

Délégation aux droits des femmes et à l'égalité

CE DOCUMENT D'ORDRE INTÉRIEUR NE PEUT ÊTRE NI DIFFUSÉ NI PUBLIÉ

LES FEMMES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

ÉTUDE

présentée par

Mme Hélène Fauvel, rapporteure

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
I - LES MUTATIONS DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES	5
A - EMPLOI ET TRAVAIL DES FEMMES : PERSPECTIVE HISTORIQUE	5
1. Une féminisation continue de la population active	6
2. La mutation des années 1960 : féminisation et tertiarisation du salarial	9
3. Des trajectoires professionnelles plus continues	12
B - LES OBSTACLES À LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL DES FEMMES	15
1. Accès à l'emploi plus restreint et sectorisation persistante	15
2. Chômage et inactivité	17
3. Halo du chômage et sous-emploi	19
4. « Évidence » du travail masculin, « contingence » du travail féminin	22
II - UNE ARTICULATION DES TEMPS DE VIE INÉGALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	31
A - LES PRINCIPAUX FACTEURS D'INTERRUPTION D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES MÈRES	31
1. Contraintes d'organisation du temps de travail et caractéristiques individuelles (faibles qualifications et emplois plus précaires)	33
2. Une définition récente et plus précise de la catégorie des « femmes au foyer »	40
3. Discriminations au travail notamment en lien avec la grossesse et le congé de maternité	45
4. Déficit de modes de garde adaptés	49
B - VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE : UNE CONCILIATION SEXUÉE	54
1. Les charges familiales et les tâches domestiques restent l'apanage des femmes	54
2. Congé parental et parcours professionnel des mères	58
3. Une implication timide des entreprises	64
4. Avantages et limites des « modèles nordiques »	66
C - DES PAUSES ET/OU DES RUPTURES DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS	70

1. Les difficultés de gestion de la vie quotidienne pour les couples à doubles carrières.....	70
2. Les discriminations subies par les femmes seniors.....	73
III - DES PISTES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET GARANTIR LA LIBERTÉ DE CHOIX	74
A - LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS	76
1. Mettre en œuvre une politique de mixité précoce et volontariste ...	76
2. Favoriser la diversification de l'insertion professionnelle des femmes.....	77
3. Faciliter l'accès des femmes les moins qualifiées à la formation continue et/ou à la VAE... ..	78
4. ... et rendre visibles leurs compétences.....	79
5. Préparer le retour à l'emploi des femmes en congé parental	80
B - DÉVELOPPER ET DIVERSIFIER LES MODES D'ACCUEIL DES ENFANTS	82
1. Renforcer le partenariat des intervenants dans le cadre des schémas départementaux de développement des services d'accueil de la petite enfance	83
2. Encourager l'implication des entreprises.....	86
C - ENCOURAGER UNE GESTION PARTAGÉE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ENTRE LES DEUX PARENTS	87
1. Faire de la gestion partagée de la parentalité un objectif des politiques familiale et sociale	87
2. Renforcer la prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle	88
3. Prendre appui sur le succès du congé de paternité.....	90
4. Diffuser les bonnes pratiques de promotion de la parentalité auprès des salariés masculins	93
CONCLUSION.....	95
ANNEXES.....	97
Résultat des votes par groupe en réunion de délégation le 29 janvier 2014 .	99
LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	101
TABLE DES SIGLES	107
ILLUSTRATIONS	109

Le 26 février 2013, le Bureau du Conseil économique, social et environnemental a confié à la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité la préparation d'une étude sur *Les femmes éloignées du marché du travail*. La délégation a désigné Mme Hélène Fauvel comme rapporteure¹.

Pour son information, la délégation a entendu :

- Mme Monique Meron

Statisticienne à la direction des statistiques démographiques et sociales de l'INSEE.

- Mme Hélène Périvier

Économiste à l'OFCE.

- Mme Danièle Boyer

Chargée de recherches et responsable de l'Observatoire national de la petite enfance à la CNAF.

- Mmes Françoise Holder et Élise Moison

Respectivement Présidente et Déléguée générale de Force Femmes.

- Mme Annie Guilberteaud

Directrice générale du Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF).

- Mme Sandrine Meyfret

Sociologue et Directrice associée du Cabinet Alomey, Conseil en Management et Leadership.

- Mmes Ariane Pailhé et Anne Solaz

Directrices de recherche à l'INED.

- Mme Gisèle Quérité

Conseillère régionale (région Centre).

- Mme Brigitte Grésy

Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La présidente, la rapporteure et l'ensemble des membres de la délégation remercient vivement toutes ces personnes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de cette étude.

¹ L'étude a été adoptée à l'unanimité des membres présents, par 19 voix, représentant 13 groupes. Le résultat des votes figure en annexe.

INTRODUCTION

En dépit des chiffres, il y a des mythes vivaces : celui de la modernité : « maintenant les femmes travaillent », celui de la contingence : « et si elles s'arrêtaient de travailler ? », celui de la dépendance : « la famille et les enfants d'abord ». Ce sont ces légendes que nous avons voulu démonter ».

Ces propos introductifs du récent ouvrage² de Margaret Maruani et Monique Meron résument la volonté des auteures d'apporter « *une réponse sociologique et statistique au brouillage idéologique qui, de façon récurrente, occulte l'importance du travail professionnel des femmes, minimise le poids de leur contribution à l'activité économique du pays et dévalorise par là même leur statut dans la société* ».

Ainsi, si l'on veut tenter de cerner la population des femmes éloignées du marché du travail, on se heurte très vite à des incertitudes en matière de mesure et de regard. Or, comme le relèvent les auteures, le regard dépend du contexte, des valeurs et des représentations du moment. En outre, les définitions et les classements utilisés vont opérer comme autant de filtres pour mettre en lumière certains aspects de la réalité et en laisser d'autres dans l'ombre.

À cet égard, **la visibilité du travail des femmes est plus difficile à cerner que celle des hommes**. Lors de son audition, Monique Meron³ a souligné cette difficulté : au cours du XX^e siècle, certaines formes d'emploi n'ont pas ou plus été mesurées. De plus, où passent les frontières entre l'emploi repérable et le travail informel ? Quelle différence entre la femme d'agriculteur et l'agricultrice ou entre la femme de médecin et la secrétaire médicale ?

Sur les femmes en effet « *pèse toujours le soupçon rampant de l'inactivité* ».

Le titre même de cette étude, qui répond à une préoccupation exprimée par la ministre des droits des femmes, montre à lui seul combien le travail féminin est un fil rouge pour lire la place des femmes dans toutes les sociétés contemporaines.

L'objectif de la délégation en traitant ce sujet est d'abord, en s'appuyant sur la documentation disponible, de mieux cerner la notion du travail des femmes et de préciser celle de l'éloignement de l'emploi sachant que distinguer ce qui doit ou non être compté dans l'emploi ou le chômage est une interrogation qui concerne plus souvent et plus systématiquement les femmes que les hommes.

² *Un siècle de travail des femmes en France - 1901-2011*. Margaret Maruani et Monique Meron. La Découverte. Octobre 2012.

³ La première partie de cette étude fait largement référence à cette audition ainsi qu'à l'ouvrage précité.

Toujours est-il que la part des femmes dans le monde du travail au XX^{ème} siècle n'a jamais représenté moins du tiers et correspond désormais à près de la moitié de la population active.

De fait, ainsi que l'avait rappelé une précédente étude de la délégation⁴, les femmes ont toujours travaillé et ont toujours été nombreuses à le faire mais, outre la part invisible liée à l'entretien du foyer et à l'éducation des enfants ou effectuée dans l'ombre de l'activité du mari (et généralement non rémunérée), le travail des femmes ne s'est pas développé de façon linéaire.

Quelques moments sont significatifs de cette évolution cyclique : les femmes appelées à faire fonctionner le pays pendant la guerre 1914-1918, accèdent à des responsabilités et des métiers nouveaux. Mais dès la fin du conflit, elles sont les premières licenciées, renvoyées dans leurs foyers ou aux métiers dits féminins.

L'affirmation du droit au travail des femmes est une conquête encore récente : ce n'est que depuis la loi du 13 juillet 1965 que les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

Cependant, comme le soulignait l'étude évoquée plus haut, les conditions de travail peuvent, de manière ouverte ou insidieuse, freiner son développement.

« En effet, le respect du droit au travail ne se mesure pas seulement à l'aune de l'augmentation de l'activité professionnelle des femmes. La qualité de l'emploi qui leur est offert en constitue un élément déterminant.

Il en est de même pour le niveau du salaire. Tant qu'une salariée pourra dire : compte tenu de mon salaire et de ce que je dépense pour la garde des enfants et mon transport, il vaudrait mieux que je reste chez moi, son droit au travail ne sera pas respecté. De même, tant que les conditions du travail (au rendement, à la chaîne...) seront aussi pénibles et toucheront un nombre considérable de femmes, leur droit au travail sera restreint ».

La première partie de l'étude portera donc sur les mutations de l'activité professionnelle des femmes dans le double objectif de relativiser et de mieux définir la population de celles qui apparaissent éloignées du marché du travail.

Puis, sera abordé ce qui paraît bien être un facteur essentiel de cet éloignement, temporaire ou plus durable, partiel ou total, qui réside dans une articulation des temps de vie inégale entre les femmes et les hommes.

C'est à partir de l'analyse des différents freins qui restreignent le droit au travail des femmes et à la lumière d'expériences étrangères que la délégation ouvrira des pistes favorisant l'égalité des chances et garantissant une véritable liberté de choix.

⁴ 1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française. Pierrette Crosemarie. Janvier 2009.

I - LES MUTATIONS DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES

Ainsi que le rappellent Margaret Maruani et Monique Meron dans leur ouvrage précité, la « nouveauté » du travail des femmes est une légende qui ne résiste pas à l'épreuve des chiffres, y compris dans le sens moderne du mot travail, au sens de l'activité professionnelle.

Leur démonstration porte sur le XX^{ème} siècle mais bien avant le Moyen-Âge où les premières archives en attestent, un grand nombre de femmes participaient directement à la vie économique. Outre, leur concours à de nombreux travaux agricoles, elles étaient particulièrement impliquées dans l'industrie textile où six métiers apparaissaient réservés aux femmes : « *fileuses de soie à grands ou à petits fuseaux (ou l'apprentissage durait sept ans), tisserandes de soie pour couvre-chefs, fabricantes d'orfrois et d'aumônières sarrasines, ouvrières brocheuses* »⁵.

Par ailleurs, nombre de métiers employaient aussi bien des femmes que des hommes et l'on rencontrait des cordonnières qui fabriquaient des chaussures de première qualité, des savetières qui raccommodaient des vieux souliers, des corroyères qui confectionnaient des courroies et des ceintures à côté de leurs homologues masculins. Toutefois, dès cette époque, la disparité salariale était déjà latente puisque selon une ordonnance de Jean Le Bon en 1351, le salaire quotidien des femmes à Paris était au maximum de 12 deniers, alors qu'un ouvrier non qualifié en touchait 16 en hiver et 20 en été.

Cette évocation d'un lointain passé confirme que les femmes ont toujours largement contribué à la marche de l'économie même si leur apport a été plus ou moins apparent selon les époques. Rappelons aussi que leur droit d'accès à l'enseignement, de disposer librement de leurs biens, d'exercer une profession, a longtemps été brimé. En 1804, le Code Napoléon réaffirmait avec force l'incapacité juridique totale de la femme, laquelle passait directement de la tutelle de son père à celle de son mari et il a fallu attendre la loi du 13 juillet 1965 pour que les femmes puissent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur époux.

A - EMPLOI ET TRAVAIL DES FEMMES : PERSPECTIVE HISTORIQUE

Ainsi que l'a souligné Monique Meron lors de son audition « *ce qu'on observe tout d'abord, c'est que le poids de l'activité professionnelle des femmes dans le fonctionnement économique est indiscutable, tout comme sa remarquable constance, en dépit des crises et des récessions et par-delà les périodes de guerre et d'après-guerre* ».

⁵ - *Les femmes au Moyen-Âge* Jean Verdon, professeur d'histoire du Moyen-Âge à l'Université de Limoges. Éditions Jean-Paul Gisserot - 2006.

Par ailleurs, depuis la fin des années 1950, deux tendances ont caractérisé l'évolution de la structure des emplois : la tertiarisation et la salarisation du marché du travail. Au cœur de ces mutations, les femmes n'ont pas accompagné le mouvement, elles ont très fortement contribué à le produire. Et inversement, c'est parce que l'emploi devenait de plus en plus tertiaire et salarié que les femmes y ont accédé nombreuses.

1. Une féminisation continue de la population active

En un siècle, le nombre de femmes recensées comme « actives » en France a purement et simplement doublé, passant de 6,8 millions en 1901 à 13,9 millions en 2008. Dans le même temps, la part des hommes n'a que modérément augmenté : de 12,9 à 15,3 millions.

Le tableau ci-après montre que tout au long du siècle, **les femmes ont toujours représenté plus de 33 % de la population active même si d'un recensement à l'autre les méthodes de calcul fluctuent**. L'effet des guerres est perceptible mais reste éphémère avec un pic en 1921 (près de 40 %) et en 1946 (un peu plus de 38 %) mais c'est surtout à partir de 1968 que la progression apparaît désormais constante pour atteindre aujourd'hui près de la moitié de la population active.

Tableau 1 : La population active en France de 1901 à 2008 (effectifs en millions, relevés directement dans les recensements de la population)

	Hommes	Femmes	Ensemble	Part des femmes dans la population active (en %)
1901	12,91	6,80	19,71	34,5
1906	13,03	7,69	20,72	37,1
1911	13,21	7,72	20,93	36,9
1921 (87 départements)	12,53	8,31	20,84	39,9
1921 (90 départements)	13,11	8,61	21,72	39,6
1926	13,56	7,84	21,39	36,7
1931	13,71	7,90	21,61	36,6
1936	12,94	7,32	20,26	36,1
1946	12,67	7,85	20,52	38,3
1954 (concept 1946)	12,74	7,61	20,35	37,4
1954 (concept 1954)	12,71*	6,64	19,35	34,3
1962	13,17	6,59	19,76	33,4
1968	13,55	7,14	20,69	34,5
1975	13,97	8,25	22,22	37,1
1982	14,25	9,63	23,88	40,3
1990	14,23	11,04	25,28	43,7
1999	14,38	12,18	26,55	45,9
2008**	15,25	13,92	29,16	47,6

Champ : population active occupée + population au chômage, y compris le contingent, en métropole.

*Recalculé en ajoutant le contingent (ce qui induit quelques doubles comptes, les personnels du contingent ayant déjà travaillé étant parfois déjà comptés dans leur ancienne profession).

**Les recensements du XXIème siècle résultent de cinq années d'enquêtes, ainsi le recensement dit « 2008 » est une compilation pondérée des années 2006 à 2010.

Sources : recensements de la population 1901 à 2008.

On note par ailleurs une rupture en 1954 liée à la modification de la définition de la population active agricole⁶. La part des femmes dans la population active en général chute ainsi de trois points (de 37,4 % à 34,3 %).

Sous l'effet d'un simple changement de décompte, les agriculteurs en activité sont ainsi passés de 3 568 000 à 3 338 000, les agricultrices de 2 790 000 à 1 820 000 soit un million de femmes « gommées » du jour au lendemain.

On a là un premier exemple de la relativité de la mesure du travail des femmes et de la part d'invisibilité qui s'y attache. Les modalités de décompte créent ainsi des illusions d'optique en négatif en 1954, mais aussi en positif dans la dernière décennie puisqu'influencées par les objectifs dictés par l'Europe en termes de taux d'emploi, les statistiques du début du XXIème siècle font la « chasse à l'emploi ». Ainsi, dans les enquêtes et les recensements de l'Insee, quelques heures de travail suffisent à compter une personne en emploi.

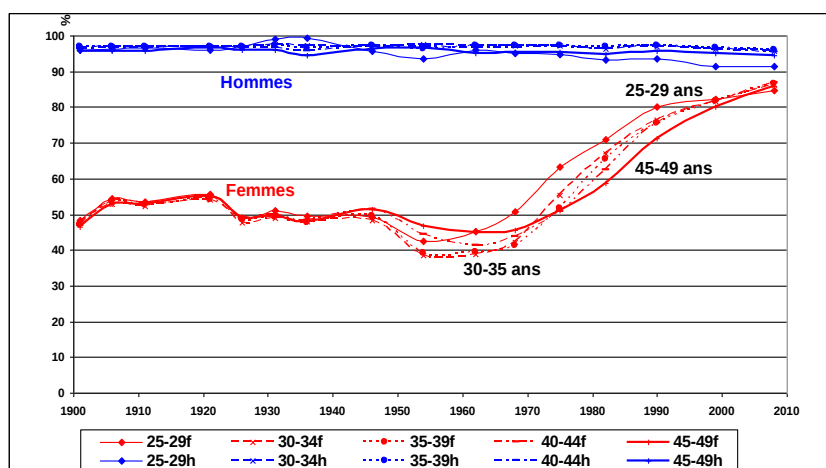
Au-delà des effets sur la mesure de l'activité féminine, nous cernons mieux aussi le champ de cette étude : à partir de quelles représentations, de quelles prescriptions sociales construit-on ce que l'on reconnaît aux femmes comme du travail ?

Le cas des agricultrices/femmes d'agriculteurs est certainement emblématique et caricatural mais c'est aussi à cette aune qu'il convient d'aborder la notion d'éloignement du marché du travail.

Il apparaît enfin que le creux de l'activité féminine aux âges de la parentalité n'a pas toujours existé comme le confirme le graphique ci-après :

⁶ - Jusqu'en 1954, toutes les personnes (essentiellement les épouses) vivant avec un agriculteur étaient comptées comme participant à l'exploitation. À partir de 1954, seules les femmes se déclarant comme telles ont été recensées comme agricultrices.

Graphique 1 : Évolution des taux d'activité par sexe et par âge de 25 à 49 ans



Source : *un siècle de travail des femmes en France de 1901 à 2011*. Margaret Maruani et Monique Meron - Éditions La Découverte - Octobre 2012.

Pour les hommes on observe une belle constance. Pour les femmes, on note une certaine continuité au début du siècle puis un creux surtout pour les 30 à 35 ans et enfin une remontée de l'activité féminine, voire un rattrapage très important par rapport aux hommes.

2. La mutation des années 1960 : féminisation et tertiarisation du salariat

Au début des années 1960, 13,2 millions d'hommes et 6,6 millions de femmes étaient répertoriés comme actifs. Une différence du simple au double les séparait. En 2011, la différence existe toujours mais elle s'est considérablement réduite : 14,8 millions d'hommes et 13,5 millions de femmes sont comptés sur le marché du travail. Entre 1962 et 2011, le nombre d'hommes au travail a augmenté de 1,6 million, celui des femmes s'est accru de près de 7 millions.

Ainsi que le résume Monique Meron : « *Au-delà du saut quantitatif, les chiffres nous disent le rééquilibrage de la répartition des sexes sur le marché du travail sur un fond de généralisation du salariat. Ils nous suggèrent également le poids de l'activité féminine dans les recompositions du monde du travail : depuis près d'un demi-siècle, les femmes constituent l'essentiel de l'extension des forces de travail de ce pays* ».

On notera que la plupart des pays de l'Union européenne ont connu, à des degrés divers, le même phénomène à la même époque comme le confirme le tableau ci-après.

Tableau 2 : Taux de salarisation, Union Européenne, 1983-2010 (en %)

	Hommes			Femmes		
	1983	2000	2010	1983	2000	2010
Europe des Quinze	-	81,1	80,1	-	88,3	88,9
Europe des Vingt-Sept	-	-	79,8	-	-	87,6
Allemagne	87,7	86,8	85,9	86,9	92,2	91,6
Autriche	-	85,7	84,4	-	87,5	88,9
Belgique	82,1	82,3	83,1	80,8	86,2	88,4
Danemark	81,5	87,9	88,8	90,2	94,3	94,9
Espagne*	70,7	77,6	79,5	66,9	83,0	87,3
Finlande	-	82,3	82,1	-	91,1	90,7
France	81,9	86,1	85,2	84,3	91,7	92,5
Grèce	50,2	56,5	60,7	44,6	61,5	68,2
Irlande	69,7	74,3	75,3	85,8	91,2	92,4
Italie	69,8	68,2	70,3	73,7	78,1	81,4
Luxembourg	88,3	89,2	90,7	85,7	92,6	94,0
Pays-Bas	87,7	87,4	83,6	88,3	90,6	89,6
Portugal*	70,3	72,9	75,7	64,8	75,5	80,8
Royaume-Uni	86,5	84,7	81,4	93,8	92,6	90,7
Suède	-	84,1	84,6	-	94,1	93,5

*Espagne et Portugal : 1987 au lieu de 1983.

Source : Eurostat, *Enquêtes sur les forces de travail*, extraction 2010 (données en moyennes trimestrielles1), calculs des auteures.

Cette croissance de l'activité féminine est sous-tendue par deux évolutions majeures : la salarisation et la continuité des trajectoires professionnelles des femmes.

Le processus de salarisation est induit par deux mouvements :

- Un mouvement d'entrée dans le monde du travail par le salariat de femmes précédemment inactives. C'est le plus important puisqu'il est constaté dans neuf cas sur dix ;
- Un mouvement de transfert du travail non-salarié vers le salariat. Là, il s'agit d'agricultrices, d'artisans ou de commerçantes, qui soit se déclarent comme telles, soit deviennent salariées dans d'autres secteurs.

Pour les femmes, le salariat se traduit aussi et surtout par une modification du statut social car il est synonyme pour elles d'autonomie professionnelle, financière et familiale.

Dans l'histoire de l'activité féminine, la nouveauté n'est donc pas tant le travail qui, sous des formes diverses, a toujours existé mais plutôt l'emploi salarié, c'est-à-dire une forme de travail instituée et reconnue, autonome, clairement identifiable et extérieure à l'univers domestique.

C'est à la faveur du salariat que la contribution économique des femmes, toujours importante, est passée de l'invisibilité à la visibilité.

Cette évolution est manifeste lorsque l'on considère le taux d'activité des femmes qui s'est rapproché de celui des hommes au cours des trente dernières années.

Ainsi, le taux d'activité des hommes a diminué de plus de 8 points depuis 1980 pour s'établir à 74,8 % en 2011 alors que dans la même période celui des femmes a crû de 10 points pour atteindre 66,2 % en 2011. L'écart entre leurs taux d'activité respectifs a donc connu une sensible diminution de 18 points.

Tableau 3 : Population active et taux d'activité (en moyenne annuelle)

	1980	1990	2000	2008	2009	2010	2011
Population active totale (en milliers)	23 879	24 886	26 260	27 950	28 215	28 334	28 390
Hommes	14 157	13 978	14 176	14 681	14 780	14 827	14 838
Femmes	9 722	10 908	12 084	13 269	13 435	13 507	13 552
Taux d'activité des 15-64 ans (en %)	70,0	67,1	69,0	70,0	70,5	70,5	70,4
Hommes	83,3	75,8	75,3	74,7	75,0	74,9	74,8
Femmes	56,8	58,5	62,9	65,4	66,0	66,1	66,2
15-24 ans	54,8	43,9	36,8	38,4	39,6	39,1	38,3
25-49 ans	81,9	85,9	87,8	89,4	89,5	89,4	89,1
50-64 ans	59,7	47,4	52,9	55,9	56,9	57,6	58,6
dont 55-64 ans	50,6	34,0	32,0	40,0	41,5	42,6	44,4

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 ans ou plus.

Lecture : en moyenne en 2011, 70,4 % de la population en âge de travailler (conventionnellement de 15 à 64 ans) est active (en emploi ou au chômage).

Source : Insee Portrait social 2012, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi 1980-2011.

Par ailleurs, en 2010, 93 % des femmes qui travaillent sont salariées contre 85 % des hommes. Les femmes sont moins souvent salariées du secteur privé ou

d'une entreprise publique : c'est le cas de 66,2 % d'entre elles soit près de 5 points de moins que les hommes⁷.

Le développement rapide et massif du salariat féminin s'est accompagné d'un autre mouvement de fond : le maintien continu des femmes dans l'activité. La féminisation de la population active est due, dans une large mesure, aux transformations des comportements d'activité des femmes en âge d'avoir et d'élever des enfants (25/49 ans).

Traditionnellement, c'est parmi elles que l'on comptait les éléments les moins actifs de la population en âge de travailler. Désormais et depuis des années, elles en constituent l'élément le plus dynamique. Ce taux d'activité féminin important se conjugue avec un indicateur de fécondité élevé : 2 enfants par femme en 2012 comme en 2011. Une récente publication de l'INED⁸ signale, en outre, qu'à la différence de qui s'est produit dans la plupart des pays développés, on ne constate pas en France de baisse de la fécondité liée à la crise économique, l'explication avancée étant que les politiques sociale et familiale ont amorti le choc de la récession.

3. Des trajectoires professionnelles plus continues

3.1. *La majorité des mères n'interrompent plus leur activité lorsqu'elles ont des enfants*

Au début des années 1960, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans se situait autour de 40 % ; à l'âge d'élever leurs enfants, quatre femmes sur dix seulement étaient présentes sur le marché du travail. En 2010, ce taux dépasse 85 %. Ainsi, la majorité des femmes aujourd'hui ne s'arrêtent pas de travailler lorsqu'elles ont des enfants. Il s'agit cependant d'une moyenne, les courbes d'activité détaillées, selon le niveau de diplôme, montrent tout de même que les femmes les moins qualifiées (niveau inférieur ou égal au Brevet), plus sensibles à certaines mesures de politiques publiques (l'allocation parentale d'éducation - APE - créée en 1985 et versée aux mères cessant de travailler à la naissance d'un troisième enfant puis ouverte en 1994 à partir du deuxième enfant a fait chuter, à partir de cette extension, le taux d'activité des femmes de 18 points en 4 ans), se retirent parfois temporairement ou beaucoup plus longtemps du marché du travail lorsque leurs enfants n'ont pas atteint l'âge de la scolarité. L'étude *Femmes et précarité* rapportée par Éveline Duhamel et Henri Joyeux, publiée en mars 2013, a par ailleurs souligné l'augmentation ces dernières années du risque d'enfermement dans la précarité lié à une interruption d'activité. Ce risque est d'autant plus important que celle-ci est longue et que le niveau de formation initial est faible.

⁷ *Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période*. Dares Analyses n° 015 - Mars 2012.

⁸ *France 2012 : fécondité stable, mortalité infantile en baisse*. Population et sociétés n° 498 INED. Mars 2013.

Si l'on se place dans une perspective historique, la discontinuité des trajectoires professionnelles des femmes apparaît nettement après-guerre en 1946 et persiste jusqu'en 1968 avant de s'estomper progressivement.

La période suivante, après 1968, est marquée par un rapprochement significatif de la forme des courbes d'activité masculine et féminine.

Ainsi en France, à la différence de ce qui s'est passé dans d'autres pays et contrairement à une idée largement répandue, la discontinuité de l'activité professionnelle des femmes ne constitue pas la norme traditionnelle. C'est tout au plus une parenthèse de trois décennies.

Jusqu'en 1946, environ une femme sur deux travaille quel que soit l'âge entre 25 et 50 ans : les taux d'activité oscillent entre 47 % et 55 %, le point le plus haut étant celui de 1921. Le changement de définition de 1954 (évoqué plus haut) dissocie les taux d'activité des femmes qui, ensuite, suivent des pentes différentes : les moins actives ont entre 30 et 40 ans, les jeunes adultes entre 25 et 29 ans sont les plus précoces à augmenter leur activité au fil du temps et ce sont sans doute elles qui, les premières, se tournent massivement vers le salariat.

La progression des taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est particulièrement spectaculaire (parfois près de dix points d'un recensement à l'autre) dans les années 1980 et 1990. Ensuite, elle se poursuit à un rythme plus lent, mais sans s'arrêter.

La différence avec les comportements d'activité masculins s'est donc très massivement réduite en un siècle : dans ces tranches d'âge, 86 % des femmes et 96 % des hommes sont aujourd'hui actifs, alors qu'au début du XX^{ème} siècle, la différence était cinq fois plus grande (47 % et 97 %)⁹.

3.2. Une baisse sensible d'activité professionnelle à partir du troisième enfant

Selon les dernières données disponibles exploitées¹⁰, en 2008, 90 % des femmes qui n'ont pas d'enfant de moins de 18 ans sont actives alors qu'elles ne sont que 43 % à être présentes sur le marché du travail lorsqu'elles vivent avec au moins trois enfants et que le plus jeune a moins de 3 ans.

L'activité des femmes ayant un seul enfant varie peu en fonction de l'âge de celui-ci puisque près de 90 % sont actives dans ce cas. En revanche, l'activité féminine baisse rapidement avec le nombre d'enfants lorsque le plus jeune a moins de 3 ans.

La diminution de l'activité des femmes est importante également quand la famille passe de deux à trois enfants ou plus, indépendamment de l'âge du plus jeune. Le tableau, ci-après, confirme la baisse du taux d'activité des mères de

⁹ *Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011*. Margaret Maruani et Monique Meron. La Découverte - Octobre 2012.

¹⁰ *Activité féminine et composition familiale depuis 1975*. Dares Analyses. Mai 2010 n° 027.

deux enfants lorsque le plus jeune a moins de 3 ans (64 %) et la coupure plus importante concernant les mères de trois enfants et plus. Seules 43 % d'entre elles sont actives lorsque le plus jeune a moins de trois ans, 67 % lorsqu'ils sont âgés de 3 à 5 ans et 75 % lorsqu'ils ont plus de 6 ans.

