



HAL
open science

La marche vers l'égalité des sexes au travail

Hélène Périvier

► **To cite this version:**

Hélène Périvier. La marche vers l'égalité des sexes au travail : du piétinement au recul, il n'y a qu'un pas. Droit Social, Dalloz, 2004, pp.803 - 811. hal-03462279

HAL Id: hal-03462279

<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-03462279>

Submitted on 1 Dec 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.

Droit social

Droit social 2004 p. 803

La marche vers l'égalité des sexes au travail : du piétinement au recul, il n'y a qu'un pas 📖(1)

Hélène Périvier, Économiste, OFCE, département des études

Il est indéniable qu'en France, depuis 40 ans, les progrès en matière d'égalité entre les sexes ont été réels. La situation des femmes est incontestablement meilleure aujourd'hui que durant les années 1960, et ceci dans de nombreux domaines (encadré

ENCADRÉ

Quelques avancées en matière d'égalité entre les sexes

1965	Réforme du régime matrimonial de 1804: la femme peut gérer ses biens, ouvrir un compte en banque, exercer une profession sans l'autorisation de son mari.
1965	L'enseignement technique est ouvert aux filles.
1967	Loi Neuwirth autorisant la contraception; celle-ci sera remboursée en 1974.
1970	La mère devient l'égale du père en matière d'autorité parentale.
1971	Loi rendant obligatoire l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes pour un même travail.
1972	Mixité de l'École polytechnique (première polytechnicienne: Anne Chopinet)
1974	Loi Veil autorisant l'IVG, sous certaines conditions.
1975	Libéralisation du divorce.
1983	Loi Roudy, qui interdit toute discrimination professionnelle en raison du sexe.
1986	Circulaire légalisant l'emploi du féminin pour les noms de métier.
1990	Arrêt de la Cour de cassation condamnant le viol entre époux.
1992	Loi réprimant les violences conjugales, et loi sanctionnant le harcèlement sexuel au travail.
1999	Réforme de la Constitution : la loi " favorise " l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.
2000	Loi en faveur de la parité hommes/femmes en politique.

). Le marché du travail a connu des avancées importantes. Les femmes sont entrées dans l'emploi et ceci principalement à temps plein. Elles représentent désormais près de la moitié de la population active. Au vu de ces grandes tendances, les revendications féministes peuvent paraître dépassées. Cependant « parité » ne signifie pas « égalité », et ce bilan, globalement positif, cache de nombreuses zones d'ombre. La parution de la *Revue de l'OFCE* de juillet 2004, intitulée « Travail des femmes et inégalité », permet de faire à nouveau le point sur les inégalités entre les sexes sur le marché du travail en France 📖(2).

Si la position des femmes s'est largement améliorée depuis les années 1960, l'horizon s'obscurcit depuis dix ans. Premièrement, on remarque une stagnation inquiétante qui n'augure rien de bon quant aux échéances concernant l'accès à l'égalité. Deuxièmement,

relativement aux hommes, des inégalités persistent : en termes de salaires, d'accès à certaines professions, de progression de carrière. Troisièmement, l'insertion sur le marché du travail de certaines catégories de femmes s'est dégradée au cours de cette période : c'est le cas des mères de jeunes enfants, particulièrement des moins qualifiées. Enfin, les comparaisons européennes indiquent que la France conserve une place médiane, mais qu'elle n'appartient pas au peloton de tête, constitué principalement des pays nordiques. On ne peut se contenter de ce classement et se satisfaire de l'argument « les pays du Sud sont pires, donc tout va bien ».

Des progrès indéniables... mais qui s'essoufflent

Depuis les années 1960, de plus en plus de femmes participent au marché du travail. Cette tendance a survécu à la montée d'un chômage de masse persistant. L'évolution du taux d'activité des femmes sur trente ans illustre ce phénomène (graphique 1 **Voir tableau**). Les explications sont connues : volonté d'indépendance des femmes, augmentation de leur niveau d'éducation...

Cependant, ce bilan positif doit être nuancé. En effet, le graphique 1 montre que si les années 1970 et 1980 ont vu une convergence des taux d'activité des femmes et des hommes, ce rattrapage s'est interrompu et l'écart entre ces deux taux s'est stabilisé à partir du milieu des années 1990. Le plus inquiétant est que ce phénomène ne semble pas conjoncturel. Durant la décennie 1990, les comportements d'activité ont eu tendance à se stabiliser et, en particulier, le développement de l'activité des femmes âgées de 25 à 59 ans montre désormais des signes de ralentissement. Les projections de populations actives ne sont guère optimistes et indiquent que le nombre d'actifs devrait diminuer dans les années à venir, les raisons principales restant d'ordre démographique (Nauze-Fichet et Lerais, 2002).

