



En raison de son poids et afin de faciliter son téléchargement, le rapport a été découpé en deux fichiers. Pour permettre la navigation entre les fichiers, utilisez la table des matières active (signets) à gauche de l'écran.

Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques

Rapport

Béatrice Majnoni d'Intignano

Commentaires

Michel Aglietta

Gilbert Cette

Compléments

Michel Glaude

Annie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier

Annexes préparées par

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

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

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

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

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

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

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

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

...

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

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

Sommaire

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

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

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

Résumé 197

Summary 203

Introduction

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pierre-Alain Muet

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

Femmes et hommes : égalité ou différences ?

Béatrice Majnoni d'Intignano

Université de Paris XII

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

(Jean-Jacques Rousseau, *Émile*).

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

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

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

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

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

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

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

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

Quels rôles ?

La reproduction

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

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

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

La sphère familiale : « terra incognita »

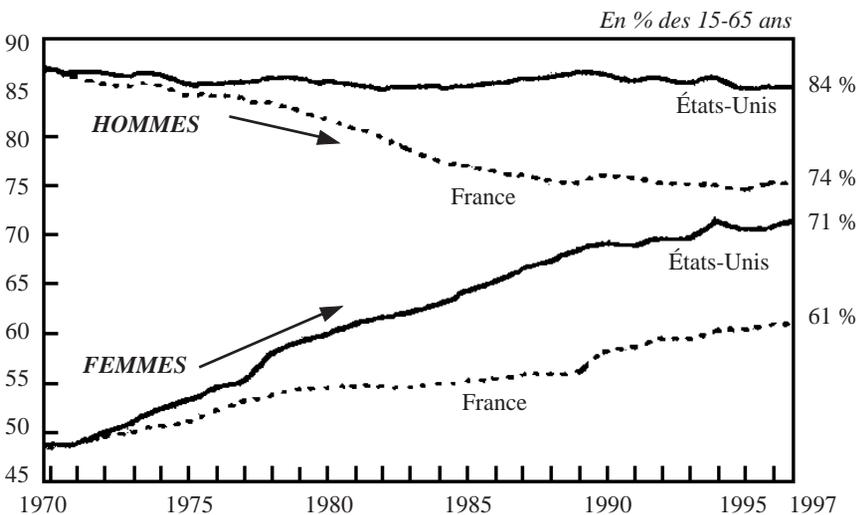
La famille joue un rôle essentiel dans la formation du niveau de vie et du bien-être, et de plus en plus elle participe à l'éducation et à la transmission du patrimoine sous son aspect « capital humain ». En ce sens elle est à la fois unité de production et de consommation. La première fonction est mal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

On peut évaluer de deux manières différentes la valeur du travail fourni à titre gratuit au sein du ménage : en le valorisant au coût de remplacement pour des tâches équivalentes (ménage, courses, promenade et répétition pour les enfant...) ou au salaire auquel pourrait prétendre celui qui fournit ce travail (coût d'opportunité) dans une activité professionnelle externe rémunérée, compte tenu de sa qualification. Dans le premier cas il s'agit de manque à dépenser, dans le second de manque à gagner. Pour les personnes non qualifiées, les deux méthodes conduisent à des résultats identiques ; pour les personnes qualifiées, la seconde mesure augmente la valeur des services familiaux. Les estimations disponibles (Clark, 1958, Becker, 1981, Kuznetz, 1981, OCDE, 1981 et Fouquet, 1981) sont anciennes et forcément imprécises, mais permettent de penser que les tâches familiales atteindraient environ la moitié du revenu national (Selon Clark et pour les États-Unis : 54 % du PIB en 1871 et 32 % en 1958, cette part diminuant avec l'industrialisation des tâches familiales traditionnelles ; selon Fouquet : 50 % du PIB en France en 1975 ; 46 % en 1998 selon l'INSEE). Elles constitueraient ainsi la part essentielle de la consommation des ménages au sens large.

La percée des femmes dans la sphère productive

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

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



Source : OCDE.