Tableau 4 : Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans en 2008 selon le nombre et l'âge des enfants, le niveau de diplôme et le type de ménage (en %)

Nombre d'enfants de moins de 18 ans	Ensemble	Pas d'enfant	Un enfant			Deux enfants			Trois enfants et plus		
Âge du plus jeune des enfants	—	—	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	6 à 17 ans	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	6 à 17 ans	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	6 à 17 ans
Hommes	96	94	98	98	98	97	98	98	96	97	97
Femmes	84	90	83	89	89	64	84	88	43	67	75
Couples	83	89	84	90	88	65	85	88	44	67	76
Familles monoparentales	88	91	72	88	92	53	80	89	34	61	73
Diplômées du supérieur	91	95	89	95	94	79	93	92	67	83	84
Diplômées du secondaire	85	90	81	91	92	58	83	92	39	71	79
Peu diplômées	71	80	62	69	81	38	68	75	20	46	61

Concepts : activité mesurée au sens du BIT en moyenne annuelle, âge atteint au 31 décembre de l'année d'enquête, nombre d'enfants de moins de 18 ans présents au domicile.

Lecture : en 2008, 79 % des femmes âgées de 25 à 49 ans, diplômées du supérieur et vivant avec deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans sont actives.

Champ : ménages ordinaires non complexes. France métropolitaine.

Source : enquête Emploi 2008. Insee, calcul Dares.

On notera, par ailleurs, que l'activité féminine est plus forte en France que dans l'ensemble de l'Union européenne quelle que soit la composition familiale, hormis pour les mères vivant avec au moins trois enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans. Dans cette dernière situation, le taux d'activité des femmes en France figure parmi les plus faibles de l'UE à 15.

En 2008, le taux d'activité des mères d'un ou de deux enfants âgés de plus de 5 ans (respectivement 89 % et 88 %) est maintenant très proche de celui des femmes sans enfant (90 %). Le taux d'activité des mères de deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans a connu une évolution plus heurtée : après une progression notoire de 1975 à 1994, on constate un recul brutal pendant trois ans puis une stabilisation et une légère progression depuis 2007.

La baisse soudaine coïncide avec l'extension de l'allocation parentale d'éducation (APE) aux parents de deux enfants en juillet 1994, qui a entraîné un retrait d'activité massif des mères concernées¹¹.

La mise en place de l'APE, en janvier 1985, au bénéfice à l'époque des seules mères d'au moins trois enfants dont le plus jeune avait moins de 3 ans, n'avait pas eu un effet aussi massif car ces femmes étaient de toute façon moins actives. Elles le sont toujours relativement peu aujourd'hui : un peu plus de 4 sur 10 en 2008 contre 2 sur 10 en 1975.

Selon les observations de la DARES, d'une manière générale, alors qu'au milieu des années 1970 l'activité des femmes dépendait fortement du nombre d'enfants, aujourd'hui elle dépend aussi beaucoup de l'âge des enfants.

B - LES OBSTACLES À LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL DES FEMMES

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail ne s'est pas opérée de manière homogène. Elle s'est accompagnée d'une forte sectorisation professionnelle et d'une concentration de l'emploi féminin sur un nombre plus limité de métiers que pour les hommes.

1. Accès à l'emploi plus restreint et sectorisation persistante

Deux études récentes de la DDFE¹² ont souligné cette double caractéristique.

Les deux déterminants principaux de l'activité féminine aux âges adultes sont la composition familiale (nombre et âge des enfants) et le niveau de diplôme alors que ces deux facteurs jouent peu ou pas sur le niveau de l'activité masculine.

L'accès à l'emploi demeure plus difficile pour les jeunes femmes faiblement qualifiées ainsi que le confirme une étude du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)¹³ : en 2009, cinq ans après leur sortie du système scolaire, près d'un tiers des jeunes femmes non diplômées et plus d'un quart de celles titulaires de CAP ou BEP sont encore sur des emplois en CDD ou

¹¹ L'APE a été créée en 1985. Il s'agit d'une prestation versée lorsque l'un des deux parents cesse son activité professionnelle pour élever ses enfants dont l'un a moins de 3 ans. Une allocation réduite peut être versée en cas d'activité à temps partiel. À l'origine l'APE ne concernait que les mères d'au moins 3 enfants puis a été étendue en 1994 aux parents de 2 enfants. En 2004, le complément de libre choix d'activité (CLCA) s'est substitué à l'APE. Au 1^{er} avril 2012, le montant mensuel de l'allocation était de 566 euros en cas de cessation d'activité. Le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) est plus court mais mieux rémunéré que le CLCA. Il ne peut être versé que pendant un an au maximum et il est réservé aux parents qui assument la charge d'au moins trois enfants. Son montant mensuel s'élevait à 810 euros au 1^{er} avril 2012.

¹² *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes*. Étude rapportée par Sylvie Brunet et Maryse Dumas. Mars 2012.

Femmes et précarité. Étude rapportée par Éveline Duhamel et Henri Joyeux. Mars 2013.

¹³ *Femmes au bord de la crise*. Bref du Céreq n° 288. Juin 2011.

en contrat aidé. Si la part de l'intérim est importante chez leurs homologues masculins, la proportion de ceux qui sont en emploi à durée indéterminée augmente deux fois plus vite pour eux que pour elles.

Cet écart est confirmé par une récente étude de l'INSEE¹⁴ qui révèle que les femmes peu diplômées, qu'elles aient ou non des enfants, peinent davantage que leurs homologues masculins - et que les femmes plus diplômées - à trouver un emploi et à l'exercer à temps plein. Ainsi en 2011, entre 20 et 29 ans, le taux d'emploi en ETP des hommes sans aucun diplôme atteint 52 %, contre 29 % pour les femmes dans la même situation.

De plus, comme le souligne une étude de la DARES¹⁵, à tous les âges, les femmes sont plus souvent recrutées en CDD : pour les moins de 30 ans, le taux d'entrée sur le marché du travail en CDD des femmes est supérieur de 62,7 points à celui des hommes, pour les 30-49 ans, il est de 11,7 points supérieur et l'est encore de plus de 10 points pour les 50 ans et plus.

Par ailleurs, les femmes et les hommes se répartissent encore très inégalement dans les différents métiers, même si un léger rééquilibrage s'observe depuis le milieu des années 90¹⁶. **Ainsi, les 21 professions les plus « féminisées » concentrent 71 % des femmes alors que les 21 professions les plus « masculinisées » ne regroupent que 50 % des hommes.** Ces proportions sont restées stables au cours des vingt dernières années. Exprimé en d'autres termes, les dix métiers employant le plus de femmes représentent à eux seuls près de la moitié (45 %) de l'emploi féminin.

En 2010, on compte en particulier plus de 95 % de femmes dans trois métiers peu qualifiés de services aux particuliers (assistantes maternelles, aides à domicile, employées de maison) et plus de 70 % parmi les agents d'entretien (catégorie qui emploie le plus de femmes : 870 000 salariées) et les employés du commerce.

Ces métiers dits « féminins » sont souvent associés à deux caractéristiques : d'une part, la proportion des personnes travaillant à temps partiel y est très significative (79 % chez les employés de maison, 68 % pour les aides à domicile et les aides ménagères) et d'autre part, il s'agit majoritairement d'emplois peu qualifiés.

Sans surprise, comme nous le verrons plus loin, **faibles qualifications, conditions de travail contraignantes et peu épanouissantes, seront largement corrélées avec des interruptions d'activité plus fréquentes lors de la naissance des enfants.**

¹⁴ *Le taux d'emploi des hommes et des femmes. Des écarts plus marqués en équivalent temps plein.* INSEE Première n° 1462. Août 2013.

¹⁵ *Les mouvements de main d'œuvre en 2011 : une rotation élevée dans le tertiaire.* DARES Analyses n° 056. Septembre 2012.

¹⁶ *Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période.* DARES Analyses n° 015. Mars 2012.

2. Chômage et inactivité

Ainsi que l'a souligné Monique Meron lors de son audition « *les chiffres du chômage servent d'indicateurs de l'état de la question sociale. Ceux qui concernent les femmes sont délicats, incertains, fragiles. L'ombre de l'inactivité plane sur la privation d'emploi : entre une chômeuse et une femme au foyer, les frontières statistiques sont quelquefois poreuses* ». L'activité professionnelle des femmes est donc bien à la fois une réalité économique et une construction sociale mais, quoi qu'il en soit, le sur-chômage féminin est une constante tout au long du XX^{ème} siècle et depuis le début du XXI^{ème} siècle.

Le tableau, ci-dessous, confirme que quelle que soit la tranche d'âge, le taux de chômage féminin est systématiquement plus élevé que le taux de chômage masculin. En moyenne, en 2011, il était de 9,7 % pour les femmes contre 8,8 % pour les hommes.

Tableau 5 : Taux de chômage par sexe et âge (en %)

	Moyenne 1990	Moyenne 2000	Moyenne 2010	Moyenne 2011
Hommes	6,2	7,2	9,0	8,8
15 à 24 ans	13,0	15,1	22,2	21,1
25 à 49 ans	5,1	6,4	7,9	7,8
50 à 64 ans	5,0	6,1	6,2	6,3
65 ans ou plus	0,9	0,0	2,5	1,1
Femmes	10,2	10,1	9,7	9,7
15 à 24 ans	18,2	17,8	23,6	23,1
25 à 49 ans	9,2	9,8	8,9	9,0
50 à 64 ans	7,3	7,1	6,5	6,7
65 ans ou plus	0,5	0,0	3,1	1,8
Total	7,9	8,5	9,3	9,2
15 à 24 ans	15,4	16,3	22,8	22,0
25 à 49 ans	6,9	8,0	8,3	8,4
50 à 64 ans	6,0	6,5	6,4	6,5
65 ans ou plus	0,4	0,0	2,7	1,4

Champ : population des ménages en France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus (âge courant).

Source : INSEE, enquêtes Emploi. Tableaux de l'économie française. Édition 2013.

Pour évaluer l'emploi, le chômage et l'activité en France, il existe depuis longtemps, différents baromètres qui cohabitent ou se succèdent dans le temps (recensement - enquêtes emploi...).

La définition elle-même du chômage a évolué et a été peu à peu précisée. Le concept officiel aujourd'hui se fonde sur la signification donnée par le Bureau international du travail (BIT).

Pour être comptée « au chômage », la personne doit « *ne pas avoir travaillé ne serait-ce qu'une heure pendant la semaine de référence (et ne pas avoir d'emploi bien sûr), être disponible dans les 15 jours pour prendre un emploi* », ce qui exclut notamment les personnes temporairement malades ainsi que de nombreuses mères qui ne disposent pas d'un recours immédiat à un mode de garde pour leurs enfants et enfin « *avoir fait des démarches effectives pour trouver un emploi* ». Le flou sur les contours de l'emploi d'une part, du chômage d'autre part, rejaillit nécessairement sur la vision globale de l'activité. C'est ce qui conduit à parler de « halo » du chômage.

De fait, plus on s'éloigne du chômage « officiel » pour regarder du côté du chômage de l'ombre (les chômeurs découragés, indisponibles ou les personnes en sous-emploi) plus on rencontre de femmes.

Le tableau, ci-après, montre que selon les définitions en vigueur des inactifs et de la population active¹⁷, en 2011, on comptait 12,6 millions de femmes et 9,1 millions d'hommes considérés comme inactifs.

Il ressort des données de ce tableau que près de 4,5 millions de femmes âgées de 24 à 65 ans sont recensées comme inactives et qu'elles regroupent vraisemblablement une grande partie des « femmes au foyer », cible principale de cette étude. On reviendra au début du II, sur cette catégorie mieux cernée par une récente étude de l'Insee.

On dénombrait, la même année, 1,312 million de femmes au chômage (au sens du BIT) et 1,300 million d'hommes.

¹⁷ On définit conventionnellement les inactifs comme les personnes qui ne sont ni en emploi, ni au chômage : jeunes de moins de 15 ans, étudiants, retraités, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler. La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi population active ayant un emploi) et les chômeurs.

Tableau 6 : Répartition de la population selon la situation sur le marché du travail en 2011 (en milliers)

	Femmes	Hommes	Ensemble	
			Effectif	Répartition (%)
Actifs	13 552	14 838	28 390	56,5
Actifs ayant un emploi	12 240	13 538	25 778	51,3
Chômeurs	1 312	1 300	2 612	5,2
Inactifs	12 681	9 176	21 857	43,5
<i>Dont :</i>				
<i>inactifs de 65 ans ou plus</i>	5 788	4 203	9 992	19,9
<i>inactifs de 15 à 24 ans</i>	2 402	2 179	4 581	9,1
Population de 15 ans ou plus	26 233	24 014	50 247	100,0

Lecture : en moyenne en 2011, 21 857 000 personnes sont inactives, soit 43,5 % de la population des 15 ans ou plus.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge courant).

Source : INSEE, enquêtes Emploi 2011.

Les travaux de Margaret Maruani¹⁸, concernant l'invisibilité et la tolérance du chômage féminin, incitent toutefois à une réévaluation du chiffrage de celui-ci dès lors que la non disponibilité et l'absence de démarches de recherche d'emploi transforment quelque 560 000 femmes qui se disent et se pensent chômeuses en autant d'inactives.

Entre chômage et inactivité, les différences sont en effet ténues en ce qui concerne les femmes. Celles-ci sont particulièrement nombreuses dans le « halo du chômage », nébuleuse qui regroupe des personnes aux statuts fluctuant entre chômage, inactivité et sous-emploi.

L'approche de cette nébuleuse revêt une particulière importance pour bien cerner la notion de « femmes éloignées du marché du travail ».

3. Halo du chômage et sous-emploi

En ce qui concerne la frontière entre chômage et inactivité, l'Insee a défini un « halo du chômage » : ce sont des personnes sans emploi qui souhaiteraient travailler mais qui ne sont pas classées comme chômeurs. Le plus souvent, c'est parce qu'elles ne recherchent pas d'emploi, quelquefois parce qu'elles attendent le résultat de démarches antérieures. Les autres recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles, soit qu'elles poursuivent des études ou suivent une formation, soit qu'elles gardent leurs enfants.

En 2011, l'Insee considère que 860 000 personnes sont dans le « halo du chômage » : 520 000 femmes et 340 000 hommes.

Le sous-emploi définit des personnes ayant un emploi mais :

¹⁸ *Travail et emploi des femmes*. Margaret Maruani. 4^{ème} édition - La Découverte. Avril 2011.

- qui travaillent à temps partiel, qui souhaitent travailler plus et qui recherchent un emploi et/ou qui sont disponibles pour travailler plus ;
- qui ont involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel, par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Fin 2011, près de 1,6 million de personnes étaient en situation de sous-emploi, soit plus de 6 % des personnes en emploi. Parmi elles, 76 % sont des femmes, soit plus d'un million de salariées. Cette proportion est en constante augmentation.

Pour les intéressées, le sous-emploi est fortement corrélé au temps partiel subi. En 2011, 82 % des salariées à temps partiel sont des femmes et 31 % des femmes salariées sont à temps partiel (contre 7% des hommes)¹⁹. Plus de la moitié d'entre elles effectuent de 15 à 29 heures par semaine.

37% des hommes et 31 % des femmes à temps partiel (soit 32 % de l'ensemble des salariés à temps partiel) déclarent être dans cette situation faute d'avoir trouvé un travail à temps complet. Les salariés à temps partiel « subi » représentent 6 % de l'ensemble des salariés : 9 % pour les femmes et 2 % pour les hommes. Ces données minimisent sans doute la situation. Une partie des salariées concernées ne déclarent pas souhaiter travailler plus car elles intègrent le fait que cette probabilité est très faible ou qu'elles ne disposent pas de solution pour faire garder leurs jeunes enfants à un prix abordable. Dans un contexte plus favorable, rien ne dit qu'elles ne souhaiteraient pas accroître leur temps de travail.

Les deux tableaux ci-après nous apportent des éléments de connaissance intéressants sur la typologie des femmes qui travaillent à temps partiel.

Le premier confirme que le nombre d'enfants à charge et leur âge sont des facteurs déterminants du travail à temps partiel. Ainsi, plus de 45 % des femmes ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, cette proportion atteignant 56 % pour celles dont le benjamin a entre 3 et 5 ans.

Pour les hommes, le nombre et l'âge des enfants à charge n'ont que peu d'influence sur le fait de travailler à temps partiel. Ils sont même plus souvent dans cette situation lorsqu'ils n'ont pas d'enfants.

¹⁹ *Le temps partiel en 2011*. DARES Analyses n° 005. Janvier 2013.

Tableau 7 : Taux de temps partiel suivant le nombre et l'âge des enfants à charge (en %)

	Proportion à temps partiel	
	Hommes	Femmes
Sans enfant	7,7	25,0
Pas d'enfants de moins de 18 ans	9,1	30,0
Un enfant		
De moins de 3 ans	4,5	26,0
De 3 à 5 ans	3,6	25,0
De 6 à 17 ans	5,5	32,3
Deux enfants		
Dont : le plus jeune a moins de 3 ans	3,7	45,6
le plus jeune a de 3 à 5 ans	3,9	39,3
le plus jeune a de 6 à 17 ans	4,2	38,5
Trois enfants ou plus		
Dont : le plus jeune a moins de 3 ans	5,6	50,5
le plus jeune a de 3 à 5 ans	4,3	55,7
le plus jeune a de 6 à 17 ans	3,8	45,7
Ensemble	6,6	31,0

Lecture : dans les ménages sans enfant, 25 % des femmes et 7,7 % des hommes sont à temps partiel.

Champ : ensemble des salariés, hors apprentis et contrats en alternance, France métropolitaine.

Source : INSEE, enquête Emploi 2011 ; calculs DARES- DARES Analyses n° 005. Janvier 2013.

Le second montre la part importante des femmes dans le temps partiel « subi » (80,4 %), particulièrement forte dans la tranche d'âge de 25 à 49 ans (58 %) et lorsque les intéressées n'ont aucun diplôme ou un niveau inférieur au baccalauréat (64 %).

On notera également la proportion significative de femmes dans le temps partiel « choisi » (84,5 %) également chez les 25-49 ans (60,3 %) mais avec une représentation plus conséquente de diplômées (34,2 % de niveau bac +2 ou plus).

Tableau 8 : Le travail à temps partiel selon le sexe, l'âge et le diplôme (en %)

	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans le temps partiel	Part dans le temps partiel "subi"	Part dans le temps partiel "choisi"	Part dans le temps complet
Sexe					
Femme	31,0	82,5	80,4	84,5	42,3
Homme	6,6	17,6	19,7	15,5	57,7
Âge					
de 15 à 24 ans	26,6	9,8	14,9	7,2	6,2
de 25 à 49 ans	16,7	59,1	58,0	60,3	68,0
de 50 à 54 ans	18,7	13,0	13,4	12,8	13,0
55 ans ou plus	24,6	18,2	13,8	19,8	12,8
Diplôme le plus élevé obtenu					
Supérieur à Bac + 2 ans	14,9	15,1	9,5	17,7	19,9
Bac + 2 ans	16,9	13,3	6,8	16,5	15,1
Niveau baccalauréat	19,8	20,7	19,8	21,1	19,3
Niveau inférieur au baccalauréat	18,4	30,9	36,1	28,6	31,5
Aucun diplôme	24,6	20,0	27,9	16,2	14,1
Ensemble	18,7	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : ensemble des salariés, hors apprentis et contrats en alternance ; France métropolitaine.

Source : INSEE, enquête Emploi 2011, calculs DARES- DARES Analyses n° 005. Janvier 2013.

La même étude révèle que ce sont surtout les salariés à temps partiel « subi » qui occupent des emplois peu qualifiés et connaissent des situations beaucoup plus précaires (29 % sont en CDD et 9 % en contrats aidés).

Enfin, les salariés à temps partiel « subi » accèdent moins fréquemment à la formation : seuls 6 % déclarent avoir suivi une formation au cours des trois derniers mois contre 10 % des salariés à temps partiel « choisi » et des salariés à temps complet.

Au regard des facteurs d'éloignement du marché du travail et notamment des motifs d'interruption d'activité professionnelle des mères qui seront abordés dans le II, il convient de préciser que la moitié des salariés à temps partiel déclarent percevoir un salaire mensuel net, primes et compléments compris, inférieur à 850 euros. Le salaire mensuel net moyen est encore plus faible pour les salariés à temps partiel « subi », puisque la moitié d'entre eux gagnent moins de 719 euros. Leur salaire moyen (746 euros) correspond à un peu plus des deux tiers de celui des autres personnes à temps partiel.

4. « Évidence » du travail masculin, « contingence » du travail féminin

Dans ses travaux, Margaret Maruani a approfondi les notions de tolérance sociale du chômage féminin et d'invisibilité du travail des femmes qui sont d'ailleurs liées. « *La réflexion sur le chômage féminin invite ainsi à s'interroger*

sur les frontières du chômage et à reconsidérer la notion d'inactivité : entre le chômage découragé et l'inactivité subie, quelles sont les différences ?»²⁰.

Pour Margaret Maruani, le chômage n'est pas l'inverse de l'emploi, il est l'envers du droit à l'emploi. Et, c'est précisément là qu'hommes et femmes divergent fondamentalement : nous vivons dans des sociétés où la légitimité à avoir un emploi n'est toujours pas la même pour l'un et l'autre sexes.

Même si les opinions sur le travail des femmes ont beaucoup évolué au cours des cinquante dernières années, une étude de l'INSEE publiée en mars 2011²¹ montrait qu'une personne sur quatre pense qu'en période de crise économique, les hommes devraient être prioritaires pour trouver un emploi avec toutefois une différence entre générations puisque 10 % des 20-24 ans approuvaient une telle priorité contre 50 % des 75-79 ans.

Cette étude montre le chemin que les mentalités doivent encore parcourir en France pour que le travail des femmes soit reconnu à égalité avec celui des hommes.

Si pour les hommes, le droit à l'emploi est évident, pour les femmes il est contingent. Cette contingence repose sur l'idéologie du « libre choix » des femmes - celui de ne pas travailler - qui continue de fonctionner en dépit du principe inscrit dans la Constitution selon lequel « *chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* » (Préambule de la Constitution de 1946 repris dans celle de 1958).

« Évidence » du travail masculin et « contingence » du travail féminin reflètent, en réalité, une construction sociale axée sur Monsieur Gagnepain, chef de famille et Madame Aufoyer, ayant-droit. Même si cette image s'est affaiblie au fil des ans sous l'effet conjoint de la hausse du niveau d'éducation des jeunes filles et de leur aspiration légitime à tirer profit de cet investissement d'une part, et des évolutions du modèle familial traditionnel d'autre part, cette construction sociale imprègne encore largement les mentalités, notamment dans certains milieux sous l'effet de pesanteurs culturelles et religieuses.

Ce droit à l'autonomie économique des femmes grâce à leur travail n'est pas encore pleinement reconnu et la notion de salaire d'appoint reste encore très présente. Les écarts de salaire qui ne se réduisent plus depuis les années 1990 restent importants et concernent tous les secteurs et toutes les catégories socio-professionnelles (voir encadré ci-après), contribuent à renforcer l'idée d'une moindre légitimité du travail des femmes. Ils appellent une politique volontariste et dans la durée tendant à faire progresser l'égalité professionnelle.

²⁰ *Travail et emploi des femmes*. Margaret Maruani. 4^{ème} édition - La Découverte. Avril 2011.

²¹ *Couple, famille, parentalité, travail des femmes. Les modèles évoluent avec les générations*. INSEE Première n° 1339. Mars 2011.

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes reflètent pour partie les inégalités sur le marché du travail entre les deux sexes. Mais ils sont aussi plus importants aux plus hautes responsabilités, en particulier dans les secteurs les plus féminisés.

D'après les données 2009 de la DARES, tous temps de travail confondus, la rémunération annuelle des femmes est en moyenne inférieure de 27 % à celle des hommes (24 % si l'on ne considère que les salariées dont le temps de travail est décompté en heures).

En comprenant uniquement les salaires des travailleurs à temps complet, le salaire net mensuel moyen d'une femme est dans le secteur privé ou semi-public inférieur de 19,7 % à celui d'un homme en 2010.

Dans la fonction publique d'État (FPE) et la fonction publique territoriale (FPT), les écarts sont un peu plus faibles (respectivement 13,9 % et 10,6 %). C'est dans le secteur hospitalier public que l'écart est le plus important avec un salaire inférieur en moyenne de 21,5 % à celui des hommes.

Quel que soit le secteur d'activité, c'est parmi les cadres que l'écart est le plus grand entre les femmes et les hommes. Sans même prendre en compte les différences de temps de travail, les femmes cadres gagnent 22,3 % de moins que les hommes dans le secteur privé ou semi-public, 21,9 % de moins dans le secteur public hospitalier, 15,2 % de moins dans la FPE et 16 % de moins dans la FPT (Cf. tableau ci-après).

Tableau 9 : Écart de salaire mensuel net entre les femmes et les hommes en 2010

Catégorie professionnelle	Secteur privé et semi-public	Fonction publique d'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Cadres	22,3	15,2	16,0	21,9
Professions intermédiaires	12,5	11,1	7,7	4,3
Employés/ouvriers	10,6	15,5	10,4	2,0
Ensemble	19,7	13,9	10,6	21,5

Lecture : en 2010 dans le secteur privé et semi-public, les femmes ont en moyenne un salaire inférieur de 19,7 % à celui des hommes.

Salaires exprimés en équivalent temps plein. France entière.

Champs :

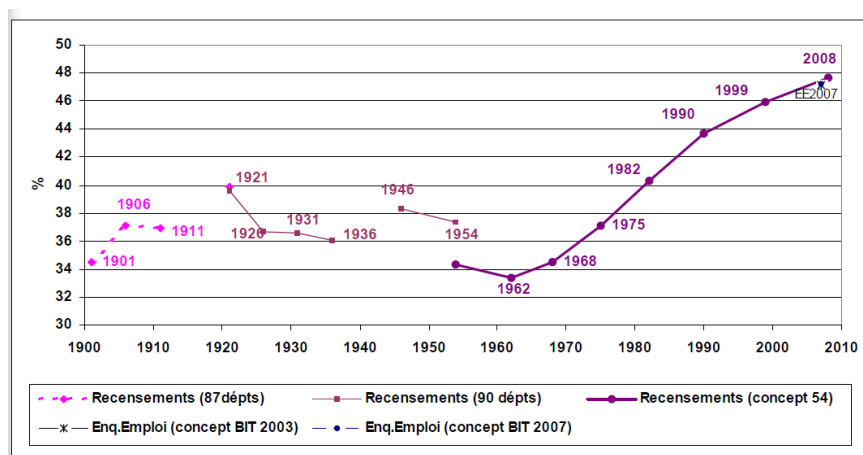
- pour le privé : secteur privé et entreprises publiques.
- pour la fonction publique de l'État : agents civils titulaires et non-titulaires de l'État.
- pour la fonction publique territoriale : salariés des collectivités territoriales.
- pour les établissements publics de santé : salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière.

Sources : DADS, SIASP, INSEE. Traitements Insee, Drees et DGAFP, département des études et des statistiques. Ministère des droits des Femmes. Chiffres clés 2012. L'égalité entre les femmes et les hommes.

Monique Meron, lors de son audition, a par ailleurs démontré à quel point la frontière du travail des femmes était affaire d'interprétation en particulier statistique.

Le graphique ci-dessous et son commentaire chiffré sont tout à fait parlants à cet égard.

Graphique 2 : Part des femmes dans la population active de 1901 à 2008



Source : Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011. Margaret Maruani et Monique Meron. Éditions La Découverte 2012.

Tableau 10 : Zoom sur la rupture de 1954

- Changement de définition des adultes (14-70 ans) sans autre occupation et vivant avec un agriculteur
- Résultats :

1954 (milliers)	Ancienne définition	Nouvelle définition	Différence
Hommes	3 568	3 338	- 230
Femmes	2 790	1 820	- 970
Ensemble	6 358	5 158	- 1 200

Source : Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011. Margaret Maruani et Monique Meron. Éditions La Découverte 2012.

C'est au recensement de 1954 que se produit une sorte d'« événement statistique » majeur qui va modifier sensiblement le récit de l'histoire du travail des femmes en France. Cette année-là l'Insee modifie la mesure de l'activité féminine dans l'agriculture.

Alors qu'il était jusqu'alors supposé que toute personne adulte, vivant avec un agriculteur et n'ayant pas d'autre activité déclarée, travaillait nécessairement dans l'agriculture, désormais, toutes celles qui ne déclarent pas explicitement exercer la profession sont considérées comme inactives. Du côté des femmes, la

baisse est considérable : dans l'agriculture près d'un million d'actives disparaissent.

« Le grand coup de balai sur les comptes du travail féminin dans l'agriculture repose, de fait, sur une hypothèse forte mais jamais énoncée : le soupçon de l'inactivité qui pèse sur les femmes ».

Celles d'agriculteurs sont ici concernées au premier chef mais c'est aussi le cas des conjointes d'artisans ou de commerçants.

4.1. Les femmes dans l'agriculture : un rôle central mais plus ou moins visible

Les femmes ont toujours joué un rôle crucial dans la vie des exploitations mais, du fait, de leur statut de conjointe ou d'aide occasionnelle, il n'a pas toujours été reconnu comme tel. Aujourd'hui, elles restent minoritaires en tant qu'agricultrices à part entière, mais leur place dans le monde agricole a nettement évolué.

La part des femmes chefs d'exploitation ou co-exploitantes est passée de 8 % en 1970 à 27 % en 2010, soit 161 500 personnes. Les femmes représentent également un quart des salariés permanents (10 400 personnes) contre 10 % en 1970²² et 33% des agriculteurs sont des agricultrices cumulant les deux statuts de chef d'exploitation et de conjoint-collaborateur.

