès et des reculs. Mais ce n'est qu'une mesure, aussi utile soit-elle. De plus, s'il y a une obligation légale de les établir, il n'y a pas de sanction si les entreprises ne les réalisent pas. Accélérer le chemin vers l'égalité par des actions volontaristes conduit inévitablement à soulever la question des actions positives.

4.5. Les actions positives

Le débat sur les actions positives [34] peut être mené sur plusieurs plans. En premier lieu, leur bien-fondé, c'est-à-dire leur nécessité et leur efficacité. La nécessité vient de la conviction qu'attendre les effets générationnels, l'évolution des mentalités et le renforcement des politiques publiques reporte trop loin l'horizon de l'égalité effective, car l'égalité de droit ne conduit pas à une égalité de fait. L'inégalité de fait doit donc être compensée. L'objectif de justice sociale, considéré comme primordial, conduit alors à la nécessité de mesures contraignantes. L'efficacité vient du fait que les actions positives permettent un résultat tangible : c'est une égalité de résultat, par opposition à l'égalité des chances.

L'efficacité vient aussi de la valeur exemplaire (par exemple de la nomination de femmes aux plus hauts postes de l'administration), de la correction immédiate d'inégalités là où elles sont les plus criantes, et surtout du fait de pouvoir assurer une représentation significative des femmes et une mixité effective, pour éviter les nominations de femmes-alibi, isolées dans une structure. Les effets pervers, soulignés par les détracteurs des actions positives sont bien connus : on nommerait une femme parce que femme et non pour sa compétence, ce qui d'une part dévaloriserait ses fonctions aux yeux de tous, d'autre part jetterait la suspicion sur l'ensemble des nominations de femmes, ce qui au bout du compte réduirait l'efficacité de tous.

34. On parlera ici d'actions positives, et non de discriminations positives, pour éviter toute confusion. Les actions positives sont destinées à corriger les discriminations, directes ou indirectes. Elles peuvent prendre la forme de quotas (d'embauches ou de nominations à des postes de responsabilité), ou de subventions accordées au recrutement de personnes discriminées, ou encore de mesures particulières de protection et d'assistance, en particulier pour compenser, au bout du compte, les résultats d'inégalités antérieures (retraites par exemple).

Les théories économiques de la discrimination tentent de combiner la réduction des inégalités, l'efficience et la croissance [35]. La discrimination, définie par un écart de traitement par rapport à la productivité (des individus de productivité identique sont évalués différemment), devrait disparaître dans une économie de marché concurrentielle. Or elle ne disparaît pas. Le rôle de la puissance publique est ainsi soulevé, en particulier la question de l'impact des actions positives sur les inégalités et sur la croissance économique. C'est aux États-Unis que cette réflexion est la plus avancée, du fait de l'existence d'actions positives en faveur des minorités raciales. Mais elles témoignent aussi d'une forte référence aux théories libérales.

Certains modèles expliquent la discrimination par l'existence d'un goût des agents pour celle-ci. Pour les entreprises qui l'exercent, ce goût est coûteux car elles embauchent alors une mains-d'œuvre plus chère. La concurrence va s'exercer de la part des entreprises qui ne la pratiquent pas et rendre transitoire la discrimination. L'action des pouvoirs publics serait au mieux inutile, toujours inefficace, voire même néfaste. Elle conduirait en effet à des distorsions, en rendant permanente une discrimination transitoire. L'existence de quotas amènerait à embaucher des travailleurs moins qualifiés, ce qui d'une part réduirait la productivité globale, donc la production, d'autre part désinciterait la main-d'œuvre susceptible de bénéficier d'actions positives à se former. On est bien loin du fonctionnement effectif de nos économies !

