

La Lettre

63

juillet 2000

LES FEMMES ENTRE TRAVAIL ET FAMILLE DANS LES PAYS DE L'UNION EUROPÉENNE

Marie-Thérèse Letablier, Martine Lurol

Dans les pays de l'Union européenne, le taux d'activité des femmes ne cesse d'augmenter, mais cette progression recouvre des différences importantes tant entre les pays qu'entre les femmes elles-mêmes. Les différences entre les femmes tiennent essentiellement aux niveaux d'éducation. Les variations entre les pays relèvent des «conventions de genre» qui régulent l'articulation des sphères professionnelle et familiale. L'observation des diverses formes d'engagement professionnel des femmes dans les pays de l'UE, à partir de données récentes fournies par Eurostat, nous permet de déceler différents régimes d'activité et d'emploi et d'en inférer des conventions de genre, en relation avec les politiques menées dans chaque pays.

En France, comme partout en Europe, les femmes sont de plus en plus nombreuses à avoir une activité professionnelle. Leur taux d'activité ne cesse de croître alors même que celui des hommes diminue, et leur part dans la population active continue d'augmenter dans tous les pays de l'Union européenne. L'évolution de la structure de l'emploi, liée à la progression du secteur tertiaire et à l'extension du salariat, contribue à ces changements (Battagliolia, 2000 ; Maruani, 2000). Cependant, des différences importantes apparaissent entre les pays de l'UE, par rapport aux hommes d'une part, parmi les femmes elles-mêmes d'autre part. La montée de la flexibilité accroît ces différences dans tous les pays, creusant l'écart entre les femmes qualifiées et les autres.

1

DIVERSITÉ DES FORMES D'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES FEMMES

En 1999, 78,1 % des hommes et 59,2 % des femmes ont une activité professionnelle dans l'Europe des

Quinze. Ces taux d'activité moyens recouvrent de grandes disparités : 45,6 % des femmes sont actives en Italie et 76,1 % au Danemark. Avec un taux d'activité de 62,2 %, la France se situe au-dessus de la moyenne européenne, après la Suède (74,0 %), la Finlande (73,9 %), le Royaume-Uni (67,3 %), l'Allemagne (62,9 %) et l'Autriche (62,7 %). Le taux d'activité des hommes varie de 73,0 % en Belgique à 85,0 % au Danemark, la France ayant un taux de 75,5 %. Ces écarts sont le reflet de comportements différents à l'entrée et à la sortie de la vie active.

Les disparités entre hommes et femmes sont plus élevées dans les pays de l'Europe du Sud (27 à 28 points en Italie, Grèce, Espagne) que dans ceux de l'Europe du Nord (5 à 8 points en Suède, Finlande et Danemark). L'écart en France est de 13,3 points (tableau 1).

Un marché du travail de plus en plus flexible

Si le nombre de femmes sur le marché du travail ne cesse d'augmenter de façon régulière, et si les femmes ont des biographies professionnelles de plus en plus continues, elles sont aussi les plus nombreuses dans les emplois à temps partiel.

TABLEAU 1

Activité et emploi des hommes et des femmes en 1999 (population 15-64 ans)

Pays	Taux d'activité			Taux d'emploi à temps partiel			Taux de chômage		
	F	H	Ecart (en % point)	F	H	Ecart (en % point)	F	H	Ecart (en % point)
Belgique	56,0	73,0	-17,0	33,3	3,5	29,8	10,2	7,5	2,7
Danemark	76,1	85,0	- 8,9	33,9	9,6	24,3	5,9	4,5	1,4
Allemagne	62,9	79,3	-16,4	37,2	4,9	32,3	9,2	8,6	0,6
Grèce	48,5	77,2	-28,7	10,5	3,3	7,2	16,5	7,0	9,5
Espagne	48,5	76,2	-27,7	17,6	3,0	14,6	23,0	10,9	12,1
France	62,2	75,5	-13,3	31,7	5,6	26,1	14,0	10,5	3,5
Irlande	54,4	78,3	-23,9	30,6	7,4	23,2	5,5	5,9	- 0,4
Italie	45,6	73,7	-28,1	15,7	3,4	12,3	16,3	8,8	7,5
Luxembourg	50,2	75,8	-25,6	24,6	1,8	22,8	3,3	1,8	1,5
Pays-Bas	64,4	82,6	-18,2	68,6	17,9	50,7	4,9	2,7	2,2
Autriche	62,7	80,5	-17,8	32,5	4,4	28,1	4,8	4,7	0,1
Portugal	63,0	79,1	-16,1	16,7	6,3	10,4	5,2	4,1	1,1
Finlande	73,9	78,9	- 5,0	17,0	7,9	9,1	12,4	11,0	1,4
Suède	74,0	78,8	- 4,8	40,0	9,4	30,6	6,9	8,3	- 1,4
Royaume-Uni	67,3	82,8	-15,5	44,4	8,9	35,5	5,2	6,9	- 1,7
Union européenne (moyenne)	59,2	78,1	-18,9	33,4	6,1	27,3	11,0	8,2	- 2,8

source : Eurostat (enquête sur les forces de travail, résultats 1999)

Tandis que 68,6 % des femmes actives ont un emploi à temps partiel aux Pays-Bas, seulement 10,5 % d'entre elles sont dans ce cas en Grèce. Avec un taux de 31,7 %, la France se situe légèrement en dessous de la moyenne européenne (33,4 %). C'est aussi aux Pays-Bas que l'écart entre hommes et femmes est le plus grand, alors même que la proportion d'hommes à temps partiel y est plus élevée qu'ailleurs (tableau 1). Le fait qu'aux Pays-Bas, plus de deux femmes sur trois occupent un emploi à temps partiel montre que l'intégration au marché du travail se fait sur des bases différentes par rapport à d'autres pays où ce type d'emploi est moins disponible et où l'engagement professionnel des femmes prend d'autres formes.