L'évolution des statuts offerts aux agricultrices a été d'abord le moteur de la visibilité du travail des femmes qui s'est accompagné de la croissance de l'emploi au féminin en agriculture.

La création des Exploitations agricoles à responsabilité limitée (EARL), en 1985, permettant aux époux d'être associés, a été déterminante. Cette nouvelle forme juridique a, selon la sociologue Alice Barthez *« ouvert un espace d'identité a priori insoupçonné pour les épouses. En étant juridiquement des associés et pas seulement des époux, les conjoints peuvent organiser leurs relations selon une autre structure que la seule alliance matrimoniale pour individualiser leurs tâches et leurs responsabilités professionnelles »*.

Les EARL ont permis l'installation en tant qu'exploitantes des épouses d'exploitants sur la même exploitation, ce qui était jusqu'alors impossible. Le nombre d'exploitantes, à la suite de cette avancée législative, a considérablement augmenté. Encore aujourd'hui, la forme sociétaire la plus répandue en agriculture est l'EARL.

La loi d'orientation agricole de 1999 instituant le régime de conjoint collaborateur a permis également une reconnaissance professionnelle du travail des femmes et une amélioration de leur protection sociale.

²² *Les femmes dans le monde agricole*. Centre d'études et de prospective du ministère de l'Agriculture. Analyse n° 38. Mars 2012.

Un certain nombre de conjointes (8 500 femmes mariées et 7500 en concubinage en 2010 selon la Mutualité sociale agricole - MSA) continuent cependant de travailler sur l'exploitation sans statut et ne bénéficient, par conséquent, ni de protection sociale ni de droits à la retraite. Parmi ces 16 000 femmes sans statut, plus de la moitié est âgée de moins de 40 ans.

Depuis 2010, les couples peuvent également créer des GAEC (les Groupements agricoles d'exploitation en commun sont une forme sociétaire permettant plus de visibilité pour chacun des exploitants). Pour les nouvelles installées, cette modalité est plus avantageuse et offre plus de souplesse que les EARL.

Par ailleurs, l'installation en tant qu'exploitante d'une épouse d'exploitant, au moment du départ à la retraite de celui-ci, reste une démarche répandue.

Ceci explique, en partie, que près de 60 % des femmes chefs d'exploitation - aient plus de 50 ans et que l'âge moyen des exploitants soit un peu plus élevé pour les femmes (53,2 ans) que pour les hommes (49,2 ans). L'autre élément est que les jeunes femmes exploitantes s'installent en moyenne sept années après leurs homologues masculins du fait de parcours personnels différenciés, la majorité d'entre elles n'étant pas filles d'agriculteurs.

Aujourd'hui, la conjointe qui participe au travail de l'exploitation a le choix entre différents statuts :

- celui de chef d'exploitation en individuel ;
- celui d'exploitante au sein d'une société agricole (EARL, GAEC, SCEA...), c'est-à-dire qu'elle participe aux travaux de l'exploitation dans le cadre d'une société et est affiliée au régime de protection sociale agricole en tant que chef d'exploitation ;
- celui de conjointe collaboratrice qui participe effectivement et habituellement à l'activité de son conjoint sans rémunération salariale mais est couverte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- celui de salariée rémunérée dans le cadre d'un contrat de travail et bénéficiant donc d'une couverture sociale personnelle et de droits propres à la retraite ;
- enfin celui de co-exploitante et propriétaire en commun des biens de l'exploitation qu'elle dirige avec son conjoint. Ce statut social est en perte de vitesse.

La visibilité de l'activité exercée et l'étendue de la protection sociale ainsi que des droits à la retraite varient selon le statut choisi.

On notera, par ailleurs, que les listes électorales aux chambres consulaires ont désormais l'obligation législative d'être représentatives. Pour les chambres d'agriculture, cette représentativité est à hauteur de 30%, les agricultrices

représentant 30% des votants. Il en résulte que 1100 femmes y siègent depuis janvier 2013, dont 3 ont été élues présidentes d'une chambre départementale.

La clarification du statut et la présence d'agricultrices dans les organismes consulaires devraient contribuer à faire sortir de l'ombre une part importante de la population active féminine agricole.

4.2. Les femmes dans l'artisanat et le commerce : un rôle visible mais mal reconnu

Depuis toujours, les femmes ont été présentes dans l'artisanat et le commerce. Néanmoins leur reconnaissance n'a pas été systématiquement clarifiée juridiquement et beaucoup sont restées dans l'ombre surtout les conjointes d'artisan.

La loi du 10 juillet 1982 relative au conjoint d'un chef d'entreprise artisanale ou commerciale, a constitué une avancée significative en officialisant le travail accompli par les épouses dans l'entreprise familiale et en leur ouvrant la possibilité d'opter entre trois statuts : conjoint salarié, conjoint collaborateur, conjoint associé. À la suite de la loi du 5 août 2005, cette option est devenue une obligation depuis le 1er juillet 2007.

Le conjoint salarié est titulaire d'un contrat de travail avec rémunération et couverture sociale.

Le conjoint associé participe à la constitution du capital social de l'entreprise.

Le conjoint collaborateur exerce une activité régulière au sein de l'entreprise sans percevoir de rémunération. Il est ayant-droit de son conjoint artisan chef d'entreprise au titre du régime d'assurance maladie maternité. Afin de se constituer des droits propres, il a obligation de cotiser aux risques vieillesse, invalidité décès et indemnités journalières du régime social des indépendants (RSI).

Aujourd'hui, les femmes travaillant dans l'Artisanat peuvent être réparties en deux catégories :

- L'artisane qui détient le métier et le diplôme (ou titre). À ce jour, 23 % des femmes sont des artisans ;
- La conjointe d'artisan qui travaille de façon régulière à côté de son mari artisan. On estime à 40% le nombre de conjoints participant de façon régulière à l'activité de l'entreprise artisanale²³.

Ces deux catégories se situent dans un secteur économique où les entreprises se caractérisent par leur taille réduite (moins de 20 salariés) et par leur proximité locale dans toutes les régions de France (Économie de proximité).

²³ Étude Institut I+ C/ UPA 2008 sur un échantillon de 1 300 entreprises artisanales.

Cette situation peut conduire les femmes à se trouver géographiquement isolées (zones rurales) ou écartées de la sociabilité qui caractérise généralement le monde du travail.

De plus **ces femmes évoluent dans un environnement où la famille a historiquement une place prépondérante**, en raison de la transmission des savoir-faire des métiers, comme de l'implantation fréquente du site de l'entreprise à proximité ou à l'intérieur de la sphère familiale.

À cet environnement spécifique s'ajoute **la particularité de la situation de la conjointe d'artisan**. Durant de nombreuses années, le travail du conjoint d'artisan s'est inscrit dans le cadre de l'entraide familiale sans aucune protection sociale ou reconnaissance professionnelle.

La loi du 10 juillet 1982 évoquée plus haut a ouvert au conjoint la possibilité de choisir le statut le mieux adapté à la forme juridique de l'entreprise et à sa capacité à supporter les charges d'assurance sociale spécifiques à chacun de ces statuts. Cette loi a surtout introduit une couverture sociale du conjoint, même si celle-ci est variable quant à l'étendue des risques couverts selon le statut retenu.

Une politique d'information a été mise en œuvre à l'intention de ces femmes de l'ombre sur l'existence de ces statuts et les bénéfices qu'ils apportent, en termes de protection sociale et d'accès à la formation, mais aussi sur le plan de la valorisation : valorisation de la contribution à la pérennisation et au dynamisme de l'entreprise et valorisation légitime des intéressées à leurs propres yeux.

Par ailleurs, **le changement des traditions et des mentalités** - fruit d'un long travail de pédagogie et de persuasion mené par les Organisations Professionnelles et les Chambres consulaires, avec l'appui du Ministère des droits des femmes - a considérablement fait évoluer l'image des femmes dans l'Artisanat par les professionnels du secteur.

De nombreuses professions mènent désormais des campagnes régulières de sensibilisation auprès des jeunes, pour changer les regards portés sur les métiers et inciter les femmes à s'y investir. Les résultats progressent et sont encourageants.

Grâce à cette médiatisation, des opportunités de carrière s'ouvrent aux femmes. Toutefois, les jeunes femmes qui entrent dans l'artisanat –par le métier ou par la vie de couple- surtout si elles sont diplômées, attendent de ce secteur d'activités, reconnaissance et valorisation. Le renouvellement des générations accentuera ce mouvement. Mais d'ores et déjà, la tendance à l'accroissement du nombre de femmes choisissant de travailler dans l'artisanat démontre bien **leur volonté et leur choix**, de travailler dans ce secteur.

II - UNE ARTICULATION DES TEMPS DE VIE INÉGALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Au cœur de cette inégalité d'articulation des temps figure la fameuse « conciliation » entre vie familiale et vie professionnelle, cette expression s'appliquant d'ailleurs exclusivement aux femmes dans l'esprit des employeurs comme aux yeux de l'opinion publique.

Dans les faits, ce sont elles qui s'arrêtent de travailler pour prendre un congé parental, elles encore qui réduisent leur temps de travail et se replient sur un temps partiel voire cessent toute activité lorsque la « conciliation » devient trop difficile.

Les activités parentales demeurent une attribution principalement maternelle et le conflit « travail-famille » vécu davantage par les femmes que par les hommes, reste un point névralgique des politiques d'égalité.

A - LES PRINCIPAUX FACTEURS D'INTERRUPTION D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES MÈRES

On peut distinguer **trois grandes catégories de raisons** invoquées par les mères pour expliquer leur retrait du marché du travail.

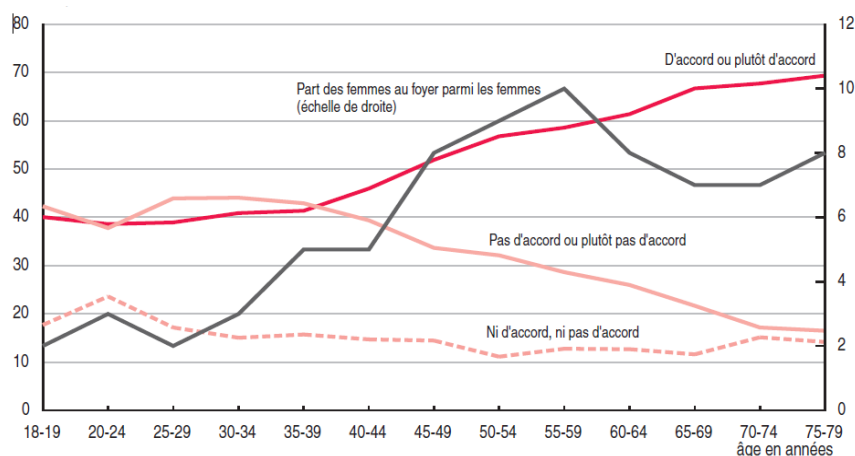
Tout d'abord, sont mises en avant des **motivations personnelles** tenant au désir de consacrer du temps à l'éducation des enfants. Sans sous-estimer de telles motivations, il importe de souligner qu'elles sont **ancrées dans un environnement social et culturel** encore très vivace qui continue assurément de peser sur le « choix ».

Ainsi une étude, précédemment citée, de l'INSEE²⁴ révèle que plus de la moitié des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête *Étude des relations familiales et intergénérationnelles* de 2008, pensent qu'un enfant d'âge préscolaire risque de souffrir du fait que sa mère travaille (53 % des hommes et 49 % des femmes). 69 % des femmes au foyer partagent cette opinion ainsi que 66 % des personnes peu diplômées. Les avis dépendent cependant beaucoup de l'âge : en-dessous de 40 ans, seuls 4 adultes sur 10 sont plutôt d'accord avec un possible risque de souffrance de ces jeunes enfants, contre 7 sur 10 pour les 65 ans et plus.

²⁴ *Couple, famille, parentalité, travail des femmes. Les modèles évoluent avec les générations.* Insee Première n° 1339. Mars 2011.

Le graphique ci-dessous affine les positions selon les tranches d'âge.

Graphique 3 : Les jeunes enfants dont la mère travaille risquent-ils d'en souffrir ? (en %)



Lecture : À la phrase « un enfant d'âge préscolaire risque de souffrir du fait que sa mère travaille », 42% des personnes de 18 et 19 ans ont répondu « pas d'accord ou plutôt pas d'accord ».

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 79 ans vivant en ménage ordinaire.

Source : INED-INSEE, enquête Erfi 2005/2008. INSEE Première n° 1339. Mars 2011.

Un mémoire de recherche publié sous forme de dossier d'étude par la CNAF en mai 2007²⁵ sur les femmes au foyer apporte, par ailleurs, des informations intéressantes sur les motivations des intéressées et leur évolution dans le temps.

L'auteur relève notamment que l'inactivité féminine des années 2000 s'explique principalement par la présence d'enfants généralisant le « *modèle bourgeois* » du XIX^e siècle où « *l'investissement féminin se portait essentiellement sur la progéniture à travers l'instauration de liens forts et un soutien à sa réussite* ». Ce modèle semble avoir désormais pris le pas sur les autres largement répandus dans les siècles précédents où d'une part, « *les familles populaires étaient avant tout des unités de production : la mère inactive s'obligeant à travailler dur pour contenir la pauvreté de son ménage* », cantonnant au second plan les soins portés aux enfants et d'autre part, « *dans les familles aristocratiques, les femmes déléguaient à des spécialistes la totalité des tâches familiales, les enfants étant intégralement élevés par des nourrices, des gouvernantes et des précepteurs* ».

²⁵ Femmes au foyer. Expériences sociales. Dominique Maison. Université de Bordeaux 2. CNAF. Dossier d'étude n° 92. Mai 2007. L'étude se fonde sur l'analyse de plus de 50 entretiens semi-directifs pour comprendre le non-travail et ses spécificités.

Cette étude s'est également intéressée à la manière dont les femmes vivaient subjectivement l'inactivité. Il apparaît ainsi que si 40 % d'entre elles ne trouvent que des avantages à leur situation, pour les 60 % restantes, **deux inconvénients viennent au premier rang : le manque de relations sociales et la dépendance financière.**

Pour cette proportion majoritaire de la population féminine inactive, la conscience de la perte en capital humain, l'anticipation des chances de retrouver un emploi dans des conditions jugées acceptables et surtout la nature des interactions conjugales dont le délitement constitue une importante motivation à la reprise d'activité, représentent des facteurs incitatifs supplémentaires à un projet de retour à l'emploi.

Les autres facteurs de retrait du marché du travail évoqués sont des contraintes pratiques et financières ayant trait aux modes de garde, soit indisponibles, soit trop chers et les conditions de travail parmi lesquelles les horaires ont un poids déterminant.

Dès 2007, un rapport²⁶ présenté au Premier ministre par Valérie Pécresse, députée des Yvelines, relevait que, parmi les parents ayant recouru au Complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) à taux plein et ayant deux enfants, 37 % déclaraient l'avoir fait car ils n'avaient trouvé aucune solution pour faire garder l'enfant et 44 % car leurs horaires n'étaient pas compatibles avec ceux des modes de garde.

D'autres motifs familiaux évoqués dans la précédente étude de la Délégation sur *Femmes et précarité*, notamment la charge d'un enfant handicapé ou d'un parent âgé dépendant, peuvent contraindre des femmes, même bien insérées professionnellement, à réduire voire interrompre leur activité.

1. Contraintes d'organisation du temps de travail et caractéristiques individuelles (faibles qualifications et emplois plus précaires)

Qu'il s'agisse des horaires atypiques, de la forme du contrat, de la qualification, de l'ancienneté dans l'entreprise ou de la rémunération, plusieurs études (CNAF, DARES) confirment que **les bénéficiaires des congés parentaux à taux plein connaissent la plupart du temps, avant d'interrompre leur activité, des conditions d'emploi peu favorables, notamment en termes de salaire.**

Une étude menée à partir des données de l'enquête *Santé et itinéraire professionnel* (SIP 2006-2010, DREES-DARES) auprès de plusieurs milliers de femmes de 18 à 74 ans, ayant eu et élevé au moins un enfant et qui étaient en emploi salarié avant chaque naissance, montre que 19 % s'étaient arrêtées un an

²⁶ *Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle*. Rapport présenté au Premier ministre par Valérie Pécresse, députée des Yvelines. Février 2007.

après la première naissance (pour une durée de 12 ans en moyenne), 25 % un an après la deuxième naissance et 29 % un an après la troisième²⁷.

La probabilité pour une femme salariée d'interrompre son activité après un premier enfant dépend notamment du type d'emploi occupé : les emplois les moins qualifiés d'ouvrière ou d'employée, ceux du secteur privé et les contrats courts augmentent majoritairement la probabilité de passer à l'inactivité. En revanche, la durée du temps de travail (complet ou partiel) ne joue pas. « *Les emplois subalternes et instables détournent les femmes du marché du travail à la première naissance* » résumant les auteures de l'étude. Ce phénomène est en partie lié aux faibles rémunérations et aux contraintes organisationnelles associées à ces emplois.

Dans une étude, réalisée en 2007, à partir des données de l'enquête *Familles et employeurs* de l'INED²⁸, Ariane Pailhé et Anne Solaz relèvent que la moitié des femmes qui ont interrompu leur activité après une première naissance ont repris un emploi un an et demi plus tard. Cette proportion est atteinte après deux ans pour la deuxième et troisième naissance. En revanche, un quart des femmes n'ont toujours pas repris d'emploi cinq ans après la naissance.

1.1. Les mères de jeunes enfants qui ne travaillent pas sont plutôt sous-diplômées et peu qualifiées

Une étude parue, en 2011, dans *Économie et statistique*²⁹ révèle que les mères qui ne travaillent pas sont nettement moins diplômées que les mères qui travaillent toujours, mais davantage que les mères qui n'ont jamais travaillé ainsi que le confirme le tableau ci-après.

²⁷ *Inactivité professionnelle féminine, maternité et santé*. DREES. Document de travail. Série Études et recherche n° 122. Septembre 2012.

²⁸ *Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance des enfants*. Recherches et prévisions n° 90 - 2007.

²⁹ *L'arbitrage entre emploi et inactivité des mères de jeunes enfants : le poids des contraintes familiales, professionnelles et sociales sur les modes d'accueil des enfants*. Bénédicte Galtier. *Économie et statistique* n° 447 - 2011.

Tableau 11 : Niveau de diplôme des mères ayant au moins un enfant de trois ans non scolarisé

	Mères sans emploi qui n'ont jamais travaillé	Mères sans emploi qui ne travaillent plus	Mères en emploi
Sans diplôme, brevet des collèges	66	34	7
CAP, BEP	17	28	16
Baccalauréat	7	16	19
Diplôme de niveau bac + 2	4	9	22
Diplôme de niveau > à bac + 2	6	13	36
Total	100	100	100

Champ : Mères ayant au moins un enfant de trois ans non scolarisé, soit occupant un emploi, soit inactives.

Source : Enquête Modes de garde 2007. Économie et statistiques n° 447 - 2011.

Selon qu'elles travaillent encore ou non, le profil des mères diffère également en termes de catégorie socioprofessionnelle. En effet, 63 % des mères désormais sans emploi se concentrent dans quatre familles de professions peu ou pas qualifiées : les personnels de services directs aux particuliers, les ouvrières non qualifiées, les employées de commerce et les employées administratives d'entreprises. *A contrario*, ces mêmes professions ne regroupent que 28 % des mères qui poursuivent leur activité.

En d'autres termes, ainsi que le souligne Bénédicte Galtier, les mères qui ont cessé de travailler se situaient à un niveau nettement inférieur dans l'échelle des catégories socioprofessionnelles à celui des mères en emploi dont le positionnement est proche de l'ensemble des femmes de 25-45 ans.

L'étude DREES-DARES mentionnée plus haut révèle, par ailleurs, que **les femmes les plus inactives (sur longue période ou de manière quasi-continue) sont non seulement moins diplômées mais aussi plus centrées sur les rôles familiaux dès le début de leur parcours de vie** : union et première naissance précoces, stabilité du couple, souvent mères de familles nombreuses.

Cette même étude donne des indications intéressantes sur le profil des femmes qui, ayant des conditions de travail objectivement difficiles, interrompent ou non leur activité à la naissance d'un enfant.

Ainsi, pour certaines « *la tension avec le public ou le travail de nuit seraient compensés par l'intérêt pour le travail, les gratifications reçues, le sentiment d'utilité sociale, etc. Par conséquent, au-delà des conditions concrètes de travail, il faut également questionner le sens subjectif donné à celui-ci. On peut ainsi observer un grand décalage entre des conditions de travail*

objectivement difficiles accompagnées d'une perception très positive du métier accompli ».

Toujours est-il, d'une manière générale, que la situation familiale influence beaucoup plus la présence des femmes sur le marché du travail que celle des hommes, que les mères les moins diplômées sont les moins présentes sur le marché du travail et que les écarts de taux d'activité entre les plus diplômées et les moins diplômées ont tendance à s'accroître avec le nombre d'enfants présents au domicile³⁰.

Ainsi, le taux d'activité est le plus élevé pour les hommes vivant en couple et ayant un enfant au domicile : 98,1 %. À l'inverse, si le taux d'activité des femmes entre 25 et 49 ans atteint en moyenne 85,6 %, les moins souvent présentes sur le marché du travail sont les femmes vivant en couple avec au moins un enfant au domicile : 82,7 %.

La présence d'enfants de trois ans ou moins, coïncide avec une moindre activité de la mère dès lors qu'elle a au moins deux enfants au domicile.

Le niveau de qualification des intéressées intervient également. Avec un enfant, les taux d'activité vont de 77,6 % pour les femmes qui ont, au plus, le certificat d'études primaires à 94,4 % pour celles qui ont au moins un niveau bac+2, ainsi que le montre le tableau ci-dessous. Avec trois enfants ou plus, ils s'étirent entre 50,7 % et 79,8 %. Autrement dit, les femmes diplômées ont plus de facilités ou un intérêt financier supérieur, à concilier vie familiale et vie professionnelle.

Tableau 12 : Taux d'activité des mères de famille de 25 à 49 ans selon le nombre d'enfants de 0 à 18 ans vivant au domicile et le dernier diplôme

Situation familiale et diplôme	Effectifs (en milliers)	Ensemble	1 enfant	2 enfants	3 enfants ou plus
Ensemble	6 715	83,6	89,8	85,3	67,0
Aucun diplôme, certificat d'études primaires	1 215	67,6	77,6	71,1	50,7
BEPC, CAP, BEP, BAC	3 401	85,0	90,9	85,7	69,4
Diplôme supérieur au bac	2 100	90,6	94,4	91,2	79,8

Champ : France métropolitaine, population féminine des ménages ordinaires âgée de 25 à 49 ans en années révolues vivant en couple ou mères de familles monoparentales.

Source : INSEE, enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007. INSEE Première n° 1171. Janvier 2008.

³⁰ Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007. L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants. Insee Première n° 1171. Janvier 2008.

1.2. Le retrait du marché du travail est corrélé avec des emplois précaires et/ou à fortes contraintes

Les caractéristiques individuelles et familiales influent probablement sur la possibilité de trouver un nouvel emploi après en avoir déjà exercé un, mais l'envie de se maintenir en activité tient aussi à la nature de celle-ci.

Les conditions d'exercice d'un emploi peuvent entraver la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle au point de constituer un motif de retrait d'activité.

L'une des caractéristiques de l'emploi antérieur des mères de jeunes enfants qui ont arrêté de travailler est la précarité. En effet, tous niveaux de vie confondus, 57 % d'entre elles occupaient un emploi temporaire (CDD, contrats courts, saisonniers, aidés, etc.) contre seulement 12 % des mères qui travaillent toujours. Le tableau, ci-dessous, est évocateur à ce sujet.

Tableau 13 : Caractéristiques des emplois des mères de jeunes enfants
(en %)

	Mères sans emploi qui ne travaillent plus	Mères en emploi
CDI	43	88
Emploi temporaire (1)	57	12
Temps partiel	35	35
Dont temps partiel choisi	31	81
Mercredi (2)	83	70
Samedi (3)	43	29
Dimanche (4)	18	12
Travail entre 18h et 0h tous les jours	13	6
Travail avant 8h tous les jours	18	10
1. Intérim, CDD, contrat court, saisonnier, vacataire, emploi jeune, CES, contrat aidé, stage rémunéré en entreprise, apprentissage. 2. Travaille toutes les semaines ou une semaine sur deux le mercredi matin, le mercredi après-midi, ou le mercredi toute la journée. 3. Travaille toutes les semaines ou une semaine sur deux le samedi matin ou le samedi après-midi ou le samedi toute la journée. 4. Travaille toutes les semaines ou une semaine sur deux le dimanche matin ou le dimanche après-midi ou le dimanche toute la journée.		

Champ : Mères ayant au moins un enfant de moins de trois ans non scolarisé, soit occupant un emploi, soit inactives ayant occupé un emploi.

Source : Enquête Modes de garde 2007. Économie et statistique n° 447 – 2011.

En outre, les mères qui se sont retirées du marché du travail occupaient des emplois plus contraignants que ceux des mères qui travaillent toujours. Elles étaient notamment plus fréquemment en activité le week-end surtout le samedi,

lorsque la plupart des lieux d'accueil des enfants sont fermés. Elles étaient aussi amenées plus souvent à commencer tôt le matin et à finir tard le soir.

Ainsi, 18 % des mères qui ne sont plus en emploi travaillaient tous les jours avant 8 heures, alors que seules 10 % des mères qui travaillent actuellement sont astreintes à ce rythme horaire. De plus, 13 % des mères désormais sans emploi travaillaient quotidiennement le soir (entre 18 heures et minuit) soit deux fois plus que les mères toujours en activité (6 %). Il n'y a, en revanche, aucune différence pour ce qui concerne le travail de nuit.

L'étude précitée de Bénédicte Galtier confirme, par ailleurs, que les mères qui ne travaillent plus étaient deux fois moins nombreuses (10 %) à pouvoir organiser leur temps de travail comme elles le voulaient, que les mères actuellement en emploi (20 %). Et 40 % des mères qui ne travaillent plus ne pouvaient pas modifier leurs horaires en cas d'imprévu, situation à laquelle ne sont confrontées que 27 % des mères en emploi (Cf. tableau ci-dessous).

Tableau 14 : Des emplois du temps plus contraignants pour les mères qui ont cessé de travailler

	Mères sans emploi qui ne travaillent plus	Mères en emploi
Possibilité pour la mère de modifier ses horaires de travail en cas d'imp		
Elle s'organise comme elle le souhaite	10	20
En cas d'imprévu ou de façon exceptionnelle	50	53
Non	40	27
Total	100	100
Connaissance du planning à l'avance		
Connaît ou connaissait son planning moins d'une semaine à l'avance	43	27
Connaît ou connaissait son planning entre une semaine et un mois à l'avance	51	48
Connaît ou connaissait son planning plus d'un mois à l'avance	4	25
Non-réponse	2	0
Total	100	100

Champ : Mères ayant au moins un enfant de moins de trois ans non scolarisé, soit occupant un emploi, soit inactives ayant occupé un emploi.

Source : Enquête Modes de garde 2007. Économie et statistique n° 447 – 2011.

De même, les mères qui ont arrêté de travailler avaient moins de visibilité sur leur emploi du temps. Par exemple, si 25 % des mères qui travaillent

connaissent leur planning plus d'un mois à l'avance, seules 4 % des mères devenues inactives étaient dans ce cas. À l'opposé, 43 % des mères qui ne travaillent plus disposaient de leur planning moins d'une semaine à l'avance. **Outre la qualité de l'emploi, le niveau de rémunération perçu a, sans surprise, un impact sur la décision de poursuivre, ou non, une activité professionnelle.** S'il est proche du coût d'un accueil extra-familial de l'enfant, il est compréhensible qu'il aboutisse au choix d'un retrait du marché du travail.

Il importe cependant de garder à l'esprit que si 58 % des mères, devenues inactives, ont déclaré avoir choisi d'arrêter de travailler, les 42 % restantes auraient, pour leur part, souhaité poursuivre leur activité professionnelle.

Madame Annie Guilbeteau, lors de son audition, a souligné par ailleurs les **conséquences délétères d'un long retrait du marché du travail** pour les intéressées *a fortiori* lorsqu'elles sont peu qualifiées : **baisse de l'estime et de la confiance en soi**, difficulté à identifier ce qu'elles peuvent proposer aux employeurs.

Pour lever ces freins qui sont aussi dans la tête des intéressées elles-mêmes, le réseau des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) met en œuvre des actions d'élargissement des choix professionnels en leur montrant qu'il y a, dans de nombreux domaines, des compétences qu'elles peuvent mobiliser ou qu'elles mettent en œuvre dans leur vie quotidienne.

Madame Guilbeteau a cité notamment des actions de diversification dans le secteur du bâtiment, ou encore en zone rurale, des modules de formation à la conduite de cars scolaires.

Il importe toutefois que ces mesures d'élargissement des choix professionnels soient ciblées conjointement sur les femmes elles-mêmes bien sûr, mais aussi sur les employeurs et surtout sur les structures d'orientation dont au premier chef Pôle-emploi.

1.3. Une méconnaissance des effets des pauses professionnelles sur les carrières

Une récente note du CRÉDOC (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie)³¹ révèle que la population en général semble peu consciente des effets d'une interruption d'activité sur l'évolution salariale. 58 % des interviewés dans le cadre de l'enquête *Conditions de vie et aspirations*, réalisée en 2012, pensent en effet que la différence de salaire, au bout de dix ans, entre un parent qui s'arrête de travailler pendant un an à la naissance de son enfant et quelqu'un qui n'a pas interrompu son activité sera négligeable ou faible.

³¹ *Les choix d'interruption de carrière des femmes, lors de la naissance d'un enfant, sont-ils toujours faits en connaissance de cause ?* Sandra Hoibian et Régis Bigot. CRÉDOC. Note de synthèse n° 7. Mars 2013.

