



Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité

OFCE POLICY BRIEF 11, 12 JANVIER - 1^{re} PARTIE

PAR HÉLÈNE PÉRIVIER, CO-RESPONSABLE DU PROGRAMME DE RECHERCHE D'ENSEIGNEMENT DES SAVOIRS SUR LE GENRE (PRESAGE). OFCE, SCIENCES PO PARIS

En 1945, la protection sociale française et plus largement le système fiscal et social ont été construits sur la base d'une spécialisation des rôles des femmes et des hommes. Depuis les années 1970, les politiques publiques ont été réformées pour accompagner le mouvement d'entrée des femmes dans le salariat¹. Ces mutations ont surtout consisté à offrir des services permettant d'externaliser une partie des tâches hors de la famille (la garde des jeunes enfants notamment) et à rendre neutres des allocations qui incitaient fortement les femmes à se centrer sur la famille en renonçant à un projet professionnel². À l'exception de l'extension du congé paternité en 2002³, rien n'a été fait pour inciter les pères à participer davantage à la production domestique et familiale. Ceci explique en partie le statu quo observé depuis la fin des années 1990 en matière d'inégalités femmes-hommes⁴. La naissance des enfants renforce les inégalités professionnelles ; les tâches domestiques et familiales sont toujours majoritairement réalisées par les femmes ; celles-ci ne peuvent donc pas investir le marché du travail à l'égal des hommes ; elles adaptent leur carrière à la contrainte temporelle de la vie familiale, d'autant plus forte que les enfants sont jeunes.

L'organisation des couples relève de la sphère privée mais ces choix ont également une dimension sociale. Les représentations des rôles des femmes et des hommes dans la société et l'état des inégalités économiques entre les sexes⁵ poussent les femmes vers la famille et les hommes vers le marché du travail. La moitié des Français pensent que « l'activité de la mère peut être une souffrance pour un jeune enfant »⁶. En outre, les choix d'inactivité totale ou partielle de certaines femmes pèsent sur la situation dans l'emploi de l'ensemble des femmes, car elles sont toutes perçues comme potentiellement moins fiables et moins investies dans leur carrière que les hommes. Les hommes ne peuvent pas se permettre d'ajuster leur carrière à leur vie familiale car ce comportement atypique envoie un signal négatif à leur employeur⁷. Enfin, les politiques publiques ont longtemps favorisé la spécialisation dans les couples ; le retour à une neutralité, par ailleurs imparfaite⁸, ne suffit pas à effacer l'empreinte du modèle de Monsieur Gagnepain.

Pour réduire les inégalités professionnelles, la répartition du travail marchand et non marchand entre les sexes

Si les femmes sont encouragées à accroître leur participation à l'activité professionnelle, les hommes doivent en retour être incités à consacrer plus de temps aux tâches familiales et domestiques.

doit être rééquilibrée : si les femmes sont encouragées à accroître leur participation à l'activité professionnelle, les hommes doivent en retour être incités à consacrer plus de temps aux tâches familiales et domestiques. Seules des politiques publiques actives sont susceptibles d'amorcer une telle transformation sociale, et parmi celles-ci figurent celle concernant les congés familiaux.

Ce Policy Brief montre que l'organisation de la famille, en particulier du temps consacré aux enfants, renforce les inégalités professionnelles. Les congés parentaux, maternité et paternité constituent un levier pour favoriser le partage des tâches dans la famille, à condition qu'ils soient pensés dans cette optique. Certains pays européens proposent des systèmes innovants alors que la France emprunte un chemin atypique. Depuis quinze ans, l'effort budgétaire a porté sur le développement des modes d'accueil de la petite enfance, ce qui a permis de soutenir le travail des mères de jeunes >>>