Le retour de la mère au foyer

Si l'activité féminine en général a connu de fortes progressions, il n'en est rien aux âges de la maternité. Dans cette période du cycle de vie, l'activité des femmes a été mise à mal au milieu des années 1990 par certains volets de la politique familiale. L'un des freins essentiels à l'accession au marché du travail des femmes est la présence d'enfants, particulièrement en bas âge (moins de trois ans).

Les années 1970 et 1980 ont été celles de la déspecialisation des rôles. Elles se sont donc accompagnées de créations de crèches et d'une prise en charge par l'État de la petite enfance pour faciliter l'accès au marché du travail des mères. Les années 1990 marquent un changement de cap. Sous l'effet notamment de la crise économique, le modèle de la « *femme-mère avant tout* » a connu un regain, alors qu'on le croyait en voie de disparition (Badinter, 2004). Cette vision du rôle de la mère s'est produite par l'extension de l'allocation parentale d'éducation (APE) au deuxième enfant (dite « APE rang deux ») en 1994. Alors que le taux d'activité des mères restait plutôt stable à l'arrivée du deuxième enfant auparavant, il a été sensiblement affecté par cette réforme. Il s'agit d'offrir au parent, à 98 % la mère, un demi-smic s'il s'arrête de travailler pour s'occuper de son enfant jusqu'à l'âge de trois ans. Cette mesure présente un double avantage pour les pouvoirs publics : d'une part le financement d'une APE coûte moins cher qu'une place en crèche et d'autre part cela permet de réduire le chômage de masse. En ce sens, l'APE rang deux relève plus de la politique de l'emploi que de la politique familiale. Au total, on estime qu'entre 150 000 et 200 000 femmes se sont retirées du marché du travail sous l'effet de cette réforme, elles seraient restées actives sinon (Afsa, 1996 ; Piketty ; 1998 ; Allain et Sédillot, 1998).

Le « succès » rencontré par l'APE s'explique par la conjonction de plusieurs phénomènes. D'une part, les difficultés croissantes d'organisation pour les mères de jeunes enfants qui travaillent, dues notamment à la pénurie chronique de modes de garde et/ou au coût prohibitif pour les familles modestes de certains d'entre eux. D'autre part, les conditions d'emploi des bénéficiaires sont souvent difficiles et elles voient dans l'APE une période de calme et de stabilité (voir débat sur le congé parental, Périvier, 2004). Au terme des trois ans d'allocation, les pouvoirs publics ne garantissent aucun retour à l'emploi. Ce dernier dépend alors fortement de la conjoncture économique (3). Les premières personnes à sortir du dispositif de l'APE rang deux l'ont fait durant la période favorable à l'emploi (fin des années

1990), une partie d'entre elles a donc pu réintégrer la population active. Mais pour celles qui doivent retrouver un emploi en période d'aggravation du chômage rien n'est moins sûr. En outre, nombre de femmes, environ 50 000 selon Piketty (2003), ont enchaîné deux APE (4), en donnant naissance à leur troisième enfant, ce qui rend leur reprise d'activité peu probable. Quoi qu'il en soit l'APE rang deux illustre le virage arrière qui s'est opéré dans les années 1990 : les femmes redeviennent une main d'oeuvre d'appoint qui, au mieux, travaille à temps partiel, et, au pire, devient femme au foyer. Ceci concerne particulièrement les femmes les moins qualifiées dont le pouvoir de négociation, tant dans la sphère familiale que dans la sphère économique, est faible. La réforme 2004 de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) n'a quasiment pas modifié le dispositif existant (5) et y a ajouté une « APE rang un » de six mois (Pérvier, 2003).

Le déclin de l'indépendance financière sous l'effet du développement du temps partiel
Une autre tendance témoigne de l'affaiblissement de l'insertion des femmes sur le marché du travail : les dernières décennies ont connu un essor long et progressif du temps partiel qui s'est fortement accéléré au début des années 1990. En 1992, les pouvoirs publics ont mis en place une exonération de charges patronales de 30 % pour les embauches à temps partiel (ou pour la transformation d'un emploi à temps plein en temps partiel, sous la condition que l'entreprise fasse en contrepartie de nouvelles embauches) (6). Ce dispositif avait pour but d'enrichir la croissance en emplois.