Or, une étude de Laurent Lequien³² montre que chaque année d'interruption de carrière entraîne une baisse moyenne de salaire d'environ 10 %. Cette baisse ne s'estompe pas dix ans après la naissance.

2. Une définition récente et plus précise de la catégorie des « femmes au foyer »

La notion de « femmes au foyer » a été très récemment éclaircie par l'Insee ainsi que le nombre de celles qui sont regroupées dans cette catégorie³³.

En France, en 2011, 15 millions de femmes sont âgées de 20 à 59 ans et ne sont plus étudiantes. Parmi elles, **2,1 millions soit 14 % sont des « femmes au foyer »** : elles vivent en couple et sont inactives (au sens du Bureau international du travail), c'est-à-dire qu'elles n'ont pas d'activité professionnelle et ne sont pas au chômage.

En 20 ans, leur nombre a sensiblement diminué puisqu'en 1991, elles étaient 3,5 millions soit 24 % des femmes âgées de 20 à 59 ans non étudiantes.

La diminution de la proportion de femmes au foyer est en premier lieu liée à la progression de l'activité féminine. Ainsi, 82 % des femmes âgées de 20 à 59 ans non étudiantes sont aujourd'hui actives contre 73 % en 1991. Et parmi celles qui vivent en couple, elles sont 81 % à être actives contre 68 % il y a vingt ans.

Par ailleurs, la diminution de la proportion de femmes au foyer vient aussi d'une moindre propension à vivre en couple. Ainsi, au sein de cette population de femmes âgées de 20 à 59 ans non étudiantes, 70 % vivent en couple en 2011, contre 77 % en 1991.

En vingt ans, on observe en particulier une forte progression de la monoparentalité chez les femmes les moins diplômées.

En 2011, parmi les femmes de 20 à 59 ans, titulaires au plus du certificat d'études primaires (CEP), 32 % vivent seules avec ou sans enfant, contre 20 % vingt ans plus tôt.

Si les femmes au foyer sont en moyenne moins diplômées que les femmes exerçant une activité professionnelle, elles sont néanmoins mieux formées qu'il y a vingt ans : en 2011, 33 % des femmes au foyer sont titulaires au plus du certificat d'études primaires (CEP) contre 58 % en 1991. À l'opposé, 37 % des femmes au foyer ont au moins le baccalauréat en 2011 contre 15 % en 1991 et parmi les actives en couple, elles sont 57 % contre 31 % il y a vingt ans.

Le tableau, ci-après, recense les niveaux de formation des femmes au foyer et leur évolution entre 1991 et 2011.

³² *Durée d'une interruption de carrière à la suite d'une naissance : impact sur les salaires.* Laurent Lequien. Politiques sociales et familiales n° 108. CNAF Juin 2012.

³³ *Huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé.* INSEE Première n° 1463. Août 2013.

On notera tout de même qu'en 2011, une femme au foyer sur cinq est diplômée de l'enseignement supérieur. Rares en 1991 (7,2 %), les diplômées de l'enseignement supérieur représentent désormais une minorité non négligeable de 19,3 % (dont 10 % ayant au moins un Bac + 3).

Tableau 15 : En 2011, 19 % des femmes au foyer sont titulaires d'un diplôme du supérieur

2011	Femmes au foyer			Femmes actives
	N'ayant jamais travaillé	Ayant déjà travaillé	Ensemble	
Au moins Bac +3	5,8	11,0	9,9	19,4
Bac + 2	3,3	11,0	9,4	17,2
Bac ou brevet professionnel	13,6	19,0	17,8	20,6
CAP, BEP	10,5	23,3	20,6	21,5
Brevet	8,4	9,8	9,5	7,5
Aucun diplôme ou CEP	58,4	25,9	32,7	13,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

1991	Femmes au foyer			Femmes actives
	N'ayant jamais travaillé	Ayant déjà travaillé	Ensemble	
Au moins Bac +3	1,7	3,2	2,8	6,8
Bac + 2	2,5	4,9	4,4	10,9
Bac ou brevet professionnel	6,2	8,0	7,6	12,9
CAP, BEP	9,5	22,3	19,3	26,5
Brevet	6,9	8,3	8,0	9,1
Aucun diplôme ou CEP	73,2	53,3	58,0	33,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : Femmes en couple âgées de 20 à 59 ans, hors étudiantes.

Sources : INSEE, enquêtes Emploi 1991 et 2011. INSEE Première n° 1463. Août 2013.

En 2011, 43 % des femmes au foyer n'ont pas d'enfant, proportion proche de celle des femmes actives (45 %) ainsi que le révèle le tableau ci-après. Il convient cependant de préciser qu'on ne compte ici que les enfants mineurs vivant dans le foyer. Il n'en demeure pas moins que les femmes au foyer sont beaucoup plus souvent mères de famille nombreuse : 18 % d'entre elles ont au moins trois enfants contre 8 % des femmes en couple exerçant une activité professionnelle.

L'étude de l'INSEE révèle, en outre, qu'hormis la tranche des 55-59 ans où la part des femmes au foyer reste la plus élevée en 2011 (34 %), la situation de femme au foyer est aujourd'hui plus concentrée qu'auparavant sur les âges où les enfants sont jeunes.

Tableau 16 : En 2011, 43 % des femmes au foyer n'ont pas d'enfant mineur au foyer

2011	Femmes au foyer			Femmes actives
	N'ayant jamais travaillé	Ayant déjà travaillé	Ensemble	
Aucun enfant	35,5	45,4	43,3	44,9
Un enfant	21,0	18,0	18,6	24,3
Deux enfants	21,5	20,2	20,5	23,1
Trois enfants ou plus	21,9	16,4	17,6	7,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
1991	Femmes au foyer			Femmes actives
	N'ayant jamais travaillé	Ayant déjà travaillé	Ensemble	
Aucun enfant	41,3	43,0	42,6	43,1
Un enfant	16,1	19,0	18,3	27,6
Deux enfants	17,0	20,2	19,5	22,7
Trois enfants ou plus	25,5	17,8	19,6	6,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : Femmes en couple âgées de 20 à 59 ans, hors étudiantes.

Ensemble des enfants de moins de 18 ans vivant dans le foyer.

Source : INSEE enquêtes Emploi 1991 et 2011. INSEE Première n° 1463. Août 2013.

L'étude montre en outre **l'évolution des motifs de cessation d'activité en vingt ans.**

En effet si, en 2011, 79 % des femmes au foyer ont déjà exercé une activité professionnelle dans le passé même pour une durée réduite, soit une proportion

proche de celle de 1991 (76 %), les motifs du retrait du marché du travail sont sensiblement différents.

En 1991, 59 % des femmes au foyer déclaraient avoir cessé leur activité pour des raisons personnelles. En 2011, elles ne sont plus que 21 %. **En vingt ans, la proportion des femmes au foyer par choix a donc été divisée par trois. La raison majoritaire est devenue la fin d'un CDD**, motif évoqué dans 35 % des cas contre 10 % en 1991. **Les interruptions d'activité à la suite d'un licenciement ont également fortement progressé** : de 4 % en 1991 à 11 % en 2011. Cette évolution appelle un commentaire : par rapport à il y a vingt ans, les femmes au foyer ayant un passé professionnel, ont plus souvent occupé des CDD et ces derniers se soldent plus fréquemment qu'avant par un passage à l'inactivité, éventuellement précédé d'une période de chômage.

De plus, la majorité des femmes au foyer ayant déjà travaillé sont éloignées du travail depuis plusieurs années.

Ainsi, en 2011, 60 % d'entre elles ont cessé leur activité depuis au moins trois ans. Cette proportion est toutefois plus faible qu'en 1991 (70 %).

Les interruptions d'activité sont, en effet, plus souvent temporaires qu'il y a vingt ans et vont plus souvent de pair avec la naissance d'un enfant.

Enfin, en 2011 comme en 1991, une femme au foyer sur cinq n'a jamais travaillé. Cette population est beaucoup moins diplômée : en 2011, 58 % des intéressées sont titulaires, au plus, du CEP contre 26 % des femmes au foyer ayant déjà travaillé et 14 % des femmes actives vivant en couple.

Par ailleurs, 22 % des femmes au foyer n'ayant jamais travaillé sont mères de famille nombreuse (au moins trois enfants) contre 16 % des femmes au foyer ayant déjà travaillé et 8 % des actives en couple. En outre, 52 % de ces femmes sont immigrées, majoritairement originaires du Maghreb, contre 16 % des autres femmes au foyer et 10 % des actives vivant en couple.

Ce focus sur la catégorie des « femmes au foyer » et le décryptage des raisons déterminantes dans ce positionnement est particulièrement éclairant pour notre étude. Il apparaît bien, en effet, que la grande majorité des femmes éloignées du marché du travail le sont à leur corps défendant. Ce n'est vraisemblablement pas tant l'attrait du congé parental qui les pousse à y recourir que les difficultés de maintien en emploi.

Ainsi, s'il apparaît légitime de poursuivre dans la voie de l'amélioration et de l'adaptation aux besoins des différentes modalités d'accueil des enfants, il importe aussi et peut-être surtout de remédier aux causes de retrait du marché du travail, en termes notamment de formation et de qualité des emplois, comme des conditions d'exercice de ceux-ci.

3. Discriminations au travail notamment en lien avec la grossesse et le congé de maternité

Ces discriminations, le plus souvent insidieuses, s'inscrivent dans un faisceau de facteurs d'éloignement de l'emploi. Les objectiver peut permettre aussi de libérer la parole des femmes.

Bien que la protection de la femme enceinte soit formellement assurée par la loi, **la grossesse demeure la principale cause de discrimination subie par les femmes**. Le rapport annuel d'activité 2012 du Défenseur des droits indique que 4,6 % des saisines en 2012 ont été expressément liées à cet état. De plus, près de 11 % des femmes qui ont présenté une réclamation se plaignent d'avoir été victimes d'une discrimination dans le déroulement de leur carrière à raison de leur maternité dont les formes sont diverses :

- mesures défavorables concomitantes à l'annonce de la grossesse ;
- procédure de licenciement ou réintégration défavorable au retour de congé maternité ou de congé parental ;
- interruption/ralentissement de la carrière ;
- harcèlement conduisant au licenciement.

Bien que répondant à des règles de gestion différentes, l'emploi public n'échappe pas à ce constat dès lors que ses modes d'organisation et de travail rejoignent peu à peu ceux mis en œuvre dans le secteur privé. Ainsi, dans les services à prédominance d'emplois féminins de la Fonction publique sous forte tension, tels que les services médico-sociaux, l'annonce d'un congé de maternité constitue, dans bien des cas, un frein à l'avancement pour les titulaires ou un obstacle au renouvellement du contrat pour les non titulaires.

D'une manière générale, les exemples abondent de pratiques discriminatoires à l'embauche, où l'on pose des questions pourtant strictement interdites sur les projets d'enfants. Ils sont également nombreux lors du retour de congé, qu'il s'agisse de la placardisation des jeunes femmes, du refus de promotion ou de la dévalorisation des missions confiées.

Tout aussi délétères ainsi que le souligne Brigitte Grésy³⁴ sont les micro-blessures infligées aux jeunes femmes à l'annonce de leur grossesse ou durant son déroulement et plus généralement quand elles ont des enfants « ***Fleurissent alors de multiples attaques de sexisme ordinaire qui pèsent fortement sur leur choix de vie et de carrière*** ».

La violence sexuelle et sexiste au travail constitue le second noyau dur des discriminations qui peuvent conduire certaines femmes à s'éloigner de l'emploi par lassitude, voire pour préserver tout simplement leur santé physique et/ou mentale.

³⁴ *Petit traité contre le sexisme ordinaire*. Brigitte Grésy. Albin Michel. Septembre 2009.

Toutes les enquêtes sur la santé mentale au travail (notamment l'enquête Samotrace réalisée en 2009) confirment une exposition aux risques psychosociaux au travail supérieure chez les femmes par rapport aux hommes : 28,2 % contre 19,6 %.

À catégorie socioprofessionnelle égale, elles subissent une « demande psychologique » plus forte que les hommes et elles disposent plus souvent d'une « faible latitude décisionnelle ».

L'écart entre femmes et hommes concernant l'exposition à la tension au travail est particulièrement important dans la catégorie « ouvriers non qualifiés » : 36,1 % des femmes y sont soumises contre 23,3 % des hommes.

La dernière étude *Femmes et précarité*³⁵, publiée par la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité, a souligné que 37 % des femmes contre 24 % des hommes expriment un mal être au travail.

Le niveau de stress apparaît particulièrement élevé pour les femmes occupant des emplois peu qualifiés, en relation avec le public, dans le secteur tertiaire.

L'étude sur le *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes*, rapportée par Sylvie Brunet et Maryse Dumas et publiée en mars 2012 avait, pour sa part, montré que certaines formes de polyactivité mises en œuvre, notamment dans le secteur de la grande distribution ou de la propreté se traduisaient par une intensification du rythme quotidien, la contrainte de modulations horaires importantes et d'une polyvalence entre diverses fonctions.

Ces sujétions constituent autant de facteurs de risque de souffrance au travail qui demeurent largement sous-estimés. L'accord interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, signé par l'ensemble des partenaires sociaux le 26 mars 2010, comporte un volet spécifique sur les violences faites aux femmes sur le lieu de travail. Il souligne la nécessité d'une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et de la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement. Ce dernier s'avère particulièrement nécessaire pour lever les réticences qui entourent ce phénomène.

Ainsi que l'avait constaté Michel Debout dans un avis du Conseil économique et social de 2001, qui a fait date, sur *Le harcèlement moral au travail*³⁶, le harcèlement se développe de façon préférentielle dans les métiers et activités qui supposent un investissement personnel et mettent en relation la victime avec son collectif et le public.

³⁵ *Femmes et précarité*. Étude rapportée par Éveline Duhamel et Henri Joyeux. Conseil économique, social et environnemental - Mars 2013.

³⁶ *Le harcèlement moral au travail*. Avis du Conseil économique et social présenté par Michel Debout. Avril 2001.

Ce sont souvent des métiers de l'aide, du soin, de l'éducation, du social mais aussi les activités de commerce ou de créativité. Ce type d'activité explique que l'on retrouve fréquemment des femmes comme victimes puisqu'elles y sont très présentes.

De plus, lorsque le harcèlement vise les femmes et qu'il est le fait d'hommes, il fonctionne souvent sur un mode machiste, sexiste, qui peut avoir des liens avec le harcèlement sexuel même s'il n'a évidemment pas la même finalité.

Quant au harcèlement sexuel, qu'il s'exerce hors ou sur le lieu de travail, l'immense majorité des victimes est constituée de femmes et les auteurs sont en quasi-totalité masculins.

Un rapport d'information récent de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (DDFE) du Sénat sur le sujet³⁷ a recensé les données encore trop ponctuelles sur l'étendue de ce phénomène.

Une enquête citée dans ce rapport, réalisée en 2007, en Seine-Saint-Denis, à partir d'un questionnaire anonyme proposé à 1772 femmes travaillant dans le département et relatif aux violences subies au cours des douze derniers mois a ainsi révélé différentes strates.

À un premier stade, 45 % déclarent avoir entendu des blagues sexistes ou sexuelles au travail et la moitié d'entre elles de façon répétée. Les plus jeunes y sont davantage exposées. Une proportion non négligeable de femmes - 14 % - déclarent en outre être confrontées à la présence de la pornographie sur leur lieu de travail par le biais de messages électroniques ou d'images sur les écrans d'ordinateurs.

À un second niveau, celui du harcèlement sexuel proprement dit, 13 % des salariées déclarent avoir côtoyé des personnes ayant eu une attitude insultante et gênante voire des gestes déplacés, pour 5 % plusieurs fois dans l'année. Elles sont en outre 9 % à déclarer avoir reçu des avances sexuelles non désirées au cours de l'année et ce, à plusieurs reprises, pour 3 % d'entre elles.

À un échelon supérieur, celui des agressions sexuelles, l'enquête révèle que 2,5 % des femmes interrogées ont subi un « pelotage » ou se sont trouvées « coincées » par quelqu'un qui cherchait à les embrasser. 1,6 % des femmes déclarent avoir eu affaire à un voyeur et 1,5 % à un exhibitionniste dans le cadre du travail au cours de l'année écoulée.

Enfin, 0,6 % des femmes interrogées déclarent avoir été obligées de subir un rapport sexuel contre leur gré. Les victimes parlent peu de ces faits dans l'entreprise et moins encore à l'extérieur.

³⁷ Rapport d'information préalable au vote de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel : *Harcèlement sexuel : une violence insidieuse et sous-estimée*. Brigitte Gonthier-Maurin. DDFE du Sénat. Juin 2012.

Ces situations sont donc largement sous-estimées mais elles débouchent fréquemment sur des arrêts de travail parfois sans certificat médical et au-delà sur des interruptions d'activité qui peuvent être définitives.

Dans ce contexte, la DDFE du Sénat appelait de ses vœux la réalisation d'une enquête approfondie permettant de disposer de données quantitatives et qualitatives collectées sur l'ensemble du territoire, préalable indispensable à la mise en place d'actions de prévention et de répression de tels actes.

Pour recentrer ce propos sur l'intitulé de cette étude, il est manifeste que le harcèlement sexuel constitue un handicap certain dans l'accès des femmes au travail, dans le déroulement de leurs carrières ainsi que dans le maintien en emploi.

Comme le souligne la DDFE du Sénat : *« Il contribue à tenir les femmes éloignées de certains secteurs d'activité qu'elles évitent ou qu'elles abandonnent précocement, parfois dès les débuts de leur formation, du fait des comportements auxquelles elles sont en butte. À ce titre, le harcèlement sexuel constitue l'un des facteurs de la ségrégation professionnelle qui tend à concentrer les femmes dans un nombre extrêmement réduit de secteurs professionnels ».*

Le harcèlement provoque par ailleurs des ruptures et des discontinuités dans la carrière de ses victimes. D'après l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), spécialisée dans l'accompagnement des intéressées, il entraîne dans le secteur privé presque toujours la rupture du contrat de travail de celles, voire de ceux, qui osent les dénoncer et dans la Fonction publique des mutations forcées ou des « mises au placard ». Ce serait le cas de 95 % des dossiers ouverts à l'AVFT.

Enfin, dans un contexte de compétition accrue pour l'accès à des postes de responsabilités, le harcèlement sexuel peut servir de levier pour déstabiliser, humilier ou dégrader l'image d'une rivale redoutée. À ce titre, il pourrait constituer aussi l'une des composantes du « plafond de verre ».

Madame Annie Guilberteau, lors de son audition, a par ailleurs souligné combien **les violences faites aux femmes, dans leur environnement familial, étaient des freins surpuissants par rapport à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi** pour deux raisons qui se conjuguent: les stratégies mises en œuvre par beaucoup de conjoints violents visant à isoler au maximum la victime de la vie familiale, amicale mais aussi professionnelle d'une part, et d'autre part, l'anéantissement des efforts des femmes elles-mêmes par le pouvoir destructeur de leur conjoint qui parfois n'hésite pas à prendre contact directement avec l'employeur potentiel pour le dissuader d'embaucher sa compagne. De tels cas ne sont pas rares en milieu rural où le périmètre de recherche est limité et où tout le monde se connaît.

Le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) et son réseau sont particulièrement sensibilisés à l'insertion professionnelle des femmes victimes de violences dans l'optique qu'être dans

l'emploi c'est protecteur. Pour ce faire, certains centres ont créé des plateformes dédiées qui accompagnent les victimes et, avec leur accord, prennent contact avec les employeurs pour les informer de la vulnérabilité particulière de ces salariées et les inciter à être compréhensifs et à les soutenir.

Madame Guilberteau a également appelé de ses vœux un renforcement du partenariat avec les organisations syndicales et les délégués du personnel autour des violences faites aux femmes. Lors de sa prochaine étude, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du Conseil économique, social et environnemental insistera tout particulièrement sur le repérage des violences insidieuses et occultées, susceptibles de faire des ravages dans la vie de celles qui les subissent.

4. Déficit de modes de garde adaptés

Pour mémoire, parmi les pays européens, on remarque que la majorité des enfants ont accès à l'éducation préscolaire gratuite à partir de 3 ans en Allemagne, Autriche, Belgique, Hongrie, Italie, Norvège, République Tchèque et au Royaume-Uni et à partir de 4 ans en Irlande et aux Pays-Bas. On notera, en outre, que dans les pays nordiques, l'accueil jusqu'à l'école primaire est obligatoirement assuré dès la fin du congé parental (généralement un an)³⁸.

Le Centre d'analyse stratégique (CAS)³⁹ signale, par ailleurs, qu'avec des dépenses consacrées à l'accueil des enfants de moins de 3 ans, qui représentent au total 0,4 % du PIB, la France se classe derrière des pays comme le Danemark (0,8 %), la Finlande et la Norvège (0,7 %) ou la Suède (0,6 %). En ajoutant les dépenses d'éducation des 3-6 ans, elle arrive en quatrième position des pays de l'OCDE derrière le Danemark (1,3 %), la Suède et le Royaume-Uni (1,1 %) et au même niveau que la Norvège (1 %).

Il n'en demeure pas moins que la France conserve une spécificité : un niveau élevé de natalité associé à un taux important d'emploi féminin.

L'atteinte de ce double objectif résulte d'une politique familiale active et d'une offre d'accueil des jeunes enfants encore perfectible mais relativement étoffée.

L'offre globale d'accueil des enfants de moins de 3 ans (hors garde à domicile) estimée à 874 000 places en 1995 a progressé fortement pour atteindre près de 1,3 millions de places en 2011. Cette hausse s'explique notamment par la forte augmentation de l'offre des assistantes maternelles, en particulier au cours des années 1990.

³⁸ Au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède, le congé parental est accordé pour environ un an et bien rémunéré. Une part importante de ce congé est réservée aux pères et, dès sa fin, tous les enfants ont un droit à l'accueil garanti par la municipalité.

³⁹ *Quel avenir pour l'accueil des jeunes enfants ?* Centre d'analyse stratégique. Note d'analyse n° 257. Janvier 2012.

En 2011, plus de 330 000 assistantes maternelles agréées proposaient un peu plus de 910 000 places (dont 735 000 pour des enfants de moins de 3 ans). La même année, l'offre en structures d'accueil (crèches collectives, familiales, haltes garderies et établissements multi-accueil) s'élevait à 381 700 places dans 11 600 établissements en France métropolitaine⁴⁰. Et 48 500 enfants bénéficiaient d'une garde par un(e) salarié(e) à domicile.

En revanche, la scolarisation des enfants de 2 ans, d'un niveau élevé dans les années 1990, connaît depuis une rapide décroissance : en 2010, moins de 14 % des enfants de 2 ans sont scolarisés.

Selon le Haut conseil de la famille, le nombre d'enfants de moins de 3 ans scolarisé est ainsi passé d'un peu plus de 259 600 à la rentrée 2001 à 182 000 en 2006, 167 600 en 2007, 149 000 en 2008, 123 300 en 2009, 111 700 en 2010 et 94 600 en 2011.

En dix ans, le nombre d'enfants scolarisés avant l'âge de 3 ans a donc diminué de 165 000⁴¹.

Il ne relève pas du champ de cette étude d'ouvrir le débat sur la scolarisation des enfants de moins de 3 ans, décrite par une circulaire du ministère de l'Éducation nationale, publiée au Bulletin officiel n° 3 du 17 janvier 2013, comme « *un moyen efficace de favoriser la réussite scolaire du jeune enfant en particulier lorsque pour des raisons sociales, culturelles ou linguistiques, sa famille est éloignée de la culture scolaire* ».

Toutefois, même si la circulaire précise que l'accueil des tout-petits nécessite « *un projet particulier* » ainsi qu'« *une adaptation des locaux et un matériel spécifique* », de nombreux pédiatres soulignent la distinction entre un professeur des écoles et un éducateur de jeune enfant et estiment plus judicieux de laisser aux professionnels de la petite enfance l'accueil des moins de 3 ans.

Par ailleurs, on constate des disparités de taux d'équipements de structures d'accueil des jeunes enfants entre départements. Ceux de la région parisienne et ceux du sud de la France disposent d'un nombre de places d'accueil collectif et familial supérieur à la moyenne nationale, les départements de la moitié nord de la France étant moins bien dotés.

La scolarisation à 2 ans est, pour sa part, pratiquée de façon très diverse sur le territoire. Les régions Nord Pas-de-Calais, Bretagne, Pays de Loire ainsi que les départements des contreforts du Massif central ont un fort taux de scolarisation des enfants de 2 ans, à l'inverse de Paris et de la région parisienne ainsi que de l'Alsace et de l'est de la région Rhône-Alpes.

⁴⁰ *L'accueil des jeunes enfants : axe majeur de la politique familiale française depuis les années 1970*. Dossiers solidarités et Santé DREES n° 31. Août 2012.

⁴¹ Source : Repères et références statistiques. Ministère de l'Éducation nationale. Champ : France entière, enseignements public et privé.

Le Haut conseil de la famille constate, en particulier, que les départements présentant les difficultés sociales les plus aigües ne sont pas ceux qui présentent les taux les plus élevés de préscolarisation à 2 ans.

Les taux de scolarisation à 2 ans sont plus souvent élevés dans les départements où l'enseignement privé est développé et dans les départements où le taux d'encadrement des élèves - mesuré par le nombre d'enseignants par élève - est important.

Pour concilier le développement de l'activité féminine et le maintien de la natalité à un haut niveau, un des axes de la politique familiale est effectivement d'offrir aux familles la possibilité de faire garder leurs enfants. Les questions du nombre de places disponibles sur le territoire et de leur adéquation aux besoins potentiels sont donc centrales, même si d'autres questions d'ordre plus qualitatif se posent également : adéquation du type d'offre aux besoins des familles, mode d'accueil et bien être de l'enfant, possibilité de choix entre plusieurs modalités d'accueil, qualité des différents modes d'accueil, etc.

Toujours est-il que, bien qu'impossibles à évaluer avec certitude, les besoins des parents à l'échelle nationale ne sont pas actuellement couverts. **Le Haut conseil de la famille considère que son estimation réalisée en 2010⁴² selon laquelle il manque environ 350 000 places pour y répondre, reste d'actualité.**

Lors de la première réunion du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la suite de la re-création d'un ministère dédié aux droits des femmes, le 30 novembre 2012, le relevé de conclusions évoquait « *l'impossibilité de disposer d'un mode de garde adapté à leurs besoins qui pénalise principalement les femmes. Nombreuses sont celles qui risquent alors de renoncer à leur emploi et de se retirer du marché du travail* ».

Il était notamment souligné qu'environ 40 % des bénéficiaires du Complément de libre choix d'activité (CLCA), soit près de 210 000 femmes, ont décidé de se retirer du marché du travail alors qu'elles auraient préféré y rester et pour 40%, soit environ 84 000 d'entre elles, l'absence de solution de garde en a été la raison principale.

Au regard de la cible de notre étude, **il s'agit non seulement d'un déficit de modes de garde mais aussi d'un défaut d'adaptation de ceux-ci, y compris en termes d'horaires et de coût.**

À titre indicatif, selon le Haut conseil de la famille, avec un SMIC et demi (un peu plus de 1 600 euros nets par mois) le reste à charge d'une famille s'élève à près de 100 euros mensuels pour faire garder son enfant à plein temps chez une assistante maternelle et un peu plus de 75 euros pour une place en crèche. La

⁴² Avis du Haut conseil de la famille sur le CLCA et l'accueil des jeunes enfants. 11 février 2010.

diminution du reste à charge est un objectif poursuivi depuis 2004, en particulier pour les titulaires des plus faibles revenus.

Selon la CNAF, 44 % des bénéficiaires du Complément de libre choix du mode de garde (CMG) garde à domicile et 25 % des bénéficiaires du CMG assistante maternelle n'auraient pas choisi cette solution en l'absence d'une telle prestation.

La Prestation accueil du jeune enfant (PAJE) a par ailleurs considérablement allégé les contraintes financières pour 31 % des ouvriers et amélioré le choix pour 34 % des employés et 30 % des artisans.

« *Développer les services aux familles et réduire les inégalités* » figure expressément dans la Convention d'objectifs et de gestion (COG) entre l'État et la CNAF pour la période 2013-2017.

Au cours des cinq prochaines années, 275 000 nouvelles solutions d'accueil des jeunes enfants devraient être proposées aux parents : 100 000 au titre de l'accueil collectif, 100 000 au titre de l'accueil individuel et 75 000 nouvelles places à l'école maternelle à destination des 2-3 ans. À cet effet, le ministère de l'Éducation nationale devrait publier après concertation, un cahier des charges national pour la scolarisation des enfants de moins de 3 ans. De plus, 75 % de nouvelles solutions d'accueil collectif devraient être déployées dans les territoires prioritaires notamment grâce à la mise en place d'un fonds de rééquilibrage territorial. Enfin, des financements spécifiques devraient être consacrés au développement de solutions d'accueil sur les horaires atypiques et pour les enfants en situation de handicap.

Dans une précédente étude *Femmes et précarité*, la délégation a évoqué les dispositifs d'accueil en relais, ainsi que quelques crèches associatives fonctionnant sur une plage horaire élargie (6h 30 – 21h 30) et le samedi mais comme le souligne Bénédicte Galtier, maîtresse de conférences à l'Université Paris-Est Marne la Vallée, il convient néanmoins de « *se garder de deux écueils potentiels : d'une part, une dégradation du bien-être de l'enfant soumis à des horaires parentaux peu respectueux de son rythme d'autre part, une dégradation des conditions de travail des professionnels en charge des jeunes enfants, majoritairement des femmes, qui pourraient, dès lors, être elles aussi confrontées à une désorganisation de leurs horaires de travail par rapport à leur propre vie familiale* ».