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

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

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

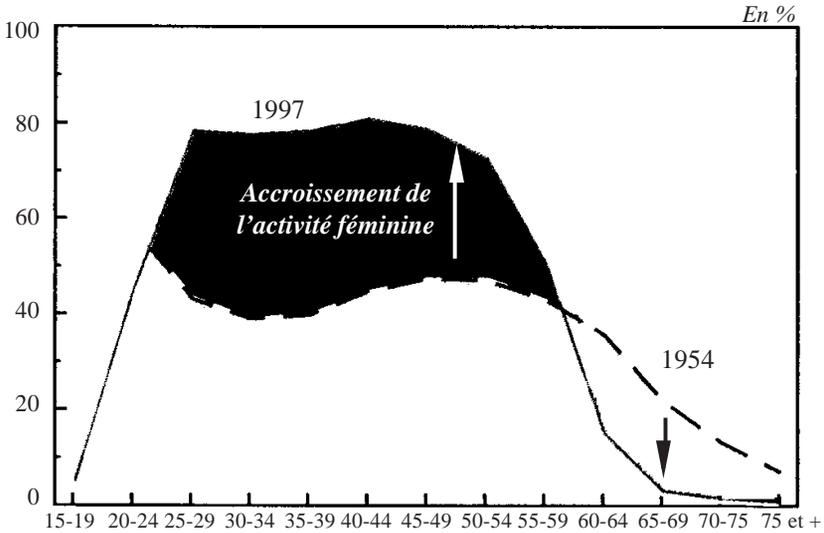
Responsables du chômage ?

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

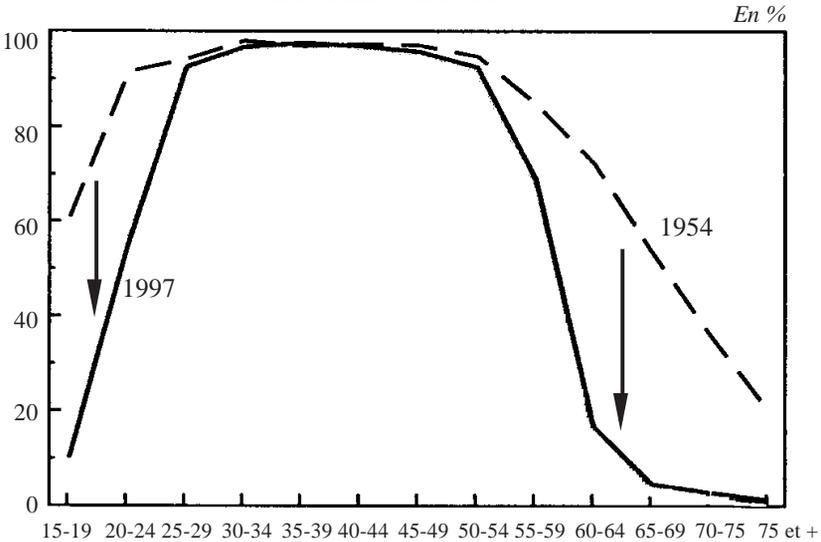
(1) Ces taux d'activité sont présentés en détail pays par pays dans le complément de Fouquet, Gauvin et Letablier dans le présent ouvrage.

2. Taux d'activité(*)

a. Femmes en France



b. Hommes en France



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

Source : INSEE.

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

En %

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

Source : OCDE, 1997.