D'aucuns pensent que, à tout prendre, mieux vaut travailler à temps partiel que ne pas travailler du tout. En période de chômage de masse, cette position peut se justifier. Toutefois, étant donné l'inégal partage des tâches domestiques au sein du ménage, toute mesure visant à faciliter le développement du temps partiel touche principalement les femmes ; ces dernières y voient un moyen de soulager la fameuse « double journée » à laquelle les mères actives sont confrontées. Les travailleuses à temps partiel sont le plus souvent des mères isolées et des femmes vivant en couple dont le conjoint travaille à temps plein : « avoir des enfants en bas âge » augmente sensiblement la probabilité d'une femme en couple d'occuper un emploi à temps partiel (Galtier, 1999a). En 1999, au total, les femmes représentaient 83 % des travailleurs à temps partiel, et 68 % des embauches à temps partiel effectuées via l'abattement de charges patronales (Klein, 2004).

Les exonérations de charges en faveur du temps partiel ont pris fin en décembre 2002, sous l'effet de la loi sur la réduction du temps de travail. Les deux dispositifs visent à réduire le temps de travail des individus afin de favoriser les embauches, et donc permettre une diminution du chômage en partageant l'emploi. Cependant, si l'objectif est le même, les conséquences sur le marché du travail et sur la répartition de l'emploi entre les individus, notamment entre les sexes, sont différentes. Contrairement à la réduction collective du temps de travail, le temps partiel affecte principalement les femmes, et *de facto* leur salaire relativement à celui des hommes. Le Minez et Roux (2001) montrent que le développement du temps partiel a accentué les écarts de revenus salariaux entre les femmes et les hommes : les femmes commencent plus souvent leur carrière par des emplois à temps partiel que les hommes et cette tendance se renforce depuis 20 ans. Or, l'une des raisons pour lesquelles les femmes ont souhaité avoir accès à l'emploi est l'indépendance financière, ce que ne leur garantit pas un temps partiel. La réduction collective du temps de travail est un moyen de répartir les temps sociaux de façon plus égalitaire entre les femmes et les hommes (7), alors que les mesures destinées à favoriser l'embauche à temps partiel ont porté atteinte à l'égalité entre les sexes.

La fin de ces exonérations de charges patronales et la mise en place de la réduction collective du temps de travail ont-elles sonné le glas du développement du temps partiel féminin ? Rien n'est certain, car la prime pour l'emploi (PPE), instaurée en 2001 et réformée plusieurs fois, offre désormais une forte incitation pour le travailleur secondaire du couple, autant dire la femme, à travailler à temps partiel. En effet, la loi de finances 2003 a recentrée la PPE sur la reprise d'activité à temps partiel. Le nouveau dispositif augmente la prime de 45 % pour des personnes travaillant à mi-temps (Allègre et Hagneré, 2004) (8). Étant donné que, pour que le couple soit éligible, ses ressources doivent être inférieures à un certain seuil, il devient plus attractif pour la femme de réduire son temps de travail car, non seulement elle perçoit une

prime plus importante, mais, de plus, elle rend son conjoint éligible.

Ce type de réforme favorise l'émergence des couples biactifs avec l'homme à temps plein et la femme à temps partiel. Or, l'objectif d'incitation au travail ne peut être séparé de deux autres objectifs : l'un social et l'autre d'égalité entre les sexes. Selon l'objectif social, chacun doit avoir la possibilité de vivre décemment de son travail, ce que ne permet pas le temps partiel. L'objectif d'égalité entre les sexes refuse que l'on se contente d'une insertion des femmes sur le marché du travail par le biais privilégié du temps partiel. La norme d'emploi devrait être celle du temps plein, défini sur la base d'une durée de travail en adéquation avec le cycle de vie des individus. Gazier (2003) propose une norme dite « flottante » autour de 30 heures, permettant d'amples variations, pour les hommes et les femmes.

L'idée que le temps partiel est la solution pour que les femmes puissent concilier vie familiale et vie professionnelle est désormais acquise. On parle d'ailleurs de temps partiel « librement choisi », mais où est le choix quand il est compliqué, ou trop onéreux au regard du salaire gagné, de faire garder son enfant ? On ne peut parler de « choix d'activité », que ce soit le retrait total ou le passage à temps partiel, que si chaque enfant a la garantie d'avoir une place dans un mode de garde (crèche ou assistante maternelle) de qualité et accessible financièrement à toutes les familles. Or c'est loin d'être le cas en France, où la répartition des modes de gardes reste très inégalitaire sur le territoire et où ils sont partout insuffisants (Pérvier, 2003). Dans ce contexte, il est difficile de distinguer les personnes qui choisissent librement de réduire leur temps de travail de celles qui y sont contraintes, les raisons étant complexes et mêlées.