La COG 2013-2017 prévoit également de poursuivre l'action engagée par la branche famille en faveur du **développement de l'offre d'accueil sur les temps périscolaires et extra-scolaires, tout au long de la scolarité des enfants de 3 à 17 ans révolus**. Les accueils de loisirs représentent en effet pour beaucoup de parents, en particulier isolés ou à faibles ressources, la seule possibilité leur permettant d'articuler vie familiale et vie professionnelle lorsque leur enfant entre à l'école.

La question de la garde des enfants demeure l'une des conditions essentielles de l'affirmation du droit au travail des femmes et de la réalisation de l'égalité professionnelle.

Sur ce point, dans son dernier rapport d'activité intitulé *Femmes et travail : agir pour un nouvel âge de l'émancipation*⁴³, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat « estime qu'on ne pourra faire l'économie d'une réflexion globale sur la garde des petits enfants : un réseau public, associant les écoles maternelles, les collectivités territoriales et les associations agréées, doit être mis en place pour constituer un nouveau service public de la petite enfance ».

*

* *

Au terme de cette partie recensant les principaux facteurs d'interruption d'activité professionnelle des mères, **on ne peut passer sous silence l'impact conjugué des politiques familiale, sociale et fiscale sur la participation des femmes au marché du travail.**

Dans un avis exploratoire consacré à l'emploi des femmes et la croissance, adopté le 19 septembre 2013⁴⁴, le Comité économique et social européen observe que « des taux d'imposition plus élevés pour le deuxième apporteur de revenus d'un ménage peuvent réduire la participation des femmes au marché du travail en les décourageant de travailler. Il convient dès lors d'adapter les systèmes d'imposition et d'allocation de façon à ne pas décourager les deuxièmes apporteurs de revenus ».

Ce débat s'est également engagé lors de l'audition d'Hélène Périvier, autour de la question : de quelle façon pourrait-on repenser les droits sociaux pour qu'ils soient plus porteurs d'égalité ?

Si, rejoignant la position évoquée plus haut de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes du Sénat, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du Conseil économique, social et environnemental reconnaît, unanimement, qu'il y a une nécessité d'accroître l'offre de service dans l'accueil des jeunes enfants et qu'ainsi que l'a souligné Hélène Périvier « c'est dans ce cadre-là seulement qu'on peut repenser le congé parental, cette réforme devant s'insérer dans une vision globale de la prise en charge des jeunes enfants », la question de la remise à plat du quotient familial et du quotient conjugal est beaucoup plus controversée et dépasse d'ailleurs le champ de compétence de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du Conseil économique, social et environnemental.

⁴³ *Femmes et travail : agir pour un nouvel âge de l'émancipation*. Brigitte Gonthier-Maurin. DDFE du Sénat. Rapport d'activité 2012.

⁴⁴ *L'emploi des femmes et la croissance*. Avis exploratoire rapporté par Madame Indre Vareikytė adopté par le Comité économique et social européen le 19 septembre 2013.

Toutefois, au regard de l'éloignement du marché du travail de nombreuses femmes, la question posée par Hélène Périvier lors de son audition mérite d'être approfondie et ses conséquences mesurées et quantifiées : « *le quotient familial est plafonné, le quotient conjugal ne l'est pas, excepté lorsqu'on arrive à des très hauts revenus et que les taux marginaux d'imposition sont saturés. Ce qui m'interroge vraiment, c'est qu'on plafonne l'avantage fiscal, lié à la présence d'enfants mais pas à la présence d'un conjoint* ».

Le même débat est intervenu à l'occasion de l'avis du Conseil économique, social et environnemental sur *Les évolutions contemporaines de la famille et leurs conséquences en matière de politiques publiques*, adopté le 22 octobre 2013, rapporté par Bernard Capdeville qui y a mis temporairement un terme en précisant : « *Un éventuel examen du quotient familial et du quotient conjugal ne pourrait intervenir, dans le cadre d'une réforme fiscale globale, qu'après évaluation de tous les impacts directs et indirects* » et en concluant : « *Pour notre Assemblée, une saisine du CESE permettrait de mesurer les effets de telles réformes dans leurs dimensions sociale et économique au-delà des seuls aspects fiscaux* ».

B - VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE : UNE CONCILIATION SEXUÉE

Il est désormais acquis que les inégalités entre les sexes, particulièrement au plan professionnel, sont largement le fruit de l'assignation des femmes au rôle reproductif et aux charges leur incombant en matière de soins aux enfants. **On ne redira donc jamais assez que les dispositifs qui visent l'égalité doivent intégrer en première ligne l'accueil et la prise en charge en particulier de la petite enfance, afin de favoriser l'accès et le maintien des femmes dans l'emploi.**

1. Les charges familiales et les tâches domestiques restent l'apanage des femmes

Le poids de ces responsabilités sur les femmes est mesurable et objectif comme nous le verrons plus loin mais sa charge en est, en quelque sorte, aggravée par un **ensemble de normes qui s'imposent aux mères** durant les premières années de l'enfant et qui constituent un « référentiel du bien-être de l'enfant, dont les femmes principalement sont tenues responsables⁴⁵ ».

1.1. La promotion du maternage durant la prime enfance

Comment s'étonner du sentiment de culpabilité latent ou franchement exprimé d'un grand nombre de femmes issues de toutes les catégories socioprofessionnelles vis-à-vis d'un rôle familial qu'elles assumeraient imparfaitement quand le regard de la société sur les mères de jeunes enfants qui

⁴⁵ Focus : bien-être de l'enfant, primat du maternage et égalité des sexes. Sandrine Dauphin in *Femmes-hommes, penser l'égalité*. La documentation française. Décembre 2012.

ont une activité professionnelle prenante, *a fortiori* épanouissante, demeure largement critique.

Et si on interroge le mécanisme de l'acceptation par les intéressées elles-mêmes d'un environnement collectif et culturel qui leur nuit, les explications sont profondes et multiples.

On peut déjà les trouver dans le poids des organisations internationales particulièrement important en matière de normes sur la prise en charge du petit enfant (0-3 ans). Le rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur le bien-être des enfants⁴⁶ est significatif de la mise en place d'indicateurs du bien-être de l'enfant mettant l'accent sur le rôle des mères durant les premiers mois de ce dernier.

Ainsi le chapitre V « Favoriser l'épanouissement et le bien-être de l'enfant » fait une analyse comparative de données longitudinales portant sur les congés de maternité et les profils d'emploi maternel après la naissance d'une part, et sur le développement cognitif et comportemental de l'enfant d'autre part. Il est avancé que le retour des mères à l'emploi rémunéré dans les six mois qui suivent la naissance peut avoir des effets négatifs sur les résultats de l'enfant. Même s'il est précisé que la corrélation est faible et n'est pas observée de façon universelle, le ver a été introduit dans le fruit.

Par ailleurs, on trouve dans ce même rapport des données de corrélation entre la santé de l'enfant et l'allaitement maternel promu notamment par l'Organisation mondiale de la santé (OMS). On peut y voir un lien avec la liaison précédente puisque le retour précoce à l'emploi est généralement associé à des pratiques de renoncement à l'allaitement.

De même, les fonctions de maternage pour le jeune enfant (c'est-à-dire avant l'entrée à l'école maternelle) sont présentées par nombre d'experts (majoritairement des pédopsychiatres) comme assurant son bien-être.

Tous ces regards culpabilisants de la société, des autres femmes qu'elles soient professionnelles de la maternité, de la petite enfance ou dans l'environnement familial, se conjuguent et ont des effets délétères décuplés chez les plus vulnérables et les plus fragiles comme l'a souligné Annie Guilbeteau lors de son audition.

Heureusement quelques voix s'élèvent avec fermeté, telle celle de la psychanalyste Sylviane Giampino⁴⁷ pour dénoncer une pression dénuée de fondement : « *Pourquoi continue-t-on à sacrifier le rapport à la mère, alors que tous les développements de la psychologie démontrent l'égale importance du père et de l'environnement social pour l'épanouissement des enfants ? Cela confine à l'entêtement idéologique alors que le coût psychologique pour les mères et donc pour les enfants est lourd* ».

⁴⁶ Assurer le bien-être des enfants. OCDE. Paris 2011.

⁴⁷ Les mères qui travaillent sont-elles coupables ? Sylviane Giampino. Albin Michel. Mars 2007.

Le dépoussiérage des mentalités dans ce domaine est une condition déterminante de la promotion d'une culture de l'égalité et un facteur clé pour réconcilier avec le travail exercé à l'extérieur du foyer les femmes qui lâchent prise et finissent par renoncer.

Par ailleurs, l'augmentation des décisions de justice fixant une résidence alternée de l'enfant à la suite d'un divorce ou d'une séparation, pourrait inciter à une évolution des normes relatives à la paternité.

Selon le Haut conseil de la famille⁴⁸, en moyenne, 13,5 % des enfants concernés ont fait l'objet d'une décision de résidence alternée et environ 10 % des pères se voient confier la garde principale de l'enfant. Pour Danièle Boyer, *« il est frappant de voir que les pères isolés parlent de leur paternité comme de quelque chose qu'ils doivent apprendre, qui ne leur est pas naturel... Le père isolé invente ainsi une nouvelle forme de lien à l'enfant. Du coup, cela dénature la maternité et la paternité »*⁴⁹.

1.2. Des chiffres implacables

En dépit de leur investissement grandissant sur le marché du travail, les femmes continuent à assumer l'immense majorité des tâches domestiques et parentales. Et si celles qui exercent une activité professionnelle consacrent un peu moins de temps au travail domestique, l'écart demeure important entre conjoints, même lorsque les deux travaillent à temps complet.

En outre, selon les dernières données analysées par l'INSEE⁵⁰ depuis 25 ans, **l'écart de temps consacré aux tâches domestiques par les hommes et les femmes s'est réduit pour l'essentiel du fait de la diminution du temps féminin et non d'une augmentation du temps masculin.**

L'écart du temps passé à effectuer des tâches domestiques entre les hommes et les femmes s'est réduit de 40 % en 25 ans : 3h en 1986 contre 1h et 48 mn en 2010. Cette baisse de l'écart provient pour l'essentiel d'une baisse du temps passé par les femmes aux tâches domestiques (sous l'effet conjugué des progrès de l'équipement électroménager et de l'externalisation de certains services). Ainsi en 2010, les femmes consacrent en moyenne 4h par jour aux tâches domestiques soit une heure de moins qu'en 1986. La même année, les hommes effectuent 2h et 15 mn de tâches domestiques en moyenne par jour, soit une durée équivalente à celle effectuée en 1986.

Par ailleurs, si les tâches ménagères *stricto sensu* (ménage courant, vaisselle, repassage) sont aussi peu appréciées par les hommes que par les

⁴⁸ *Quelques données statistiques sur les familles et leurs évolutions récentes*. Haut conseil de la famille. 10 octobre 2012.

⁴⁹ *Le rôle du père est toujours pensé en référence au maternage*. Danièle Boyer. Actualités sociales hebdomadaires n° 2811. 24 mai 2013.

⁵⁰ *En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit*. INSEE Regards sur la parité 2012.

femmes, plus les activités en cause sont des corvées, plus ce sont celles-ci qui les effectuent.

De fait, la division du travail domestique évolue peu, principalement en ce qui concerne les tâches marquées en fonction du sexe, comme le lavage du linge, assuré à 90 % par les femmes ou, à l'inverse, le lavage de la voiture qu'elles n'investissent que dans 3 % des cas. Ce sont des tâches dites intermédiaires ou négociables, comme faire la cuisine ou les courses qui évoluent un peu plus.

En bémol, la même étude constate toutefois que les tâches domestiques sont plutôt mieux partagées au sein des couples où hommes et femmes sont tous les deux salariés et l'inégalité de partage diminue avec le niveau de salaire de la femme.

Concernant le temps explicitement consacré aux activités parentales, on notera que lorsqu'ils vivent avec leurs enfants, les hommes passent un peu moins d'une demi-heure par jour à s'en occuper contre une heure pour les femmes. S'ils leur consacrent en moyenne 9 mn de plus par jour qu'en 1999, l'écart pères/mères reste stable car ces dernières leur consacrent aussi plus de temps.

Ainsi, avec une heure et demie quotidienne, les mères consacrent en moyenne deux fois plus de temps à ces activités que les pères. Les comportements des parents varient beaucoup selon le nombre et l'âge des enfants. À partir de trois enfants, le temps parental s'accroît fortement pour les mères, augmentant encore l'écart avec leur conjoint. De même, la présence d'au moins un enfant de moins de 3 ans fait plus que doubler le temps consacré aux enfants et va de pair avec une répartition un peu plus inégalitaire des tâches parentales entre hommes et femmes⁵¹.

Les activités pratiquées ne sont, en outre, pas les mêmes et sont réparties différemment au cours de la semaine.

Ainsi, les temps parentaux liés aux soins, aux déplacements et à l'aide au travail scolaire, sont plutôt féminins alors que les hommes s'investissent plus dans les sphères de sociabilité et de loisirs et plus souvent le week-end.

Cette dissymétrie dans le partage des responsabilités domestiques et familiales n'est pas une spécificité française mais elle est commune à de nombreux pays européens, ainsi que l'a confirmé une récente étude de l'OCDE⁵². L'écart se maintient y compris dans les pays scandinaves réputés les plus égalitaires : même les Danois qui consacrent le plus de temps à ces tâches en font moins que les Norvégiennes qui y consacrent le moins de temps.

Le sociologue François de Singly a résumé de manière frappante l'inégale répartition des temps entre les hommes et les femmes et souligné combien le temps quotidien journalier est sous contrainte pour les femmes, le travail dans la

⁵¹ *Le temps consacré aux activités parentales*. DREES. Études et résultats n° 841. Mai 2013.

⁵² *Cuisine, soin, bénévolat : le travail non rémunéré dans le monde*. Miranda Veerle. OCDE - Mars 2011.

sphère familiale les privant d'une fraction de travail professionnel et d'une fraction de loisirs.

Il a ainsi montré que, globalement sur une année, l'homme a 450 heures de loisirs et 350 heures de travail professionnel en plus de sa compagne et assure 680 heures de travail domestique en moins. « *Le coût incontestable de la vie conjugale pour les femmes engagées dans un travail à temps plein apparaît nettement : 19 semaines de travail domestique à 35 heures en plus et 10 semaines de travail professionnel à 35 heures en moins, le premier étant non rémunéré*⁵³ ».

Cet effort domestique n'est évidemment pas sans incidence sur la trajectoire professionnelle des femmes : au moment où la carrière des hommes décolle, entre 30 et 45 ans, les femmes peinent à gérer leur double journée. Après la naissance des enfants, beaucoup décident donc de s'éloigner du marché du travail : dans l'année qui suit une naissance, 39 % des mères modifient leur activité professionnelle (statut, horaires, intensité de travail ou retrait). Les hommes, eux, poursuivent leur trajectoire sans encombre : après l'arrivée d'un bébé, seuls 6 % d'entre eux modifient leur activité.

Selon la DARES, le désinvestissement professionnel des mères se fait souvent à contrecœur.

2. Congé parental et parcours professionnel des mères

Mesure législative inscrite dans le Code du travail, le congé parental d'éducation permet aux salarié(e)s ayant au moins un an d'ancienneté de suspendre leur contrat de travail ou de réduire leur temps de travail pour s'occuper de leur enfant, en bénéficiant d'une garantie de retour à l'emploi. Sous certains critères d'éligibilité, liés notamment à des conditions d'activité antérieure, ce congé peut s'accompagner du versement de prestations financières par les caisses d'allocations familiales (en particulier le Complément de libre choix d'activité (CLCA)). Ouvert à l'occasion de chaque naissance, le congé parental a actuellement une durée maximale de 3 ans.

2.1. État de lieux

Il n'existe pas de données nationales concernant la prise du congé parental qui est géré au niveau de chaque employeur⁵⁴. Les informations disponibles proviennent d'enquêtes réalisées auprès des parents de jeunes enfants. En revanche, on dispose de statistiques sur les bénéficiaires du CLCA⁵⁵ qui recouvrent une grande partie des titulaires du congé parental.

⁵³ *L'injustice ménagère*. François de Singly. Hachette Littératures. Collection Pluriel 2008.

⁵⁴ Aucune rémunération, ni indemnité n'est légalement due. Toutefois, une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir le maintien total ou partiel de la rémunération.

⁵⁵ Le CLCA est une prestation familiale versée sans condition de ressources et qui varie selon que l'interruption d'activité est partielle ou totale. Au 1^{er} avril 2013, le taux plein s'élevait à 573 euros mensuels nets.

Il ressort d'une étude effectuée par la DREES fin 2007⁵⁶ que 7 % des parents d'enfants de moins de 3 ans, soit 280 000 personnes dont 94 % de femmes se déclaraient alors en congé parental total.

Les mères dans cette situation avaient plus d'enfants (46 % en avaient au moins trois) et étaient moins qualifiées que celles qui ont continué à travailler (elles étaient deux fois plus nombreuses à ne pas avoir le baccalauréat : 51 % contre 23 %). Leurs conditions de travail étaient également plus difficiles puisque 64 % d'entre elles travaillaient tôt le matin, tard le soir, la nuit ou le week-end.

Dans plus de 9 cas sur 10, les mères en congé parental total vivent en couple mais la situation professionnelle du père semble peu influencer la décision de la mère de prendre un congé parental.

Concernant les bénéficiaires du CLCA, on en dénombrait 553 200 au 31 décembre 2009 (correspondant à un stock). Le flux d'entrées est d'environ 340 000 nouveaux bénéficiaires chaque année, ce qui représente environ 42 % des naissances.

Au cours de la première année suivant la naissance, une famille sur huit bénéficie du CLCA parmi celles d'un seul enfant (13 %) et plus d'une famille sur deux parmi celles de deux enfants ou plus (52,5 % pour les familles de deux enfants et 54,4 % pour les familles nombreuses).

Par ailleurs, sur les 553 200 bénéficiaires du CLCA, plus de la moitié d'entre eux (58,6 %) se sont totalement arrêtés de travailler, près d'un tiers (30,9 %) ont une activité réduite comprise entre 50 % et 80 % d'un temps plein et 9,1 % travaillent moins d'un mi-temps.

Toutefois, cette répartition des bénéficiaires entre taux plein et taux partiel varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Au rang 1, alors que la durée maximale de perception n'est que de 6 mois, 57,6 % des bénéficiaires le sont à taux plein. À partir du rang 2, la part des bénéficiaires à taux plein augmente avec la taille de la famille : elle est ainsi de 50,7 % des familles de deux enfants et plus de 71,7 % des familles nombreuses (trois enfants et plus) percevant ce complément.

Enfin, les mères sont les principales bénéficiaires de cette prestation à laquelle les pères ont rarement recours. Fin 2011, ils étaient seulement un peu plus de 18 000, soit 3,5 % de l'ensemble des bénéficiaires⁵⁷.

2.2. Motivations de l'interruption d'activité

Le Haut conseil de la famille a tenté de cerner les raisons qui conduisent les intéressées à prendre cette décision. Elles sont de deux ordres et le plus souvent

⁵⁶ *Prendre un congé parental total : une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant*. DREES. Étude et résultats n° 751. Février 2011.

⁵⁷ *Interrompre ou réduire son activité à la naissance d'un enfant et bénéficier du CLCA de la PAJE*. L'essentiel. CNAF n° 97 Avril 2010.

imbriquées : d'une part, un choix personnel ou familial de la part des parents qui souhaitent se consacrer totalement à leurs enfants et d'autre part, une contrainte pesant sur ces ménages.

Dans ce dernier cas, plusieurs types d'explications interviennent : la première, la plus souvent citée par les mères (environ la moitié d'entre elles) tient à des conditions de travail difficiles, des horaires peu compatibles avec la garde de l'enfant, des temps de transport élevés ; la seconde citée par un tiers des mères (parfois les mêmes que les précédentes) tient à la difficulté d'avoir accès à un mode de garde. La troisième enfin est liée à une contrainte financière (8 % des intéressées déclarent que cette raison est l'unique motivation de l'arrêt d'activité).

Même s'il est malaisé de faire la part entre la contrainte et le libre choix, plusieurs études de la CNAF⁵⁸ permettent d'estimer qu'environ 40 % des mères qui se sont arrêtées de travailler après la naissance auraient préféré poursuivre leur activité.

2.3. Quel impact sur les carrières des femmes ?

Une grande partie des débats autour des congés parentaux, en France comme au niveau international, se focalise sur l'impact de ces congés (y compris à temps partiel) sur les carrières féminines : évolution de la carrière et de la rémunération incluant les conséquences souvent mésestimées sur le montant des pensions de retraite et difficulté du retour à l'emploi.

Une enquête CNAF/CRÉDOC réalisée en 2011⁵⁹ auprès de 3 000 femmes ayant au moins deux enfants, dont le dernier est âgé de 12 ans, pour reconstituer leur parcours professionnel a apporté des indications intéressantes.

Il apparaît ainsi que, douze ans après, une interruption d'activité à la naissance du dernier enfant diminue la probabilité d'être en emploi et augmente la précarité de cet emploi. Cet effet est accentué lorsque l'arrêt est long (au moins trois ans).

Par ailleurs, les interruptions ayant lieu dans le cadre d'un congé parental pèsent moins sur la probabilité d'être en emploi que celles intervenant en dehors de ce cadre législatif, mais les deux augmentent de façon indifférenciée le risque de précarité. Le congé parental permet donc de limiter l'exclusion de l'emploi suite à l'interruption d'activité mais ne limite pas le risque de précarité.

Il apparaît ainsi qu'avant la naissance de leur premier enfant 74 % des mères d'au moins deux enfants dont le dernier est né en 1998, étaient en emploi. À l'issue de leur dernier congé de maternité, seulement 33 % étaient en activité.

⁵⁸ La lettre du Haut conseil de la famille n° 01. Décembre 2009.

⁵⁹ *Congé parental et carrière professionnelle des mères*. CNAF/CRÉDOC. Dossier d'études n°147 - 2011.

La même enquête révèle que la part du temps partiel parmi les mères en emploi est plus élevée en 2010 qu'avant la naissance de l'aîné (un tiers des mères est concerné par cette modalité de travail en 2010 contre un quart auparavant).

Même les mères qui se sont interrompues moins longtemps (entre un et trois ans) ou qui ont bénéficié du cadre protecteur du congé parental à temps plein, sont plus fréquemment en CDD en 2010 (26 %) que les femmes qui ne se sont pas arrêtées (9 %) ; elles sont également deux fois plus souvent à temps partiel que ces dernières.

Lors de son audition, Danièle Boyer a confirmé la pérennité de l'effet du CLCA à taux partiel sur le comportement d'activité de ses bénéficiaires, y compris au-delà de la période de perception : l'examen des quotités de travail des bénéficiaires du CLCA à taux partiel, juste avant de percevoir la prestation, montre que 70 % d'entre eux (ou plutôt d'entre elles puisqu'il s'agit à 98 % de femmes) travaillaient à temps complet. Dans la plupart des cas, le début du travail à temps partiel a donc coïncidé avec la perception de la prestation. L'examen des quotités travaillées quelques mois après la sortie du dispositif indique que 49 % des sortants du CLCA à taux partiel continuent de travailler à temps partiel. La part du temps partiel est ainsi environ deux fois plus fréquente après le bénéfice de la prestation.

Finalement, seules un quart des mères n'ont connu aucune modification d'activité (arrêt ou réduction du temps de travail) depuis le début de leur carrière, qu'elles soient continuellement actives (19 %) ou inactives (7 %).

Pour près de 40 %, la rupture professionnelle s'est opérée à la naissance de leur dernier enfant (celui né en 1998). Elle s'est traduite par un passage à temps partiel (10 %) ou un arrêt de leur activité (29 %). Cette dernière situation est plus importante lorsque le dernier emploi occupé avant la naissance du benjamin était précaire et n'avait été choisi, ni pour son salaire, ni pour ses perspectives de carrière.

De fait, les mères ayant interrompu leur activité à la naissance de leur(s) enfant(s) connaissent plus souvent que celles n'ayant pas du tout cessé leur activité, des trajectoires professionnelles défavorables. C'est tout particulièrement le cas des femmes qui l'ont fait avant la naissance du benjamin et de celles qui se sont arrêtées plus de trois ans.

Prolongeant les résultats des précédentes enquêtes sur les modifications d'activité, cette étude montre que, **avec ou sans congé parental, l'interruption d'activité tend à enfermer dans la précarité les mères peu qualifiées qui avaient déjà une insertion professionnelle fragile.**

Pour celles-ci, le risque de déqualification est accentué. Les conditions d'emploi peuvent en effet changer significativement, la salariée pouvant se trouver dans l'incapacité d'occuper son poste, si les conditions de travail et l'organisation de l'entreprise ont fortement évolué, ce qui est fréquent notamment dans les secteurs d'activité qui connaissent des mutations technologiques.

Même si dès la signature de l'Accord national interprofessionnel de mars 2004, la mise en œuvre d'actions de formation préparant le retour du congé parental a été actée et encouragée, l'anticipation demeure insuffisante. De fait, le sentiment prédomine d'une rupture quasi-totale avec l'entreprise et l'environnement de travail.

Les difficultés du retour à l'emploi ne constituent pas le seul piège qui guette les femmes en congé parental. En effet, toutes les études montrent que le fait de s'éloigner durablement du marché du travail incite les femmes à se replier sur la cellule familiale. Petit à petit, elles s'habituent à un certain rythme de vie, elles s'isolent socialement, n'ont plus de contacts avec leurs anciens collègues et se retrouvent totalement déconnectées de leur entreprise. Et lorsqu'arrive la fin du congé parental, elles n'ont plus assez d'énergie ou de confiance en elles pour effectuer les démarches de retour à l'emploi.

Un autre enseignement à méditer ressort également de cette enquête : il existe un désinvestissement du conjoint dans les tâches domestiques lorsque la femme interrompt son activité. Ce désinvestissement perdure souvent sur le long terme. Le congé parental maternel favoriserait donc un déséquilibre durable de la répartition des tâches domestiques entre les parents, déséquilibre ayant des impacts négatifs sur les trajectoires professionnelles féminines.

Quant au CLCA à taux partiel, il maintient certes dans l'emploi les parents de jeunes enfants mais, ainsi que le relève Danièle Boyer⁶⁰, il contribue à la diffusion d'un dispositif de conciliation qui participe à ce que les mères réduisent leur temps de travail. « *En effet, le recours quasi exclusivement féminin au CLCA à taux partiel (98 %) réaffirme une limite de la politique familiale au regard des objectifs d'égalité de genre. Jusqu'ici, en France, les pratiques de conciliation pour les femmes qui travaillent reposent sur la combinaison entre un travail à temps complet et une offre de garde importante, par rapport aux autres pays européens. On peut s'interroger sur la diffusion d'une nouvelle norme de conciliation qui s'appuierait sur la disponibilité domestique des mères qui travaillent* ».

Enfin, en dépit du dispositif de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) qui permet de valider des périodes d'interruption ou de réduction d'activité liées aux enfants sur la base du SMIC, assorti du versement de cotisations forfaitaires à l'assurance vieillesse par la CNAF, les effets pénalisants des congés parentaux sur le montant des pensions de retraite des femmes concernées demeurent importants.

2.4. Des répercussions indéniables sur l'évolution salariale...

Les travaux du Conseil d'orientation des retraites sur les inégalités du montant des pensions entre les femmes et les hommes ont bien mis en évidence

⁶⁰ *Les comportements d'activité des mères à la suite du CLCA à taux partiel*. Danièle Boyer et Muriel Nicolas. Politiques sociales et familiales n° 108. Juin 2012.

l'impact négatif d'une interruption d'activité sur le salaire des femmes même après le retour à l'emploi.

Les chercheurs⁶¹ qui ont approfondi cette question mettent en évidence trois facteurs :

- le premier effet visible des enfants est l'impact des naissances sur la participation au marché du travail, la réforme du congé parental évoquée plus haut ayant renforcé les incitations pour les femmes à y recourir totalement ou partiellement ;
- le deuxième effet tient au développement de l'utilisation du temps partiel comme mode de conciliation entre travail et vie familiale, souvent associé à des emplois moins bien rémunérés ;
- le troisième effet est beaucoup plus pernicieux et sournois et renvoie au fait que la majeure partie de l'écart des salaires entre les hommes et les femmes, sans interruption de carrière, reste inexpliqué : il s'agit, en réalité, du soupçon qui pèse sur les femmes d'être avant tout des mères, ou des futures mères, désireuses de quitter le marché du travail ou de moins s'y investir, temporairement ou définitivement.

Pour autant, on constate encore une grande méconnaissance de ces effets évoquée plus haut (A 1-3).

2.5. ... qui expliquent aussi le faible recours des pères au congé parental

Très peu de pères (environ 2 %) prennent des congés parentaux car un des éléments du choix des familles est la hiérarchie salariale au sein du couple.

Ainsi, 60 % des conjointes des pères concernés ont un revenu professionnel supérieur et 65 % de ces derniers vivent avec une conjointe plus diplômée. La majorité d'entre eux travaillait en outre avec des horaires atypiques (soir ou nuit).

Par ailleurs, une récente étude de l'INSEE⁶² confirme qu'après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux.

Le recours des pères au CLCA se différencie, en outre, de celui des mères par une proportion plus forte de bénéficiaires à taux partiel et une durée en moyenne plus courte de perception de la prestation⁶³.