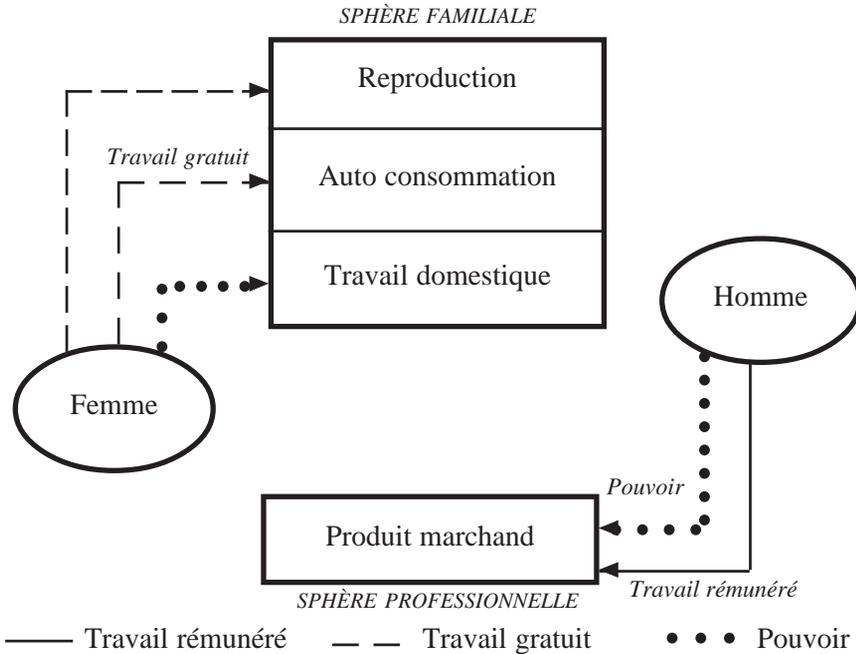
Trois modèles

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

Le modèle patriarcal

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

3. Modèle patriarcal



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

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

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

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

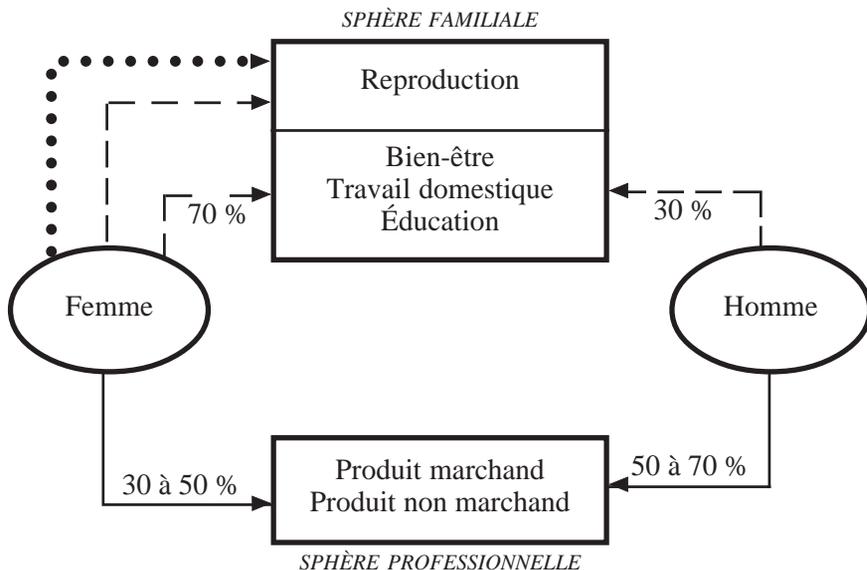
Le modèle libéral à deux carrières

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

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

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

4. Modèle libéral à deux carrières



Le modèle à deux carrières avec État-providence

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

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

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

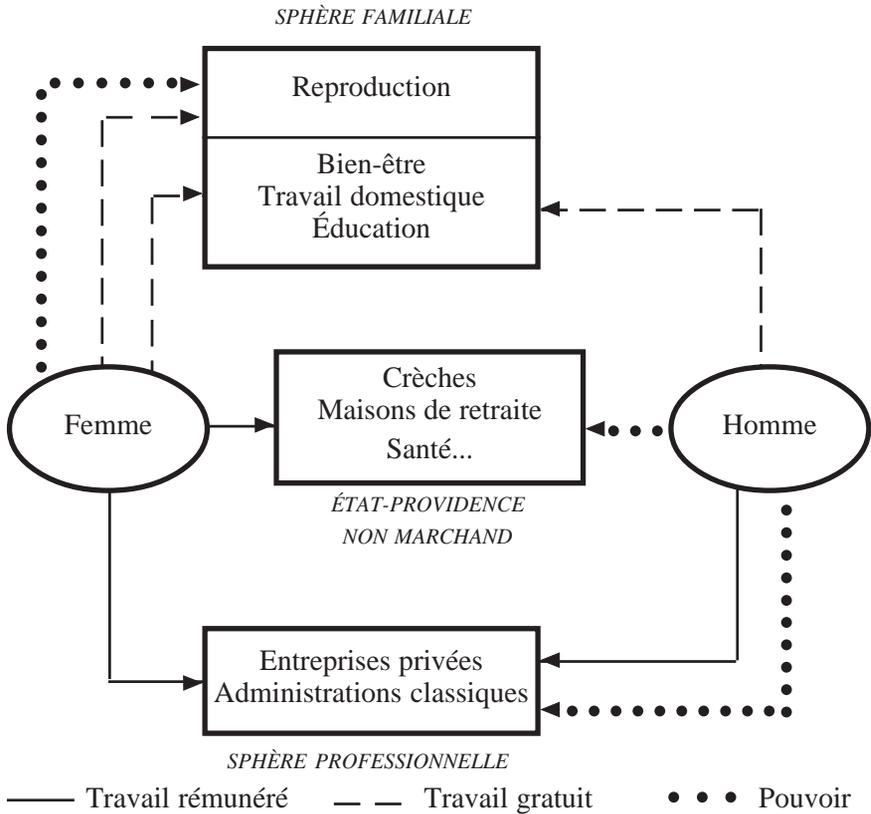
Ce modèle n'échappe cependant pas à une double forme de paternalisme :

