



HAL
open science

Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité

Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier, Dominique Méda

► To cite this version:

Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier, Dominique Méda. Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité. [Rapport de recherche] La Documentation française. 2005. hal-03458987

HAL Id: hal-03458987

<https://sciencespo.hal.science/hal-03458987>

Submitted on 30 Nov 2021

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.

**Rapport de mission remis à madame Nicole Ameline,
Ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle,
le 3 mars 2005**

**par Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier,
Dominique Méda, Françoise Nallet, Sophie Ponthieux, Françoise Vouillot**

Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité

SYNTHESE

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

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

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

Les parcours, personnels et professionnels, sont ainsi moins linéaires. On peut s'en réjouir ou le déplorer, mais tel n'a pas été l'objet de cette étude. La mission qui nous a été confiée a consisté à s'interroger sur les liens qui existent entre d'une part les inégalités entre les femmes et les hommes, et d'autre part la précarité pour certaines femmes. En quoi ces inégalités expliquent-elles la plus grande précarité des femmes que des hommes ? En quoi créent-elles des risques supplémentaires de basculer vers la précarité ? Les évolutions récentes, ou prévisibles, témoignent-elles d'une réduction ou d'un renforcement de la précarité ?

Il ne s'agit pas de faire un rapport de plus sur les inégalités entre les femmes et les hommes en général, mais d'analyser dans quelle mesure ces inégalités – persistantes ou nouvelles – accroissent les risques de précarité pour les femmes, de mettre en lumière par quels mécanismes persistent, et peut-être même se développent, des pans de précarité, d'instabilité, voire dans certains cas de pauvreté ; alors que dans le même temps, en parallèle, la réussite de certaines femmes peut, à juste titre, être montrée en exemple. Il s'agit aussi de pointer les risques des évolutions spontanées, afin que les politiques publiques puissent en contrecarrer les effets, et soient à même, en influençant les inégalités, de réduire les risques de précarité que celles-ci génèrent.

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

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

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

La mission considère que l'insertion des femmes dans l'emploi est le meilleur garant contre la précarité parce qu'elle assure l'indépendance et l'autonomie, et qu'ainsi elle permet de faire face aux ruptures familiales, de plus en plus fréquentes. Mais l'insertion dans l'emploi ne suffit pas à protéger contre les risques de précarité. La nature de la relation au marché du travail (stable ou discontinue) importe en premier lieu. La nature de l'emploi occupé, même s'il est stable (et parfois justement parce qu'il l'est, comme par exemple les temps partiels contraints qui débouchent rarement sur des temps pleins) se révèle aussi d'une grande importance. Enfin, les inégalités dans la sphère familiale font peser sur les femmes des contraintes particulières, qui engendrent des risques de précarité parce que ces contraintes peuvent les amener à relativiser le lien au marché du travail, voire à interrompre leur activité. Ainsi, pour les femmes qui travaillent, la « double journée » dégrade les conditions de vie, car le partage des tâches familiales n'a fait que des progrès ténus. Ce qui a été gagné en indépendance a souvent été perdu en qualité de vie, en particulier dans les catégories les plus défavorisées. L'interruption d'activité, tout particulièrement lors de la naissance des enfants, est alors une réponse aux inégalités cumulées.

Sur le marché du travail, les frontières entre l'activité ou l'inactivité, l'emploi ou le chômage sont souvent fluctuantes pour nombre de femmes. La continuité de l'insertion n'est pas assurée. Dans l'emploi proprement dit, les caractéristiques particulières des emplois occupés et des trajectoires jouent un rôle majeur dans la précarité, vécue ou potentielle. En particulier, le développement des temps partiels contraints et des contrats à durée déterminée ont un rôle essentiel dans la discontinuité des parcours des femmes ou leur maintien en situation de sous-emploi, car ils ne sont que rarement un mode d'accès vers l'emploi durable ; en tout cas, ils le sont toujours moins que pour les hommes. La faible croissance économique des années 90 a accentué cette tendance. La question des qualifications joue aussi un rôle primordial. Ce sont les femmes les moins qualifiées qui ont les parcours les plus heurtés. L'orientation professionnelle, inégalitaire, détermine d'autant plus d'écarts entre les parcours d'activité, donc de risque de précarité, que la reconnaissance même des qualifications acquises, entre compétences et « qualités », est discriminatoire.

D'où l'attention portée dans notre analyse, non seulement au degré d'insertion, traditionnellement mesuré par les taux d'activité et d'emploi, mais aussi à la nature des emplois, c'est-à-dire à leurs caractéristiques et aux trajectoires entre les différentes formes d'emplois, ou de sous-emploi. Si le temps partiel contraint permettait d'accéder au temps plein, si les contrats à durée déterminée permettaient d'accéder aux contrats à durée indéterminée, si la faible qualification pouvait être surmontée par la formation professionnelle et l'évolution vers d'autres métiers, on s'interrogerait moins sur la précarité. Ce n'est justement pas le changement qui est en cause, mais le fait que les femmes qui sont en temps partiel contraint, en contrat à durée déterminée, ou en emploi pénible et à horaires atypiques, y demeurent le plus souvent, ou même basculent parfois vers l'inactivité. Les conditions d'emploi (statut précaire) et les conditions de travail (horaires, pénibilité, manque d'intérêt) expliquent en effet souvent la décision des femmes d'interrompre leur activité professionnelle pour se consacrer à leurs enfants, d'autant que les pères sont, encore, peu impliqués dans les activités parentales et domestiques. Faibles qualifications et emplois discontinus vont ainsi de pair avec des interruptions d'activité plus fréquentes lors de la naissance des enfants, et des difficultés accrues de réinsertion ensuite ; les retraits temporaires d'activité peuvent devenir définitifs.