Ainsi que l'avait souligné Danièle Boyer lors de son audition, l'analyse comparée des hommes et des femmes bénéficiaires du CLCA montre que si ces dernières cessent majoritairement de travailler (56,2 %), les pères optent le plus

⁶¹ *Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes*. Dominique Meurs et Ariane Pailhé (INED) et Sophie Ponthieux (Insee). Revue de l'OFCE n° 114. Juillet 2010.

⁶² *Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux*. INSEE Première n° 1454. Juin 2013.

⁶³ *Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité*. L'essentiel CNAF n° 131. Janvier 2013.

souvent pour la prestation à taux partiel (plus de 70 % d'entre eux) et maintiennent donc leur activité professionnelle.

3. Une implication timide des entreprises

Face aux difficultés d'organisation des salariés, dans le cadre d'une volonté européenne d'égalité entre femmes et hommes et d'amélioration de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, les pouvoirs publics incitent désormais les entreprises à investir dans des mesures de soutien à la parentalité. Toutefois, les actions engagées restent timides et ne sont pas toujours en phase avec les principales attentes des bénéficiaires.

3.1. *Des prestations essentiellement financières n'intégrant pas ou peu la parentalité dans la vie au travail*

L'enquête « Familles et employeurs » réalisée par l'INED en 2005 (dans tous les secteurs d'activité aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé et associatif) dont Ariane Pailhé et Anne Solaz ont rendu compte lors de leur audition et qui a conduit à la publication de leur ouvrage *Entre famille et travail : des arrangements de couples aux pratiques des employeurs* en 2009⁶⁴ donne un aperçu complet de la situation actuelle.

L'enquête révèle, tout d'abord, que les employeurs ont connaissance de la situation familiale de leurs salariés et qu'ils revendiquent dans leur grande majorité une responsabilité en matière d'articulation famille/travail. C'est surtout chez les employeurs du secteur privé à but non lucratif et dans la fonction publique hospitalière qu'ils sont les plus nombreux à estimer avoir un rôle à jouer. **Toutefois, si trois-quarts des employeurs déclarent devoir s'investir, seulement un quart d'entre eux pensent à des mesures concrètes à mettre en place. Il y a donc une volonté mais au niveau de la réalisation c'est moins évident.**

La plupart des employeurs octroient des primes à l'occasion d'événements familiaux ponctuels comme le mariage ou la naissance. Les autres aides se concentrent sur la participation aux frais de garde, notamment dans le cadre du CESU préfinancé mais, d'une manière générale, les prestations non directement liées à la conciliation tels les chèques-vacances sont plus souvent offertes que les aides financières aux modes de garde.

Un des apports majeurs de l'enquête est la mise en évidence de la forte hétérogénéité entre entreprises pour les aides à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Ainsi, les aides financières sont principalement accordées dans le secteur public, celui des activités bancaires et financières ou de l'énergie. Elles sont également plus fréquentes dans les grandes entreprises.

⁶⁴ *Entre famille et travail : des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*. Ariane Pailhé et Anne Solaz, Directrices de recherche à l'INED. Éditions la Découverte. Avril 2009.

Il apparaît surtout que les mesures actuellement en place sont plutôt historiques, relèvent plus d'héritages et de conventions que d'une stratégie vraiment volontariste et autonome de la part des entreprises. Au final, elles ne répondent pas de manière satisfaisante aux besoins quotidiens des parents.

3.2. Un écart persistant avec les attentes des salarié(e)s

L'enquête évoquée plus haut révèle que l'offre de souplesse horaire est, du point de vue des salarié(e)s, la mesure qui contribue le mieux à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale en concourant au bien-être au travail.

La possibilité de s'adapter à des contraintes familiales imprévues est souvent recherchée, par exemple celle de quitter plus tôt son travail un jour et de récupérer ses heures un autre jour, de moduler ses horaires selon les jours de la semaine, etc.

Mais ces types d'organisation au travail ne sont pas majoritaires et ne sont accessibles qu'à certains salariés dans l'entreprise, selon leur catégorie socio-professionnelle ou leur fonction. En outre, ces ajustements concernent bien plus souvent des événements rares que l'organisation quotidienne du travail.

Ainsi, des assouplissements d'horaires sont souvent permis de façon ponctuelle le jour de la rentrée scolaire ou, parfois, en cas d'enfant malade mais il existe peu d'aménagements réguliers, par exemple pour s'adapter aux horaires des écoles ou des crèches.

Cette absence de convergence entre les attentes des salariés (notamment des pères) et les actions des entreprises est confirmée par les enquêtes périodiques réalisées par l'Observatoire de la parentalité en entreprise. Ainsi, dans le baromètre Viavoice 2010, alors que 74 % des entreprises interrogées expliquent qu'elles font beaucoup pour aider leurs collaborateurs parents, les intéressés jugent insuffisante cette implication : 45 % s'estiment peu ou pas écoutés au sein de leur entreprise sur la question de l'articulation des temps privés et professionnels et 72% jugent déficientes les aides apportées dans ce champ.

Quant à l'enquête LH2/Équilibres de mai 2011, elle révèle que 71 % des hommes estiment que leur entreprise n'aborde pas le sujet du côté des pères et que le regard de l'entreprise posé sur eux ne change pas à l'arrivée d'un enfant.

Ceci étant, comme le soulignent Ariane Pailhé et Anne Solaz⁶⁵, « si les entreprises peuvent participer à améliorer le bien-être des salariés en proposant diverses mesures et aménagements horaires, il est difficile et sans doute peu efficace, à court terme, de leur faire porter l'entière responsabilité des progrès à accomplir dans ce domaine. L'État a un rôle important à jouer, d'autant plus que les pratiques des entreprises sont très hétérogènes et génèrent, de ce fait, des inégalités entre salariés ».

⁶⁵ Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? Ariane Pailhé et Anne Solaz. In Revue Travail, genre et sociétés « Maudite conciliation » 24/2010.

Le développement des services de garde - et des structures périscolaires - sans compter sur les seules entreprises est absolument nécessaire, dès lors que l'on veut soutenir le développement du couple bi-actif qui se diffuse d'ailleurs bien au-delà de nos frontières puisque près de 60 % des couples sont dans ce cas dans la majorité des pays de l'OCDE.

Toutefois, le couple bi-actif à deux parents à temps plein n'est pas majoritaire en Europe. Il concerne plus de 40 % des couples avec un enfant de moins de 14 ans en France, en Suède, en Italie et en Espagne mais moins de 30 % en Allemagne et au Royaume-Uni⁶⁶. Lutter contre les préjugés sur les rôles parentaux et faire évoluer les normes sociales à la maison comme au travail est un enjeu difficile et qui demande du temps. Ceci étant, les comportements changent doucement et il est important que les politiques publiques encouragent cette mutation. À cet égard, la création puis l'allongement du congé de paternité⁶⁷ constituent des premiers pas.

Plusieurs pays scandinaves (Suède, Islande, Danemark, Norvège) vont plus loin dans la volonté d'impliquer les pères en proposant une période de congé parental qui leur est réservée et qui est perdue si elle n'est pas prise.

4. Avantages et limites des « modèles nordiques »

4.1. Contrainte et niveau d'indemnisation influent sur la prise du congé parental par les pères

Rappelons que le principe d'un droit à un congé parental pour s'occuper de son jeune enfant a été consigné dans la directive sur le congé parental, adoptée en 1996, qui demande aux États membres d'offrir au moins 3 mois de congé parental à la suite de la naissance d'un enfant à l'ensemble des salariés. Certains pays, comme les pays scandinaves ou même la France et l'Allemagne, avaient depuis longtemps instauré un tel droit, mais d'autres comme le Royaume-Uni ou l'Irlande n'en disposaient pas. On verra, ci-dessous, que l'Allemagne a réformé en profondeur son congé parental pour le rendre plus favorable à l'emploi des mères et plus égalitaire entre les parents.

Certains pays comme la France, l'Allemagne et la plupart des pays d'Europe centrale et orientale proposent des congés longs (un peu plus de 140 semaines) tandis que d'autres, comme la Suède, proposent des congés plus courts (52 semaines). Les conditions de rémunérations varient aussi fortement d'un pays à l'autre, du point de vue non seulement du montant mais aussi de la nature de la rémunération (prestation familiale comme en France ou indemnisation

⁶⁶ *Des nouvelles organisations du travail conciliant égalité femme/homme et performance des entreprises*. Centre d'analyse stratégique. Note d'analyse n° 247. Novembre 2011.

⁶⁷ Auparavant de 3 jours prévus par le Code du Travail à l'occasion de la naissance d'un enfant, ce congé a été porté, depuis le 1^{er} janvier 2002, à 11 jours calendaires consécutifs à prendre dans les 4 mois suivant la naissance.

proportionnelle au salaire comme en Suède). Au Royaume-Uni, de même qu'aux Pays-Bas ou en Irlande, aucune rémunération n'accompagne le congé parental.

Plusieurs pays ont enfin réformé le congé parental pour le rendre plus accessible aux pères : rémunération sur la base d'un salaire de remplacement et mois de congé non transférables à l'autre parent.

Une étude réalisée en 2011, pour le compte du Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale, a comparé les dispositifs de congés parentaux selon les pays en distinguant trois groupes :

- Le Royaume-Uni et les Pays-Bas proposent des systèmes peu généreux : le congé parental y est court et correspond à la durée minimale requise par la directive européenne, soit 3 mois par parent. Dans les deux cas, le congé n'est pas indemnisé, même si aux Pays-Bas les accords collectifs dans les entreprises peuvent prévoir une indemnisation calculée sur la base du salaire.
- La France propose, comme on l'a vu plus haut, un congé parental long indemnisé forfaitairement et pour un montant faible (CLCA : 573 euros nets mensuels au 1^{er} avril 2013). En 2006, un nouveau congé plus court et mieux indemnisé a été créé, mais le droit n'est ouvert qu'à partir du troisième enfant. Il s'agit du Complément optimal de libre choix d'activité dont l'indemnisation demeure néanmoins forfaitaire (COLCA : 819 euros nets mensuels au 1^{er} avril 2013).
- Les pays nordiques, notamment la Finlande et la Suède traditionnellement cités comme les plus favorables à une paternité active proposent pour la Finlande, un congé parental de 158 jours et un bonus de 24 jours pour le père qui prend les deux dernières semaines de ce congé et, pour la Suède, un congé parental de 16 mois dont un quota de 2 mois pour chacun des parents.

Les congés parentaux finlandais et suédois bénéficient d'une indemnisation proportionnelle au salaire, plafonnée à hauteur de 70 % à 75 % du salaire antérieur. En Suède, le droit à congé est ouvert jusqu'aux 8 ans de l'enfant et il peut être pris par fraction de journée.

On notera, par ailleurs, que l'Allemagne pour limiter le dilemme prononcé entre maternité et carrière et inciter les pères à y recourir, a réformé en 2007 son congé parental : inspiré des modèles nordiques, il est désormais plus court et mieux indemnisé. Les effets observés sont positifs puisque la proportion d'enfants dont le père a pris un congé parental est passée en Allemagne d'à peine 9 % avant la réforme à 17 % en 2008.

4.2. Le partage des responsabilités parentales reste inégal et l'égalité professionnelle entre femmes et hommes demeure imparfaite

Même pour les pays les plus égalitaires, le bilan conserve des zones d'ombre.

En Finlande, le taux de fécondité (1,8 en 2011) est parmi les plus élevés de l'Union européenne, la majorité des mères travaillent et le taux de pauvreté des enfants est parmi les plus bas de l'UE.

Cette situation enviable est largement due aux aides publiques importantes accordées aux parents d'enfants en bas âge, ainsi qu'à un accès aux services d'accueil garanti pour tous les enfants de moins de 7 ans. On signalera, de plus, que le travail à temps partiel des finlandaises n'est que de 19,6 % contre 32 % en moyenne dans l'UE (et plus de 31 % en France).

Une telle situation a évidemment un coût : avec 3,3 % du PIB finlandais en 2009, le budget alloué aux allocations pour enfants et familles représente une part importante des dépenses publiques, si on la compare aux 2,3 % de moyenne dans l'UE.

En dépit de ce contexte incitatif, 92 % des jours de congé parental étaient pris par les mères ce qui a conduit le Gouvernement à instituer des mesures contraignantes. Actuellement, le père peut bénéficier d'un congé allant jusqu'à 54 jours ouvrables, dont 18 au maximum peuvent être pris en même temps que la mère.

Aujourd'hui, 82 % des pères utilisent le congé de paternité d'une durée moyenne de 15 jours ouvrables et 20 % le congé parental dans la limite de la période spécifique réservée aux pères, mais pas davantage.

Une réforme prenant effet en 2013 autorise le père à prendre ses jours de congé parental n'importe quand avant le deuxième anniversaire de l'enfant⁶⁸.

En Suède, un grand nombre d'hommes s'engagent au moins partiellement dans un congé parental : 90 % des pères éligibles en prennent un (représentant 44 % des utilisateurs en 2010) mais, en moyenne, ils ne prennent que 23 % du nombre total de jours de congés disponibles. Cette proportion est toutefois en augmentation constante.

Par ailleurs, alors qu'il est possible de prendre le congé parental jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant, la plupart des parents prennent la plus grande partie du congé avant que l'enfant atteigne 2 ans. Un droit opposable à une place ou structure de garde d'enfants, à un coût financièrement abordable, existe dès que l'enfant a 12 mois, même si en pratique les parents choisissent de mettre leur enfant en structure de garde un peu plus tard, vers 16 mois en moyenne. Le plus souvent les hommes prennent un congé parental quand leur enfant a entre 13 et 15 mois et plus fréquemment que les femmes, ils le prennent à temps partiel.

De plus, en Suède, le congé parental du père signifie rarement qu'il est seul avec l'enfant car, dans presque la moitié des cas (47 %), la mère reste présente à la maison pendant le congé du père. En outre, la prise de congé par les pères se fait non pas en fonction d'un éventuel désir chez leurs partenaires de reprendre le

⁶⁸ *Finlande : vers un équilibre plus sain entre vie professionnelle et vie familiale*. Plateforme européenne pour l'investissement dans l'enfance. Europa. Novembre 2012.

travail, mais en lien avec leur propre activité professionnelle. Ils profitent par exemple d'une période de moindre activité ou choisissent de prolonger leurs congés d'été.

Brigitte Grésy, dans son rapport à la ministre des Affaires sociales de juin 2011⁶⁹, a comparé les modalités d'usage des congés parentaux en Suède et en France :

- le taux de recours des pères suédois est sans commune mesure avec le taux français (80 % contre 4 %) et s'explique par une garantie complète de retour à l'emploi (absence de suspension du contrat de travail) couplée à un taux important de compensation du revenu ;
- plus le niveau de formation du père est élevé en France, plus faible est la probabilité qu'il opte pour un congé parental alors que l'on constate l'inverse en Suède où les cadres supérieurs témoignent volontiers dans les médias de cette parenthèse familiale.

Pour autant le modèle suédois a aussi ses revers.

Tout d'abord, ainsi que l'a souligné Danièle Boyer dans son audition, l'accueil du tout petit (0-12 mois) en Suède constitue de fait une assignation féminine avec une intense pression sur l'allaitement et l'absence totale de structure d'accueil pour cette tranche d'âge. Or, de nombreuses études internationales citées par Brigitte Grésy, dans son rapport, soulignent les bienfaits d'un lien précoce entre le père et l'enfant en termes de bien-être et de développement physique et mental de ce dernier.

Par ailleurs, comme l'a montré une précédente étude⁷⁰ de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du Conseil économique, social et environnemental, l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, quoique assez développée en Suède, y est marquée par une segmentation professionnelle beaucoup plus forte qu'en France et un plafond de verre persistant pour les plus qualifiées. La norme du travail féminin est un temps complet jusqu'à la naissance du premier enfant puis un temps partiel certes long (30 heures hebdomadaires), largement exercé dans le secteur public (on y compte 74 % de femmes contre 26 % d'hommes alors que dans le secteur privé, on dénombre 62 % d'hommes pour 38 % de femmes) ce qui enferme les femmes dans des emplois protégés et à faible concurrence masculine.

Cette répartition n'est pas étrangère au fait que de nombreuses femmes suédoises restent, en réalité, plus d'un an en dehors du marché du travail et connaissent des carrières aux trajectoires discontinues.

⁶⁹ Rapport sur *L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail*. Brigitte Grésy et alii. Juin 2011.

⁷⁰ *Les femmes face au travail à temps partiel*. Étude rapportée par Geneviève Bel. Février 2008.

Le rapport précité de Brigitte Grésy concluait ainsi :

« À la lumière de ces analyses, les systèmes qui semblent le mieux stimuler la prise des congés par les pères sont ceux qui prévoient des quotas réservés aux pères et non transférables, avec prise de congé en dehors des congés de la mère, appuyé par un taux élevé de remplacement et une flexibilité quant à la date et aux modalités de prise de ce congé.

La longueur des congés semble, dans tous les cas, peser négativement sur le taux de recours des pères et accentuer les carrières discontinues des mères ainsi que leur ségrégation sur le marché du travail ».

C - DES PAUSES ET/OU DES RUPTURES DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dès que l'on aborde la question des pauses et/ou des ruptures dans les parcours professionnels, ce sont la plupart du temps les femmes qui sont les plus concernées. Ces pauses ou les « acrobaties » pour tenter de les éviter sont presque toujours source de tensions dans les couples à doubles carrières.

Quant aux ruptures de parcours professionnel auxquelles sont confrontées de nombreuses femmes seniors, il peut s'agir tout autant des conséquences à long terme d'une interruption d'activité antérieure, même de courte durée, pour élever leurs enfants, que de discriminations spécifiques uniquement liées à leur avancée en âge, ou encore de la nécessité d'accompagner un proche en situation de dépendance.

Dans cette étude, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité a donc souhaité faire un focus sur deux types de situations qui sont insuffisamment prises en compte aujourd'hui alors qu'elles peuvent être vectrices d'éloignement non volontaire du marché du travail.

1. Les difficultés de gestion de la vie quotidienne pour les couples à doubles carrières

Dans les couples à doubles carrières, les deux conjoints exercent une activité professionnelle également revendiquée, à haut niveau d'implication et de responsabilité.

Cette situation induit des choix qui comportent des contraintes, des dilemmes et des conflits en particulier au sujet des enfants et de la mobilité géographique. Les difficultés sont démultipliées lorsqu'il s'agit d'une expatriation. Dans ce cas, le plus souvent le départ de l'un entraîne un retrait momentané de l'autre membre du couple de la vie professionnelle mais il peut désormais s'agir aussi bien de l'homme que de la femme.

Une récente étude sur les pratiques de l'expatriation⁷¹ montre, en effet, que les femmes représentent en 2012 13 % des salariés envoyés en mission dans un pays étranger contre 6 % en 1995. Les grandes entreprises mettent désormais en place, dans la mesure du possible, une assistance dédiée aux conjoints des expatriés (aide à la recherche d'un emploi dans le pays d'accueil, financement de formations professionnelles, support dans la constitution d'un réseau professionnel).

Lors de son audition, Sandrine Meyfret a présenté les principaux enseignements d'une étude pionnière qu'elle a conduite, il y a quelques années, sur ces couples « défricheurs » qui réinventent les frontières entre vie privée et vie professionnelle.

Madame Meyfret a ainsi identifié plusieurs facteurs de stress mais aussi plusieurs conditions de réussite chez les couples qui poursuivent l'un et l'autre un parcours de carrière exigeant, couples « homogamiques » où chacun veut dès le départ une vie professionnelle et une famille.

La première difficulté tient au partage des tâches domestiques sachant que l'implication des femmes reste prépondérante. Certes, ces couples dont le niveau de revenu est important, les délèguent mais **la répartition de ces tâches demeure toutefois l'objet d'un conflit latent entre les conjoints.** Et, pour certaines femmes interviewées, la lourdeur de l'organisation qui leur incombe essentiellement en a conduit plusieurs à freiner leur progression professionnelle pour cette seule raison.

S'y ajoute un fréquent sentiment de culpabilité des intéressées concernant leur rôle de mère. Madame Meyfret a, en effet, indiqué que les femmes qu'elle avait rencontrées cumulaient une très forte exigence vis-à-vis de leur travail et une imprégnation du modèle transmis par leurs propres mères, dont la plupart n'avaient pas exercé d'activité professionnelle ou des fonctions peu impliquantes.

Ces femmes doivent donc inventer, comme leurs conjoints d'ailleurs, de nouveaux modèles de fonctionnement au quotidien et elles doivent aussi affronter le regard du corps social qui est souvent peu amène. En particulier, qu'il s'agisse des enseignants, des pédiatres, voire de leur propre famille, dès que l'enfant a un problème, c'est la responsabilité de la mère qui est invoquée en premier lieu.

Face à cette pression sociale, les femmes concernées aspirent à plus de souplesse dans l'organisation de leur travail et, la plupart du temps, la seule solution proposée par l'entreprise est le travail à temps partiel qui demeure un frein puissant à une progression de carrière.

⁷¹ Panorama 2012 des résultats de l'étude ECA international sur la mobilité internationale.

Dans ce contexte, Madame Meyfret a identifié trois principaux facteurs de réussite sachant que « *les couples à double carrière fonctionnent parce que chaque conjoint prend en considération la vie professionnelle de l'autre* ».

Le premier de ces facteurs a trait aux rapports au sein du couple et à l'acceptation de compromis au jour le jour par l'un et l'autre. En clair, chacun organise sa vie professionnelle en fonction de celle de l'autre et les décisions sont prises de concert en fonction des exigences de la vie personnelle.

Chacun des membres du couple est ainsi conscient de son degré d'autonomie et de ses capacités à négocier avec l'entreprise alternativement pour articuler vie professionnelle et vie personnelle et/ou familiale.

Le second dépend de l'organisation de la délégation concernant les enfants. De fait, tous les parents rencontrés par Madame Meyfret et d'abord les mères ont une inquiétude permanente sur le choix de leur nounou. Les difficultés rencontrées à ce niveau expliquent le désir de pause de certaines femmes au moment où leurs enfants sont petits, pause qu'elles paieront cependant cher dès lors que les parcours professionnels demeurent essentiellement linéaires. Plusieurs des couples interviewés ont, par ailleurs, pu mener de front double carrière et responsabilités familiales grâce à l'aide de leurs parents respectifs, ce qui ouvre de nouvelles perspectives à la solidarité intergénérationnelle.

En outre, il existe différents temps dans la vie de ces couples : lorsque l'un s'investit davantage dans sa vie professionnelle, l'autre prend le relais à la maison et inversement.

Enfin, le troisième facteur favorable pour ces couples est d'avoir eu, à des moments cruciaux, un interlocuteur ouvert et compréhensif au plus haut niveau de l'entreprise.

Madame Meyfret a précisé qu'il s'agit bien de leurs patrons et pas de l'entreprise ou de son mode d'organisation : les ajustements s'opèrent de gré à gré.

Le nouveau modèle que créent ces couples pionniers est encore en construction et s'élabore en opposition et en remplacement d'un modèle ancien ancré dans les têtes depuis plusieurs siècles.

Les couples à doubles carrières remettent quotidiennement en question les rôles attribués à chaque sexe. Ils prennent le contre-pied du constat opéré il y a quelques années par Benoîte et Flora Groult : « *Les hommes se choisissent un avenir et mettent ensuite une femme dedans ; les femmes se choisissent un homme et elles arrangent leur avenir autour, comme elles peuvent...* ».

Cette reconfiguration du couple fondée sur une égalité effective entre les femmes et les hommes constitue de plus un vecteur de libération des normes sexuées qui pèsent tout autant sur eux que sur elles.

2. Les discriminations subies par les femmes seniors

Selon les dernières données de la DARES⁷², en 2011 le taux d'activité des personnes âgées de 55 ans à 64 ans est de 47,2 % pour les hommes et de 41,8 % pour les femmes. Pour les uns comme pour les autres, les taux d'activité commencent à baisser nettement après 54 ans et à 60 ans environ un tiers des hommes et des femmes sont encore présents sur le marché du travail. Par ailleurs, en 2011, les seniors occupant un emploi travaillent un peu plus souvent à temps partiel que l'ensemble des actifs occupés. Ainsi, entre 55 ans et 64 ans, 34 % des femmes et 11 % des hommes qui travaillent sont à temps partiel contre 30 % et 6 % pour l'ensemble des actifs occupés.

Enfin, concernant le taux d'emploi au niveau européen, pour les 60-64 ans, la France est au dernier rang chez les hommes : seul un peu plus d'un homme sur cinq est actif dans cette tranche d'âge contre deux sur cinq en moyenne dans l'UE 27. Pour les femmes de cette tranche d'âge, l'écart en défaveur de la France, par rapport à la moyenne européenne, est de près de 7,1 points. Le taux d'emploi des seniors dans notre pays progresse néanmoins depuis 2000, en lien avec les réformes de retraite successives qui ont allongé la durée de cotisation nécessaire à l'obtention du taux plein et reculé l'âge légal de départ en retraite.

Il demeure, que quelle que soit leur qualification, les femmes seniors rencontrent des difficultés, soit pour se maintenir en emploi dans des secteurs où le culte de la jeunesse est exacerbé (publicité, communication, certaines activités commerciales...), soit pour y revenir après une interruption d'activité. Des associations ont ciblé plus particulièrement les femmes de plus de 45 ans pour les aider à retrouver un travail.

L'association **Force Femmes**, créée en 2005, a cet objectif et propose un accompagnement spécifique aux intéressées sans emploi selon leur projet professionnel (recherche d'un travail salarié ou création d'entreprise). Cet accompagnement professionnel se compose d'un suivi individuel et d'un soutien collectif grâce à des ateliers de formation et des remises à niveau en fonction des besoins.

Françoise Holder, Présidente de Force Femmes, a précisé les critères d'accueil lors de son audition : être âgées de 45 ans et plus et être inscrites à Pôle emploi depuis moins de deux ans.

Le profil type des femmes accompagnées en 2012 montre un âge moyen de 50 ans, un niveau de qualification moyen correspondant à BAC +2 et un projet professionnel de recherche d'emploi salarié pour 82 % et de création d'entreprise pour 18 %. Le motif d'inscription à Pôle emploi relève pour les trois quarts d'un licenciement pour raisons économiques. L'accompagnement dure en moyenne 8 mois. Force Femmes ne se contente pas d'optimiser les recherches d'emplois

⁷² *Emploi et chômage des 55-64 ans en 2011*. DARES Analyses n° 049. Juillet 2012.

des demandeurs mais s'efforce de récupérer des offres d'emploi par le biais du réseau des partenaires de l'association publics ou privés.

L'association est présente dans 11 villes et depuis sa création, un peu plus de 15 000 femmes ont été accompagnées par 11 salariés et 400 bénévoles sélectionnés en fonction de leurs compétences en matière de ressources humaines ou d'entrepreneuriat. 30 % des demandeuses ont retrouvé un emploi et environ 25 % ont créé leur entreprise.

Force Femmes a toutefois une cible particulière de femmes relativement qualifiées. Pour les moins favorisées, l'accompagnement au retour à l'emploi est essentiellement réalisé par **les CIDFF** et leur parcours d'insertion professionnelle peut être très long.

Ainsi que l'a souligné Annie Guilberteaud, lors de son audition, les femmes bénéficiaires du RSA accueillies dans ces centres sont très souvent en rupture professionnelle depuis longtemps et la démarche s'inscrit dans la durée.

Des mesures spécifiques sont indispensables pour cette population mais le déficit de moyens est cruel. Parmi les plus vulnérables, Annie Guilberteaud a signalé les femmes en situation de monoparentalité mais aussi celles de plus de 60 ans qui recherchent des compléments d'activité professionnelle compensant leurs trop faibles retraites.

La dernière étude de la Délégation sur Femme et précarité a souligné le risque de précarisation accentué qui concerne déjà plus de 450 000 femmes âgées de 75 ans et plus, sachant que le minimum vieillesse reste en 2013 inférieur au seuil de pauvreté.

III - DES PISTES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET GARANTIR LA LIBERTÉ DE CHOIX

Dans tous ses travaux et notamment dans ses deux plus récentes études⁷³, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité a souligné la nécessité d'une approche systémique de l'égalité entre femmes et hommes.

Cette nécessité apparaît une nouvelle fois évidente au moment d'ouvrir des perspectives de retour à l'emploi pour les femmes qui en sont éloignées.

La Délégation est, à cet égard, particulièrement préoccupée par l'**écart croissant**, au sein même de la population féminine, **entre les femmes qualifiées** (le taux de féminisation des cadres avoisine désormais les 40 %) **et les femmes les moins qualifiées** qui, pour leur part, s'enfoncent de plus en plus dans la précarité.

⁷³ *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes*. Étude rapportée par Sylvie Brunet et Maryse Dumas. Mars 2012.
Femmes et précarité. Étude rapportée par Eveline Duhamel et Henri Joyeux. Mars 2013.

En effet, contrairement à ce qui se passait auparavant, la progression notoire des premières ne tire plus vers le haut les secondes et cette bipolarisation qui s'installe commence, ici ou là, à générer des tensions.

Prêter attention à cet écart, éviter qu'il se creuse davantage encore, amènent à mettre un focus sur **deux leviers privilégiés favorisant une insertion professionnelle de qualité pour toutes les femmes : la mixité et la valorisation des compétences invisibles.**

« Préjugés et stéréotypes sexistes, ancrés dans l'inconscient collectif sont la source directe des discriminations et, à ce titre, doivent être combattus dès le plus jeune âge. Ainsi, la mixité acquise en droit et ancrée dans la pratique demeure une condition nécessaire, mais non suffisante, à une égalité réelle entre filles et garçons et plus tard entre femmes et hommes. Elle doit être accompagnée d'une action volontariste des pouvoirs publics, de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative et des partenaires de l'École ».

Tel est le constat immédiatement suivi d'un objectif qui figure dans la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, signée pour la période 2013-2018.