Les inégalités entre hommes et femmes se retrouvent dans la manière dont le chômage se répartit. La moyenne européenne (11,0 % pour les femmes et 8,2 % pour les hommes en 1999) recouvre des situations très disparates. Le chômage touche particulièrement les femmes en Espagne (23,0 %) et en Italie (16,3 %), alors qu'au Luxembourg elles ne sont que 3,3 %, en Autriche 4,8 % et aux Pays-Bas 4,9 %. Le Luxembourg et les Pays-Bas ont aussi les taux de chômage les plus faibles pour les hommes (respectivement 1,8 % et 2,7 %), tandis que les taux les plus élevés se rencontrent en Finlande (11,0 %), en Espagne (10,9 %) et en France (10,5 %). À l'exception du Royaume-Uni, de la Suède et de l'Irlande, les femmes sont davantage touchées par le chômage que les hommes dans tous les autres pays de l'UE.

En Grèce, en Allemagne, en Belgique, en Espagne et en Italie, les femmes sont plus affectées que les hommes par le chômage de longue durée (tableau 2). Cela est moins le cas dans les pays du Nord, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, où la part du chômage de longue durée est moins importante qu'ailleurs.

La part des chômeurs cherchant un premier emploi traduit les difficultés d'accès au marché du travail. Elle est plus importante dans les pays de l'Europe du Sud que dans les pays du Nord : 48,8 % en Italie, 39,3 % en Grèce et moins de 10 % en Suède, au Danemark et en Allemagne. Ce phénomène est renforcé pour les femmes, ce qui montre leur plus grande difficulté à accéder au marché du travail.

Il faut signaler enfin que, parmi les femmes au chômage, 75,5 % cherchent un emploi à temps partiel aux Pays-Bas, alors que cette proportion est nettement plus faible dans les autres pays : elle est de 22,5 % en France.

Si l'on regarde les statuts d'emploi, les écarts sont importants entre pays du Nord où le salariat est la norme, et pays du Sud où le travail indépendant continue de mobiliser une part notable de l'emploi. Dans tous les pays de l'UE, les femmes ont un taux d'emploi salarié plus élevé que les hommes : 87,9 % contre 80,7 % en moyenne. Ces taux excèdent la moyenne au Danemark (94,0 %), en Suède (93,6 %), au Royaume-Uni (92,7 %), en Allemagne (92,2 %). En revanche, ils ne sont que de 58,9 % en Grèce, 73,4 % au Portugal et 77,5 % en Italie (tableau 3). Dans ces pays, les employeurs et les travailleurs indépendants¹ représentent une part importante de l'emploi des femmes : 23,7 % au Portugal, 20,1 % en Grèce, 16,2 % en Italie, 15,2 % en Espagne, alors qu'en Suède, en Finlande ou au Royaume-Uni, ils représentent moins de 1 % de l'emploi féminin.

Dans la plupart des pays de l'UE, la part du travail à temps partiel, des contrats à durée déterminée, des contrats temporaires s'accroît. Or, de nombreuses femmes se retrouvent dans ces emplois dont on sait qu'ils sont souvent synonymes de bas salaires et d'avantages sociaux limités. En 1999, elles ont, plus souvent que les hommes, un emploi à durée déterminée (tableau 3), et ce dans tous les pays : 14,2 % contre 12,4 % en moyenne. Le travail temporaire est particulièrement développé en Espagne pour les deux sexes (plus de 30 % pour les hommes et près de 35 % pour les femmes), en Finlande et au Portugal (15,2 % pour les hommes mais plus de 20 % pour les femmes). Le Royaume-Uni, le Luxembourg et l'Autriche recourent peu à cette forme d'emploi qui représente moins de 10 % des contrats de travail. Celle-ci est particulièrement sexuée en Belgique, aux

1. En Grèce, les employeurs et indépendants absorbent 39,7 % de l'emploi masculin, 29 % en Italie, 26 % en Irlande, 22,9 % en Espagne.

TABLEAU 2

Structure du chômage en 1999

Pays	Part du chômage de longue durée (12 mois et +)		Part des chômeurs cherchant un premier emploi		Part des chômeurs cherchant un emploi à temps partiel	
	F	H	F	H	F	H
Belgique	60,9	60,1	21,0	20,0	22,1	4,1
Danemark	20,1	20,9	4,7	3,9	27,5	14,0
Allemagne	54,0	49,9	6,6	5,7	23,7	3,6
Grèce	61,5	44,7	53,9	39,3	5,1	3,5
Espagne	50,7	40,2	27,1	18,3	8,9	2,1
France	39,5	37,6	11,3	10,4	22,5	4,3
Irlande	48,4	59,8	18,8	15,5	36,2	4,1
Italie	60,7	62,1	54,8	48,8	26,8	4,4
Luxembourg	27,2	38,6	24,5	22,1	37,0	2,1
Pays-Bas	40,4	47,7	21,8	28,2	76,5	34,1
Autriche	36,1	28,1	11,4	4,2	39,6	5,1
Portugal	42,9	39,5	18,2	11,7	27	0,9
Finlande	21,3	24,2	16,4	15,5	19,7	11,9
Suède	24,3	33,3	7,2	5,5	17,7	7,0
Royaume-Uni	21,6	34,8	16,1	13,7	42,0	10,3
Union européenne (moyenne)	47,3	44,7	23,5	17,9	22,8	5,3

source : Eurostat (enquête sur les forces de travail, résultats 1999)