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

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

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

5. Modèle à deux carrières avec État-providence



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

2. Répartition des ménages actifs

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

Source : INSEE, Enquête Budget familles, 1995.

1. La famille monoparentale

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

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

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

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

Taux de pauvreté (1995)

En %

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

Note : (*) Selon enfants.

Source : AER, mai 1998, INSEE.

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

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

Taux d'activité des mères seules

En %

Royaume-Uni	45
Suède	85
France	75

Source : OCDE.

Le marché du travail

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

L'offre de travail féminin

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

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

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

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

3. Espérance de vie à 50 ans

En années

	Hommes	Femmes
Marié/e	28,7	34
Divorcé/e	24,1	32
Célibataire	23,9	32,4

Source : INSEE, Données sociales

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

Effets de revenu et de substitution

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

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

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

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

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

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

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

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

Source : INSEE.

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

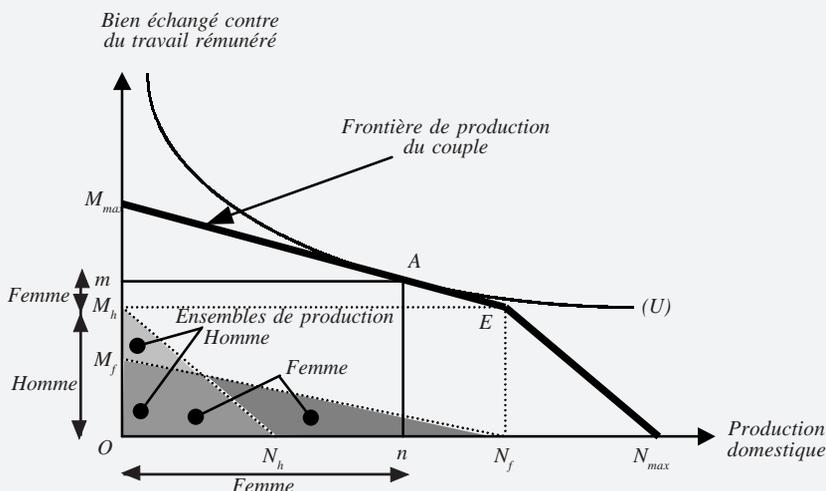
2. Le schéma néoclassique

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

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

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

Schéma microéconomique



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

3. Les coûts de l'enfant

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

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

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

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

Les objectifs modernes des femmes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La demande de travail féminin

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

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

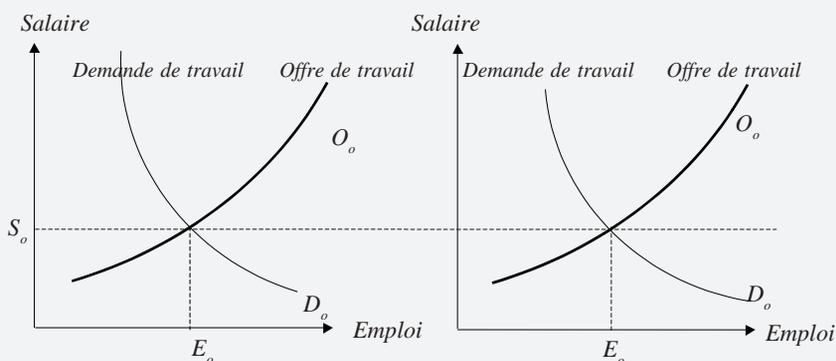
4. Discrimination, ségrégation et surqualification