1. Périvier H., 2015, « Une lecture genrée de la Sécurité sociale, soixante-dix ans après sa fondation : quel bilan pour l'égalité des femmes et des hommes ? », Informations Sociales, n° 189.
2. Depuis la fin des années 1970, le retrait d'activité des mères n'est plus une condition d'éligibilité pour percevoir les allocations familiales.
3. Loi du 4 décembre 2001 dans le cadre de la Loi de financement de la Sécurité sociale 2002. De même, la loi du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale qui pose le principe que « père et mère l'exercent en commun » a permis le développement de la garde alternée en cas de séparation.
4. Meurs D., 2014, *Hommes/Femmes : Une impossible égalité professionnelle ?*, Cepremap, Ed. ENS Rue d'Ulm, Opuscule, 32, 106 p.
5. Trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint. Pour limiter la perte de revenu due à une interruption de carrière pour raison familiale, le choix se porte donc plutôt sur la femme que sur l'homme. Morin T., 2014, « Écarts de revenus au sein des couples Trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint », Insee Première, n° 1492.
6. Statistiques issues de l'enquête Erfi 2005, Ined-Insee.
7. Govillot S., 2013, « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », Insee Première, n° 1454. 5. Statistiques issues de l'enquête Erfi 2005, Ined-Insee.
8. Le quotient conjugal sur lequel repose l'imposition des couples favorise les couples dans lesquels les écarts de revenu entre conjoints sont importants. Allègre G. et H. Périvier, 2013, « Réformer le quotient conjugal », OFCE le Blog.



SANTÉ PUBLIQUE

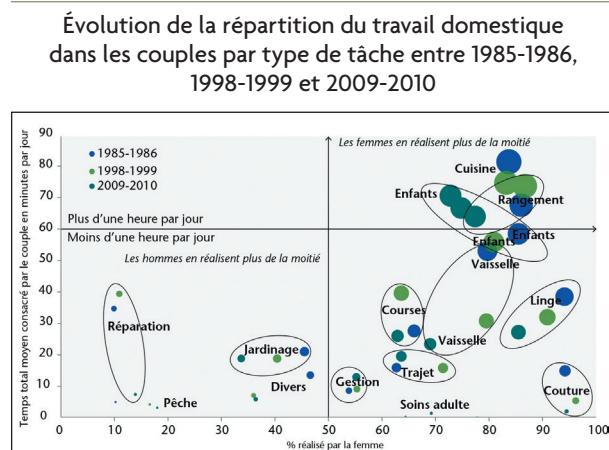
enfants, mais cela n'a pas encouragé les pères à consacrer plus de temps aux tâches familiales. La politique de congés parentaux est restée ambiguë et les dernières orientations en la matière conduisent à une réduction progressive de ces dispositifs : la réforme de 2014 est davantage motivée par la restriction budgétaire que par l'égalité⁹. La répartition du travail dans la famille a peu de chance d'en être changée. Des pistes de réforme du congé paternité permettant d'accroître le temps consacré par les pères aux tâches familiales sont proposées. Associée à l'expansion des modes d'accueil de la petite enfance, cette réforme orienterait les politiques familiales vers l'objectif d'égalité.

TRAVAIL DOMESTIQUE ET INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

Les femmes en font toujours plus que les hommes

Le modèle du couple marié spécialisé « Monsieur Gagnepain et Madame Auoyer » a été marginalisé par la montée du salariat des femmes à partir des années 1960. Les femmes ont massivement investi le marché du travail, leur taux de participation s'est accru et l'écart avec celui des hommes s'est réduit. Le nombre de femmes au foyer a diminué de 40 % en 20 ans (on en compte aujourd'hui un plus de 2 millions¹⁰) ; moins de 15 % des femmes âgées de 20 à 59 ans se trouvent dans cette situation¹¹. Malgré leur participation au marché du travail, les femmes effectuent toujours la majeure partie de la production domestique et familiale : en moyenne, les femmes réalisent 71 % du travail domestique (ménage, cuisine, linge) et 65 % du travail familial. Cet inégal partage des tâches dépend du statut d'emploi respectif des deux membres du couple. Les hommes qui passent moins de temps au travail marchand consacrent plus de temps au travail domestique et familial¹² et la répartition de ce travail est d'autant moins inégalitaire que le salaire de la femme est élevé parmi les couples de

Graphique 1



Note : La taille des bulles dépend du temps consacré par les femmes pour chaque type de tâche.