TABLEAU 3

Caractéristiques de l'emploi salarié (population 15-64 ans)

Pays	Part de l'emploi salarié dans l'emploi total		Contrats à durée déterminée (en %)		Durées habituelles du travail (hebdomadaires)			
	F	H	F	H	Salariés à temps plein		Salariés à temps partiel	
					F	H	F	H
Belgique	84,0	81,8	13,7	7,7	36,9	39,1	21,7	21,6
Danemark	94,0	87,9	11,3	9,2	37,9	39,6	21,6	13,3
Allemagne	92,2	86,9	13,4	12,8	39,4	40,5	18,3	15,3
Grèce	58,9	55,2	14,7	12,0	39,3	41,7	20,6	22,5
Espagne	81,7	76,2	34,9	31,4	39,6	41,1	17,8	19,1
France	91,1	85,2	14,8	13,3	38,6	40,2	22,9	23,2
Irlande	90,6	73,9	12,1	7,1	38,0	41,3	18,4	18,5
Italie	77,5	68,4	11,8	8,5	36,3	39,7	22,2	26,6
Luxembourg	91,5	90,5	4,4	2,8	38,0	40,5	20,5	28,7
Pays-Bas	90,2	87,2	15,4	9,4	38,3	39,2	18,9	19,3
Autriche	86,9	85,9	7,8	7,3	39,9	40,3	22,0	22,9
Portugal	73,4	71,7	20,4	17,1	39,4	41,5	19,7	21,2
Finlande	90,4	82,4	21,2	15,2	38,3	40,1	21,5	20,4
Suède	93,6	83,9	16,6	11,2	39,9	40,2	25,0	19,1
Royaume-Uni	92,7	84,0	7,5	6,2	40,7	45,2	18,5	16,9
Union européenne (moyenne)	87,9	80,7	14,2	12,4	39,0	41,2	19,8	18,9

source : Eurostat (enquête sur les forces de travail, résultats 1999)

Pays-Bas et en Finlande alors qu'en Autriche, Allemagne, Royaume-Uni et en France, les écarts sont moindres.

La part du travail à temps partiel cache par ailleurs des situations très variées d'un pays à l'autre. Il est très répandu chez les jeunes femmes de 15-24 ans : plus de une sur deux aux Pays-Bas (66,9 %), au Danemark (56,8 %), en Suède (53,4 %) et en Finlande (49,8 %), ce qui traduit un mode particulier d'interaction entre formation et emploi. Il est aussi répandu dans les tranches d'âge les plus élevées pour lesquelles il permet un retrait progressif de la vie active. Si aux Pays-Bas les hommes sont plus concernés qu'ailleurs par cette forme d'emploi (17,3 % des hommes de 15-64 ans), il n'en reste pas moins que l'écart entre hommes et femmes reste très creusé (plus de 50 points). Le Royaume-Uni, l'Allemagne, la Suède enregistrent aussi des écarts importants entre hommes et femmes (plus de 30 points). La France, avec 31,6 % des femmes à temps partiel, se place autour de la moyenne européenne. L'écart hommes-femmes y est de 26,1 points.

Les durées moyennes de temps partiel diffèrent selon les pays, de 17,8 heures hebdomadaires en Espagne à 25,0 heures en Suède (tableau 3). Après la Suède, les durées moyennes les plus élevées se rencontrent en France, en Autriche, en Italie, en Belgique, au Danemark et en Finlande. Les temps partiels courts (durées inférieures à 20 heures) sont plutôt pratiqués au Royaume-Uni et en Irlande.

Il convient également de noter que les durées habituelles du travail pour les salariés à temps plein varient d'un pays à l'autre : de 36,3 heures hebdomadaires en Italie et en Belgique, où elles sont les plus courtes, à 40,7 heures au Royaume-Uni, où au contraire elles sont les plus longues. Cette durée est de 38,6 heures en France.

Ces situations différenciées en Europe répondent à des justifications et des souhaits variables eux aussi (graphiques 1 et 2). Si au Royaume-Uni, en Allemagne et aux Pays-Bas, près de 80 % des femmes à temps partiel déclarent ne pas souhaiter travailler à temps plein, il n'en est pas de

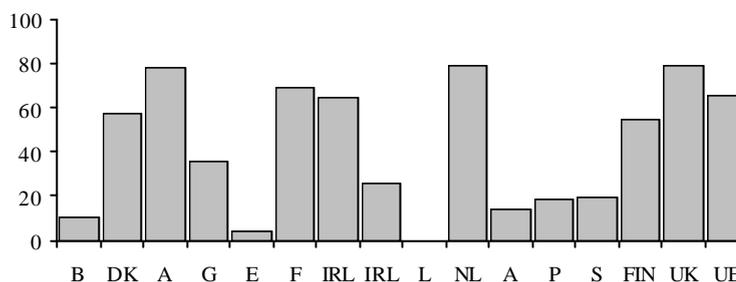
même en Grèce, en Finlande et en Italie où plus de 30 % des femmes à temps partiel déclarent n'avoir pas trouvé d'emploi à temps plein, et plus de 20 % en Belgique, en Espagne, en France, au Portugal et en Suède. Le suivi d'une formation ou d'un enseignement est invoqué par 26 % des Danoises et par 24 % des Finlandaises.