D'autres modèles expliquent la discrimination par l'intérêt des agents. La préservation d'avantages acquis par certaines catégories conduit à l'exclusion des autres. On est ici dans le registre de la segmentation des marchés du travail, où les *insiders* (en emploi, blancs, hommes) excluent les *outsiders* (chômeurs, noirs, femmes). Le recrutement à l'identique par les réseaux des *insiders* rend la discrimination permanente, sans que le marché ne puisse la faire disparaître. L'action des pouvoirs publics est cependant coûteuse pour les entreprises, qui doivent changer leurs distributions d'emplois et leurs procédures de recrutement. Les actions positives peuvent être justifiées par un objectif d'équité qui primerait sur l'efficience économique, mais l'État doit-il assigner une mission sociale aux entreprises et leur en faire supporter le coût ? Ces théories ont été largement utilisées pour expliquer la persistance d'un chômage de masse en Europe, et pour prôner l'action publique en faveur de la flexibilité. Appliquées aux inégalités entre les femmes et les hommes, elles ont toutes les raisons de conduire aux mêmes préconisations.

35. Voir en particulier : Ariane Ghirardello, Les effets des politiques de lutte contre les discriminations, *in* : J.-M. Dupuis et *al.*, *Politiques sociales et croissance économique,* L'Harmattan, 2002 ; *et : Pour une analyse économique positive de la discrimination*, Économie et Sociétés, 2004.

Les théories de la discrimination statistique considèrent que les actions positives sont justifiées pour réduire les inégalités et efficaces économiquement. En information imparfaite, les entreprises ont des croyances erronées sur la productivité des salariés, du fait de stéréotypes. C'est la discrimination qui est alors coûteuse, d'autant qu'elle conduit à des processus d'auto-sélection — les individus discriminés se retirent du marché du travail ou postulent à des postes inférieurs à leur qualification —, souvent autoréalisatrices — ils investissent moins en capital humain puisque cet investissement est moins rentable. La politique publique est donc nécessaire et efficace : l'équilibre qui résulte d'actions positives est plus performant que celui qui résulte de discriminations. Les premières, même transitoires, permettent d'accroître durablement la performance des catégories défavorisées, et, par là même, la performance d'ensemble. Mais ceci suppose que les stéréotypes des entreprises sur les caractéristiques des populations discriminées soient surmontés ; sinon, si la croyance d'une moindre productivité perdure, l'équilibre « condescendant » obtenu par les actions positives peut être peu efficient, d'autant que les salariés non discriminés risquent de réagir à l'existence de quotas et de postes réservés en faveur des discriminés par un moindre investissement en formation.

Quel que soit l'apport de ces théories, en particulier pour décrire les processus de croyances, d'auto-sélection et d'auto-éviction, il nous paraît que les théories de la justice permettent de mieux prendre en compte la dimension de l'égalité, en tant que valeur économique et sociale.

Les quelques études empiriques menées aux États-Unis en matière d'évaluation des effets des actions positives, qui concluent à un bilan plutôt positif, sont de peu de secours sur la question de l'égalité des femmes et des hommes. Elles ont en effet été menées pour évaluer l'impact des actions positives en faveur des minorités raciales. Mais les femmes ne sont pas une minorité…

Le débat sur les actions positives porte enfin sur la légitimité juridique des actions positives. De fait, elles ne sont pas illégitimes en droit dès lors qu'elles répondent à des discriminations directes ou indirectes. Le principe d'universalisme, qui leur est opposé, est formel dans une situation qui génère des inégalités. Les organisations internationales (OIT, ONU) reconnaissent la nécessité de « *mesures temporaires spéciales en faveur des groupes discriminés pour accélérer l'instauration d'une égalité de fait* ». Pour l'Europe, le traité d'Amsterdam est explicite : « *Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés*

à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle » (article 141). Le traité d'Amsterdam donne donc une base juridique communautaire aux actions positives, en précisant que l'adoption d'actions positives pour un État membre n'est pas incompatible avec le principe d'égalité. La référence à l'exercice d'une activité professionnelle et à la carrière professionnelle est explicite. On n'est plus, dès lors, dans le domaine de mesures particulières compensant, au bout du compte, des discriminations antérieures (bonifications pour enfant dans les retraites, etc.), mais d'actions au cours de la carrière pour combattre les inégalités. La jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes et du Conseil d'État est cependant plus ambiguë, en tout cas plus fluctuante [36].