L'expérimentation *ABCD de l'égalité* menée conjointement, depuis septembre 2013, par le ministère de l'Éducation nationale et le ministère des Droits des femmes, déployée dans plus de 600 classes allant de la grande section de maternelle à la fin du CM2 dans dix académies, vise précisément à lutter, dès le plus jeune âge, contre la formation des inégalités.

Ce dispositif a pour but d'agir sur les représentations des élèves et les pratiques des acteurs de l'éducation et de diffuser ainsi une culture de l'égalité.

Après évaluation des premiers résultats, une généralisation est prévue en septembre 2014.

Les trois axes prioritaires de la Convention interministérielle évoquée plus haut sont parfaitement ciblés sur cet objectif :

- Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes ;
- Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ;
- S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'études.

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité se félicite de cet angle d'approche, sollicitant la vigilance de toutes les parties prenantes sur les stéréotypes sexués qui participent largement à l'éloignement du marché du travail de nombreuses femmes, notamment de celles issues des milieux sociaux et familiaux les moins favorisés.

A - LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

1. Mettre en œuvre une politique de mixité précoce et volontariste

La plus ou moins grande facilité d'accès à l'emploi dépend d'abord de la formation initiale. À cet égard, ainsi que le relève la sociologue Marie Duru-Bellat, le « bilan genré » des scolarités n'est pas univoque.

D'un côté, les filles parcourent le système scolaire de manière plus aisée et le fait qu'elles rencontrent moins souvent des difficultés importantes en lecture (ce que montrent les tests passés lors des journées de préparation à la Défense) constitue un avantage indiscutable toute la vie durant. Elles sont moins nombreuses à atteindre les niveaux considérés comme les plus prestigieux davantage investis par les garçons, mais qui ne concernent toutefois qu'une minorité d'élèves (rappelons qu'on délivre chaque année 6 fois plus de diplômes de licence que de diplômes d'ingénieur).

De l'autre, il demeure que certaines particularités sont résistantes dans les cursus des filles : elles sont par rapport aux garçons concentrées dans un nombre beaucoup plus restreint de filières et de spécialités et restent sous-représentées dans plusieurs filières scientifiques et techniques.

De plus, beaucoup seront réticentes à s'engager dans des voies et des professions perçues comme très exigeantes, comme si elles anticipaient le fait que les contraintes familiales viendront vite en compromettre la rentabilité.

Lors de son audition, Brigitte Grésy a souligné **l'importance majeure de la mixité, question qu'il convient de traiter en tant que telle.**

Force est de constater que dans la tranche d'âge 0-3 ans, petites filles et petits garçons sont mis sur des rails séparés et évoluent dans un environnement quasi-exclusivement féminin qui leur donne à voir que les soins aux enfants sont essentiellement assurés par des femmes dans le cadre de l'exercice de métiers peu qualifiés.

Une éducation binaire leur est ainsi délivrée dès l'enfance et cette éducation est renforcée tout au long du parcours élémentaire. Ce phénomène joue à plein lors de l'orientation en 3^{ème} et aboutit à la non-mixité de certaines filières. Celle-ci se confirme et se perpétue ; elle est accentuée dans l'enseignement professionnel et technologique où les classes populaires sont surreprésentées.

Une note du Commissariat général à la stratégie et à la prospective, publiée en octobre 2013, prélude à un rapport à paraître sur le même thème, confirme une insuffisante mixité qui pénalise surtout les jeunes moins qualifiés en matière d'orientations scolaires et de choix de métiers⁷⁴.

⁷⁴ *Lutter contre les stéréotypes filles/garçons : un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance.* Travaux coordonnés par Marie-Cécile Naves et Vanessa Wisnia-Weill. Commissariat général à la stratégie et à la prospective. 15 janvier 2014.

Seuls 17 % des métiers représentant 16 % des emplois, peuvent être considérés comme mixtes, c'est-à-dire comportant entre 40 % et 60 % des deux sexes. Une poignée de secteurs sont en grande partie responsables du niveau élevé de segmentation du marché du travail : ce sont les secteurs du sanitaire et du social, le secteur éducatif, de la construction et de l'industrie.

En France, la mixité a globalement progressé dans les métiers les plus qualifiés mais la segmentation hommes/femmes est restée très forte pour les ouvriers et les employés.

Il s'avère en particulier qu'à l'issue de la classe de troisième, plus de 20 % des jeunes - garçons ou filles - vont se trouver « démixés » (c'est-à-dire, co-éduqués avec moins de 30 % de l'autre sexe) à un âge clé de la socialisation : ce sont essentiellement ceux qui rejoignent l'enseignement professionnel ou technologique où les classes populaires sont surreprésentées. **Ce manque de mixité accentue la segmentation du marché du travail et va réduire les opportunités professionnelles des jeunes, en particulier des filles, qui se trouvent cantonnées à un nombre de métiers plus restreint.** En outre, seulement 20 % des filles en second cycle professionnel entrent en apprentissage contre 34 % des garçons.

Enfin, s'engager dans une filière professionnelle masculine quand on est une fille de milieu moins favorisé est une gageure car c'est là où les systèmes de représentation sont les plus lourds et où il est beaucoup plus difficile de casser les normes de sexe.

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité souhaite donc la mise en œuvre d'une politique affichée de mixité, ciblée sur les jeunes filles des milieux les moins favorisés, associant les régions, les organismes de formation, les branches et les entreprises.

2. Favoriser la diversification de l'insertion professionnelle des femmes

Pour la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité, les objectifs fixés par la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons doivent rapidement se concrétiser et chaque ministère signataire devrait rendre compte annuellement de la mise en œuvre des actions qui y concourent.

Il apparaît particulièrement important de :

- renforcer la connaissance des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle en généralisant la publication de statistiques sexuées ;
- identifier les leviers et les obstacles concernant la diversification des orientations des filles et des garçons à chaque palier d'orientation ;
- promouvoir auprès des filles, les filières et les métiers des domaines scientifiques et technologiques porteurs d'emplois en privilégiant les témoignages concrets (interventions d'ancien(ne)s élèves dans les

établissements, forums métiers, etc.). L'exemplarité de modèles féminins innovants (notamment familiaux ou dans l'environnement proche) est particulièrement importante pour élargir le champ d'aspirations des jeunes filles ;

- développer des actions de coopération avec le monde professionnel (branches et entreprises), les chambres consulaires et les régions concernant l'apprentissage, l'alternance, les stages et fixer des objectifs chiffrés de progression de la part des filles dans les filières professionnelles et technologiques offrant des débouchés.

Il conviendrait, parallèlement, de conduire une politique de double mixité avec des objectifs de progression des garçons dans les secteurs féminisés du paramédical, du travail social et de la petite enfance ;

- associer les conseillers des missions locales et de Pôle emploi à la mise en œuvre de ces actions de diversification des choix professionnels des jeunes femmes et des jeunes hommes ;
- mettre en place un accompagnement personnalisé des jeunes femmes s'orientant vers des métiers considérés traditionnellement comme masculins, grâce à des actions de tutorat ou de marrainage.

3. Faciliter l'accès des femmes les moins qualifiées à la formation continue et/ou à la VAE...

L'insertion professionnelle des femmes dans des filières plus porteuses d'emploi passe aussi par l'accès à la formation continue ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'étude sur le *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes*, rapportée par Sylvie Brunet et Maryse Dumas et publiée en mars 2012, avait recensé quelques bonnes pratiques repérées dans les accords de branche concernant le développement de la mixité des emplois et des recrutements, en particulier dans les branches des entreprises de l'industrie et du commerce en gros des viandes, des industries de produits alimentaires et de l'ameublement avec l'objectif de féminiser le recrutement dans les métiers masculins et inversement. Ces actions sont définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces emplois à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

En matière de formation professionnelle, des branches prévoient d'une part, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfants et recommandent d'autre part, de privilégier l'organisation de la formation près des lieux de travail.

Il convient, par ailleurs, dans le cadre de processus de reconversion professionnelle et/ou de retour à l'emploi d'inciter les femmes concernées à une évolution, voire un nouveau départ.

À cet égard, les actions d'élargissement des choix professionnels organisés par le réseau des CIDFF au profit de femmes longtemps éloignées de l'emploi méritent d'être encouragées et de se voir allouer des financements spécifiques.

Annie Guilbeteau, lors de son audition, a évoqué à titre d'exemples des actions de diversification dans le champ du bâtiment ou des formations à la conduite de cars scolaires.

Une telle sensibilisation à l'élargissement des choix professionnels doit être opérée conjointement auprès des employeurs, des structures d'orientation et des intéressées elles-mêmes.

4. ... et rendre visibles leurs compétences

Donner de la visibilité à leurs compétences est un enjeu majeur pour les personnes désireuses de revenir sur le marché du travail, de s'y maintenir ou d'évoluer dans leur parcours professionnel.

Ces compétences relationnelles, ces savoir-faire discrets dont on ne perçoit l'importance que lorsqu'ils sont absents, devraient pouvoir être valorisés dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience et reconnus dans les grilles de classification.

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité se félicite que les partenaires sociaux aient inscrit le réexamen de la classification des emplois dans le cadre des négociations de branches. La sexuation des compétences est un très grand frein pour les femmes éloignées de l'emploi et la réévaluation du niveau de qualification d'un grand nombre d'emplois féminins constitue un levier important de lutte contre les discriminations dans les parcours professionnels.

La reconnaissance des compétences et l'accès à l'emploi sont deux points sur lesquels de nombreuses discriminations persistent en ce qui concerne les personnes handicapées et tout particulièrement les femmes. **Selon l'association « Femmes pour le dire, Femmes pour agir », les femmes handicapées ont deux fois plus de difficultés que leurs homologues masculins dans la même situation à trouver un emploi et ces derniers sont beaucoup plus souvent en emploi en milieu ordinaire (55 %) que les femmes (45 %).** La dimension du genre est absente dans la loi de février 2005 qui a renforcé les sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas le quota de 6 % de personnes handicapées. Pour la délégation, des efforts doivent être engagés dans deux directions : d'une part, l'incitation à la déclaration du handicap, fréquemment omise par les intéressé(e)s eux(elles) mêmes. C'est un enjeu de la communication interne destinée à l'ensemble des salarié(e)s, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Il importe d'autre part, de sensibiliser les services de santé au travail, les instances représentatives du personnel et les managers à cette démarche de reconnaissance du handicap, préalable à un accompagnement dans l'accès et le maintien dans l'emploi.

5. Préparer le retour à l'emploi des femmes en congé parental

Les congés parentaux concernent quasi exclusivement les mères et les dernières données publiées par la DREES (2011) confirment que 7 % des parents d'enfants de moins de 3 ans, soit 280 000 personnes dont 94 % de femmes, se déclaraient alors en congé parental total. Plusieurs études de la CNAF permettent, par ailleurs, d'estimer qu'environ 40 % des mères qui se sont arrêtées de travailler après une naissance auraient préféré poursuivre leur activité. Ces mêmes études mettent en évidence l'impact pénalisant d'une interruption d'activité sur les carrières des femmes.

Et si les arrêts ayant lieu dans le cadre juridique protecteur d'un congé parental obèrent moins le retour à l'emploi que ceux intervenant en dehors, les deux augmentent de façon indifférenciée le risque de précarité. Cette conséquence est particulièrement sensible pour les mères peu qualifiées qui avaient déjà une insertion professionnelle fragile.

Prenant acte de cet effet délétère, le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes adopté par l'Assemblée nationale et transmis au Sénat le 28 janvier 2014 propose une réforme du congé parental axée sur une incitation des pères à mieux partager les responsabilités familiales avec leurs conjointes.

Si la Délégation souscrit au principe d'un tel rééquilibrage elle n'est pas convaincue par les modalités prévues consistant à imposer au père une prise de congé parental d'une durée de 6 mois (même le cas échéant à temps partiel) sous peine de réduire d'autant la prestation servie durant ce congé. La faible attractivité financière du CLCA et le risque professionnel encouru ont de fortes chances de dissuader les pères et d'aboutir *in fine* à une perte financière pour les mères qui connaissaient déjà les situations les plus précaires avant la prise du congé parental.

Pour la Délégation, il importe plutôt et au premier chef de renforcer les mesures préparant au retour à l'emploi en instaurant un climat favorable permettant d'orienter, en ce sens, le choix des parents et d'encourager les entreprises à en créer les meilleures conditions.

5.1. Anticiper le retour à l'emploi

Ainsi que l'a souligné le rapport d'information (juillet 2013) de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat sur les dispositions du projet de loi évoqué plus haut, l'accord du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (QVT) reste très timide à cet égard.

L'article 8 de cet accord se contente, en effet, de rappeler que le (la) salarié(e) en congé parental peut bénéficier d'un entretien préalable à la reprise d'activité et qu'il convient d'étudier, au niveau des branches professionnelles, les possibilités d'adapter les formations et de faciliter les démarches de VAE des salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation.

Ce focus ne concerne que les salarié(e)s ayant repris leur emploi.

Or, c'est surtout pendant le congé parental et avant son terme que l'intéressé(e) a besoin d'être accompagné(e) sous forme de bilans de compétence et d'accès à la formation pour surmonter les obstacles au retour à l'activité.

À l'instar de son homonyme du Sénat, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité souhaite donc que les négociations de branches prévues à l'article 8 de l'accord QVT soient complétées par des mesures particulières en faveur de la formation et du retour à l'emploi pendant le congé parental.

5.2. Accompagner le retour à l'emploi

Faciliter le retour à l'emploi des personnes qui s'en sont durablement éloignées pour des raisons liées à l'éducation des enfants constitue l'un des objectifs de l'expérimentation conduite notamment par la Région Centre. Celle-ci constitue, par ailleurs, un des 9 « territoires d'excellence » sélectionnés par la ministre des Droits des femmes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Une attention particulière est portée aux personnes en congé parental déjà au chômage avant d'entrer dans le dispositif. Pour ce faire, il s'agit de bâtir un parcours de formation professionnelle et de lever les freins périphériques d'accès à la formation (garde d'enfants, mobilité).

La prestation est individualisée et modulable en fonction des besoins des bénéficiaires : actions de conseil pour construire un projet professionnel, aide à la création d'entreprise, actions de formation adaptées aux contraintes particulières des bénéficiaires, réponses aux besoins de garde des enfants et de mobilité.

Toutes les parties prenantes (Conseil régional, CAF, OPCA, Pôle emploi, missions locales, entreprises...) ainsi que les professionnels de l'accompagnement (assistantes sociales, conseillers familiaux et conjugaux, CIDFF) se mobilisent et mutualisent leurs moyens sur le sujet (repérage des publics, informations, sensibilisation et mise en œuvre des actions).

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité sera attentive aux résultats de cette expérimentation qui devraient être connus fin 2014. Elle estime, d'ores et déjà, que **la coordination et la coopération des acteurs qui en constituent l'axe principal sont une clé de la réussite pour un retour à l'emploi de celles qui en sont le plus éloignées.**

Elle rappelle, toutefois, qu'**une réforme des congés parentaux avec l'objectif d'une réduction de l'interruption d'activité est étroitement liée à une offre de garde qualitativement et quantitativement adaptée.** Cet impératif fait l'objet du B ci-après.

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité estime, en outre, que parmi les voies et moyens permettant le maintien en emploi, les incitations des employeurs à mieux prendre en compte la situation des parents, tant pour les mères que pour les pères figurent en première ligne.

Plutôt qu'un éloignement temporaire mais complet de l'entreprise, **l'aménagement des horaires pour les parents de jeunes enfants qui le souhaitent, avec des compensations à mettre en place afin que les entreprises ne soient pas les seules à contribuer à cet effort, permettrait de maintenir les femmes dans l'emploi à un coût sans doute moins élevé que le congé parental.**

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité regrette enfin que les congés parentaux concernent uniquement la petite enfance. Or, dans la vie d'un enfant et d'une famille d'autres événements peuvent survenir à d'autres périodes comme l'échec scolaire, l'adolescence difficile, les addictions ou encore les conflits liés à la séparation des parents, qui peuvent rendre nécessaire de consacrer à la famille un temps plus important. Ainsi, en Suède, aux Pays-Bas, en Italie, les congés parentaux peuvent être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant

B - DÉVELOPPER ET DIVERSIFIER LES MODES D'ACCUEIL DES ENFANTS

La question de la garde des enfants est une condition essentielle de l'affirmation du droit au travail des femmes et de la réalisation de l'égalité professionnelle.

Au 1^{er} janvier 2012, la France compte 2 412 194 enfants de moins de 3 ans. La même année, la capacité d'accueil pour cette tranche d'âge atteint 1 260 146 places dont 381 739 en établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE), 735 393 chez les assistantes maternelles, 48 443 en garde à domicile par un(e) salarié(e) et 94 571 en préscolarisation à l'école maternelle.

Le taux de couverture des besoins de garde correspond donc à un peu plus de 52 places pour 100 enfants de moins de 3 ans.

Au cours des cinq dernières années, c'est surtout l'accueil auprès des assistantes maternelles qui a fortement progressé tandis qu'on constate une diminution constante du taux de scolarisation des enfants de 2 ans qui est passé de 35,5 % en 2000 à 11 % en 2011. On observe, par ailleurs, des disparités territoriales relativement importantes.

Selon le Haut conseil de la famille, l'offre d'accueil (tous modes confondus) varie selon les départements entre 9 et 80 places pour 100 enfants.

Les indices de dispersion territoriale montrent toutefois que la complémentarité entre l'accueil individuel et l'accueil collectif permet de réduire les inégalités territoriales observées entre chaque mode d'accueil (les zones où l'accueil collectif est le moins développé sont aussi globalement celles où l'accueil individuel l'est le plus).

Ce sont les départements qui présentent les zones urbanisées les plus denses (Ile-de-France et Sud Est principalement) qui disposent de l'offre la plus importante. En revanche, les tensions sont particulièrement fortes dans les zones périurbaines qui ont vu leur population s'accroître beaucoup plus rapidement que l'offre de services et d'équipements. La crèche apparaît enfin comme un mode d'accueil plutôt urbain tandis que l'accueil par une assistante maternelle est plus développé dans les zones rurales.

Quant au taux de scolarisation des enfants de moins de 3 ans, il est aujourd'hui inférieur à 5% dans une douzaine de départements (en particulier à Paris) et supérieure à 20 % dans 24 autres, sans que les départements les mieux pourvus correspondent ni à ceux où le taux de couverture en assistantes maternelles et en EAJE est le plus faible, ni à ceux qui présentent les difficultés sociales les plus aigües.

De fait, l'offre d'accueil, qu'elle soit individuelle ou collective, renvoie à une multitude de normes, de dispositifs et mobilise de nombreux acteurs (Conseils généraux, CNAF, communes, associations). Leur articulation ou complémentarité ne va pas de soi et n'est pas forcément garantie et le pilotage national n'est pas clairement identifié.

Seule une politique partenariale, reposant sur la concertation entre ces différents acteurs et la coordination de leurs moyens, est de nature à développer une offre cohérente d'accueil permettant aux familles d'exercer un réel choix du mode de garde de leur enfant.

1. Renforcer le partenariat des intervenants dans le cadre des schémas départementaux de développement des services d'accueil de la petite enfance

Le code de l'action sociale et des familles prévoit la possibilité d'élaborer dans le cadre communal ou intercommunal un schéma pluriannuel de développement des services d'accueil de la petite enfance. Or, selon la CNAF, en 2010, seuls 35 % des départements étaient dotés d'un tel schéma territorial.

Tant un rapport de l'IGAS de mars 2009 qu'un rapport de la Cour des comptes de novembre 2013⁷⁵ estiment que ce schéma devrait devenir obligatoire.

Fruit d'un travail partenarial, il reposerait sur une analyse concertée entre Conseil général, communes et communautés de communes et CAF. La convention d'objectifs et de gestion (COG) de la CNAF 2013-2017 comporte d'ailleurs plusieurs orientations de rééquilibrage territorial de l'offre : identification de territoires prioritaires et soutien financier au développement de l'offre sur ces territoires, via un fonds spécial doté de 125 millions d'euros.

⁷⁵ *Développement de la garde d'enfants*. Rapport établi par Joëlle Voisin. IGAS. Mars 2009.
L'accueil des enfants de moins de 3 ans : une politique ambitieuse, des priorités à mieux cibler.
 Rapport public thématique- Cour des Comptes. Novembre 2013.

Ce schéma a pour but de dresser l'inventaire des services, équipements et modes d'accueil existants, de recenser la nature des besoins et de préciser les perspectives de développement ou de redéploiement des services qui apparaissent nécessaires.

Ces schémas territoriaux devraient intégrer en outre deux objectifs essentiels permettant aux femmes les plus susceptibles de s'éloigner du marché du travail de s'y maintenir ou d'y revenir.

1.1. Prendre en considération les besoins de gardes sur horaires décalés et identifier les services susceptibles d'y répondre

L'évolution du marché du travail s'est accompagnée du développement parfois abusif des emplois aux horaires atypiques. La demande d'accueil des parents qui y sont confrontés émane des familles relevant principalement des catégories socioprofessionnelles les plus modestes.

Diverses initiatives ont vu le jour dans ce domaine qui viennent compléter les structures pratiquant des horaires classiques grâce à des formules de prise en charge de l'enfant, soit au domicile familial soit à celui d'une assistante maternelle.

L'accueil en relais du type GEPETTO fait l'objet d'un soutien financier de la CNAF. Ce mode de garde intervient en complément, 7 jours sur 7, de jour comme de nuit, au domicile des parents pour des enfants de 0 à 13 ans. Les interventions sont effectuées par des professionnel(le)s de l'enfance ou des étudiants des filières sanitaires et sociales. Les prestations sont facturées en fonction des revenus des utilisateurs.

D'autres associations telle « Mamhique » (modes d'accueils mutualisés en horaires atypiques), créée en 2004 par la Mutualité française Côtes d'Armor et également présente en Ile-et-Vilaine, animent un réseau départemental d'assistantes maternelles susceptibles d'accueillir des enfants sur des horaires élargis (avant 7h 30 ou au-delà de 22 h).

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité estime qu'il convient de recenser, développer et mieux structurer l'offre proposée aux familles en matière d'accueil en horaires atypiques mais aussi accueil d'urgence ou d'enfants porteurs de handicap ou encore de ceux de personnes en parcours d'insertion.

À cet égard, la création au niveau départemental d'un pôle d'accueil diversifié de la petite enfance permettrait, sans doute, de mieux répondre aux besoins des familles et de favoriser l'évolution professionnelle des personnels au sein du secteur de la petite enfance.

1.2. Renforcer la concertation entre les services de l'Éducation nationale et les collectivités territoriales pour la préscolarisation des enfants à partir de 2 ans

Selon le rapport de la Cour des Comptes évoqué plus haut, ces partenariats sont peu développés et encore moins formalisés. Les règles relatives à l'inscription et à l'admission dans les écoles, des élèves de deux ans ont été clairement précisées par les inspecteurs académiques. Elles établissent une distinction entre les zones d'éducation prioritaires et les zones non prioritaires. Dans les premières, tous les élèves de deux ans sont scolarisables dans le respect du cadre qualitatif fixé par la charte départementale précisant le fonctionnement des écoles maternelles depuis la rentrée scolaire 2011. L'objectif est d'y atteindre un taux de 30 % d'enfants préscolarisés.

Dans les autres zones, la scolarisation des enfants de deux ans est possible dans la limite des places disponibles.

Les modalités de la concertation entre ces partenaires mériteraient d'être approfondies dans les conditions prévues par la circulaire du 18 décembre 2012 qui précise que « *la scolarisation des enfants, avant trois ans, se conçoit en complémentarité des autres services de la petite enfance gérés principalement par les collectivités territoriales* » et que cette préscolarisation « *doit être pensée dans une logique d'articulation avec les autres structures pouvant accueillir ces enfants et faire, à ce titre, l'objet d'une concertation au niveau local* ».

Pour la Cour des Comptes, les directeurs académiques des services départementaux de l'Éducation nationale gagneraient donc à travailler en étroite collaboration avec les collectivités territoriales et à être plus actifs au sein des commissions départementales d'accueil du jeune enfant.

Les CAF devraient naturellement être impliquées dans ce partenariat dans le cadre par exemple de la conclusion d'un contrat enfance jeunesse qui matérialise sur une période quadriennale un engagement réciproque de cofinancement avec une collectivité ou un Établissement public de coopération intercommunale(EPCI).

La Délégation signale l'intérêt pour les enfants à partir de deux ans d'un mode d'accueil intermédiaire dénommé « **classes passerelles** » situées au sein ou à proximité des écoles maternelles.

De tels lieux ont été mis en place par les villes de Bordeaux, Grenoble, Angers, Bayonne ou Lorient. Dans ce type de structures, la ville propose une salle de classe, un agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) ainsi qu'un budget de fournitures.

Le Conseil général met à disposition une puéricultrice responsable de la structure, une psychomotricienne et un budget pour l'achat de mobilier. L'Éducation nationale n'y affecte pas de personnel.

Le coût de fonctionnement de telles structures est environ deux fois inférieur à celui d'un établissement multi-accueil, du fait notamment d'un taux d'encadrement plus faible qu'en crèche. De plus, les mutualisations et coopérations avec les écoles et/ou les EAJE situés à proximité (repas, locaux par exemple) permettent encore de réduire le coût de fonctionnement de ces lieux.

Ainsi, le coût sensiblement moindre des dispositifs spécifiquement destinés à l'accueil des enfants de cette tranche d'âge présente un intérêt tarifaire pour les familles disposant de revenus modestes.

En outre, la solution des « *classes passerelles* » conviendrait particulièrement au milieu rural, dès lors qu'elles seraient adossées au groupe scolaire existant, ce qui faciliterait la vie des parents de plusieurs enfants.

Enfin, pour la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité, le renforcement du partenariat entre les ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des sports et les collectivités territoriales est primordial pour l'organisation de l'accueil périscolaire des enfants plus âgés.

1.3. Poursuivre l'amélioration de l'information des familles

Créé en 2009 par la CNAF, le site « *mon-enfant.fr* » apporte aux familles une information sur les différents modes de garde et leur permet de simuler le coût qui restera à leur charge en fonction du mode de garde et de leurs ressources.

Les consultations de ce site sont en progression constante. Outre l'actualisation régulière des possibilités d'accueil, il conviendrait de délivrer l'information sur la disponibilité des places en crèche ou chez les assistantes maternelles et les tarifs pratiqués ainsi que sur les offres d'accueil spécifique.

Une interconnexion serait également souhaitable avec d'autres sites proposant des services aux familles, tels ceux de la Fédération des particuliers employeurs (FEPEM) ou de l'Agence nationale des services à la personne.

Grâce à ces améliorations, ce site pourrait donc devenir un véritable outil stratégique d'information et de développement de l'accueil des jeunes enfants au bénéfice de tous les parents et singulièrement des moins favorisés.

2. Encourager l'implication des entreprises

Ainsi que le relève le Haut Conseil de la famille⁷⁶, les entreprises constituent un acteur potentiel du développement de structures d'accueil. Les CAF ont d'ailleurs la possibilité de les soutenir grâce à l'institution de dispositifs financiers spécifiques.

⁷⁶ *La diversité de l'offre et les disparités d'accès selon les territoires en matière d'accueil des jeunes enfants, de loisirs et d'accueil des enfants et des adolescents autour du temps scolaire.* Avis du Haut Conseil de la famille. 5 février 2013.

Pour ce faire, il conviendrait toutefois de les associer plus systématiquement aux réflexions locales sur l'accueil des jeunes enfants, en particulier lorsque les horaires de travail de leurs salarié(e)s ne correspondent pas aux horaires habituels des modes d'accueil implantés sur le territoire. Il en est de même pour les acteurs de l'économie sociale et solidaire qui ont une bonne connaissance des besoins des familles dans leur globalité sur les territoires et sont en capacité de proposer des solutions innovantes.

En outre, la possibilité de financer le fonctionnement voire le développement de modes d'accueil collectif publics en contrepartie de places qui seraient réservées à leurs salariés(e)s, devrait être ouverte plus largement aux entreprises.

De telles structures à financement mixte, public/privé, pourraient être encouragées et leur faisabilité accompagnée par les Pouvoirs publics dans des zones d'activité, en y associant toutes les entreprises présentes y compris les PME.

Ce type de dépenses est d'ailleurs éligible au crédit d'impôt famille qui vise expressément les sommes engagées au titre de la création ou du fonctionnement des structures d'accueil des enfants.

C - ENCOURAGER UNE GESTION PARTAGÉE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ENTRE LES DEUX PARENTS

Dans les pays de l'OCDE, la plupart des couples sont désormais biactifs et le modèle dominant tend même à devenir celui de deux actifs à temps plein, qui représente aujourd'hui près d'un couple sur deux.

Par ailleurs, même si les politiques familiales *stricto sensu* ne relèvent pas explicitement du champ de compétence de l'Union européenne, l'émergence des questions relatives à la garde des enfants, de même que celle de l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles, en lien avec la stratégie européenne pour l'emploi fixée au Sommet de Lisbonne, ont mis un focus sur l'implication des hommes. À cet égard, les stratégies pour l'égalité entre les femmes et les hommes (périodes 2006-2010 puis 2010-2015) ou le Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2020, prônent clairement la nécessité de promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des hommes et des femmes tout au long de leur vie.

Or, l'inégal partage du temps parental et des responsabilités familiales est de plus en plus reconnu comme le noyau dur de l'inégalité professionnelle.

1. Faire de la gestion partagée de la parentalité un objectif des politiques familiale et sociale

Ainsi que le relève Brigitte Grésy dans son rapport précité « *les systèmes de représentation à l'œuvre dans le monde du travail, en raison d'une prise en charge de la parentalité majoritairement effectuée par les femmes, font de ces*

dernières des « agents à risque » comme si la valeur du travail des femmes était estimée inférieure à celle des hommes en raison de la projection faite par les employeurs d'un moindre investissement ou d'un risque de sortie du marché du travail, à cause des enfants ».