Une polarisation sociale croissante

Dans tous les pays, la montée de la flexibilité s'accompagne d'un creusement des inégalités entre les femmes. Ces inégalités sont liées aux différences de positionnement sur le marché du travail, d'une part entre les femmes qui ont accédé aux emplois qualifiés grâce à leur niveau de formation et celles qui occupent des emplois peu ou pas qualifiés, d'autre part entre celles qui ont un emploi à temps plein et celles qui souhaiteraient en trouver un sans y parvenir.

graphique 1

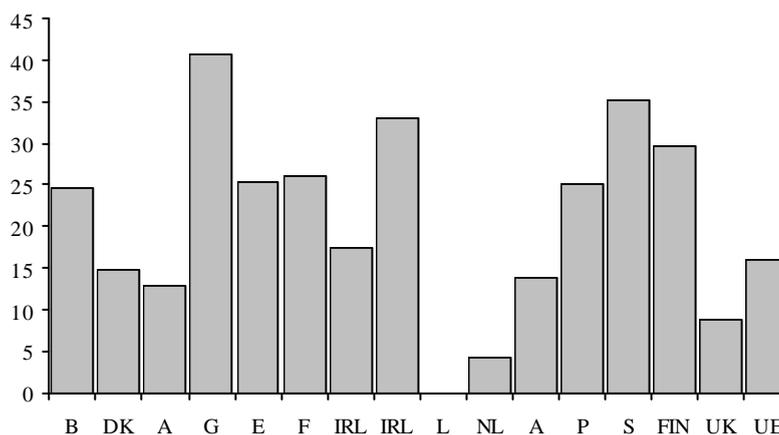
Raisons données pour justifier le travail à temps partiel "Ne souhaite pas travailler à temps plein"



source : Eurostat (enquête sur les forces de travail, résultats 1999)

graphique 2

Raisons données pour justifier le travail à temps partiel "N'a pas trouvé d'emploi à temps plein"



source : Eurostat (enquête sur les forces de travail, résultats 1999)

Les taux d'emploi des femmes sont très sensibles aux niveaux de formation : plus celles-ci sont diplômées, plus leur taux d'emploi est élevé et se rapproche de celui des hommes. Il en est très proche en Suède par exemple (84 %) pour les diplômés de l'enseignement supérieur (tableau 4). L'écart est maximum en Espagne (18 points), en Grèce (13 points) et en Italie (12 points). En France, il est de 9,5 points. En Italie, 37,5 % des femmes qui ont un bas niveau d'éducation occupent un emploi, contre 77,7 % des femmes ayant un niveau supérieur ; 43,3 % contre 78,5 % en Grèce. En revanche, on constate assez peu de variations entre les pays, dans les niveaux d'éducation supérieurs : de 68,4 % en Espagne à 92,2 % au Portugal. Des variations plus importantes existent entre les pays pour les niveaux de qualification bas et moyens : de 35,6 % en Espagne à 71,6 % au Portugal en ce qui concerne le niveau secondaire ; de 53,3 % en Grèce à 80,6 % au Danemark pour le niveau secondaire/supérieur.

TABLEAU 4

**Taux d'emploi par niveau d'éducation
(25-49 ans)**

Pays	Secondaire ou moins		Secondaire Supérieur		Supérieur		Total 25-49 ans	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Belgique	78,7	46,0	89,5	69,1	94,9	86,0	87,0	66,4
Danemark	84,3	61,0	90,3	80,6	91,7	88,4	89,6	79,2
Allemagne	-	-	-	-	-	-	86,2	69,1
Grèce	89,4	43,3	90,1	53,3	91,7	78,5	90,2	54,2
Espagne	79,8	35,6	83,0	53,4	86,5	68,4	82,0	46,7
France	79,7	56,7	89,7	72,0	90,1	80,6	86,6	68,6
Irlande	-	-	-	-	-	-	85,5	59,6
Italie	85,0	37,5	85,2	61,7	89,8	77,7	85,1	50,6
Luxembourg	-	-	-	-	-	-	94,0	58,0
Pays-Bas	-	-	-	-	-	-	91,7	69,8
Autriche	80,0	62,0	91,5	76,2	95,3	88,5	90,2	73,5
Portugal	92,4	71,6	86,6	78,5	95,1	92,2	90,9	73,5
Finlande	75,4	70,6	79,5	72,5	90,9	81,6	81,7	75,6
Suède	76,4	63,4	82,8	76,8	84,9	84,0	81,8	76,7
Royaume-Uni	-	-	-	-	-	-	87,2	72,1
Union européenne (moyenne)	-	-	-	-	-	-	86,3	64,4

source : Eurostat (enquête sur les forces de travail, résultats 1999)

Dans plusieurs pays de l'UE, Belgique, Danemark, Finlande, Suède, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à atteindre le niveau d'études supérieures. Elles sont plus de 30 % dans ce cas en Suède et en Finlande. Les taux les plus bas se situent au Portugal,

en Autriche et en Italie. Une forte corrélation existe entre le niveau d'éducation des femmes et leur activité sur le marché du travail : 92,2 % des femmes de 25 à 49 ans qui ont un niveau d'éducation supérieur sont sur le marché du travail au Portugal, plus de 80 % en Autriche, au Danemark, en Belgique, en Suède et en France. Les taux les plus bas se situent en Espagne avec 68,4 % et en Italie (77,7 %).

Pour les femmes de 50 à 59 ans, les taux s'échelonnent de 91,4 % en Suède à 55,8 % en Grèce.