Champs : Couples cohabitants dont les deux membres ont rempli les carnets et dans lesquels au moins l'un des conjoints est actif.

Sources : Enquête emploi du temps 1985-1986 (n couple = 3 334) ; Enquête emploi du temps 1998-1999 (n couple = 2 761) ; Enquête emploi du temps 2009-2010 (n couple = 3 275) ; INSEE.

La part de travail domestique réalisée par les femmes, qu'elles soient mariées ou en union libre est de plus de 70 %, alors que les femmes pacsées n'en réalisent « que » 65 %.

salariés à temps plein¹³. Mais dans tous les cas, les femmes en font toujours plus que leur conjoint.

L'analyse du partage des tâches au sein des couples, et non pas en moyenne sur la population, permet d'affiner ces tendances. En effet, les femmes vivant en couple réalisent davantage de travail domestique et familial que les autres. Le graphique 1 montre l'évolution du partage des tâches dans les couples à partir des trois enquêtes *Emploi du temps de l'Insee de 1985-1986, 1998-1999 et 2009-2010*. Le premier constat est celui d'une persistance de l'inégalité dans la répartition des tâches familiales et domestiques. Les activités les plus chronophages sont réalisées par les femmes, quelle que soit l'année considérée. Les tâches dites « féminines », c'est-à-dire celles qui, au regard des normes de genre sont l'apanage des femmes (cuisine, linge, ménage, enfants...) sont toujours majoritairement réalisées par les femmes : l'entretien du linge est emblématique de ce point de vue, il est réalisé à 90 % par la conjointe. Inversement, les tâches dites « masculines », c'est-à-dire celles assignées socialement aux hommes (bricolage, jardinage) sont toujours réalisées par les hommes¹⁴.

Les femmes réalisent moins de travail domestique qu'auparavant, car le volume de travail domestique a diminué, notamment en ce qui concerne les activités du type « cuisine », « rangement », « couture », « linge », « vaisselle ». Ces évolutions s'expliquent par l'équipement des ménages en électroménager, un recours accru à des services du type « livraison à domicile » et par une moindre exigence en matière d'entretien domestique (repassage du linge par exemple).

La part de travail domestique réalisée par la femme est d'autant plus faible que son niveau d'éducation est élevé. A contrario, plus le niveau d'éducation de l'homme est élevé, plus la part de travail domestique qu'il réalise est importante. Enfin, aujourd'hui les couples vivant en union libre ne sont pas plus égalitaires que les couples mariés, toutes choses égales par ailleurs. La part de travail domestique réalisée par les femmes, qu'elles soient mariées ou en union libre est de plus de 70 %, alors que les femmes pacsées n'en

9. Elle s'applique pour les enfants nés au 1^{er} janvier 2015. Décret n° 2014-1708 du 30 décembre 2014 relatif à la prestation partagée d'éducation de l'enfant.

10. La définition retenue dans l'étude citée est la suivante : femmes âgées de 20 à 59 ans, hors étudiantes et qui, vivant au sein d'un couple, sont classées « autres inactives » au sens du BIT ; elles n'occupent pas d'emploi et ne sont pas au chômage.

11. Djider Z., 2013, « Huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé » ; Insee Première, n° 1463.

12. Bianchi S. Z., M. Milkie, L. C Sayer et J. P. Robinson, 2000, « Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household Labor », Social Forces, 79 : 191-228.

13. Ponthieux S. et A. Schreiber, 2006, « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale », Données sociales, Insee, p. 43-51.