Une réduction de l'écart de chômage femmes/hommes

Depuis leur entrée dans le monde du travail, les femmes sont traditionnellement davantage touchées par le chômage que les hommes. Coquet (2004) analyse les inégalités entre les sexes face au chômage à partir de quatre indicateurs (niveau du chômage (9), taux de chômage, écart des taux de chômage, indicateurs proportionnels) sur les 35 dernières années. Il montre que si ces inégalités se sont accentuées durant les années 1980, elles sont désormais en net recul. Plusieurs explications à cela : les créations d'emplois dans les années 1990 ont été plus favorables aux femmes qu'aux hommes et la montée du chômage dans cette période a davantage affecté les hommes. Au total, les flux nets entre emploi et chômage ont été favorables aux femmes. Cependant plusieurs observations conduisent à relativiser cette bonne nouvelle.

Tout d'abord, le taux de chômage des femmes reste supérieur à celui des hommes : l'écart se stabilise autour de 3 points de pourcentage. Certes, en 2002, il s'est fortement réduit passant à moins de 2 points (graphique 2 **Voir tableau**). Mais cette réduction des inégalités face au chômage tient davantage à une dégradation de l'emploi des hommes qu'à une amélioration de celui des femmes. Entre 2001 et 2002, le taux de chômage des hommes est passé de 7,3 % à 8,1 %. Il n'y a donc pas de quoi se réjouir. En outre, une partie des créations d'emplois ayant permis la réduction du chômage des femmes, est constituée d'emplois de service peu qualifiés, peu protégés, avec peu de perspectives d'évolution (employées dans la grande distribution, services aux personnes...). Ainsi, une partie des inégalités entre les sexes sur le marché du travail, loin d'avoir disparu, se serait déplacée : les femmes étant plus nombreuses à « bénéficier » de l'extension des emplois précaires.

Ensuite, comme cela a été développé plus haut, la réforme de l'APE en 1994 a permis de réduire le chômage en incitant les mères de deux enfants à rentrer à la maison. En effet, la population des bénéficiaires de l'APE, certes très hétérogène, comporte beaucoup de chômeuses, (ou de femmes ayant un emploi précaire aux conditions de travail difficiles, voir le débat sur le congé parental, Pérvier, 2004). Cette population, en devenant APEiste, n'est plus comptabilisée dans la population active, ce qui implique une réduction mécanique du chômage. Une partie du chômage féminin est donc déguisée par des encouragements à l'inactivité.

De plus, la définition du chômage au sens du BIT exclut les individus en sous-emploi, à savoir principalement d'une part les chômeurs découragés (10) et d'autre part les personnes à

temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage. Or, une partie importante de ces deux catégories sont des femmes.

Concernant les premiers, il s'agit des personnes qui se considèrent comme chômeuses mais qui sont reclassées en inactives, principalement parce qu'elles ne sont pas disponibles immédiatement. Les raisons prédominantes sont d'ordre familial (11). Or, 91 % des personnes invoquant ce type de raisons sont des femmes (Gonzales-Demichel et Nauze-Fichet, 2003). N'étant pas disponible ou à la recherche d'un emploi, cette population d'inactives ne rentre pas dans la définition du chômage. Six femmes au foyer sur dix souhaiteraient avoir un emploi mais peu d'entre elles en recherchent effectivement un (Niel, 1998), elles ne sont donc pas comptées comme chômeuses. Une définition plus large du chômage serait donc moins favorable aux femmes que celle du BIT.

Le temps partiel subi, ou temps partiel « d'embauché », affecte la moitié des femmes à temps partiel. Certes les hommes sont davantage affectés par ce phénomène (tableau 1

TABLEAU 1
Catégories de temps partiel en %

Temps partiel:	Hommes	Femmes	Total
d'&embauche	70	49	52
"choix enfants"	6	34	30
"choix autre"	24	17	18
Total	100	100	100

Source : Bué, 2002, DARES, Enquête Emploi du temps, INSEE, 1998

Note : le temps partiel "d'&embauche" correspond au temps partiel imposé par l'&employeur au moment de l'&embauche, ainsi que celui imposé par l'&employeur alors que le salarié était à temps plein (cette dernière catégorie étant minoritaire). Le temps partiel "pour autres raisons" correspond à celui souhaité par le salarié pour se consacrer à un investissement hors travail et autre que familial.

Lecture du tableau : parmi les hommes à temps partiel, 70 % ont subi un temps partiel d'&embauche, 6 % l'&ont choisi pour s'&occuper de leurs enfants et 24 % pour d'&autres raisons.

), à ceci près qu'une partie du temps partiel « pour enfant » constitue une sorte de temps partiel subi, car comme nous l'avons souligné plus haut, il est le fruit de nombreuses contraintes financières et organisationnelles qui pèsent sur les femmes. L'addition des deux types de temps partiel porte à 83 % le temps partiel subi des femmes contre 76 pour les hommes. Les travailleurs à temps partiel, femmes et hommes, cumulent plusieurs désavantages relativement aux salariés à temps plein : les horaires sont souvent irréguliers, la nature du contrat de travail est moins favorable, leur rémunération et leur accès à la formation plus faibles, les conditions de travail sont plus strictes (Galtier b, 1999).