Compte tenu de la lenteur des progrès réalisés, il n'y a pourtant d'autre choix que de mettre en œuvre des mesures contraignantes, dont les actions positives font partie. L'égalité doit être considérée comme un objectif économique et social, une valeur. La nécessité d'actions positives d'une part, de modification des conditions de travail, de politiques publiques permettant de mieux articuler les tâches professionnelles et parentales, d'évolution des mentalités d'autre part, sont indissolublement liées. Les premières, seules, seraient des mesures sans lendemain qui mettraient les femmes dans des situations intenables. Les secondes, seules, reporteraient l'égalité à un horizon si lointain…

Conclusion

L'analyse du travail des femmes résiste aux analyses centrées sur une seule discipline. Pour comprendre ce qui se déroule dans la sphère professionnelle, il faut non seulement analyser les discriminations spécifiques dans les entreprises, mais aussi faire appel aux processus de construction des inégalités dans les formations initiales, aux relations entre la sphère privée et la sphère professionnelle, à la façon dont l'entourage familial et professionnel reproduit les stéréotypes de sexes, et à la manière dont les femmes elles-mêmes intériorisent les contraintes et s'autocensurent. Discriminations explicites ou subtiles relèvent de l'économie, du social, du droit, des institutions et de leurs histoires combinées. L'accent peut être mis, tour à tour, sur un aspect particulier, ce qui conduit à des préconisations différentes, dans leur importance, leur agencement, leur hiérarchie.

36. Pour une analyse plus détaillée de ces aspects juridiques, voir : Anicet Le Pors et Françoise Milewski, *op. cit.*

Dire que nombre d'inégalités se forgent à l'école (« les filles sont le plus souvent absentes des filières porteuses ») est évident et conduit à rendre prioritaire le combat pour l'égalité à l'école.

Dire que la place des femmes sur le marché du travail doit s'appréhender à partir des rapports sociaux de sexe au sein de la famille (« l'inégal partage des tâches parentales est un handicap pour le travail des femmes ») est évident et conduit à privilégier l'évolution des mentalités dans la réalisation de l'égalité et/ou à faire de la question du temps une question centrale.

Dire que l'insertion des femmes dans l'emploi dépend de l'existence de services publics de prise en charge de la petite enfance (« il y a un rationnement du travail des femmes du fait de l'insuffisance des crèches ») est évident et implique de prôner des politiques publiques d'accroissement des moyens consacrés aux systèmes de garde.

Dire que l'on ne peut se contenter de renvoyer à l'école et à la famille l'origine des inégalités car l'entreprise est le siège de discriminations spécifiques (« ce sont les employeurs qui imposent le sous-emploi et la précarité ») est évident et amène à se focaliser sur ces mécanismes pour trouver les moyens de les surmonter.

Dire que les femmes s'autocensurent, par exemple en refusant de prendre des responsabilités professionnelles (« on a bien cherché des femmes, mais on n'en a pas trouvé ») est évident et conduit à considérer qu'il suffit de les convaincre pour que la situation évolue.

Dire, enfin, qu'il faut… dire tout cela en même temps pour rendre compte des multiples facettes que prennent les inégalités entre les femmes et les hommes est tout aussi évident, mais laisse perplexe sur l'ampleur des moyens à mettre en œuvre pour les surmonter. Cet article n'échappe pas à ce travers…

Et si, au bout du compte, il suffisait de dire : peu importe, puisque le résultat est le même. Les femmes sont discriminées, les inégalités prennent des multiples formes et les principes fondamentaux du « Droit au travail décent pour tous » et de « À travail égal, salaire égal » ne sont pas respectés. Mais entre le fait d'une part d'attendre que la majorité des pères s'impliquent dans la prise en charge des enfants ou que le temps de travail soit significativement réduit pour tous — femmes et hommes —, et d'autre part le développement de modes de gardes de qualité et en nombre suffisant, ou l'instauration de quotas pour imposer la parité dans l'entreprise, il y a un horizon temporel… au moins. Il y a donc bien des ordres de priorité, dans un souci d'efficacité immédiate.