La condition première à la poursuite de l'insertion des femmes – et à leur maintien – sur le marché du travail est un bon dispositif de structures d'accueil des enfants à un coût supportable pour les parents. La politique familiale a ainsi un rôle majeur dans l'aide aux parents pour articuler un travail avec une vie familiale, et pour que cette articulation ne repose pas que sur les femmes.

Toutes les contraintes qui pèsent sur les femmes en général, pèsent tout particulièrement sur les catégories fragiles. Les familles monoparentales sont constituées pour l'essentiel de femmes seules avec enfants pour lesquelles les contraintes liées à l'articulation vie professionnelle/vie familiale sont plus lourdes en termes financiers et en temps que pour les femmes en couple ; la protection sociale leur permet souvent d'échapper à la pauvreté monétaire, mais les dimensions non monétaires dans la dynamique de précarisation s'ajoutent aux fondements généraux de la précarité liée à l'emploi ; celle-ci est même accentuée, car ces femmes sont souvent conduites à accepter des emplois peu attrayants. Les femmes immigrées sont plus éloignées que les autres femmes du marché du travail, ce qui est un facteur supplémentaire de précarisation sociale et économique en cas de séparation, où elles perdent de fait tous leurs droits ; cependant, même si elles demeurent majoritaires dans le cadre du regroupement familial, la part des femmes parmi les immigrés pour raisons économiques ne cesse d'augmenter ; elles sont majoritairement présentes dans les services personnels et domestiques. Les femmes allocataires des minima sociaux sont les plus éloignées de l'emploi ; la précarité, pour elles, résulte le plus souvent du cumul de difficultés, professionnelles et personnelles ; les prestations compensent en partie la précarité financière qui en découle.

Les écarts de salaires, comme les écarts de pensions de retraites, reflètent l'ensemble des inégalités sur le marché du travail. Mais si les inégalités de retraites issues des droits directs sont en partie compensées par les redistributions, elles restent entières pour les salaires. La part des femmes dans les salariés à bas salaires, environ huit sur dix, ne baisse pas. Elle est largement liée au temps partiel et à la fréquence des emplois peu qualifiés, dont les taux de rémunération sont faibles. Les bas salaires

correspondent moins que pour les hommes à des situations transitoires. Ils ne conduisent cependant pas nécessairement à la pauvreté, du fait de l'asymétrie des situations d'emploi des conjoints dans le couple, en tout cas tant que celui-ci existe.

Au total, ce sont donc bien les inégalités entre les femmes et les hommes qui suscitent la précarité ou le risque de précarité. Nous ont paru jouer un rôle majeur dans les facteurs de précarité : (i) La (trop) grande place des femmes dans l'emploi peu qualifié, qui est le produit à la fois d'une orientation professionnelle inadéquate, d'une non reconnaissance fréquente de leur qualification effective, et du fait que lorsqu'elles sont dans ces emplois, elles y demeurent, sans possibilité d'évolution. (ii) Le développement du temps partiel contraint, qui pénalise d'autant plus les femmes qu'il s'accompagne souvent d'horaires atypiques, rendant encore plus difficile l'articulation entre l'emploi et les tâches familiales. Au-delà de l'insertion dans l'emploi, c'est donc du côté de la nature des emplois que se joue une bonne partie des facteurs de précarité. (iii) Enfin, l'inadéquation des structures d'accueil de la petite enfance, qui, même si elles sont plus développées en France qu'ailleurs, se révèlent encore insuffisantes ; or l'existence de modes de garde de qualité et accessibles financièrement est une condition primordiale pour l'insertion dans l'emploi.

Toutes les femmes ne sont certes pas en situation de précarité. Des différenciations significatives, parfois croissantes, apparaissent entre les femmes elles-mêmes. C'est le cas dans l'emploi (certaines d'entre elles sont bien insérées dans le marché du travail, ont des emplois stables qu'elles peuvent choisir et faire évoluer, même si, toujours, elles sont discriminées en termes de salaires, de progression de carrières, etc.) ; au sein même des temps partiels (entre les femmes qui sont à temps partiel contraint et horaires atypiques non maîtrisés, et celles qui choisissent un temps partiel pour une période transitoire) ; parmi les femmes immigrées (selon leurs origines et leur génération) ; parmi les familles monoparentales (qui ne sont pas toutes précaires, même si leur niveau de vie est en moyenne moindre) ; dans l'accès aux modes de garde (le dispositif a un effet de polarisation entre les femmes elles-mêmes) ; parmi les retraitées (qui ne sont pas toutes pauvres). Mais ce sont les inégalités entre les femmes et les hommes, dans la sphère professionnelle comme dans la sphère familiale, qui génèrent ces différenciations et la précarité pour certaines d'entre elles : les femmes sont reléguées à certaines tâches, à certains secteurs, à certaines formations, à certaines formes d'emplois.

Une insertion massive des femmes sur le marché du travail : oui, mais...

Une insertion croissante des femmes sur le marché du travail, mais la résorption des écarts avec les hommes se ralentit...