14. Zarca B., 1990, « La division du travail domestique : poids du passé et tension au sein du couple », Économie et statistique, 228 : 29-40.



réalisent « que » 65 %. Cette différence n'est pas le fait de caractéristiques observables particulières qu'auraient les couples pacsés mais elle est le fruit de valeurs égalitaires portées par ces derniers¹⁵.

Qui s'occupe des enfants ?

La naissance d'un enfant renforce l'inégal partage des tâches dans les couples, et ceci malgré l'accroissement du temps consacré aux enfants par les pères, car celui des mères a également augmenté depuis les années 1980¹⁶. Les deux parents souhaitent s'investir davantage dans l'éducation de leurs enfants. Les activités impliquant les enfants ne sont pas facilement transférées d'un parent à l'autre : par exemple, le temps parental d'une personne en emploi n'est pas sensiblement affecté par le chômage de son conjoint¹⁷. Pour autant, la nature des tâches parentales reste sexuée : les femmes consacrent plus de temps aux activités du type « suivi scolaire, trajets, organisation des temps de vie » et les hommes aux loisirs et à la socialisation des enfants. Le temps que consacrent les femmes à la famille s'accroît avec le nombre d'enfants alors que celui des hommes diminue, ce qui traduit un renforcement progressif et cumulatif de la division sexuée du travail.

Le temps que consacrent les femmes à la famille s'accroît avec le nombre d'enfants alors que celui des hommes diminue, ce qui traduit un renforcement progressif et cumulatif de la division sexuée du travail.

Les générations récentes de pères consacrent plus de temps à leurs enfants que les générations plus anciennes. Mais cet effet est à nuancer car cet écart de temps parental entre hommes et femmes s'observe chez les moins de 30 ans à des périodes du cycle de vie où les enfants sont encore jeunes. Or, l'augmentation du temps parental des pères observée depuis le début des années 1980 s'est surtout concentrée sur le temps qu'ils passent avec les enfants lorsqu'ils ont moins de 3 ans¹⁸. Il est possible que cet effet « nouveaux pères » s'atténue sur le cycle de vie et avec le renforcement des contraintes professionnelles tout au long la carrière. Par

ailleurs, les mères effectuent malgré tout plus des deux tiers des soins aux enfants.

Cet investissement des femmes dans l'organisation familiale les conduit à ajuster leur vie professionnelle sous forme d'une réduction du temps de travail ou d'une interruption temporaire ou définitive de leur carrière¹⁹, lorsqu'elles ont des enfants et notamment au moment de la naissance d'un enfant, ce que ne font pas les hommes.

Le temps des femmes : entre travail et famille

Si les femmes réalisent davantage de tâches domestiques dans la famille que ne le font les hommes, elles ne peuvent pas s'investir dans leur carrière dans les mêmes conditions qu'eux. De fait, les inégalités professionnelles entre les sexes persistent. Certes celles-ci ne s'expliquent pas seulement par la division sexuée du travail, mais le moteur principal des inégalités est celui de la maternité effective ou potentielle (toutes les femmes ne sont pas mères, mais toutes sont vues comme des mères potentielles) et aux rôles réels ou supposés des femmes et des hommes dans la famille et dans l'emploi (toutes les femmes ne s'arrêtent pas de travailler à l'arrivée d'un enfant, mais toutes sont perçues comme plus enclines à le faire que les hommes)²⁰.

En 2014, pour 100 femmes âgées de 25 à 49 ans, 84 femmes étaient actives contre 95 parmi les hommes. L'écart est le plus important sur cette tranche d'âge intermédiaire, il est sensiblement plus faible pour les plus jeunes (15-24 ans) et pour les personnes plus âgées (50-64 ans). Cette période intermédiaire du cycle de vie correspond à celle durant laquelle les charges familiales, notamment celles liées aux enfants, sont les plus lourdes. Le graphique 2 montre que les profils d'activité des hommes et des femmes vivant seuls sont identiques, alors que les profils d'activité des hommes vivant en couple et ayant des enfants sont supérieurs à ceux des femmes. L'activité des femmes est d'autant plus faible qu'elles ont un nombre d'enfants important. L'âge du plus jeune enfant est également un facteur déterminant du taux d'activité des mères. Parmi les femmes ayant 3 enfants, dont un de moins de 3 ans, seules 4 sur 10 sont actives en 2008²¹.