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

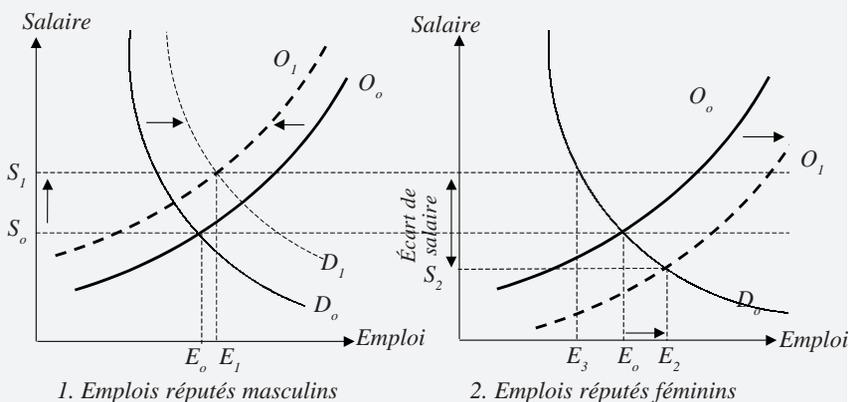
Les techniques de production et la protection sociale (au sens large : droit du travail et droits sociaux) se sont combinées pour créer deux marchés du travail et désavantager les femmes dans la société industrielle et salariale du XIX et du XX^e siècle. Les emplois réputés qualifiés et bien protégés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

Discrimination sur le marché du travail

a. Sans discrimination



b. Avec discrimination



Pour une qualification donnée, la demande de travail masculin est donc plus élevée et l'offre de travail totale plus faible qu'en l'absence de discrimination, ce qui crée une rareté artificielle. Les femmes se voyant proposer seulement les emplois réputés féminins, objets d'une offre de travail accrue de leur part, ce qui crée une abondance artificielle, comme l'illustre le graphique. La partie a du graphique fait apparaître le salaire et l'emploi (S_o et E_o) en l'absence de discrimination, avec une offre et une demande de travail O_o et D_o égales sur les deux marchés. La partie b montre l'équilibre sur chaque sous-marché avec discrimination, la demande d'emplois dits masculins augmentant en D_1 et l'offre baissant en O_1 , puisque les femmes renoncent à les obtenir. De même, l'offre de travail dit féminin augmente en O_2 , à cause des femmes découragées sur le premier marché.

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

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

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

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

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

En 1990

Indice de ségrégation, États-Unis

	Public	Privé	Industrie	Service
Par sexe	51	54	52	52
Par sexe et année d'études	-8	+16	56	46

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

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

Source : Jacobsen.

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

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

Vision pessimiste

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

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

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

Vision optimiste

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

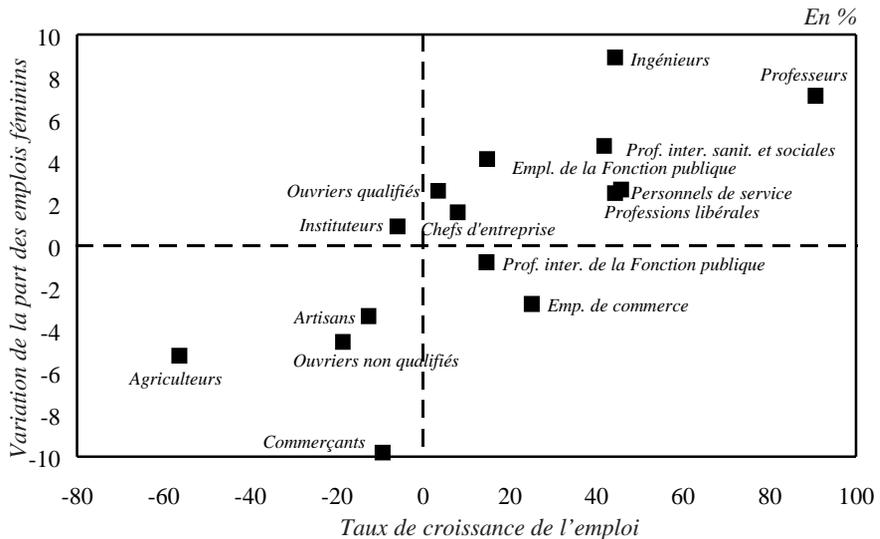
interprètes. Le pourcentage d'entreprises créées par une femme est passé de 18 à 30 % en quinze ans, et le taux de survie de ces entreprises est supérieur à celles créées par un homme. Aux États-Unis, la majorité des très petites entreprises sont créées par des femmes.