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

Mais d'une part les écarts avec les hommes persistent, même s'ils se sont réduits : l'écart atteint encore, en 2003, 11,8 points pour le taux d'activité et 12,1 points pour le taux d'emploi des 15-64 ans, et respectivement 14,1 points et 15,1 points pour les 25-54 ans. D'autre part, depuis le milieu des années 90, on peut noter une tendance au ralentissement de la résorption de ces écarts de taux d'activité et de taux d'emploi. De plus, le temps partiel a constitué un mode d'entrée privilégié sur le marché du travail dans les années 90 ; la progression des taux d'emploi serait relativisée si l'on raisonnait en équivalent plein temps.

... et les caractéristiques des emplois occupés par les femmes sont des facteurs de précarité

L'emploi est-il un rempart pour éviter la précarité ? Il apparaît que l'emploi est toujours une condition nécessaire. Il garantit l'indépendance financière en général, et en cas – de plus en plus fréquent – de rupture familiale. Promouvoir l'accès à l'emploi des femmes est donc d'une grande importance.

Mais l'emploi n'est pas une condition suffisante. Les caractéristiques des emplois et les trajectoires jouent un rôle majeur dans la précarité, vécue ou potentielle. Ces caractéristiques sont essentielles en termes de continuité de l'insertion. Or les frontières de l'emploi et du sous-emploi, de l'activité et de l'inactivité sont fluctuantes pour nombre de femmes, en particulier pour les plus jeunes et les moins qualifiées d'entre elles. Les contrats à durée déterminée, les temps partiels contraints et les dispositifs d'attente concernent le plus souvent les femmes, et sont moins pour les femmes que pour les hommes un mode d'insertion vers l'emploi durable. Les situations intermédiaires sont nombreuses. Les femmes qui sont en contrats à durée déterminée y restent davantage que les hommes et obtiennent moins souvent un emploi à durée indéterminée ; elles basculent aussi plus souvent vers l'inactivité. Si les chômeuses sont proportionnellement moins nombreuses que les chômeurs à rester en demande d'emploi, c'est parce qu'elles basculent davantage vers l'inactivité ; parmi celles qui retrouvent un emploi, la majorité n'obtient qu'un contrat à durée déterminée, à l'inverse des hommes. On peut multiplier les exemples de ce type, à la sortie d'une formation, d'un dispositif de la politique de l'emploi, etc. De plus, les faibles qualifications et l'emploi discontinu vont de pair avec les interruptions d'activité plus fréquentes lors de la naissance des enfants et donc les difficultés accrues de réinsertion.

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

Le temps partiel : plutôt *des* temps partiels

Les temps partiels sont une source d'inégalités croissantes entre les femmes et les hommes...

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

Le temps partiel s'est considérablement développé au cours des deux dernières décennies et continuera de s'amplifier, du fait des besoins croissants de services, tout particulièrement des services à la personne, métiers traditionnellement occupés par des femmes.

Le taux d'activité des femmes a progressé de 10 points environ du milieu des années 1980 au début des années 2000. L'essentiel de la hausse de l'emploi des femmes durant la période 1983-2002 est due à celle de l'emploi à temps partiel. L'extension du secteur tertiaire – qui emploie proportionnellement plus de femmes –, la politique économique visant à lutter contre le chômage – qui avait favorisé le temps partiel jusqu'au début des années 2000 – ont concouru à développer les offres d'emploi à temps partiel. Ce sont les femmes qui ont été le plus concernées, surtout durant les années 90, période d'accélération de la croissance du temps partiel.

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

... et de différenciations entre les femmes

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

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

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

d'une plus grande dépendance financière du conjoint, source possible de difficultés lors d'une séparation.

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

Avant le travail, l'école et l'orientation

Les filles ont en moyenne des parcours scolaires plus rapides et plus longs...

Les filles ont en moyenne des parcours scolaires plus rapides et plus longs que les garçons. En 3^{ème}, un tiers des garçons a au moins une année de retard, contre un quart seulement des filles. A la session du bac 2003, elles représentent 54,2 % des bacheliers ; c'est 71 % des filles d'une génération qui obtient le bac, contre 56 % des garçons ; elles ont un taux de réussite au bac supérieur à celui des garçons. Enfin, elles sont plus nombreuses que les garçons à posséder un diplôme de niveau bac + 2 et des diplômes de niveau supérieur.

... mais plus de difficultés au moment de l'insertion, du fait de l'orientation et de discriminations du marché du travail

Mais ce palmarès scolaire ne protège pas les femmes des risques de chômage, des emplois précaires, de parcours professionnels qui peuvent être chaotiques. Sur la génération 98, trois ans après leur sortie de formation initiale, on constate d'une part que le chômage des jeunes femmes est de 4 points supérieur à celui des jeunes hommes (tous niveaux et tous types de diplômes) ; cet écart est de 11 points chez les titulaires d'un CAP-BEP. D'autre part, que 67 % des jeunes en non-emploi chronique sont des filles. Enfin, que depuis la génération 92, les écarts entre filles et garçons se sont creusés : les jeunes hommes sont moins concernés par le chômage de très longue durée, les jeunes filles, elles, le sont plus.

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

La maternité des jeunes femmes juste après leur sortie de formation, ou pour certaines à la place d'une formation, les expose très fortement au chômage (alors qu'à situation comparable la paternité protège les garçons).