En France les femmes ont historiquement investi le marché du travail par l'emploi à temps plein. Mais à partir des années >>>

15. Kandil L. et H. Périvier, 2017, « La division sexuée du travail dans les couples selon le statut marital en France. Une étude à partir des enquêtes emploi du temps de 1985-1986, 1998-1999 et 2009-2010 », Document de Travail OFCE, à paraître.

16. Régnier-Loilier A. et C. Hiron, 2010, « Evolution de la répartition des tâches domestiques après l'arrivée d'un enfant », Politiques sociales et familiales, 99 : 5-25.

17. Pailhé A. et A. Solaz, 2008, « Time with children : Do fathers and mothers substitute each other when one is unemployed ? », European Journal of Population, 24 (2) : 211-236.

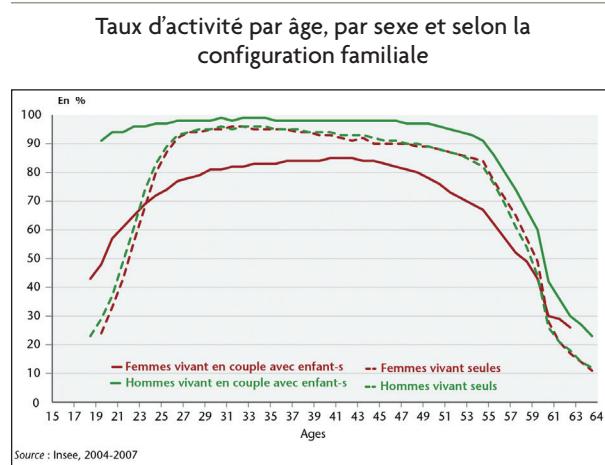
18. Champagne C., A. Pailhé et A. Solaz, 2015, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », Économie et statistique, n° 478.

19. Les femmes au foyer ont le plus souvent cessé de travailler après la naissance d'un enfant (Djider, 2013, op. cit.).

20. L'idée que les femmes seraient, en dehors de la question de la maternité, moins productives, moins talentueuses ou moins professionnelles que les hommes, n'est plus un ressort majeur des inégalités et des discriminations de sexes.

21. Minni C. et J. Moschion, 2010, « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », Dares Analyses, n° 027.

Graphique 2





1990, le temps partiel est devenu une option mobilisée par les femmes et privilégiée par les pouvoirs publics et les entreprises, pour articuler carrière et charge familiale. Cette adaptation du temps de travail aux contraintes familiales reste une affaire de femmes : elles ont 6 fois plus de chances d'être à temps partiel que les hommes, et 9 fois plus pour les personnes âgées de 30 à 54 ans²² d'autant plus que le rang de l'enfant est élevé. Le recours au temps partiel après une naissance s'installe souvent dans la durée^{23, 24}. Ainsi, les ajustements que réalisent les femmes au moment de l'arrivée d'un enfant marquent durablement les inégalités femmes-hommes.

Le prix à payer pour les femmes

Les interruptions de carrières et les passages à temps partiel des femmes avec enfant ont un effet direct sur leur situation professionnelle : en termes d'évolution de carrière, de salaire, de possibilité de promotion... Les femmes ont ainsi des parcours professionnels plus chaotiques que les hommes. Les interruptions d'activité ne permettent pas toujours un retour en emploi et s'accompagnent le plus souvent d'une précarisation de la situation professionnelle des femmes. L'ajustement du temps professionnel des femmes à la famille a des conséquences durables sur leur carrière et in fine sur leurs droits à la retraite²⁵. Enfin, en cas de désunion, les femmes supportent une perte de niveau de vie plus importante que celle que supportent les hommes et ceci est dû en partie à la spécialisation des rôles qui prévalait dans le couple²⁶.