Ainsi, le partage des responsabilités familiales est une des composantes de l'égalité entre les femmes et les hommes et doit être rendu effectif à ce titre.

Faire de cet équilibre un objectif des politiques publiques constitue non seulement un enjeu majeur pour l'égalité mais aussi un outil de performance économique. D'une part, la hausse du taux d'activité des femmes contribue à élever le niveau du PIB d'autre part, l'entreprise récolte les bénéfices d'une amélioration de l'équilibre et du bien-être des salariés puisque la diminution de l'absentéisme est un des premiers gains observés par les employeurs qui favorisent l'articulation des temps de vie de leurs salariés.

De plus, les bienfaits sur les enfants et l'impact positif de l'investissement des pères sur leur développement éducatif, émotionnel et social ont également été mis en évidence dans plusieurs études au Canada, en Suède ou au Royaume-Uni.

En France, une paternité active est revendiquée par de plus en plus d'hommes ce dont témoignent de nouvelles pratiques, telles la participation des pères au suivi de la grossesse, à l'accouchement (de l'ordre de 80 %) et la découverte de l'intensité du lien avec le nouveau-né au moment de la naissance.

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité appelle donc de ses vœux la mise en œuvre de politiques familiales et sociales plus incitatives à l'égard des pères leur permettant, comme aux mères, de s'occuper de leurs enfants tout en continuant à travailler.

2. Renforcer la prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle

Même si les entreprises participent depuis longtemps à la politique familiale au travers des cotisations sociales qu'elles versent à la branche Famille de la Sécurité sociale ou de leur représentation au Conseil d'administration des caisses d'allocations familiales, leur implication directe dans l'articulation vie familiale/vie professionnelle n'est en France encouragée que depuis peu.

Aujourd'hui, face aux difficultés d'organisation des salariés et dans le cadre d'une volonté européenne d'égalité entre hommes et femmes et d'amélioration de l'articulation de leurs différents temps de vie, les Pouvoirs publics incitent les entreprises à investir dans des mesures favorisant une gestion harmonieuse de la parentalité : L'enquête *Familles et employeurs* INED/INSEE qui concerne toutes les branches d'activité (secteur public et secteur privé) dont les résultats ont fini d'être exploités en 2009 par Ariane Pailhé et Anne Solaz, montre que 6 salariés sur 10 pensent que leurs employeurs doivent jouer un rôle dans ce domaine et qu'un peu plus des trois-quarts de ces derniers revendiquent une responsabilité en

matière d'articulation travail/famille. Trois raisons principales les motivent pour ce faire : la diminution de l'absentéisme (réponse donnée par 64 % des établissements), le bien être des salariés (62 %) et l'amélioration de la productivité et des performances (56 %).

Toutes les mesures proposées restent essentiellement ponctuelles (par exemple rentrée scolaire) ou sous forme d'aides financières (participation aux frais de garde des enfants dans le cadre des CESU préfinancés) et, d'une manière générale, la prise en compte de la vie familiale s'effectue principalement par l'organisation du temps non travaillé, telles la planification des congés ou la possibilité de temps partiel.

Dès qu'il s'agit d'arrangements plus réguliers et quotidiens (par exemple pour s'adapter aux horaires d'écoles ou de crèches) qui constituent pourtant du point de vue des salariés la mesure qui facilite le mieux la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et concoure le plus au bien-être au travail, les employeurs apparaissent beaucoup plus réticents à les accorder.

Il ressort de l'enquête évoquée plus haut que 40 % des employeurs déclarent accorder des aménagements d'horaires plus réguliers et plutôt au bénéfice des cadres que des autres catégories.

Face à ce constat, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité estime donc le moment venu d'engager une réflexion menée en concertation avec les partenaires sociaux et débouchant sur la prise de mesures cohérentes en matière d'amélioration effective de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale pour le plus grand nombre des salariés parents.

2.1. Par une intégration renforcée de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale dans la négociation collective

La négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans la négociation triennale de branche, porte sur deux points : les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle d'une part, les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel d'autre part.

Aucune mention n'est faite de l'articulation entre vie professionnelle et familiale. En revanche, la négociation relative à l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise intègre cette question.

Le rapport sur *L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail* établi par Brigitte Grésy, en juin 2011, propose d'ajouter explicitement le champ de l'articulation entre la vie familiale et professionnelle dans la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle. La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité a déjà émis ce souhait dans sa précédente étude sur le *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes* et réitère sa conviction de la nécessité de **faire de l'articulation des temps de vie**

une clause obligatoire des négociations triennales de branche sur l'égalité professionnelle.

Il conviendrait, en outre, d'intégrer le suivi des actions en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le bilan annuel de la négociation sur l'égalité professionnelle. Parmi les bonnes pratiques déjà mises en œuvre et recensées sur le site de l'égalité professionnelle www.ega-pro.fr, on peut citer l'élaboration de chartes pour la maîtrise du temps de travail et notamment un cadrage des horaires de réunions excluant les créneaux tôt le matin et tard le soir ou encore le développement des réunions à distance par la mobilisation des outils de visio-conférences et de conférences téléphoniques évitant ainsi aux salarié(e)s de multiplier les déplacements. Ce peut être également l'offre d'un recours ponctuel au télétravail, ou l'aménagement d'horaires en fonction des contraintes familiales. Ces actions s'accompagnent d'une sensibilisation du management à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Dans le cadre de la rénovation des missions du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, opérée par le décret du 30 avril 2013, **il serait opportun d'élaborer avec les partenaires sociaux une grille d'indicateurs mesurant cette articulation et ciblant spécifiquement les pères.**

2.2. Par un encouragement et un soutien aux bonnes pratiques en matière d'organisation du travail

La possibilité d'un aménagement individuel du travail est une demande fréquemment exprimée par les salarié(e)s et s'affirme comme un levier efficace pour augmenter le taux de participation des femmes au marché du travail.

L'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) recense un certain nombre de bonnes pratiques tels : la planification des réunions de travail, afin de les rendre compatibles avec les contraintes familiales des salarié(e)s (en particulier pour les parents d'enfants de moins de 3 ans), la sensibilisation de l'encadrement à la gestion du temps des équipes pour favoriser une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, l'établissement de plannings à l'avance, des délais de prévenances suffisants en cas de modifications des horaires et des jours non travaillés. La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité estime que ces dernières mesures sont primordiales pour permettre aux salarié(e)s qui ont le moins d'autonomie dans l'organisation de leur travail d'articuler au mieux leurs temps de vie

3. Prendre appui sur le succès du congé de paternité

Institué le 1^{er} janvier 2002, le congé de paternité a très vite rencontré un franc succès. Aujourd'hui, près de 70 % des pères en bénéficient pendant la totalité de sa durée (11 jours consécutifs à prendre dans les quatre mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant) avec un taux de recours dépendant toutefois

du niveau de salaire et du secteur d'activité du père (87 % dans le secteur public, 68 % dans le secteur privé et 22 % pour les indépendants).

L'étude des motivations des pères révèle que ceux-ci prennent essentiellement ce congé pour être présents auprès de leur nouveau-né et dans une proportion légèrement moindre pour aider la mère. Il s'avère, par ailleurs, que si celle-ci est en emploi, le père utilise davantage son droit (70 %) ce qui montre l'importance d'une négociation sur ce sujet au sein du couple.

Si les pères sont de plus en plus nombreux à prendre leur congé de paternité, c'est qu'ils s'y sentent de plus en plus « autorisés » dans le regard des autres (hiérarchie, collègues) et aussi parce que de nombreuses entreprises mettent en place des dispositifs financiers d'accompagnement incitatifs. La mesure la plus adoptée et en progression constante consiste en un maintien du salaire, au-delà du plafond de la Sécurité sociale pendant les 11 jours de congé de paternité, à l'instar des compléments d'indemnisation, également répandus, du congé de maternité.

Dans son étude sur *La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité*, publiée en 2011, l'ORSE indique que le pourcentage d'accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle prévoyant un maintien de salaire durant le congé de paternité, est passé de 29 % en 2005 à 63% en 2010 avec des justifications stimulantes tel que « valoriser le congé de paternité, en le rémunérant. Cette mesure doit permettre aux pères de participer encore davantage à la naissance et à l'arrivée de l'enfant au foyer et ainsi établir une relation privilégiée avec l'enfant dès sa naissance ⁷⁷ ».

Le taux de recours des pères aux autres congés liés aux enfants est en revanche extrêmement limité en raison de la faiblesse des indemnisations afférentes.

Mais au-delà des pratiques des pères et des mères, le monde du travail est loin d'être ouvert à l'idée d'une gestion partagée de la parentalité. On peut même dire que, dans la majorité des cas, il freine l'investissement des hommes dans une paternité active et dissuade ceux qui souhaiteraient évoluer.

Cette dissuasion qui empêche les hommes de s'autoriser à être pères fonctionne du côté des employeurs mais aussi au sein de toutes les instances qui accompagnent le développement de l'enfant (crèches, maternelles et jardins d'enfants, institutions chargées de la politique familiale ou de la justice...).

Donner aux pères la possibilité de revendiquer leur paternité et reconnaître la légitimité de cette revendication sont pour la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité doublement conformes à l'intérêt de l'enfant et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de leur vie et notamment celle de l'activité professionnelle.

⁷⁷ Accord Égalité professionnelle. Arianespace 2008.

Pour ce faire, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité juge utile de :

- organiser une communication ciblée en direction des hommes dans le cadre des accords d'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de l'accord Égalité signé par Accenture en 2009, un guide de la parentalité est mis à la disposition des salariés et les nouveaux recrutés sont informés des droits et modalités relatifs au congé de paternité ;

- former spécifiquement les managers et les DRH à la lutte contre les stéréotypes de genre qui sont susceptibles de brider l'expression de leurs désirs et de leurs souhaits par les salariés masculins ;
- accompagner financièrement la prise des congés de paternité.

Le maintien de la rémunération est déjà assuré dans la Fonction publique et la plupart des entreprises qui ont conclu un accord Égalité.

Reprenant une piste ouverte dans sa précédente étude sur le *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes*, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité estime, afin d'élargir l'effectivité du congé de paternité, que **la question du maintien du salaire devrait être systématiquement inscrite parmi les thèmes de la Négociation annuelle obligatoire (NAO). Les partenaires sociaux devraient aussi être fortement incités à l'intégrer dans les conventions collectives.**

La Délégation rappelle, en outre, que les rémunérations versées aux salariés bénéficiant d'un congé de maternité ou de paternité font partie des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille, dont le plafond pourrait être relevé à cet effet. Il conviendrait d'informer largement les PME sur ce dispositif qui leur est également ouvert et qu'elles sont nombreuses à ignorer.

- afficher la reconnaissance de l'impact de l'arrivée d'un enfant sur l'organisation des temps pour les deux parents.

Selon l'enquête LH2/Équilibres, réalisée en avril 2011, 73 % des hommes sont favorables à l'allongement du congé de paternité d'au moins deux semaines, ce qui le porterait en totalité à un mois. Une récente étude UNAF/ORSE de septembre 2013, diffusée lors du colloque UNAF/ORSE, organisé au CESE le 21 novembre 2013 *Et si la conciliation famille et travail nous concernait tous ?* confirme que cette durée totale d'un mois apparaît idéale, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Afin de donner une visibilité forte à la parentalité partagée, il paraît intéressant de maintenir en l'état les modalités en vigueur de durée et de prise du congé de paternité actuel (11 jours calendaires consécutifs à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant).

En revanche, les deux semaines supplémentaires devraient impérativement être prises à l'issue du congé de maternité, lorsque la mère reprend son activité professionnelle. Le père serait alors seul avec l'enfant, or il est prouvé que plus

les liens sont précoces entre le père et l'enfant plus les hommes s'engagent dans une paternité active tout au long de la vie.

Cette proposition d'allongement du congé de paternité figure au sein d'un dispositif beaucoup plus étoffé dans le rapport précité remis par Brigitte Grésy en juin 2011. Celle-ci avait chiffré le coût de cette mesure à environ 250 millions d'euros.

Elle précisait que ce montant correspondait exactement au coût d'allongement à 18 semaines du congé de maternité, dans le cadre d'un projet de Directive européenne à laquelle la France s'était déclarée favorable, sous réserve de laisser aux États membres une certaine souplesse pour organiser et combiner au mieux leurs dispositifs d'aides aux parents et à leurs jeunes enfants.

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité estime que pour un montant identique, il serait plus conforme au partage des responsabilités familiales et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'allonger le congé de paternité plutôt que le congé de maternité.

4. Diffuser les bonnes pratiques de promotion de la parentalité auprès des salariés masculins

Aussi bien les dirigeants que les managers ont un pouvoir d'exemplarité vis-à-vis des salariés de l'entreprise : s'ils prennent leur congé de paternité cela signifie que c'est possible et surtout cela autorise leurs collaborateurs à le revendiquer.

Sensibiliser les responsables des ressources humaines et les managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne, en particulier en direction des pères, constitue d'ailleurs l'un des premiers objectifs de la Charte de la parentalité en entreprise à laquelle adhèrent aujourd'hui plus de 437 entreprises, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Quelques-uns de ces signataires ont prévu des indicateurs spécifiques.

Ainsi, afin que les politiques de promotion de la parentalité mises en place par les entreprises soient bien relayées par les managers, les évaluations annuelles de ces derniers comportent un critère d'égalité professionnelle et d'articulation des temps au profit de leurs collaborateurs.

D'autres indicateurs de suivi d'une gestion partagée de la parentalité par les salariés parents contribuent à la visibilité de cette évolution et pourraient utilement trouver leur place dans le Rapport de situation comparée (RSC).

Plusieurs accords d'entreprises, tel celui signé par la Banque de France en 2009, incluent ainsi le suivi du nombre et de la durée des congés parentaux ou du nombre de jours de congés pour enfants malades pris par les hommes et les femmes.

De tels éléments pourraient être affinés par métier et par catégorie professionnelle pour mettre en place, si besoin, des actions de communication spécifiques permettant d'identifier et de lever les réticences de certains à l'égard d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité suggère que le ministère des Droits des femmes intègre dans son site dédié à l'égalité professionnelle une rubrique spéciale recensant les bonnes pratiques relatives à la gestion partagée de la parentalité.

CONCLUSION

Moins visible, moins reconnu et moins valorisé, le travail des femmes n'a pas encore acquis une pleine légitimité.

On constate aussi un écart croissant entre les femmes qualifiées qui commencent à fissurer le fameux « plafond de verre » et celles qui le sont peu ou pas, de plus en plus menacées par la précarité.

La Délégation souhaite attirer l'attention des Pouvoirs publics sur ces femmes qui tirent de moins en moins bénéfice de la progression de leurs consœurs plus favorisées, qui connaissent des difficultés cumulées d'accès à l'emploi, de qualité de celui-ci et de ses conditions d'exercice, de maintien ou de retour sur le marché du travail après une naissance, d'inégalité accentuée de partage des responsabilités familiales au sein de leur couple.

L'étude ouvre des pistes pour favoriser l'égalité des chances et garantir la liberté de choix des intéressées, avec un focus tout particulier sur la mise en œuvre d'une politique active de mixité, ciblée sur les jeunes filles les moins favorisées, promouvant la diversification de leur insertion professionnelle dans des secteurs porteurs.

Pour combattre un autre noyau dur de l'inégalité entre les femmes et les hommes, il convient de passer aux actes en vue de parvenir à une gestion partagée des responsabilités familiales entre les deux parents.

Développer et diversifier les modes d'accueil des enfants, condition *sine qua non* de prévention des interruptions d'activité ou de rapidité de retour à l'emploi à l'issue d'un congé parental, renforcer la prise en compte de la parentalité, au quotidien, dans la vie professionnelle, prendre appui sur le succès du congé de paternité pour inciter les pères à s'impliquer davantage, constituent les principaux axes d'une gestion équilibrée de la parentalité.

Selon Robert Castel, l'éloignement du marché du travail est un facteur de « désaffiliation », de décrochage par rapport aux solidarités et droits sociaux liés à l'emploi. Il est aussi source d'isolement donc de vulnérabilité accrue.

Œuvrer pour une meilleure insertion professionnelle des femmes, c'est tout à la fois conforter leur statut social et garantir leur autonomie financière et familiale.

ANNEXES

Résultat des votes par groupe en réunion de délégation le 29 janvier 2014

Groupe	Nom	Pour	Contre	Abstention
Agriculture	Mme Karen SERRES	X		
	M. Philippe PINTA			
Artisanat	Mme Catherine FOUCHER	X		
	Mme Monique AMOROS	X		
Associations	Mme Bérénice JOND	X		
CFDT	Mme Dominique HÉNON	X		
	Mme Adria HOUBAIRI	X		
CFE-CGC	Mme Isabelle COUTURIER	X		
CFTC	Mme Marie-Josèphe PARLE	X		
	Mme Gabrielle SIMON			
CGT	Mme Maryse DUMAS	X		
	M. Alain DELMAS			
CGT-FO	Mme Françoise NICOLETTA	X		
	Mme Hélène FAUVEL	X		
Coopération	Mme Amélie RAFAEL			
Entreprises	Mme Geneviève BEL	X		
	Mme Dominique CASTERA			
	Mme Éveline DUHAMEL	X		
Environnement et nature	Mme Anne-Marie DUCROUX			
	M. Sébastien GENEST			
Mutualité	Mme Pascale VION	X		
Organisations étudiantes	Mme Claire GUICHET	X		
Outre-mer	Mme Marie-Claude TJIBAOU			
	Mme Daourina ROMOULI-ZOUHAIR			
Personnalités qualifiées	Mme Sylvie BRUNET	X		
	Mme Sylvia GRAZ	X		
UNAF	Mme Francine L' HOUR	X		
	M. Henri JOYEUX	X		
Professions libérales	Mme Dominique RIQUIER-SAUVAGE			

L'étude a été adoptée à l'unanimité des présents, par 19 voix,
représentant 13 groupes.

LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Un siècle de travail des femmes en France - 1901-2011. Margaret Maruani et Monique Meron. La Découverte. Octobre 2012.

Les femmes au Moyen-Âge. Jean Verdon, professeur d'histoire du Moyen-Âge à l'Université de Limoges. Éditions Jean-Paul Gisserot. 2006.

Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période. Dares Analyses n° 015. Mars 2012.

France 2012 : fécondité stable, mortalité infantile en baisse. Population et sociétés n° 498 INED. Mars 2013.

Activité féminine et composition familiale depuis 1975. Dares Analyses. Mai 2010 n° 027.

Femmes au bord de la crise. Bref du Céreq n° 288. Juin 2011.

Le taux d'emploi des hommes et des femmes. Des écarts plus marqués en équivalent temps plein. Insee Première n° 1462. Août 2013.

Les mouvements de main-d'œuvre en 2011 : une rotation élevée dans le tertiaire. Dares Analyses n° 056. Septembre 2012.

Travail et emploi des femmes. Margaret Maruani. 4^{ème} édition. La Découverte. Avril 2011.

Le temps partiel en 2011. Dares Analyses n° 005. Janvier 2013.

Couple, famille, parentalité, travail des femmes. Les modèles évoluent avec les générations. Insee Première n° 1339. Mars 2011.

Les femmes dans le monde agricole. Centre d'études et de prospective du ministère de l'Agriculture. Analyse n° 38. Mars 2012.

Femmes au foyer. Expériences sociales. Dominique Maison. Université de Bordeaux 2. CNAF. Dossier d'étude n° 92. Mai 2007.

Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle. Rapport présenté au Premier ministre par Valérie Pécresse, députée des Yvelines. Février 2007.

Inactivité professionnelle féminine, maternité et santé. Drees. Document de travail. Série Études et recherche n° 122. Septembre 2012.

Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance des enfants. Recherches et prévisions n° 90 - 2007.

L'arbitrage entre emploi et inactivité des mères de jeunes enfants : le poids des contraintes familiales, professionnelles et sociales sur les modes d'accueil des enfants. Bénédicte Galtier. Économie et statistique n° 447 - 2011.

Enquêtes annuelles et recensement 2004 à 2007. L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants. Insee Première n° 1171. Janvier 2008.

Les choix d'interruption de carrière des femmes, lors de la naissance d'un enfant, sont-ils toujours faits en connaissance de cause ? Sandra Hoibian et Régis Bigot. Crédoc. Note de synthèse n° 7. Mars 2013.

Durée d'une interruption de carrière à la suite d'une naissance : impact sur les salaires. Laurent Lequien. Politiques sociales et familiales n° 108. CNAF. Juin 2012.

Huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé. Insee Première n° 1463. Août 2013.

Petit traité sur le sexisme ordinaire. Brigitte Grésy. Albin Michel. Septembre 2009.

Harcèlement sexuel : une violence insidieuse et sous-estimée. Brigitte Gonthier-Maurin. Rapport d'information préalable au vote de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Sénat.

Quel avenir pour les jeunes enfants ? Centre d'analyse stratégique. Note d'analyse n° 257. Janvier 2012.

L'accueil des jeunes enfants : axe majeur de la politique familiale française depuis les années 1970. Dossiers solidarités et Santé. Drees n° 31. Août 2012.

Avis du Haut conseil de la famille sur Le CLCA et l'accueil des jeunes enfants. 11 février 2010.

Femmes et travail : agir pour un nouvel âge de l'émancipation. Brigitte Gonthier-Maurin. Rapport d'activité 2012. Délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du Sénat.

L'emploi des femmes et la croissance. Avis exploratoire rapporté par Madame Indre Vareikytė, adopté par le Comité économique et social européen le 19 septembre 2013.

Focus : bien être de l'enfant, primat du maternage et égalité des sexes. Sandrine Dauphin in *Femmes-hommes, penser l'égalité.* La Documentation française. Décembre 2012.

Assurer le bien-être des enfants. OCDE. Paris 2011.

Les mères qui travaillent sont-elles coupables ? Sylviane Giampino. Albin Michel. Mars 2007.

Quelques données statistiques sur les familles et leurs évolutions récentes. Haut conseil de la famille. 10 octobre 2012.

Le rôle du père est-il toujours pensé en référence au maternage. Danièle Boyer. Actualités sociales hebdomadaires n° 2811. 24 mai 2013.

En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit. Insee Regards sur la parité 2012.

Le temps consacré aux activités parentales. Drees. Études et résultats n° 841. Mai 2013.

Cuisine, soin, bénévolat : le travail non rémunéré dans le monde. Miranda Veerle. OCDE. Mars 2011.

L'injustice ménagère. François de Singly. Hachette Littératures. Collection Pluriel. 2008.

Prendre un congé parental total : une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant. Drees. Études et résultats n° 751. Février 2011.

Interrompre ou réduire son activité à la naissance d'un enfant ou bénéficier du CLCA de la PAJE. L'essentiel. CNAF n° 97. Avril 2010.

La lettre du Haut conseil de la famille n° 01. Décembre 2009.

Congé parental et carrière professionnelle des mères. CNAF/CREDOC. Dossier d'études n° 147-2011.

Les comportements d'activité des mères à la suite du CLCA à taux partiel.

Danièle Boyer et Muriel Nicolas. Politiques sociales et familiales n° 108. Juin 2012.

Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes.

Dominique Meurs et Ariane Pailhé (INED) et Sophie Ponthieux (Insee). Revue de l'OFCE n° 114. Juillet 2010.

Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux. Insee Première n° 1454. Juin 2013.

Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité. L'e-ssentiel CNAF n° 131. Janvier 2013.

Entre famille et travail : des arrangements de couples aux pratiques des

employeurs. Ariane Pailhé et Anne Solaz, Directrices de recherche à l'INED.

Éditions la Découverte. Avril 2009.

Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? Ariane Pailhé et

Anne Solaz. In Revue Travail, genre et sociétés « Maudite conciliation »

24/2010.

Des nouvelles organisations du travail conciliant égalité femme/homme et

performance des entreprises. Centre d'analyse stratégique. Note d'analyse n°

247. Novembre 2011.

Finlande : vers un équilibre plus sain entre vie professionnelle et vie familiale.

Plateforme européenne pour l'investissement dans l'enfance. Europa. Novembre

2012.

Rapport sur L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités

professionnelles et familiales dans le monde du travail. Brigitte Grézy et alii.

Juin 2011.

Panorama 2012 des résultats de l'étude ECA international sur la mobilité

internationale.

Emploi et chômage des 55-64 ans en 2011. Dares Analyses n° 049. Juillet 2012.

Lutter contre les stéréotypes filles/garçons : un enjeu d'égalité et de mixité dès

l'enfance. Travaux coordonnés par Marie-Cécile Naves et Vanessa Wisnia-Weill.

Commissariat général à la stratégie et à la prospective. 15 janvier 2014.

L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques. Rapport remis à la ministre des Droits des femmes. Décembre 2013.

Développement de la garde d'enfants. Rapport établi par Joëlle Voisin. IGAS. Mars 2009.

L'accueil des enfants de moins de 3 ans : une politique ambitieuse, des priorités à mieux cibler. Rapport public thématique. Cour des Comptes. Novembre 2013.

La diversité de l'offre et les disparités d'accès selon les territoires en matière d'accueil des jeunes enfants, de loisirs et d'accueil des enfants et des adolescents autour du temps scolaire. Avis du Haut conseil de la famille. 5 février 2013.

Accord Égalité professionnelle. Arianespace 2008.

Rapports, avis et études du Conseil économique, social et environnemental :

1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française. Pierrette Crosemarie. Étude de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité du CESE. Janvier 2009.

Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Sylvie Brunet et Maryse Dumas. Étude de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité du CESE. Mars 2012.

Femmes et précarité. Éveline Duhamel et Henri Joyeux. Étude de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité du CESE. Mars 2013.

Le harcèlement moral au travail. Michel Debout. Avis du Conseil économique et social. Avril 2001.

Les femmes face au travail à temps partiel. Geneviève Bel. Étude de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité du CES. Février 2008.

TABLE DES SIGLES

APE	Allocation parentale d'éducation
ATSEM	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles
AVFT	Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail
BIT	Bureau international du travail
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAPEB	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
CAS	Centre d'analyse stratégique
CDD	Contrat à durée déterminée
CEP	Certificat d'études primaires
CESU	Chèque emploi service universel
CIDFF	Centre d'information sur les droits des femmes et des familles
CLCA	Complément de libre choix d'activité
CMG	Complément de libre choix du mode de garde
CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
COG	Convention d'objectifs et de gestion
COLCA	Complément optionnel de libre choix d'activité
CREDOC	Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Ministère du Travail et de l'Emploi)
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Ministère des Affaires sociales et de la Santé)
DRH	Direction des ressources humaines
EAJE	Établissement d'accueil du jeune enfant
EARL	Exploitation agricole à responsabilité limitée
EPCI	Établissement public de coopération intercommunale
FEPED	Fédération des particuliers employeurs
FPE	Fonction publique d'État
FPT	Fonction publique territoriale
GAEC	Groupeement agricole d'exploitation en commun
GEPETTO	Garde d'enfants pour l'équilibre du temps familial, du temps professionnel et son organisation
IGAS	Inspection générale des affaires sociales

INED	Institut national d'études économiques
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
MSA	Mutualité sociale agricole
NAO	Négociation annuelle obligatoire
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OMS	Organisation mondiale de la santé
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
ORSE	Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises
PAJE	Prestation d'accueil du jeune enfant
PIB	Produit intérieur brut
QVT	Qualité de vie au travail
RSC	Rapport de situation comparée
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
VAE	Validation des acquis de l'expérience

ILLUSTRATIONS

Tableau 1 :	La population active en France de 1901 à 2008 (effectifs en millions, relevés directement dans les recensements de la population)	7
Tableau 2 :	Taux de salarisation, Union Européenne, 1983-2010 (en %) ..	10
Tableau 3 :	Population active et taux d'activité (en moyenne annuelle)	11
Tableau 4 :	Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans en 2008 selon le nombre et l'âge des enfants, le niveau de diplôme et le type de ménage (en %)	14
Tableau 5 :	Taux de chômage par sexe et âge (en %)	17
Tableau 6 :	Répartition de la population selon la situation sur le marché du travail en 2011 (en milliers)	19
Tableau 7 :	Taux de temps partiel suivant le nombre et l'âge des enfants à charge (en %)	21
Tableau 8 :	Le travail à temps partiel selon le sexe, l'âge et le diplôme (en %)	22
Tableau 9 :	Écart de salaire mensuel net entre les femmes et les hommes en 2010	25
Tableau 10 :	Zoom sur la rupture de 1954	26
Tableau 11 :	Niveau de diplôme des mères ayant au moins un enfant de trois ans non scolarisé	35
Tableau 12 :	Taux d'activité des mères de famille de 25 à 49 ans selon le nombre d'enfants de 0 à 18 ans vivant au domicile et le dernier diplôme	36
Tableau 13 :	Caractéristiques des emplois des mères de jeunes enfants	37
Tableau 14 :	Des emplois du temps plus contraignants pour les mères qui ont cessé de travailler	38
Tableau 15 :	En 2011, 19 % des femmes au foyer sont titulaires d'un diplôme du supérieur	42
Tableau 16 :	En 2011, 43 % des femmes au foyer n'ont pas d'enfant mineur au foyer	43
Graphique 1 :	Évolution des taux d'activité par sexe et par âge de 25 à 49 ans	9
Graphique 2 :	Part des femmes dans la population active de 1901 à 2008	26
Graphique 3 :	Les jeunes enfants dont la mère travaille risquent-ils d'en souffrir ? (en %)	32