Ces difficultés à s'envisager mais aussi à se faire admettre, reconnaître, notamment dans les fonctions ou domaines d'activités dont elles ont été longtemps exclues, procèdent en partie du système du féminin/masculin, qui définit ce que doivent être et faire les femmes et les hommes dans notre société. C'est au regard de ces modèles de la féminité et de la masculinité que nous nous construisons et que nous percevons les autres. Nos conduites, les rôles et activités que nous nous choisissons, ainsi que les jugements et attentes que nous avons vis-à-vis des autres, s'inscrivent et sont guidés par ces représentations. Celles-ci influencent les attitudes et réactions des parents, des enseignants et des employeurs à l'égard des femmes et des hommes. Cela induit toute une série de discriminations plus ou moins subtiles dans la manière de traiter les individus selon leur sexe, que ce soit dans la famille, à l'école et au travail.

Les femmes sont sur-représentées dans les emplois peu qualifiés

Des conditions de travail et d'emploi particulièrement difficiles

Les femmes représentent aujourd'hui 78 % des employés non qualifiés. L'emploi féminin est resté, sur l'ensemble de la période, extrêmement concentré : 30 % des femmes occupent des emplois non qualifiés. Les salaires, les conditions de travail (disponibilité temporelle) et les conditions d'emploi (temps partiel) des personnes dites non qualifiées sont très difficiles. La disponibilité temporelle constitue le principal clivage entre les postes d'ouvriers non qualifiés (plutôt masculins) et les postes d'employés non qualifiés (plutôt féminins) : le travail du dimanche concerne près du tiers des employés non qualifiés (contre 15 % chez les ouvriers non qualifiés). La variabilité des horaires est également plus forte chez les employés non qualifiés : 56 % des employés non qualifiés déclarent travailler certains jours ou certaines semaines plus longtemps que l'horaire habituel. 40 % des employés non qualifiés n'ont pas deux jours de repos consécutifs. Cette disponibilité temporelle, qui peut prendre diverses formes (coupures, travail morcelé, imprévisibilité...), est particulièrement défavorable à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Des compétences non reconnues

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

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

Le potentiel d'emplois des services

Toutes les études s'accordent pour anticiper un fort potentiel de développement des emplois de services, en particulier des services à la personne. Aux possibilités décrites depuis plusieurs années déjà de développement des emplois de proximité, s'ajoutent désormais les conséquences du vieillissement de la population, qui va susciter des besoins croissants de prise en charge médicale, sociale et de présence. La dimension de la parentalité, en particulier des personnes âgées dépendantes, va fonder une demande d'emplois considérable.

Emplois à domicile et emplois dans des structures collectives d'accueil se compléteront. Le débat sur leur financement et leur mode d'organisation (public, privé, associatif) est loin d'être tranché. Mais en tout cas, il s'agira à coup sûr d'emplois essentiellement féminins, à temps partiel et souvent à horaires atypiques. Si le développement de ces emplois apparaît intéressant parce qu'il permet à des personnes peu diplômées de trouver un emploi, il devra être encadré pour éviter le double écueil que

constitue l'éclatement et la multiplicité des employeurs d'une part, et la concentration de l'emploi des femmes, d'autre part. Une réelle professionnalisation de ce secteur (constitution de trajectoires vers des emplois plus stables, organisation des emplois du temps, filières de formation, validation des acquis de l'expérience, rémunérations prenant en compte les compétences et les qualifications des personnes, etc.) en est la clé.

Les femmes immigrées et issues de l'immigration sont plus éloignées du marché du travail

L'éloignement des femmes immigrées du marché du travail ...

L'image de la femme immigrée reste encore profondément attachée à l'épouse qui vient rejoindre son mari et qui reste en dehors ou à la marge du marché du travail. Si les femmes migrent essentiellement dans le cadre du regroupement familial, elles sont néanmoins de plus en plus nombreuses parmi les migrants pour raisons économiques. De même, dans la dernière décennie, le taux d'activité des femmes immigrées n'a cessé de progresser, atteignant 57,1 % en 1999, même s'il demeure inférieur à celui des Françaises (63,1 %).

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

Leur éloignement du marché du travail, et donc de ce processus de socialisation, est d'autant plus un facteur de précarisation sociale et économique que la migration invite à un repli familial. Certes, les maris peuvent, dans certains cas, refuser que leurs femmes travaillent, mais plus généralement, les contraintes familiales, de langue et de transports pèsent plus lourdement sur ces femmes, favorisant pour certaines le recours à un travail d'appoint, parfois au noir. En conséquence, la précarisation se poursuit au niveau de la retraite puisque les femmes étrangères ont eu des périodes d'inactivité beaucoup plus longues que les hommes, et le risque de pauvreté est, dès lors, notable.

La division sexuelle du travail est renforcée par la migration, d'où les écarts avec les hommes immigrés, mais également avec les Françaises. Le taux de chômage des femmes immigrées s'établit à 20 % contre 17,3 % pour les hommes ; le taux de chômage des étrangères hors Union européenne est trois fois supérieur à celui des Françaises. Les femmes immigrées sont plus nombreuses que les Françaises à temps partiel (37 % contre 31 %). Elles sont davantage présentes dans les métiers peu qualifiés que les hommes immigrés : parmi les 11 professions exercées par les salariés étrangers hommes, 6 sont non qualifiées ; pour les femmes, 7 professions sur 8 sont non qualifiées. Leur concentration dans ces emplois est plus importante que chez les Françaises ; elles sont majoritairement présentes dans les services personnels et domestiques (1 femme immigrée sur 5), tendance qui tend à s'accroître.