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

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

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

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



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

Source : INSEE, Enquête Emploi.

La retraite

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

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

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

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

Les écarts de salaire

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

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

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

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

- Le capital humain, lié aux diplômes et à l'expérience professionnelle, se traduit par un écart de salaire entre les sexes, plus faible chez les jeunes puisque le niveau moyen d'éducation des jeunes femmes devient égal ou supérieur à celui des hommes, et que la discrimination à l'embauche à leur égard diminue. Le profil de carrière, souvent discontinu, restreint l'accès des femmes aux avantages annexes (primes, retraite, assurance maladie complémentaire). Les hommes bénéficient de la mobilité professionnelle et géographique au moment opportun. Les femmes pâtissent souvent d'interruptions de carrière liées à une naissance ou à la mobilité de leur mari, défavorables pour leur propre promotion. C'est la différence d'expérience professionnelle qui semble avoir le plus fort effet sur le « gender gap » dans les pays anglo-saxons (Jacobsen, 1998).

- La structure des emplois est le second facteur déterminant. Les emplois féminins sont en effet concentrés dans le secteur des services et les emplois commerciaux ou d'employés, moins bien rémunérés que les emplois industriels ou les emplois d'encadrement. Mais, aux États-Unis, la différence est plus faible dans les emplois plus féminisés (- 9 % par rapport au salaire masculin), et au contraire plus marquée pour les emplois d'ouvriers, plus masculins (- 40 %), et moins importante pour les emplois de cadre (- 22 %), plus qualifiés.

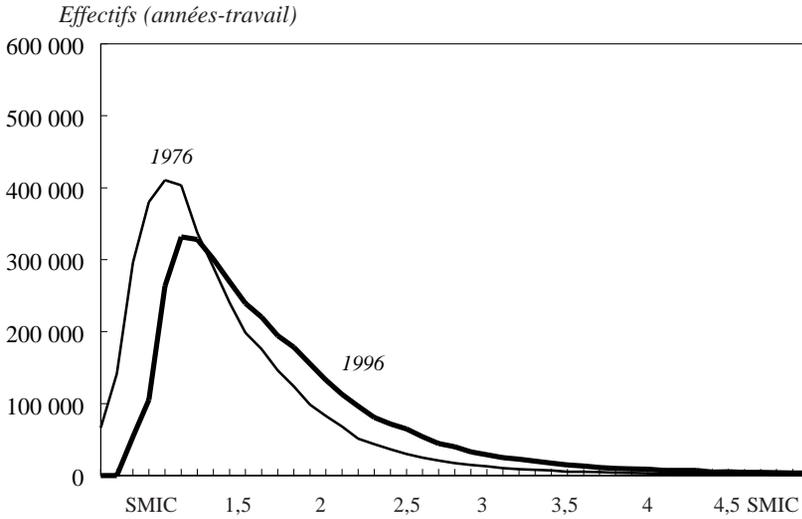
5. Salaire des femmes / salaire des hommes (temps plein)

En %

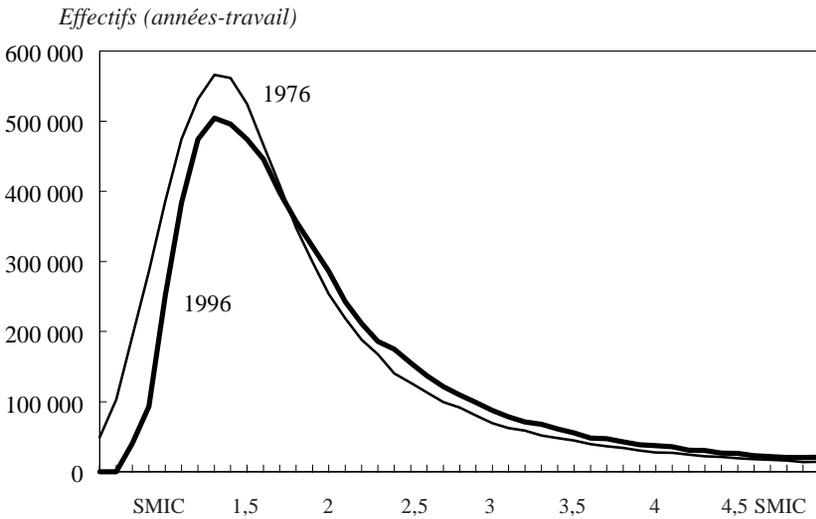
	États-Unis	France
1960	60	64
1990	70	75
1997	75	76