La question majeure est celle de la cohérence des politiques publiques et la définition de l'objectif. La reconnaissance du droit au travail conduit à condamner toute politique de désincitation, directe ou indirecte. La reconnaissance du droit à un travail décent amène à ne pas considérer comme un progrès le temps partiel, contraint par les employeurs ou « choisi » sous la contrainte d'un partage inégal de la parentalité entre les mères et les pères, et qui est toujours pénalisant ; ni la flexibilité recommandée dans la Stratégie européenne de l'emploi en même temps que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les femmes sont plus vulnérables sur le marché du travail, si bien que les formes d'emploi flexibles et la précarité les concernent davantage. Mais parce qu'elles représentent près de la moitié de la population active (46 % en France, 44 % dans l'Union européenne à 15), c'est l'ensemble du marché du travail qui est ainsi atteint. Tour à tour enjeu majeur pour la croissance afin de compenser le recul à venir de la population active, ou moyen de rendre plus flexibles les marchés du travail, « *la femme est* »-elle vraiment « *l'avenir de l'homme* » ?

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être considérée comme une valeur économique et sociale à laquelle les politiques publiques devraient être consacrées, dans un souci de justice.

Références bibliographiques

BADINTER E., 2004 : « La place des femmes dans la société française », *Lettre de l'OFCE*, n° 245, janvier.

COMMISSION EUROPÉENNE, 2004 : *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, COM(2004) 115, février, http://www.europa.int.

COMMISSION EUROPÉENNE, 2000 : *Lisbon european council*, http://ue.eu.int.

COMMISSION EUROPÉENNE : *Communications sur la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi*, http://ue.eu.int.

COMMISSION EUROPÉENNE : *L'emploi en Europe, tendances récentes et perspectives*, annuel.

COTTA M., 2001 : « Femmes dans les lieux de décisions », Conseil économique et social, Les Editions des Journaux officiels.

DARES, Ministère de l'emploi et de la solidarité, 2001 : « Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer

travail rémunéré, non-rémunéré et non-travail », *Premières synthèses,* n° 11.1, mars.

ESTRADE M.-A., D. MÉDA et R. ORAIN, 2001 : « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières synthèses*, n° 21.1, mai, DARES, Ministère de l'emploi et de la solidarité.

EUROSTAT : *Enquêtes sur les forces de travail*, annuel.

JUNTER A., 1998 : « Aménagement du temps de travail, création d'emploi et égalité des chances entre les hommes et les femmes », *Les Cahiers du GEDISST*, mai.

FOUQUET A., A. GAUVIN et M.-T. LETABLIER, 1999 : *Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne*, dans : Conseil d'analyse économique, *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, La Documentation française.

GHIRARDELLO A., 2002 : *Les effets des politiques de lutte contre les discriminations*, *in* : J. M. DUPUIS *et al.* (eds), *Politiques sociales et croissance économique*, L'Harmattan.

GHIRARDELLO A., 2004 : *Pour une analyse économique positive de la discrimination*, Économie et Sociétés.

INSEE, enquêtes emploi, annuel.

INSEE, *Femmes et Hommes-Regards sur la parité*, éditions 2001 et 2004.

INSEE, *Femmes, contours et caractères*, éditions 1991 et 1995.

LAFERTÉ A., UCC-CFDT, 1999 : « *Existe-t-il un mode de management féminin ? », Bulletin de l'Observatoire des cadres*, décembre.

LAUER C. et A.-M. Weber, 2003 : *Employment of Mothers after Childbirth : A French-German Comparison*, document de travail, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, http://www.u-paris2.fr/ermes.

LAUFER J., C. MARRY et M. MARUANI, (sous la direction de), 2004 : *Le travail du genre ; Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte, coll. « Recherches ». En particulier, SOFER C. : « Femmes, féminisme et théories économiques : la révolution discrète ». MEULDERS D. et R. PLASMAN : « Approche féministe de l'économie ». MICHON F. : « Segmentation, marchés professionnels, marchés traditionnels : la disparition des divisions de genre ».

LE MINEZ S. et S. ROUX, 2001 : « Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière », *Insee Première,* n° 801, août.

LE PORS A. et F. MILEWSKI, 2002 : *Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs*, Premier rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, La Documentation française.

LE PORS A. et F. MILEWSKI, 2004 : *Promouvoir la logique paritaire*, Deuxième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, La Documentation française.

MAGE, 2003 : « Retraites : inégalités en tous genres », *Travail, genre et sociétés*, n° 9, L'Harmattan, avril.

MAJNONI D'INTIGNANO B., 1999 : « Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques », *Conseil d'analyse économique*, La Documentation française.