... n'est qu'atténué pour les femmes issues de l'immigration

Les jeunes filles issues de l'immigration ont un rapport à l'emploi qui se rapproche des Françaises d'origine, et les différencie fortement de leurs mères. La plus grande réussite scolaire des filles par rapport aux garçons entretient cependant le mythe d'un parcours professionnel plus aisé, ce que les faits viennent contredire : leur taux d'emploi est moins élevé (65,8 % pour les jeunes filles originaires du Maghreb, contre 73,1 % pour leurs homologues masculins ; 79,5 % contre 87,1 % pour les jeunes d'origine française) ; leur taux de chômage est plus important (23,8 % des jeunes filles originaires du Maghreb, contre 19,1 % de leurs homologues masculins ; 11 % contre 7,4 % pour les jeunes d'origine française). En outre, les déclassements sont plus fréquents.

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

Les contraintes familiales pèsent sur l'activité professionnelle des femmes

Les structures d'accueil des enfants ont un rôle majeur pour l'activité professionnelle des femmes

La politique familiale a un rôle majeur dans l'aide aux parents pour concilier un travail avec une vie familiale, ce qui a des effets tant en termes de fécondité que d'activité professionnelle des femmes. La corrélation entre niveau de fécondité, offre d'accueil des enfants et facilités d'articulation est désormais bien établie ; c'est lorsqu'il y a conflit entre maternité et emploi, comme dans certains pays européens, qu'apparaît une polarisation entre des femmes diplômées qui font une carrière professionnelle et qui n'ont pas d'enfants, et d'autres femmes peu qualifiées qui se retirent du marché du travail. L'examen des mesures à l'aune de l'objectif fondamental d'égalité entre femmes et hommes montre que la condition première à l'insertion des femmes sur le marché du travail est un bon dispositif de structures d'accueil des enfants, à un coût supportable pour les parents. L'enjeu de la qualité de l'accueil est essentiel pour les enfants et leur bien-être, pour les parents et leur sécurité, et aussi pour les professionnels qui travaillent dans ce secteur. La qualité des emplois est un corollaire de la qualité de l'accueil, qui constitue un enjeu essentiel au cœur du plan de développement des emplois de services aux personnes.

Le dispositif français de congés parentaux soulève des questions quant à son effet désincitatif sur l'emploi des mères (l'effet « trappe à inactivité ») : en ouvrant l'accès de l'APE aux parents de deux enfants, la réforme de 1994 a entraîné une baisse sensible du taux d'activité des mères de deux enfants dont l'un a moins de trois ans : ce taux est passé de 74 % en 1994 à 56 % en 1998, et il s'est stabilisé à ce niveau depuis ; ce sont les femmes les moins qualifiées qui prennent le plus l'APE à plein temps. Le dispositif soulève aussi des questions quant à ses effets en termes de partage des rôles parentaux, car ce sont les mères qui prennent ces congés. Il a, par ailleurs, un effet de polarisation entre les femmes elles-mêmes.

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

Le temps manque

La mise en couple s'accompagne souvent d'une spécialisation des rôles, et cette spécialisation s'accroît après la naissance des enfants. S'occuper des enfants reste une prérogative féminine, et la pression sociale entretient cette représentation, de même que les « experts » en développement de l'enfant. La maternité reste le point de rupture de la carrière professionnelle des femmes, et de leur carrière salariale. Les horaires longs (plutôt les cadres et les professions indépendantes) et les horaires irréguliers et atypiques (plutôt les ouvriers et employés les moins qualifiés) rendent difficile l'articulation d'un travail avec une vie de famille. Le sentiment de manque de temps exprime cette difficulté.

La question de l'articulation des temps sociaux, entre temps du travail et de la vie familiale, reste entière. Comment desserrer les contraintes temporelles ? Aux solutions individuelles, adoptées par la force des choses (temps partiel « choisi » par les femmes, ou congé pris par les mères), on peut préférer des solutions plus collectives, par exemple un aménagement des horaires des jeunes parents, pères et mères, qui tendrait à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. L'annualisation des temps de travail peut certes être un atout, mais elle peut aussi conduire à des difficultés particulières lorsqu'elle impose des heures supplémentaires avec des délais de prévenance courts. Lorsque les temps partiels sont imposés, ils accroissent les difficultés d'articulation, comme on l'a déjà noté. L'organisation du temps de travail et la maîtrise des horaires sont donc essentiels. Les entreprises ont un rôle important à jouer dans l'instauration de conditions favorables aux parents.

La monoparentalité : des contraintes et une pauvreté accrues

Les femmes sont dans neuf cas sur dix les chefs des familles monoparentales. Leur diversité de situation socio-démographique et de profils biographiques est aussi grande que celle des autres familles avec, cependant, quelques points spécifiques : moins grand nombre d'enfants, plus fort taux d'activité, plus grande pauvreté et moindre qualification pour les plus jeunes. Elles sont plus exposées au chômage que les mères en couple. En outre, on peut constater une baisse sensible, au cours de la dernière décennie, du taux d'emploi des mères seules. Les contraintes liées aux horaires atypiques, aux transports et aux gardes d'enfants pèsent plus lourdement sur elles que sur les autres familles.

Bien que le nombre de familles monoparentales pauvres ait augmenté depuis le milieu des années 80, le système de redistribution français a permis à une grande partie d'entre elles d'échapper à la pauvreté monétaire. Ce relatif *satisfecit* a toutefois des limites tenant au mode de calcul du revenu disponible par unité de consommation, inadapté à ces familles, et qui sert à calculer les taux et l'intensité de la pauvreté.