7. Répartition des salaires

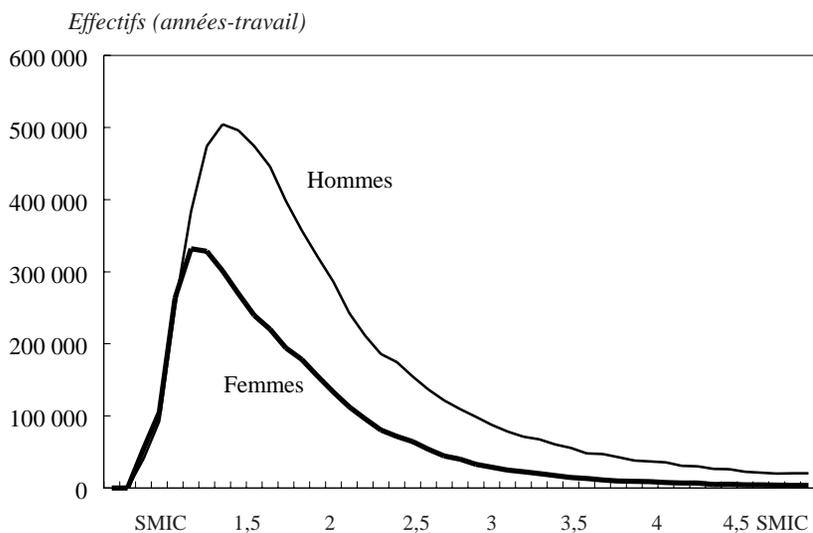
a. Femmes à temps complet



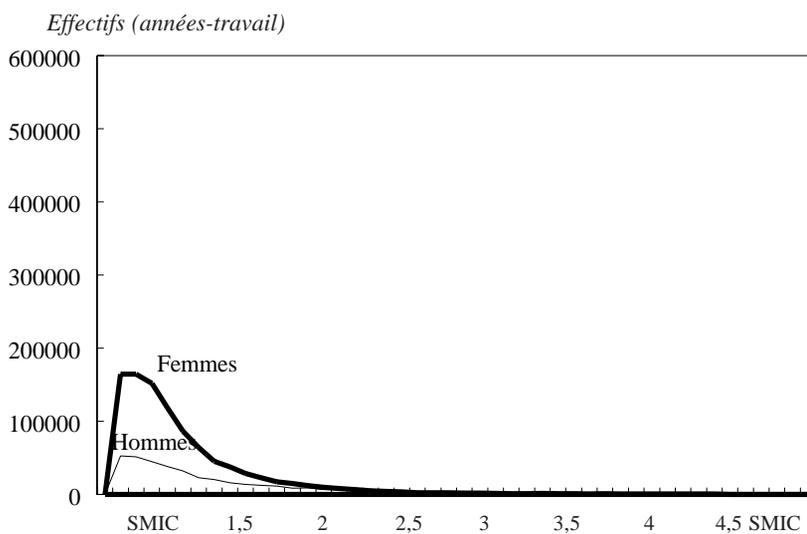
b. Hommes à temps complet



c. Femmes et hommes à temps complet



d. Femmes et hommes à temps partiel



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

Source : INSEE, DADS.