2

RÉGIMES D'EMPLOI ET «CONVENTIONS DE GENRE»

Les différentes caractéristiques d'activité et d'emploi des femmes telles qu'elles viennent d'être décrites dans les pays de l'Union européenne permettent de mettre en évidence des régimes d'activité et d'emploi. Ces régimes révèlent des «conventions de genre», propres aux pays, c'est-à-dire des modes de relations implicites ou institutionnalisés entre les hommes et les femmes. Ces relations renvoient à l'organisation de la sphère familiale, à la répartition des responsabilités vis-à-vis des enfants et des personnes dépendantes, entre la famille (et entre les hommes et les femmes au sein de la famille), les pouvoirs publics, le marché et la société civile. Les conventions de genre sont plus ou moins institutionnalisées dans les systèmes de protection sociale et se reproduisent par l'intermédiaire des politiques sociales et familiales, et des politiques d'emploi (Letablier, 2000). Elles sont repérables non seulement à travers les dispositifs de ces politiques, notamment les mesures d'accueil de la petite enfance qui recèlent des représentations collectives de la maternité et des fonctions parentales, mais également à travers les justifications de l'action publique. Pour situer ces données sur l'activité et l'emploi dans leur contexte, il convient de les confronter à des données sur les niveaux d'éducation et de fécondité, sur les régimes fiscaux et sur les politiques familiales dans leur dimension «conciliation»²

2. Nous reprenons ici le terme tel qu'employé par les institutions européennes.

entre vie familiale et vie professionnelle. Cette mise en perspective révèle des tensions fortes entre engagement professionnel et engagement familial, qui interpellent les acteurs des politiques publiques.

Le rôle de l'action publique

Les formes et les modalités de l'engagement professionnel des femmes, en particulier celui des mères, restent tributaires des politiques et de leur caractère plus ou moins incitatif au travail professionnel. Certains dispositifs peuvent même, dans des contextes particuliers, avoir des effets de «trappe à inactivité» alors qu'ils ont été conçus pour des objectifs autres, comme le suggère l'exemple de l'allocation parentale d'éducation suite à sa réforme en 1994 (Afsa, 1996 ; Fagnani, 1995 ; CAE, 1999). Par ailleurs, certains systèmes de protection sociale sont plus incitatifs à l'activité professionnelle des femmes que d'autres. De manière générale, les systèmes fondés sur l'individualisation des droits sociaux, comme ceux des pays nordiques, sont plus incitatifs que les systèmes «familialistes» fondés sur une conception implicite de la complémentarité des rôles masculins et féminins, comme c'est le cas dans les pays relevant d'un modèle dit «corporatiste conservateur» (Esping-Andersen, 1990). Dans le premier cas, la convention de genre est égalitaire, articulée à une conception de la citoyenneté sociale et politique éminemment civique, plaçant au premier plan les valeurs de solidarité et d'égalité des chances. Dans le deuxième cas, la convention de genre est «différentialiste» au sens où elle repose sur une représentation de la complémentarité des sexes dans la famille et dans la société, les hommes étant les pourvoyeurs économiques de la famille par le revenu de leur travail (les *breadwinners*) et les femmes les responsables de la sphère domestique en charge de l'entretien de la famille et de l'éducation des enfants, conformément à ce qui pourrait être une sorte de «contrat entre les sexes» (Fouquet, Gauvin et Letablier, 1999).

Toutefois, si les modèles historiques et théoriques qui forment l'architecture des systèmes résistent, l'extension du travail salarié, avec notamment la part de plus en plus grande qu'y prennent les femmes, contribue à les faire évoluer. Les femmes ne sont plus en mesure d'assurer les tâches auxquelles les assignaient les systèmes d'obligations familiales, comme par exemple les soins aux personnes âgées dépendantes ou la garde des jeunes enfants. Par ailleurs, les politiques d'emploi au

niveau européen qui plaident en faveur d'une augmentation des taux d'emploi (ceux-ci étant particulièrement bas en Europe en comparaison des taux nord-américains ou japonais), ainsi que les injonctions concernant la mise en œuvre de l'égalité des chances entre hommes et femmes, militent pour un renouvellement de l'action publique en faveur d'une meilleure articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Suite à la directive européenne sur le congé parental, tous les pays de l'UE disposent désormais d'un tel dispositif mais de grandes différences existent dans la forme et le contenu de ce congé et surtout dans sa rémunération (Moss et Deven, 1999). En même temps, la nécessité de réduire les dépenses publiques a conduit certains gouvernements à revoir les dépenses allouées aux crèches ou aux modes de garde publics, et à les redéployer vers d'autres systèmes, plus privés. Enfin, la focalisation de l'action politique sur la lutte contre le chômage et l'exclusion a eu pour effet, dans des pays comme la France, de soutenir le développement de modes de garde plus créateurs d'emplois (Fagnani, 2000).

Dans le contexte de progression continue de l'activité professionnelle des femmes, notamment des mères, et par conséquent de quasi généralisation des ménages où les deux parents sont actifs, l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale se pose avec acuité. Pourtant, en dépit des principes d'action énoncés au niveau européen tels que l'égalité des chances entre hommes et femmes, la flexibilisation croissante des conditions d'emploi et de travail ne suscite pas les mêmes réponses dans tous les pays. Les compromis famille/travail varient selon les contextes, en fonction des politiques de «conciliation» mises en place, mais aussi en fonction de la résistance des représentations de la famille et de la sexuaction des activités.

3

RÉGIMES D'EMPLOI ET TYPES D'ARRANGEMENTS FAMILIAUX

Plusieurs typologies ont été proposées sur les arrangements familiaux en relation avec les modalités d'emploi des femmes et les modes de partage des obligations familiales vis-à-vis des enfants et des personnes

dépendantes (voir en particulier Threlfall, 2000). La plupart ont cherché à prendre en compte le travail non rémunéré effectué dans la famille, ainsi que la question de son partage (Lewis, 1992 ; 1998 ; 2000).