Les dimensions non monétaires et les dynamiques de précarisation des familles monoparentales sont cependant assez mal connues, d'autant qu'elles doivent certainement varier selon les types de familles monoparentales.

Écarts de salaire, bas salaires et risque de pauvreté

Des écarts des salaires persistants

Quels salaires comparer ? De nombreux chiffres, assez divers, circulent. Le plus souhaitable est de pouvoir suivre un indicateur qui concerne les salariés dans tous les emplois et tous les secteurs. En outre, compte tenu du fort écart de l'incidence du temps partiel dans les emplois occupés par les femmes et ceux occupés par les hommes, il apparaît souhaitable de compléter l'information sur l'écart des salaires horaires par un indicateur de l'écart des salaires mensuels. Actuellement en France, on peut situer le ratio du salaire moyen des femmes comparé au salaire moyen des hommes dans une fourchette allant de 80 à 85 % pour les salaires horaires, et de 75 à 80 % pour les salaires mensuels.

L'analyse de l'écart des salaires mensuels entre les femmes et les hommes met en évidence l'effet crucial du moindre nombre moyen d'heures de travail des femmes. Plus généralement, même si l'on ne peut exclure l'existence d'une discrimination salariale « pure », cette analyse montre que c'est d'abord du côté des facteurs qui mettent les femmes et les hommes en position inégale sur le marché du travail qu'il faut chercher les raisons de l'écart des salaires et de sa persistance.

Bas salaires : surtout des femmes

L'écart des salaires entre femmes et hommes va en croissant à mesure que l'on s'élève dans la distribution des salaires. Mais en même temps, les femmes sont sous-représentées dans le haut de la hiérarchie des salaires, et massivement sur-représentées dans le bas. Il faut donc relativiser le constat du moindre écart de salaires entre les femmes et les hommes dans le bas de la distribution, car la probabilité pour les femmes de se trouver dans le bas de cette distribution est notablement plus élevée que celle des hommes.

Au fil du temps, la part des femmes dans les salaires les plus élevés tend à augmenter lentement ; par contre, celle des femmes dans les bas salaires ne baisse pas. La part des bas salaires dans l'emploi des femmes et des hommes est disproportionnée, touchant plus d'une femme salariée sur quatre, contre à peine un homme sur dix. Actuellement, près de 80 % des salariés à bas salaire sont des femmes, et 74 % d'entre elles occupent des emplois à temps partiel. Cette proportion est d'environ 10 points supérieure à son niveau du début des années 90.

Les femmes subissent un risque de bas salaire plus élevé en moyenne que les hommes, car elles occupent relativement plus souvent des emplois non qualifiés, dont les taux de rémunération horaire sont faibles, et qui sont en outre plus souvent offerts à temps partiel. Les bas salaires correspondent aussi plus souvent pour les femmes que pour les hommes à des situations durables. La concentration des femmes dans les « mauvais » emplois, et le fait qu'elles y restent plus longtemps en moyenne que les hommes peut résulter, en partie, de ce qu'elles acceptent, pour des raisons familiales, plus souvent des emplois peu attrayants. Près de 60 % des femmes à bas salaire sont des mères de famille.

Le risque de pauvreté est atténué par la solidarité familiale, tant qu'elle existe

Les femmes représentent de 40 à 45 % des actifs pauvres. Cette proportion peut sembler étonnamment faible au regard du fait que près de 80 % des salariés à bas salaire sont des femmes. Pour l'essentiel, cela reflète l'asymétrie des situations d'emploi des conjoints dans les couples : la probabilité pour une femme de vivre avec un conjoint qui gagne plus qu'elle, est plus élevée que la probabilité pour un homme de vivre avec une conjointe qui gagne plus que lui. En conséquence, le taux de pauvreté associé à un bas salaire est moins élevé pour les femmes que pour les hommes – du moins tant que le conjoint conserve son emploi et qu'il n'y a pas de rupture conjugale –, et le risque de pauvreté associé à un salaire « non bas » est plus élevé pour les hommes que pour les femmes.

Parmi les actifs pauvres, on retrouve, mais à des niveaux plus élevés, les inégalités constatées en moyenne sur le marché du travail entre les femmes et les hommes. Au niveau des situations familiales, les hommes actifs pauvres sont beaucoup plus souvent en couple avec des enfants que cela n'est le cas des femmes, et les femmes sont plus souvent qu'en moyenne à la tête de familles monoparentales. Le risque de pauvreté des hommes actifs dépend essentiellement des caractéristiques de leur famille, et particulièrement de l'activité de leur conjointe ; c'est parmi les couples bi-actifs que le risque de pauvreté est le plus faible. Le risque de pauvreté des femmes chefs de familles monoparentales dépend d'abord de leur accès à l'emploi et des conditions (temps complet ou temps partiel) des emplois qu'elles occupent.

Les femmes pauvres sont beaucoup moins actives que les femmes non pauvres ; la différence des taux d'activité est nettement moins prononcée entre les hommes pauvres et non pauvres. Le faible taux d'activité des femmes pauvres, qui sont dans une large majorité des mères de famille, pose à l'évidence la question de l'alternative entre ne pas travailler et bénéficier éventuellement d'une allocation, ou travailler pour un bas salaire au prix d'acrobaties quotidiennes entre travail et enfants.