MARRY C., 1998 : « La comparaison France-Allemagne », in MARUANI M., « *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail* », La Découverte, coll. « Recherche », octobre.

MARUANI M., 2003 : *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, coll. « Repères ».

MÉDA D., 2001 : *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion.

OCDE : *Perspectives de l'emploi*, annuel.

OCDE : *Statistiques de la population active*, annuel.

RAYNAUD E., 2003 : *L'évolution des retraites versées entre 1997 et 2001*, DREES, Etudes et résultats, n° 270, novembre.

SILVERA R., 2001 : « Genre et économie : des rendez-vous manqués », *Travail, genre et sociétés*, n° 6.

UCC-CFDT, 2000 : *Revue Cadres*, mars.

VOUILLOT F. (sous la direction de), 1999 : *Filles et garçons à l'école : une égalité à construire*, CNDP, coll. « Autrement dit ».

WIERINK M., 1998 : « Pays-bas, de la réduction du temps de travail à la combinaison des temps professionnels et privés », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 54, septembre.

WIERINK M., 2000 : « Temps de travail : le droit de choisir, Pays-Bas », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 63, mars.

ANNEXE

1. Définitions

Taux d'activité : rapport entre la population active (personnes en emploi, c'est-à-dire actifs occupés + chômeurs) et la population en âge de travailler.

Taux d'emploi : rapport entre les personnes en emploi (actifs occupés) et la population en âge de travailler.

Taux de chômage : rapport entre le nombre de chômeurs et la population active.

2. Sexe et genre

La littérature anglo-saxonne utilise le terme de *gender* pour qualifier les différences sociales de sexe. Ce terme a été traduit en français par « genre », mais n'a pas toujours un sens bien défini, en tout cas pas toujours identique. En général, on appelle « genre » les rapports sociaux de sexe, afin de rejeter tout déterminisme biologique dans l'explication des discriminations dont les femmes font l'objet. Mais parfois ce terme définit un concept plus large, dont le contenu est mal délimité ; la réflexion devrait être approfondie sur ce point. Parler de stéréotypes de sexes, de rôle de sexe, d'inégalités entre les sexes, de discriminations fondées sur le sexe, etc., est en général suffisamment clair en français. Cependant, l'approche anglo-saxonne, comme l'approche européenne, tant dans leurs analyses que dans leurs préconisations, emploient assez systématiquement ce terme de « genre ». Les deux termes « sexe » et « genre » seront utilisés dans la présente *Revue*, sans que des sens différents leur soient attribués.

3. Les effets de la réduction du temps de travail en France sur les modes de vie
Extraits de l'enquête publiée par la DARES

L'enquête montre que le bilan global, jugé plutôt positif, recouvre des disparités sensibles, en particulier selon la catégorie sociale et le sexe. En effet, plus le niveau social du salarié est élevé et plus la perception d'une amélioration de la vie quotidienne est fréquente. Cette différenciation sociale est plus forte chez les femmes que chez les hommes : ainsi, près de trois femmes cadres sur quatre

évoquent une amélioration de leur vie quotidienne (au travail et en dehors), alors que c'est le cas de 40 % des femmes occupant un emploi non qualifié (employées ou ouvrières) ; pour les hommes, les proportions correspondantes sont de 65 % et 57 %. Globalement, les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à considérer que les effets de la RTT sur leur vie quotidienne ont été plutôt dans le sens d'une amélioration.

Les effets sur la conciliation vie familiale/vie professionnelle sont visibles. Près de la moitié des parents d'enfants de moins de 12 ans déclarent passer globalement plus de temps avec leurs enfants depuis la RTT (les hommes pratiquement autant que les femmes). Ces salariés passent avec leurs enfants plus de jours de vacances ou plus de temps le mercredi ou autre jour de la semaine. La RTT a peu modifié les modes de garde. Certaines activités réalisées avec les enfants ont bénéficié du surcroît de présence des parents : faire des sorties, des promenades, accompagner les enfants à des activités, discuter avec eux et jouer à la maison. Environ trois parents d'enfants scolarisés sur dix consacrent plus de temps à la scolarité de leurs enfants. Au total, un tiers des personnes interrogées déclare que la conciliation du travail et de la vie familiale est devenue plutôt plus facile depuis la RTT (32 % pour les hommes, 38 % pour les femmes), 57 % déclarant la situation inchangée.