Plus d'inégalités entre les femmes

L'entrée des femmes dans la population active ne s'est pas accompagnée d'une réorganisation de la société à la hauteur du phénomène pour répartir les tâches ménagères et familiales (ménage, garde des enfants, des personnes âgées, des malades...) qu'elles effectuaient lorsqu'elles étaient dites « inactives ». Le partage des rôles au sein du ménage ne s'est quasiment pas modifié : les femmes continuant à assurer l'essentiel des tâches domestiques en plus de leur emploi rémunéré. Cette répartition constitue un frein important à la marche vers l'égalité entre les sexes sur le marché du travail.

Une partie des femmes a pu externaliser ces activités. Pour se faire, les services aux particuliers se sont développés, offrant par ce biais des emplois principalement pourvus par d'autres femmes. On note ainsi le double rôle joué par le secteur des services aux personnes dans l'essor de l'emploi féminin. Entre 1990 et 1999, le nombre d'emplois dans ce secteur a progressé de 36 % (Gadrey, 2003). Olivier Thévenon (2004) distingue deux voies de développement du secteur des services aux particuliers. La première est dite « libérale » ; elle consiste à laisser le marché fixer les salaires, qui se situent à un niveau assez bas ; la qualité des services offerts est très variable. Les pays anglo-saxons illustrent ce modèle. Le second consiste en ce que le secteur public prenne ces emplois à sa charge, garantissant la qualité et des emplois et des services offerts ; c'est le cas dans les pays nordiques.

Concernant la garde d'enfant, en France, les années 1990 se sont caractérisées par un processus de diversification des modes de garde. Les aides publiques se sont alors

concentrées vers des modes de gardes individuels (garde à domicile, assistante maternelle), au lieu d'ouvrir directement le service via l'ouverture de places en crèche. Ceci soulève deux problèmes.

Des femmes qualifiées sous-traitent à des femmes non qualifiées les tâches domestiques familiales. Ces dernières restent alors dans une sphère féminine uniquement, ce qui cristallise l'inégal partage de ces tâches entre femmes et hommes. Quasiment aucune avancée dans ce domaine n'est constatée, et ceci que ces tâches soient sous-traitées ou non.

Par ailleurs, cette situation n'est pas acceptable socialement dans la mesure où les emplois du secteur des services aux personnes sont souvent peu qualifiants (faible accès à la formation), peu socialisants ; ils sont souvent occupés par des femmes issues de l'immigration et ils ne favorisent pas leur intégration. En outre, les perspectives d'évolution y sont réduites. Beaucoup de ces emplois sont à temps partiel, avec des horaires courts et irréguliers, et s'accompagnent donc souvent d'une faible rémunération. On voit donc croître les inégalités entre les femmes qui sont qualifiées et ont un accès au marché du travail favorable, elles peuvent sous-traiter les tâches domestiques et la garde de leurs enfants parce qu'elles disposent de moyens financiers suffisants, et celles qui ne sont pas qualifiées et qui, lorsqu'elles ont de jeunes enfants, sont incitées à se retirer du marché du travail et voient donc leur degré d'employabilité se réduire, ou encore qui occupent des emplois de service pour permettre aux premières de travailler.

Un niveau d'éducation supérieur à celui des hommes... en moyenne

Les dernières décennies ont vu le niveau de formation des femmes s'accroître considérablement. Sur la base d'un modèle générationnel, Louis Chauvel (2004) explique la dynamique des évolutions de la hiérarchie scolaire par sexe. Si les générations de la première moitié du XX^{ème} siècle étaient marquées par un faible investissement dans l'éducation des filles au profit des garçons, cette tendance s'est profondément modifiée au fil du temps. Désormais, non seulement le niveau de diplôme des femmes a rattrapé celui des hommes, mais il l'a même dépassé. En 1997, 24,3 % des femmes actives, contre 21 % des hommes actifs, avaient un diplôme supérieur au baccalauréat, toutes générations confondues (Colin, 1999). Étant donné qu'en France la dotation scolaire est fixée au-delà de 25-30 ans, c'est donc principalement le renouvellement des générations qui explique le bouleversement de la hiérarchie. L'auteur souligne que les pays latins, dont la France, ne valorisent pas suffisamment l'acquis professionnel, ce qui fige tôt dans la vie le potentiel de carrière de chaque génération.

Il s'avère que si en moyenne le niveau d'éducation des filles est supérieur à celui des garçons, il n'en est rien pour le haut de la pyramide des diplômes. Ainsi, les filles restent très peu représentées dans les grandes écoles (ENA, Polytechnique et plus généralement les grandes écoles techniques...), qui fournissent l'essentiel des postes de la haute fonction publique où les femmes restent sous-représentées.