Les femmes allocataires de minima sociaux : l'éloignement de l'emploi

Les femmes allocataires de minima sociaux se distinguent assez peu des autres femmes en situation de pauvreté et d'instabilité financière (ne serait-ce que parce que ce sont souvent les mêmes femmes), à l'exception d'un point capital : elles sont, c'est une évidence mais elle est importante, durablement éloignées de l'emploi, notamment de l'emploi stable et non précaire.

Ainsi en 2003, seules 15 à 20 % des mères isolées allocataires de l'API ou du RMI en décembre 2001 étaient sorties de ces prestations par l'emploi. Quant aux femmes allocataires de l'ASS, elles sortent systématiquement moins souvent de l'allocation par l'emploi que les hommes. Par ailleurs, dans l'écrasante majorité des cas, il s'agit d'emplois atypiques (aidés, CDD hors emplois aidés, temps partiels).

Toutefois, celles qui ont des enfants sortis du jeune âge ont tendance, plus souvent que les autres allocataires des deux sexes, à cumuler une activité rémunérée avec le minimum social qu'elles perçoivent. Ceci démontre peut-être, *a contrario*, l'effet désincitatif du faible gain financier à la reprise d'un emploi, si cela s'accompagne de la perte des prestations sociales. Au regard de la faiblesse des revenus d'activité à temps plein qu'elles sont susceptibles de percevoir en reprenant un emploi, ce faible gain potentiel les inciterait – car elles y sont financièrement intéressées davantage que les autres catégories d'allocataires en raison des charges qui pèsent sur elles – à sortir de cette « trappe à inactivité » par le cumul emploi-prestations, permis par les dispositifs d'intéressement.

Le risque de telles mesures, cependant, est le maintien des allocataires dans ce qu'on a pu appeler les « trappes à bas salaires ». L'éloignement durable d'un emploi stable et suffisamment rémunérateur rapproche d'ailleurs les caractéristiques de ces femmes de celles des plus exclues, qui ont perdu jusqu'au logement personnel.

Les retraites des femmes, témoin des inégalités antérieures

Les inégalités de pensions entre les femmes et les hommes devraient se réduire...

Les inégalités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes se répercutent au bout du compte en inégalités dans les pensions de retraites, du fait de carrières plus courtes et de rémunérations moins importantes au cours de l'activité. C'est le propre d'un système de retraite à fondement professionnel. Des mesures visent à compenser certaines inégalités sur le marché du travail, par les avantages familiaux et conjugaux, par des mécanismes généraux de redistribution qui bénéficient principalement aux femmes compte tenu de leur insertion particulière dans l'emploi, ou du fait de l'existence de minima de pensions. Le système mêle ainsi des principes de contributivité (reflétant le lien travail-retraite) et de solidarité, ce qui conduit à une moindre dispersion des montants de pension.

Malgré ces mesures de compensation, les retraites des femmes demeurent inférieures à celles des hommes. Ainsi, près de quatre femmes sur dix perçoivent moins de 600 euros par mois, et elles sont plus nombreuses que les hommes à percevoir les minima de pensions. En 2001, les retraites moyennes totales des femmes étaient de 44 % inférieures à celles des hommes.

Cet écart s'est pourtant atténué au fil du temps, les femmes bénéficiant de droits à la retraite en constante augmentation. En effet, l'activité des femmes s'est développée et l'écart des salaires avec les hommes s'est réduit en longue période, même si les dernières années montrent une stabilisation. Déjà les retraitées qui ont actuellement 60 à 65 ans ont cotisé davantage que celles qui ont plus de 85 ans. Cette tendance ira en s'amplifiant avec la hausse de l'activité des générations 60 et 70. Par conséquent, les écarts de pensions de retraites entre les femmes et les hommes vont continuer de se réduire, grâce aux droits directs.

... mais la précarité sur le marché du travail aura des répercussions négatives

Mais les caractéristiques propres de l'insertion des femmes sur le marché du travail (interruptions d'activité, temps partiel, faibles qualifications, bas salaires mensuels et horaires, parcours chaotiques entre emploi et sous-emploi, etc.) ont des répercussions négatives sur les retraites, et pourraient même freiner à terme le rythme de réduction des inégalités. Ces disparités seront accrues par certaines mesures générales de réforme des retraites qui renforcent la contributivité (en particulier la prise en compte des 25 meilleures années au lieu des 10 dans le calcul de la pension), et par les évolutions des structures familiales (concubinage, PACS, multiplication des divorces, qui réduisent la portée des systèmes de réversion).

En outre, des différenciations croissantes apparaissent entre les femmes. L'hétérogénéité parmi les femmes d'âge actif suscite une certaine polarisation entre, d'un côté, des femmes qualifiées avec des carrières complètes – ou presque – et des temps de travail proches de 100 % voire 80 % choisis et, de l'autre, des femmes peu qualifiées avec des carrières interrompues et/ou des temps partiels de moindre durée hebdomadaire.

La segmentation actuelle sur le marché du travail aura ainsi une influence non négligeable sur les disparités de droits futurs à la retraite entre les femmes et les hommes, et parmi les femmes elles-mêmes. La précarité actuelle d'une partie de l'emploi occupé par les femmes se répercutera en précarité future pour certaines retraitées, malgré les mécanismes de redistribution. Risquent ainsi de réapparaître des poches de pauvreté parmi la population féminine âgée.