Pour 42 % des personnes interrogées, leur conjoint connaît également une réduction de son temps de travail. Plus d'un salarié en couple sur deux a discuté avec son conjoint des répercussions de la nouvelle organisation sur leur vie quotidienne, mais seulement un quart a été amené à discuter plus, ou plus souvent, de la répartition des activités domestiques. Chez 38 % des couples ayant des enfants de moins de douze ans, l'arrivée de la RTT a suscité des discussions plus fréquentes sur la répartition entre les conjoints des activités à partager avec les enfants.

Le déplacement des moments consacrés aux tâches domestiques n'entame que peu la division traditionnelle des tâches. En ce qui concerne les tâches domestiques (au sens large), dont l'enquête confirme la répartition très inégalitaire entre hommes et femmes, la RTT semble avoir eu un effet, tant en terme de quantité que de moment où ces activités sont accomplies. 42 % des personnes interrogées indiquent consacrer plus de temps aux activités domestiques depuis la RTT, y compris bricolage, jardinage, rangement, ménage, courses, lessive, cuisine… et avoir modifié le moment où elles l'accomplissent. Une partie de ces activités s'exerce désormais à un moment différent de la journée ou de la semaine (notamment le bricolage et le jardinage pour les hommes, le rangement de la maison, le ménage et les courses pour les femmes), et dans la quasi-totalité des cas sur le temps dégagé par la RTT. 90 % des personnes qui ont ainsi décalé le moment où elles effectuaient ces activités déclarent l'avoir fait pour dégager du temps pour faire autre chose le week-end ou pour effectuer ces activités plus tranquillement. En dehors de ces activités domestiques, les salariés ont surtout mis à profit le temps dégagé par la RTT pour se reposer : c'est le cas de quatre femmes sur dix et d'un homme sur trois. Par ailleurs, la RTT n'a pas entraîné de bouleversements majeurs des loisirs, si ce n'est que les femmes ont privilégié des activités comme la lecture, l'écoute de musique, la couture ou « s'occuper de soi-même », tandis que les hommes mettent en avant la pratique d'un sport et les loisirs sur micro-ordinateur.

4. Le *Gender Mainstreaming*

C'est à Pékin, en 1995, lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qu'a été explicité, au niveau international, le principe du *Gender Mainstreaming*, traduit en français par « démarche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ». Par l'adoption de ce principe, les gouvernements s'engageaient, pour la première fois, à inclure effectivement, dans tous les domaines de leur action, la notion d'égalité entre les femmes et les hommes. Par la suite, le *Gender Mainstreaming* a été défini, à la fois par le Conseil de l'Europe et par l'Union européenne, comme la prise en compte systématique des différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et des actions des pouvoirs publics.

La Commission européenne a défini le *Gender Mainstreaming* comme la nécessité d'intégrer l'égalité de chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires. Il s'agit, ce faisant, de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement, en vue de l'égalité, l'ensemble des actions et politiques générales, en introduisant dans leur conception, de façon active et visible, l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes. Cela suppose d'interroger systématiquement ces actions et politiques, dans leur définition puis leur mise en œuvre, et de prendre en considération leurs retombées.

Sources : *Charte de l'égalité*, mars 2004, Ministère délégué à la Parité et à l'Égalité professionnelle ; *Intégrer l'égalité de chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires*, communication de la Commission (COM(96)67 fin.).

5. Discriminations directes et indirectes

La discrimination directe écarte un individu en fonction d'une race, d'une origine ethnique, d'un sexe, d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés par rapport à d'autres personnes.

La discrimination indirecte est définie, au niveau européen, comme l'existence d'une disposition, d'un critère ou d'une pratique apparemment neutres, mais susceptibles d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race, d'un sexe, etc., sans qu'une justification objective et légitime puisse en être apportée. Elle est donc indépendante de la volonté des agents et concerne des mesures ou des pratiques qui respectent l'égalité formelle, mais qui impliquent des désavantages particuliers pour certaines catégories, par exemple qui produisent un effet différencié sur les hommes et les femmes.