22. Une partie de ce temps partiel correspond à du sous-emploi. Minni C., 2015, « Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », Dares Analyses, n° 017.

23. Boyer D. et B. Céroux, 2012, « Le congé parental dans les trajectoires professionnelles féminines », e-ssential, Cnaf, n° 119.

24. Boyer D. et M. Nicolas, 2012, « Les comportements d'activité des mères à la suite du CLCA à taux partiel », Politiques sociales et familiales, n° 108.

25. Bonnet C. et J.-M. Hourriez, 2012, « Égalité entre hommes et femmes à la retraite : quels rôles pour les droits familiaux et conjugaux ? », Population, 67 (1) : 133-158.

26. Bonnet C., B. Garbinti et A. Solaz, 2015, « Les variations de niveau de vie des hommes et des femmes à la suite d'un divorce ou d'une rupture de Pacs », Insee référence.

27. Meurs D., A. Pailhé et S. Ponthieux, 2010, « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », Revue de l'OFCE, n° 114.

28. L'étude porte sur une population de personnes âgées de 39 à 49 ans.

29. Moins de 1 % des pères ayant un enfant de moins de 3 ans recourt au congé parental, Complément libre choix d'activité, contre 1 mère sur 4. Recoules M. et O. Sautory, 2013, « Cesser ou réduire son activité professionnelle en recourant au complément de libre choix d'activité (CLCA) », Document de travail, DARES, n° 17.

Les interruptions de carrières et les passages à temps partiel des femmes avec enfant ont un effet direct sur leur situation professionnelle : en termes d'évolution de carrière, de salaire, de possibilité de promotion...

Plus globalement, ces modalités d'articulation entre vie familiale et professionnelle pèsent sur la situation de toutes les femmes, y compris celles qui n'ajustent pas leur carrière après la naissance d'un enfant²⁷. Meurs, Pailhé et Ponthieux ont montré que l'écart de salaire entre les femmes n'ayant pas interrompu leur carrière et celles qui se sont arrêtées de travailler pour raisons familiales (23 %) s'explique pour l'essentiel par des différences de caractéristiques, surtout par le différentiel d'expérience professionnelle.

En revanche, 70 % de l'écart de salaire entre les femmes au profil de carrière continu et les hommes (17 %) ne s'expliquent pas par des différences de caractéristiques observables, soit presque 12 %²⁸. Les auteures expliquent ce résultat par l'effet de « suspicion » d'un moindre attachement à leur carrière qui pèse sur les femmes. Un effet de « réputation » sur la catégorie « femmes » influence les décisions des employeurs, ce qui conduit à un processus de discrimination statistique. Les employeurs n'observent pas directement la productivité des personnes qu'ils embauchent, ni la productivité à venir de celles qu'ils promeuvent. Ils fondent leur décision sur des caractéristiques moyennes observées du groupe auquel appartient le ou la candidate : les pères ne prennent pas de congé parental²⁹ et n'ajustent pas leur carrière, le congé paternité est court (11 jours) ; en revanche certaines mères le font et toutes doivent prendre au minimum 8 semaines de congé maternité. *De facto*, en moyenne les femmes sont perçues comme une main-d'œuvre moins fiable que les hommes. Les employeurs sont moins enclins à les embaucher et à les promouvoir.

Le « risque » ou le « coût en termes de parcours professionnel » lié à la parentalité est aujourd'hui porté par les femmes. Les congés parentaux constituent un levier pour le répartir entre les deux parents.

Suite le mois prochain :
Congés parentaux, partage des tâches et égalité