Quelques pistes de réflexion pour les politiques publiques

Parce que les facteurs d'une plus grande précarité des femmes que des hommes proviennent des inégalités existantes dans notre société, c'est en premier lieu du côté de la réduction de ces inégalités qu'est la priorité. Les réflexions suscitées par notre étude ont privilégié trois thèmes et exploré trois interrogations.

Trois thèmes

L'incitation à l'emploi

Il faut toujours réaffirmer que l'emploi des femmes est une condition de leur indépendance. Il est un élément fondamental de l'égalité. Cette égalité est un facteur de progrès, de cohésion, de justice sociale. C'est une valeur en tant que telle.

L'insertion dans l'emploi est déterminante pour contrecarrer les risques de précarisation. Toutes les analyses effectuées dans ce rapport montrent qu'une marginalisation du marché du travail peut conduire à la précarité. Les catégories de femmes les plus fragiles sont celles qui sont le plus éloignées de l'emploi.

La prise en compte de la nature des emplois

Dans l'emploi proprement dit, la nature des emplois occupés joue un rôle majeur dans la précarité. L'attention devrait donc être portée, non seulement au degré d'insertion, mais aussi aux caractéristiques des emplois et aux trajectoires entre les différentes formes d'emplois ou de sous-emploi. Si le temps partiel contraint permettait d'accéder au temps plein, si les emplois à durée limitée permettaient d'accéder aux emplois stables, si la faible qualification pouvait être surmontée par la formation professionnelle et l'évolution vers d'autres métiers, etc., on s'interrogerait moins sur la précarité. Ce n'est justement pas le changement qui est en cause, mais le fait que les femmes qui sont en temps partiel contraint, en emploi de durée limitée, ou en emploi pénible et à horaires atypiques, y demeurent le plus souvent, ou même basculent parfois vers l'inactivité. C'est donc aux trajectoires qu'il faudrait porter attention.

Le rôle primordial des structures d'accueil de l'enfance

Comparée à la plupart des autres pays européens, la France est plutôt généreuse en matière d'aide aux familles pour articuler travail et vie familiale. La politique familiale subventionne en effet la plupart des modes d'accueil des enfants et contribue de la sorte au maintien dans l'emploi d'un grand nombre de mères. Elle contribue aussi au maintien relatif du niveau de la fécondité.

Cependant, tous les dispositifs n'ont pas le même effet et ne sont pas équivalents quant à l'incitation à l'activité professionnelle. En dépit de l'accroissement de l'offre d'accueil au cours des dernières décennies, celle-ci reste insuffisante en quantité (deux-tiers des enfants de moins de trois ans sont gardés par leur famille), et par rapport aux préférences exprimées des parents. Les congés parentaux ont en pratique un effet désincitatif sur le travail des mères, en particulier les moins qualifiées ou inscrites dans des trajectoires professionnelles instables. Une réduction de la précarité pourrait passer par une meilleure adaptation des modes d'accueil des enfants aux contraintes professionnelles des parents et une révision des conditions d'attribution de l'allocation parentale de garde (par exemple, une durée plus courte, qui ne pénalise pas le retour à l'emploi, et des mesures d'incitation pour les pères).

Enfin, la question de l'articulation des temps sociaux est une question essentielle, de sorte de ne pas encourager les hommes à allonger leurs horaires (pour gagner plus) et les femmes à les raccourcir (pour avoir du temps pour les enfants et la famille).

Trois interrogations

La cohérence des politiques publiques

Certaines mesures générales peuvent en effet avoir des effets d'accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes (incitations au temps partiel, congés parentaux, etc.), et par là aggraver les risques de précarité pour certaines femmes. La prise en compte des effets de toutes les mesures de politique publique à l'aune de leurs effets sur les inégalités est donc une nécessité, dans un souci de cohérence de l'action publique.

Le court et le moyen terme

La question de l'horizon temporel a traversé toutes nos réflexions. La réduction des inégalités est bien réelle, dans l'éducation, dans l'insertion dans l'emploi, etc. Suffit-il donc de compter sur les effets du temps pour aboutir de façon inéluctable à l'égalité ? La réponse ne peut être que négative, parce que les progrès ne sont pas linéaires, parce qu'ils sont toujours réversibles, parce que des formes de discrimination plus subtiles perdurent et sont donc plus résistantes, parce que de nouvelles formes d'inégalités peuvent apparaître. L'intensité de l'action publique peut raccourcir cet horizon.

Politiques d'égalité et politiques de protection sociale

Renvoyer en tous points à la nécessité d'une meilleure insertion sur le marché du travail est bien sûr juste, mais ne résout pas les problèmes dans le présent. La protection sociale a pour tâche de tisser des filets de sécurité suffisamment serrés pour que les plus démunis ne passent pas au travers. La politique publique est confrontée à la double nécessité de tenir compte des situations de fait, pour en corriger dans le présent les effets les plus néfastes en termes de précarité, tout en œuvrant à leur dépassement dans le moyen terme. Encore faut-il que ces deux volets n'entrent pas en contradiction.

L'investissement massif des femmes dans les études et l'emploi pourrait ainsi s'intensifier, les inégalités entre les femmes et les hommes pourraient être contrecarrées ; par là-même, les risques de précarité pour certaines femmes et les inégalités entre les femmes elles-mêmes – que les inégalités entre les femmes et les hommes génèrent – pourraient être réduits. Il ne s'agit pas là d'un enjeu pour les femmes seulement, mais pour la société tout entière.