En examinant plus attentivement trois situations de régimes d'emploi et d'activité, nous verrons sur quels compromis ils reposent, notamment du point de vue de l'intervention publique facilitant l'articulation travail/famille. Ces trois compromis, qui ne sont pas les seuls en Europe, correspondent à trois modalités d'agencement entre Travail, Famille, État, Marché et Société civile.

Le compromis suédois

Ce compromis se retrouve dans les pays nordiques relevant de ce qu'on peut appeler un «modèle scandinave» de conciliation famille/travail. Les taux d'activité professionnels des femmes (et des mères) y sont élevés, les plus élevés d'Europe, avec des écarts faibles par rapport aux hommes. Cependant, le temps partiel a été un mode de transition entre le modèle de la femme au foyer et celui de la femme salariée. D'ailleurs, sa progression a cessé (pour les femmes) depuis les années quatre-vingt. Il est très fréquent dans le secteur public où les femmes sont très présentes, dans l'éducation, les soins aux enfants et aux personnes, et dans le milieu hospitalier. Sa durée moyenne est longue et tend à se rapprocher de celle des emplois à temps plein. Il est en quelque sorte institutionnalisé dans la mesure où tous les parents d'un enfant de moins de huit ans ont le droit de réduire leur journée de travail de huit à six heures, sans compensation financière. Mais, depuis la crise des années quatre-vingt dix, une part importante du travail à temps partiel se révèle être non souhaitée. Les pouvoirs publics, comme les partenaires sociaux, s'accordent sur la nécessité de le réduire pour aller vers plus d'égalité entre les hommes et les femmes.

Le compromis suédois s'appuie sur une politique généreuse et diversifiée vis-à-vis des enfants et des parents, inspirée par des principes civiques d'égalité des chances (égalité sociale, égalité entre hommes et femmes), de citoyenneté (l'accès aux droits sociaux est individualisé et ne se fait pas par l'intermédiaire du lien familial ou conjugal) et de dialogue social. La fonction parentale y est l'objet d'une préoccupation publique : les équipements d'accueil de la petite enfance y sont nombreux et une grande attention est portée à la qualité

des services³ ; le congé parental a été instauré en 1974 en remplacement du congé de maternité. Celui-ci est rémunéré sur la base du salaire antérieur et, bien que le taux ait baissé récemment à 80 % du revenu pris en compte, sa conception reste celle d'un salaire de remplacement. Dans un souci de promouvoir le partage des tâches de soins et d'éducation des enfants, les pères sont encouragés à partager une partie de ce congé. Enfin, dans un souci de recherche de bien-être pour tous, divers congés sont autorisés aux parents pour qu'ils accomplissent leur rôle.

Dans ce compromis, les principes civiques sont très actifs : l'égalité est une valeur et un principe d'action ; la citoyenneté sociale et politique est recherchée ; la notion de service public est inscrite dans le fonctionnement de la société. Les politiques ne connaissent que des individus, parents, citoyens ou travailleurs, et la famille n'intervient pas comme médiateur entre l'individu et l'État. Elle n'est qu'une forme de vie privée.

L'alerte du début des années quatre-vingt dix qui a vu les taux de chômage augmenter soudainement en Suède, a conduit à un infléchissement des politiques sans toutefois remettre en question les fondements du modèle (Daune-Richard et Mahon, 1997). Les effets se sont surtout manifestés sur le taux de fécondité, que les femmes aient retardé leur projet d'enfant ou qu'elles y aient renoncé.

Le compromis allemand

En Allemagne le système de protection sociale reconnaît d'abord des travailleurs qu'il met à l'abri des risques sociaux majeurs en même temps que les membres de leur famille, ceux-ci bénéficiant de droits dérivés. Ce système ne se conçoit qu'avec une certaine idée de la famille et de la complémentarité des rôles entre hommes et femmes. Dans la relation au politique, la famille est considérée, non seulement comme une valeur, mais comme une institution sociale fondamentale (Hantrais et Letablier, 1996). Elle a une fonction de médiation entre l'État et l'individu. Cette représentation de la famille va de pair avec une conception sexuée des rôles masculins et féminins : aux hommes, la fonction économique de nourrir la famille, aux femmes, l'éducation des enfants et les soins aux

3. Parmi les enfants de moins de six ans, 73 % étaient pris en charge dans une structure d'accueil financée par les municipalités en 1997 en Suède où leur développement a été spectaculaire depuis les années quatre-vingt.

personnes dépendantes. La société est organisée autour de cette conception hiérarchique, fondée sur la différence des sexes et leur complémentarité : horaires scolaires, ouverture des services et des commerces, organisation des temps sociaux. La politique familiale est congruente avec cette conception : une politique généreuse en allocations mais inconsistante en équipements d'accueil des enfants. Dans l'ex-RFA, seulement 4 % des enfants de moins de trois ans sont accueillis dans une crèche publique ou privée (9 % en France) et 64 % des enfants de trois à six ans sont pris en charge dans des jardins d'enfants⁴ (en France 99 % des enfants du même âge fréquentent l'école maternelle). Mais les conditions d'ouverture, tant des crèches que des jardins d'enfants, limitent la disponibilité des mères pour une activité professionnelle à temps complet.

Le congé parental d'éducation et le travail à temps partiel sont les formes d'articulation famille/travail les plus utilisées par les mères. Si le congé parental est rémunéré sur une base forfaitaire comme en France, en revanche il est octroyé sans conditions d'activité professionnelle antérieure à la naissance de l'enfant ; une situation qui en fait une sorte de «salaire maternel» rémunérant la fonction «domestique et parentale» des mères. Rares sont les pères qui prennent ce congé ; ils n'y sont d'ailleurs pas incités comme en Suède. Les mêmes principes de reconnaissance de la valeur du travail parental sont à l'œuvre dans l'accès à certains droits sociaux.