Taux d'accès à la licence : Voir tableau

...Mais des salaires qui ne suivent plus

Les femmes ont désormais en moyenne un niveau d'éducation supérieur à celui des hommes, mais elles n'en récoltent pas les fruits en termes de salaire. Certes, la tendance longue est au rattrapage des salaires féminins : en 1960, le salaire moyen des femmes à temps plein représentait moins de 65 % de celui des hommes, contre 72,3 % en 1980 et plus de 80 % en 2000 (INSEE, 2000) (12). Néanmoins, depuis le milieu des années 1990, le phénomène s'essouffle et l'écart de salaire entre les femmes et hommes ne se réduit plus, et ceci alors même que leur niveau de diplôme devient en moyenne plus élevé que celui des hommes (le salaire moyen des femmes exprimé en pourcentage de celui des hommes était de 81,3 en 1995 et 81,6 en 2000, INSEE, 2000).

Les analyses des facteurs explicatifs de l'écart de salaires offrent un outil indispensable pour comprendre les freins à l'égalisation des rémunérations entre les femmes et les hommes. Ponthieux et Meurs (2004) décomposent l'écart de salaire expliqué en quatre composantes :

- le capital humain qui correspond au niveau de diplôme et à l'expérience professionnelle acquise ;
- le nombre d'heures de travail ;
- le secteur et la qualification des emplois ;
- une composante « secteur public ».

La part inexpliquée est assimilée à de la discrimination pure. En France, elle représente un quart de l'écart de salaire, le salaire moyen des hommes étant supérieur de 30 % à celui des femmes. Ce niveau est assez faible au regard de ce qui prévaut chez ses partenaires européens (13).

Concernant la partie expliquée de l'écart de salaire, il ressort de l'étude que le nombre d'heures travaillées est le facteur explicatif le plus important. Ceci confirme les conséquences fâcheuses des politiques d'incitation à l'embauche de travailleurs à temps partiel, qui ont affecté le salaire des femmes relativement à celui des hommes. Vient ensuite le secteur et la qualification, en effet, l'accès aux diplômes reste très segmenté selon le sexe et les filières investies par les filles ne sont pas les plus rémunératrices : les sciences dites « dures » se sont peu féminisées. Enfin, les composantes « secteur public » et « capital humain » n'expliquent que faiblement l'écart de salaire entre les sexes. Au final, de Curraize et Hugounenq (2004), considèrent que la définition de la discrimination sure utilisée dans les travaux empiriques est restrictives.

La France dans l'Europe : élève moyen, peut mieux faire

En termes de taux d'emploi féminin, la France a une position médiane en Europe. Certes, les femmes y travaillent davantage que dans les pays du Sud. En outre, le taux de fécondité reste l'un des plus élevés d'Europe. Mais cela ne doit pas faire oublier que les performances, en termes d'égalité des sexes, des pays nordiques sont bien supérieures aux nôtres. Le tableau 2

TABLEAU 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
Finlande	81,6	83,8	79,2
Danemark	84,1	88,4	79,8
Autriche	84,1	89,9	78,4
Royaume-Uni	80,6	87,4	73,7
Allemagne	78,7	85,5	71,7
Portugal	81,6	89,4	74,0

<i>France</i>	79,5	87,3	71,8
Pays-Bas	82,8	91,8	73,6
Belgique	76,5	86,1	66,8
UE15	77,2	86,8	67,4
Irlande	76,1	87,3	64,9
Luxembourg	79,1	93,4	64,6
Espagne	70,1	85,8	54,2
Italie	70,1	86,0	54,0
Grèce	71,1	88,6	54,4

Source : Milewski, 2004, EUROSTAT, EFT.

Le pays indiqué en italique représente la médiane européenne et les chiffres en gras correspondent à la moyenne européenne.

indique que l'écart entre le taux d'emploi des femmes et des hommes en France est inférieur à la moyenne européenne (15 contre 19,4, exprimé en points de pourcentage). La France n'est pas pour autant dans le peloton de tête, elle partage les pays membres en deux groupes de taille égale : l'un, très inégalitaire, constitué des pays du Sud, des Pays-Bas, de la Belgique, de l'Irlande et du Luxembourg, et l'autre composé des pays nordiques et germaniques, du Royaume-Uni et du Portugal (14).