5. Pour un travail égal ?

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

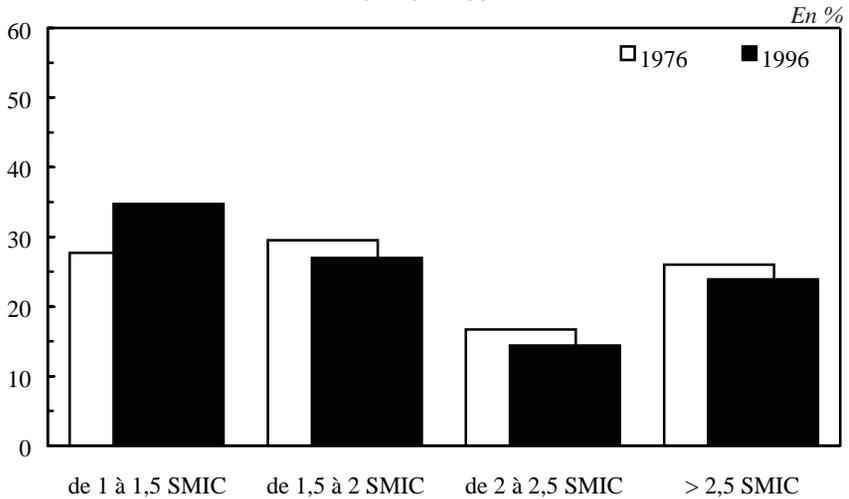
- La situation de famille et le temps de travail pénalisent depuis toujours les femmes. Toutefois, il semble que la différence s'atténue, puisqu'aux États-Unis, la surprime payée à l'homme marié s'est effondrée depuis les années quatre-vingt. L'écart de salaire a diminué surtout au profit des femmes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

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

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

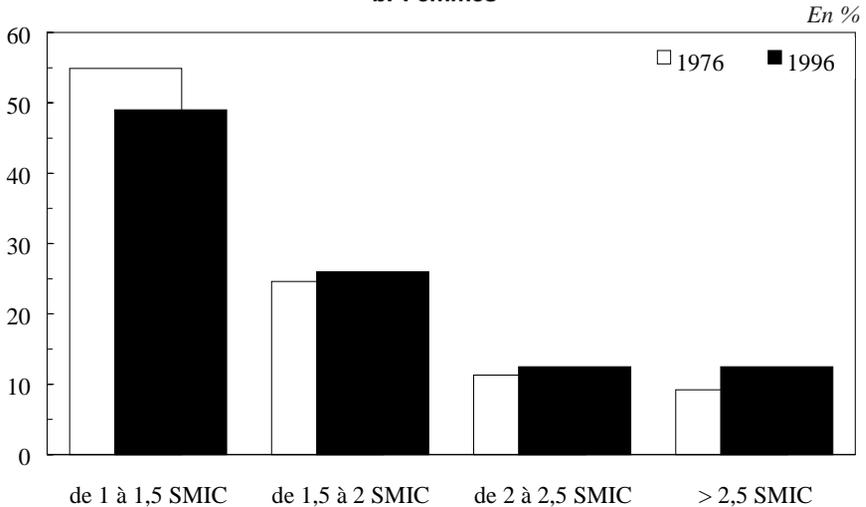
8. Évolution des effectifs salariés selon la rémunération

a. Hommes



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

b. Femmes



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

Source : INSEE, DADS.

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

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

Et demain ?

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

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

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

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

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

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

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

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

Parcours et stratégies

Le mythe de l'égalité

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

La formation initiale et la qualification

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

6. Effet du diplôme sur le salaire

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

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

Source : INSEE, Données sociales, 1996.

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

Le dilemme des « vingt ans »

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

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

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

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

7. Proportion de femmes, France (1998)

En %

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

Source : INSEE.

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

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

La question du temps

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

Le plafond de verre

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

Le temps partiel

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

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

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

8. Proportion de femmes travaillant à temps partiel

En %

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

Les temps de la vie

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

Et les jeunes ?

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

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

En %

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

Source : OCDE.

La question démographique

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

Une explication endogène de la fertilité

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

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

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

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

Trois phases

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

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

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

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

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

Politique familiale ou féministe ?

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

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

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

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

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

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

Des aides incohérentes ?

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

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

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

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

10. Aides aux mères

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

Source : Rapport Thélot, 1998.

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

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

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

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

Quelles politiques ?

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

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

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

Principes

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

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

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

Tracer le cercle vertueux

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

Valoriser le capital humain féminin

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

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

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

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

Faire respecter la loi

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

Séparer les politiques de gestion du chômage

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

Repenser les temps de la vie

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

Créer un droit de garde

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

6. L'égalité en droit

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

États-Unis

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

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

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

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

France

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

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

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

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

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

Royaume-Uni

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

Suède

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

Union européenne

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

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

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

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

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

Donner de la valeur au temps

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

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

Développer le compte épargne temps

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

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

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

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

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

Conclusion : **Une politique familiale, féministe et européenne**

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

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

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

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

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

Références bibliographiques

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

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

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