Dans ce modèle, la charge de la conciliation entre travail et famille repose essentiellement sur les mères, avec une aide des pouvoirs publics sous forme d'allocations plutôt que sous forme de services publics, exprimant de la sorte les réticences à la socialisation collective précoce des enfants. Par conséquent, le régime d'activité professionnelle des femmes est celui du travail à temps réduit et de la discontinuité dans l'activité, même si cette discontinuité est institutionnalisée sous forme de congé parental. Jusque très récemment, le travail à temps partiel court y était toléré bien que ne donnant pas accès aux droits sociaux.

Cependant, les femmes continuent à se porter de plus en plus nombreuses sur le marché du travail. Parallèlement, le taux de fécondité baisse pour atteindre l'un des plus

4. Bien que depuis 1996 les collectivités locales aient l'obligation d'offrir à chaque enfant une place dans un jardin d'enfants. À ce jour, l'objectif n'est pas atteint, à la fois pour des raisons financières et pour des raisons idéologiques.

bas en Europe (1,34 en 1998). Le nombre de familles à enfant unique augmente au détriment des familles plus nombreuses tandis que la proportion de femmes sans enfants progresse. Ce phénomène touche les femmes les plus diplômées, témoignant de la tension forte entre investissement professionnel et formation d'une famille.

Il faut souligner cependant les contrastes qui existent entre l'ex-RFA et les nouveaux Länder issus de la RDA. Bien que le marché du travail ait été affecté par la réunification, les femmes de l'ex-RDA contribuent à élever les taux d'activité de l'ensemble des mères allemandes, et ce, en dépit de l'application de la politique familiale de l'ex-RFA aux nouveaux Länder depuis 1990. Alors que la politique familiale de l'ex-RDA prônait l'émancipation économique des femmes par leur participation au marché du travail tout en maintenant des objectifs natalistes, les politiques familiales de l'ex-RFA exprimaient les normes relatives au rôle maternel et à l'éducation des enfants. Les politiques socialistes visaient à maintenir les mères sur le marché du travail en prenant en charge l'accueil des jeunes enfants dans un réseau dense de crèches et en octroyant des prestations aux parents (aides au logement, congés de maternité généreux, etc.). À l'opposé, le modèle de la mère au foyer rencontre toujours une grande adhésion dans l'ex-RFA, comme le montrent les enquêtes de l'Eurobaromètre⁵.

Dans l'ensemble, la politique familiale en Allemagne est loin d'être neutre quant à l'activité professionnelle des femmes. Le compromis repose sur un principe d'équivalence entre le travail effectué dans la sphère domestique et celui effectué dans l'entreprise, qui ne peut fonctionner que dans un système de complémentarité des rôles et des fonctions. Mais le mouvement général qui porte les femmes vers l'activité professionnelle se fait au détriment de la fécondité.

Le compromis néerlandais

Les Pays-Bas sont souvent regardés par les autres pays de l'Europe continentale comme un modèle en raison de leur dynamisme économique et de leur taux de chômage

5. D'après les données d'Eurobaromètre (1997), à la question sur ce qui représente pour elles la situation idéale, 35 % des femmes de l'ex-RFA répondent : "pas d'emploi tant que les enfants ne sont pas scolarisés" et 11 % choisissent la proposition : "un emploi à temps plein et pas d'enfants". Les réponses sont moins tranchées en France où aucune de ces deux propositions ne rencontre une réelle adhésion comme d'ailleurs dans les nouveaux Länder (respectivement 8 % et 5 % de réponses aux mêmes propositions).

exemplaire, ce qui conduit, parfois un peu rapidement, à conclure que le travail à temps partiel qui caractérise ce régime d'emploi, est une solution exportable. Mais si le travail à temps partiel y apparaît en effet comme la forme de régulation dominante du marché du travail, il est important d'en situer les conditions de développement. Le travail à temps partiel a d'abord été dans les années quatre-vingt une forme de transition entre «l'inactivité professionnelle» des femmes et l'activité, entre un modèle de «femme au foyer» et celui de ménages à deux actifs. Cette transition s'est effectuée sur fonds de politique de modération salariale d'une part et d'émancipation des femmes d'autre part. Le développement d'emplois à temps partiel a pu faciliter l'accès des femmes au marché du travail dans un contexte où les services publics à l'enfance sont peu développés. Cette forme d'emploi est le vecteur d'un mouvement vers la société salariale, tout en permettant de rester dans une conception «privée» de l'éducation des enfants, et sans remettre en cause les valeurs attachées à la maternité et à la fonction maternelle. Le travail à temps partiel est d'abord un mode de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, particulièrement pour les mères : neuf mères d'un enfant de moins de six ans sur dix ont recours au temps partiel. Comparativement aux autres pays de l'UE, les durées du temps partiel sont plus courtes aux Pays-Bas, ce qui indique que les normes et les représentations traditionnelles de la partition des rôles masculins et féminins restent très prégnantes. Élever des enfants continue à limiter l'investissement professionnel des mères. Cet état de fait est d'ailleurs entretenu par le système fiscal, comme en Allemagne (Dingledey, 2000).

L'intervention publique s'est donc faite autour de deux axes : le temps et l'émancipation des femmes, en laissant de côté la question du *care*, c'est-à-dire des soins et de l'éducation des enfants, qui reste une affaire privée familiale. Aussi, la réorganisation sociale due à la diffusion de la norme de famille à deux actifs s'est-elle traduite par une action politique sur le temps d'une part et sur les droits sociaux d'autre part, notamment par une évolution vers l'individualisation de ces droits.