Le temps partiel est fortement développé dans les pays nordiques, ce qui rend la comparaison peu significative. Mais comparer les niveaux de taux d'emploi à temps partiel est difficile dans la mesure où le temps partiel peut être plus ou moins long selon les pays. Wagner (2004) propose un tableau qui permet de comparer la position relative des pays européens selon les différences de durées de travail et de taux d'emploi entre les femmes et les hommes

TABLEAU 3

Typologie des pays selon le niveau d'emploi féminin et l'écart de durée de travail entre femmes et hommes

Différence des durées de travail effectives des	Niveau du taux d'emploi féminin
---	---------------------------------

hommes et des femmes	Moyen	Haut
Grande	Autriche, Pays-Bas	Royaume-Uni
Faible	Portugal, <i>France</i>	Danemark, Finlande, Suède

--	--	--

Note: le taux d'emploi féminin est dit " bas " s'il est inférieur à 54 % ; " moyen " s'il est compris entre 54 et 60 % et " élevé " s'il est au dessus de 60 %. La différence de durée de travail est dite " faible " si elle est inférieure de 8 heures et " grande " si elle est supérieure à 8 heures.

Lecture du tableau: la France est un pays dans lequel le taux d'emploi féminin est moyen relativement à ses partenaires européens et où la différence de durée de travail entre femmes et hommes est plutôt faible.

Source : Wagner, 2004.

Les travaux de Wagner indiquent que la France occupe une position moyenne concernant le taux d'emploi de femmes, mais pour ce qui concerne la durée du travail, l'écart entre femmes et hommes reste faible. Cette comparaison européenne permet de nuancer l'importance du temps partiel en France relativement à d'autres pays. Cependant, étant donné qu'il s'est fortement développé durant les années 1990, la vigilance reste de mise. Wagner considère ainsi que la France, à l'instar de la Belgique, est un pays dans lequel le modèle de Monsieur Gagnepain, l'homme unique pourvoyeur de ressources, est atténué. L'auteur offre donc un tableau plus favorable à l'égalité des sexes en France que celui qui prévaut dans les pays continentaux, dans lesquels le modèle en vigueur est celui de Monsieur Gagnepain dont l'épouse travaille à temps partiel, et encore plus favorable si l'on considère les pays du Sud, qui offrent toujours le modèle traditionnel pur, où la femme ne travaille pas du tout. En revanche, elle reste à la traîne derrière les pays nordiques dans lesquels le modèle est celui des deux actifs apporteurs de ressources (Gagnepain universel).

Concernant le chômage, si l'écart entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes a eu tendance à se réduire au cours des dernières années, la position de la France au sein de l'Europe est loin d'être satisfaisante. Le graphique suivant montre qu'elle se situe au dessus de la moyenne européenne juste derrière les pays les plus inégalitaires, à savoir les pays du Sud **Voir tableau.**

Comment expliquer que les performances de la France ne soit pas meilleures en termes d'égalité entre femmes et hommes sur le marché du travail relativement à ses partenaires ? De nombreuses raisons peuvent être avancées. Les différences dans la prise en charge de la famille et la répartition des tâches au sein du couple offrent des éléments de réponse. En France, le partage du travail domestique reste très inégalitaire relativement à la Suède (Anxo, Flood et Kocoglu, 2002).

La France a la réputation d'être un pays ayant une politique familiale généreuse. Les dépenses publiques vers les familles représentent 3 % du PIB et les enfants sont scolarisés dès 3 ans, contre 6 ans dans de nombreux pays. Mais la prise en charge de la petite enfance est bien moins satisfaisante que celle offerte dans les pays nordiques, où l'enfant se voit garantir une place en crèche dès 1 an (ou 18 mois selon les pays) (Périer, 2004). La pénurie de places en crèche persiste en France et ceci bien qu'elle soit dénoncée vivement depuis deux décennies. Les mesures à venir n'inverseront pas cette tendance puisque le fonds d'investissement pour la petite enfance, créé en 2000, a été réduit de 15 % et s'élève désormais à 200 millions d'euros.

Dans ce contexte, où l'offre de modes de garde est insuffisante pour satisfaire la demande, l'APE pèse lourdement sur l'activité des mères. Elle représente désormais 3 milliards d'euros. Ce congé parental rémunéré est plus long que partout ailleurs en Europe (sauf en Allemagne), ce qui implique une perte d'employabilité plus importante pour le bénéficiaire. Son indemnisation est forfaitaire et peu élevée, ce qui renforce l'effet des inégalités de salaires au sein du couple lorsqu'il décide lequel des deux parents doit s'arrêter de travailler pour élever l'enfant. Il ne comporte aucun volet d'incitation pour le père à y recourir, contrairement à ce que font d'autres pays (instauration de « quotas de pères » dans les pays nordiques par exemple). La France a donc beaucoup à apprendre de ses partenaires dans ce domaine (voir

le débat sur le congé parental, Périvier, 2004).