Ce régime d'activité professionnelle des femmes néerlandaises contribue à les cantonner dans certains types d'emplois et donc à entretenir les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Il contribue de même à maintenir les femmes dans la dépendance économique de leur conjoint, ou de l'État lorsqu'elles élèvent seules des enfants.

L'un des effets de cette situation est que les Néerlandaises ont tendance à limiter leur descendance. Le niveau moyen de leur fécondité baisse (pour atteindre 1,6 - indicateur conjoncturel) et le fait le plus marquant est sans doute l'augmentation régulière de la proportion de femmes sans enfants, en particulier parmi celles qui ont le niveau d'éducation le plus élevé (Hantrais, 1998).

Les trois cas qui viennent d'être présentés nous permettent de mettre en évidence deux points :

La relation emploi/famille est d'abord l'expression d'une tension entre deux constructions identitaires pour les femmes : le travail professionnel et la formation d'une famille. La confrontation des taux d'emploi et de fécondité montre que cette tension s'exprime différemment selon les pays. Le niveau d'éducation paraît être une variable discriminante dans la détermination des taux d'emploi et de fécondité. Le niveau d'éducation creuse les écarts entre femmes eu égard à leur engagement professionnel et à leur autonomie économique.

La différence renvoie à la manière dont les pouvoirs publics prennent en considération la question de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, et au rôle des politiques. L'absence de politique consistante pour aider les parents à gérer leur vie familiale et professionnelle et pour faciliter l'accueil des jeunes enfants, conduit les femmes à renoncer à leur désir de maternité pour poursuivre leur vie professionnelle et mener leur carrière, et ce d'autant plus qu'elles ont un capital scolaire à faire valoir. Dans un contexte où l'accroissement des taux d'emploi est une question à l'ordre du jour, il importe de permettre, non seulement aux femmes en tant que mères mais aux deux parents, de bâtir des compromis acceptables qui ne soient pas coûteux pour eux-mêmes, ni pour la société toute entière.

4

CONCLUSION

Si dans tous les pays de l'UE, les hommes et les femmes, en tant que parents, ont droit aux mêmes prestations, force est de constater que les charges de la famille pèsent davantage sur les mères que sur les pères.

Cet état de fait a des conséquences sur l'investissement professionnel des femmes et sur les inégalités qui perdurent sur le marché du travail. Sous l'impulsion de la Commission européenne, tous les pays de l'Union ont pris des mesures pour faciliter l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale avec l'objectif de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes. Mais d'une part, ces dispositifs sont presque exclusivement utilisés par les femmes et d'autre part, ils n'ont pas partout la même consistance. En conséquence,

ils n'ont pas partout les mêmes effets. Et, bien que l'on observe une tendance générale à la diffusion du modèle de la mère active professionnellement, et donc du modèle de la famille où les deux parents sont actifs, il reste que des variations importantes caractérisent les pays de l'UE, non seulement en termes de niveaux d'emploi des femmes mais aussi en termes de creusement des inégalités parmi les femmes elles-mêmes.

RÉFÉRENCES

Afsa C., 1996, «L'activité féminine à l'épreuve de l'APE», *Recherches et Prévisions*, n° 43.

Battagliola F., 2000, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte (coll. Repères).

Conseil d'analyse économique (CAE), 1999, *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Paris, La documentation Française.

Daune-Richard A.-M. et Mahon R., 1997, «La Suède : le modèle égalitaire en danger ?», in Jenson et Sineau (dir.) *Qui doit garder le jeune enfant ? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, Paris, LGDJ.

Dingledey I., 2000, «International Comparison of Tax Systems and their Impact on the Work-Family Balancing», communication au séminaire européen *Working and Mothering : social Policies and Social Practices*, Paris, 23-25 mars 2000.

Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.

Fagnani J., 1995, «L'allocation parentale d'éducation : effets pervers et ambiguïtés d'une prestation», *Droit social*, n° 3.

Fagnani J., 2000, *Un travail et des enfants ; Petits arbitrages et grands dilemmes*, Bayard Éditions, Paris.

Fouquet A., Gauvin A. et Letablier M.-T., 1999, «Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne», Complément B, in CAE, 1999, opus cité.

Hantrais L., 1998, *Interaction between Family Policies and Social Protection in the Context of Recent and Future Socio-demographic Changes*, Bruxelles, Final report for the European Commission (DG V).

Hantrais L. et Letablier M.-T., 1996, *Familles, Travail et Politiques familiales en Europe*, Paris, CEE/PUF.

Letablier M.-T., 2000, «Famille et emploi : une comparaison européenne», in Chauvière et al. (dir.), *Les implicites de la politique familiale*, Paris, Dunod.

Lewis J., 1992, «Gender and the Development of Welfare Regimes», *Journal of European Policy*, Macmillan, London.

Lewis J. (ed.), 1998, *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Ashgate, Aldershot.

Lewis J., 2000, «Care and Work», communication au séminaire européen du réseau «*Working and Mothering : Social Policies and Social Practices*», Paris, 23-25 mars 2000.

Maruani M., 2000, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte (coll. Repères).

Moss P., Deven F. (eds), 1999, *Parental Leave : Progress or Pitfall ? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI CBGS Publications, Brussels.

Threlfall M., 2000, «Taking Stock and Looking Ahead», in Hantrais (ed), *Gendered Policies in Europe. Reconciling Employment and Family Life*, MacMillan Press LTD, London.