À quand l'égalité ?

Que peut-on dire aujourd'hui des inégalités en France entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ?

Premièrement, on ne peut pas nier les progrès réalisés en matière d'activité des femmes et d'accès à l'indépendance financière. Cependant cette progression s'est interrompue bien avant que l'égalité ne soit atteinte. Selon l'étude de Louis Chauvel (2004), la tendance actuelle montre qu'il faudrait attendre encore 30 ans pour atteindre l'égalité en termes de rang social (15), et un siècle pour ce qui concerne les salaires. En termes quantitatifs, l'écart entre le taux d'activité des femmes et des hommes semble se stabiliser à un niveau défavorable aux femmes. En termes qualitatifs, le développement du temps partiel a mis à mal l'indépendance des femmes et les emplois qui se sont créés à leur profit sont des emplois plutôt moins qualifiés et souvent précaires. Pour les plus qualifiées, le plafond de verre persiste. Les écarts de salaires ne se réduisent plus.

Deuxièmement, la situation de certaines femmes s'est dégradée : les mesures de type APE favorisent le regain du modèle de la femme au foyer. Le mode de développement des systèmes de garde accentue la dualisation sur le marché du travail entre les femmes qualifiées et celles peu qualifiées, et accroît les inégalités intra-genre. En outre, les emplois dans le secteur social ou celui des services aux personnes restent majoritairement occupés par des femmes ; le marché du travail est toujours segmenté.

Enfin, l'inégal partage des tâches domestiques au sein des couples n'a guère fait de progrès, ce qui bloque les carrières des femmes relativement à celles des hommes, puisqu'elles subissent encore et toujours une « double journée ».

Peut-on se contenter de cette situation avec les dérives qu'elle comporte ? Peut-on affirmer que l'essentiel est fait ? Il semble qu'au contraire sur le marché du travail, comme dans d'autres domaines, la vigilance soit de mise et que les mesures favorisant l'égalité entre les sexes restent plus que jamais d'actualité.

Mots clés :

EGALITE PROFESSIONNELLE * Egalité entre les hommes et les femmes * Généralités * Bilan * Perspective

(1) Je remercie Louis Chauvel, Gérard Cornilleau et Maxime Parodi pour leur relecture attentive et leurs conseils avisés. Je reste néanmoins seule responsable des idées émises dans ce texte.

(2) Des publications ont déjà fait état de cette question (rapport du CAE, 1999, « Marché du travail, Genre et Société... »), mais des bilans réguliers sont loin d'être superflus.

(3) Néanmoins, les femmes qui cumulent APE et congé parental retrouvent leur emploi au terme du congé.

(4) Pour être éligible à l'APE, un minimum d'activité passée est requis. La période d'APE rang deux est assimilée à une période d'activité dans les critères d'attribution de l'APE rang trois. *De facto*, toute personne éligible à une APE rang deux l'est à une APE rang trois (pour plus de détails sur les critères d'éligibilité voir le débat sur le congé parental, Périvier, 2004).

(5) Les conditions d'éligibilité en termes d'activité passée ont été resserrées.

(6) La durée hebdomadaire du travail devant être comprise entre 18 et 32 heures.

(7) Cependant, l'étude de Fagnani et Letablier (2003) montre que l'effet de la réduction du temps de travail sur la conciliation vie familiale et vie professionnelle a été d'autant plus favorable que l'organisation du travail était régulière ; elle a agi comme un révélateur des inégalités dans ce domaine entre les salariés.

(8) Pour une personne travaillant à mi-temps au SMIC, la prime sera de 373 € par an pour un revenu annuel de 5 620 €, et accroît donc ses revenus de 6,6 %. Pour les personnes travaillant plus d'un mi-temps, la surprime diminue et s'annule au niveau d'un temps plein.

(9) Le niveau de chômage correspond au nombre de chômeurs.

(10) Il s'agit des personnes qui se déclarent spontanément chômeuses et qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine de référence et qui déclarent ne pas rechercher d'emploi pour des raisons particulières (Gonzales-Demichel et Nauze-Fichet, 2003).

(11) Ces raisons étant principalement : grossesse, congé maternité, garde d'un enfant en bas âge...

(12) Ces chiffres portent sur les salariés à temps complet du secteur privé et des entreprises publiques. Ils proviennent de la publication de l'INSEE : « Séries longues sur les salaires », 2000.

(13) En Allemagne, par exemple, l'écart de salaire est de 60 %, et la discrimination pure correspond à presque 40 % de cet écart.

(14) Le Portugal est un pays à part dans la mesure où l'activité des femmes se concentre encore largement dans le secteur agricole (Périvier, 2004).

(15) La hiérarchie en termes de rang social est établie à partir des CSP.