

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AVIS ET RAPPORTS DU
CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

*LES FEMMES FACE
AU TRAVAIL
À TEMPS PARTIEL*

2008

MANDATURE 2004-2009

Séance du Bureau du 26 février 2008

**LES FEMMES FACE AU TRAVAIL
À TEMPS PARTIEL**

**Communication du Conseil économique et social
présentée par Mme Geneviève Bel
au nom de la délégation aux droits des Femmes
et à l'égalité des chances entre hommes et femmes**

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	3
TITRE I - ÉTAT ACTUEL, ÉVOLUTION ET SPÉCIFICITÉS DU TEMPS PARTIEL FÉMININ EN FRANCE - ÉLÉMENTS DE COMPARAISON EUROPÉENS.....	7
CHAPITRE I - UNE TENDANCE GLOBALE À L'AUGMENTATION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL EN FRANCE COMME EN EUROPE.....	9
I - UNE FORTE PROGRESSION DE CETTE MODALITÉ DE TRAVAIL CHEZ LES FEMMES.....	9
A - UNE SURREPRÉSENTATION FÉMININE MANIFESTE.....	10
B - LA CONJONCTION DES BESOINS DES ENTREPRISES ET D'UNE POLITIQUE INCITATIVE	11
C - DES MODALITÉS DE TRAVAIL HÉTÉROGÈNES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LE STATUT PROFESSIONNEL	13
D - LE TEMPS PARTIEL FÉMININ EN EUROPE : DES RÉALITÉS ET DES PRATIQUES DIVERSES	16
1. Des réalités contrastées.....	16
2. Des logiques différentes	20
II - UNE CROISSANCE LÉGÈREMENT RALENTIE DEPUIS 2001.....	21
A - UN ENCADREMENT PLUS STRICT	21
B - LA SUPPRESSION DES INCITATIONS FINANCIÈRES ET L'INCIDENCE DES 35 HEURES	23
III - UN POTENTIEL DE DÉVELOPPEMENT DANS LES MÉTIERS DU SECTEUR TERTIAIRE QUI CONCERNENT PARTICULIÈREMENT LES FEMMES.....	24
A - UNE FORMULE ADAPTÉE AUX BESOINS DANS CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ	24
B - LES PERSPECTIVES OUVERTES DANS LES SERVICES AUX PERSONNES	26

CHAPITRE II - TYPOLOGIE ET CARACTÉRISTIQUES DES FEMMES TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL.....	29
I - UN GROUPE HÉTÉROGÈNE ET DES PORTRAITS DIVERSIFIÉS.....	29
A - ÂGE.....	29
B - CONFIGURATION FAMILIALE.....	30
C - CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE.....	31
D - SURREPRÉSENTATION DES FEMMES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE.....	33
E - TEMPS PARTIEL ET MULTIACTIVITÉ.....	34
II - LES MULTIPLES ASPECTS DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL.....	35
A - STATUT DES EMPLOIS.....	35
B - DURÉE DU TRAVAIL, HORAIRES, TEMPS DE TRAJET.....	36
C - MODE D'ACCÈS ET PASSAGE DU TEMPS PARTIEL AU TEMPS PLEIN.....	40
D - UN ÉVENTAIL DE MOTIFS DE RECOURS : DU « FAUTE DE MIEUX » À UNE DÉCISION RÉFLÉCHIE.....	41
1. Temps partiel et sous-emploi.....	43
2. Temps partiel dans la fonction publique.....	44
3. Temps partiel des cadres.....	45
TITRE II - TEMPS PARTIEL CHOISI ET TEMPS PARTIEL SUBI.....	47
CHAPITRE I - UNE APPRÉCIATION DÉLICATE ET UNE DIFFÉRENCIATION COMPLEXE.....	49
I - UNE DIFFICULTÉ SÉMANTIQUE.....	49
II - UNE DIFFICULTÉ STATISTIQUE.....	50
A - LA DIFFÉRENCIATION SELON LE MODE D'ACCÈS.....	50
B - UNE APPROCHE DE LA NOTION DE TEMPS PARTIEL SUBI.....	51

CHAPITRE II - VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE : UNE CONCILIATION SEXUÉE	55
I - UN PARTAGE DES TEMPS INÉGAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	55
A - LA PLUPART DES FEMMES NE CONCILIENT PAS, ELLES CUMULENT SOUS TENSION.....	56
B - LA CONCILIATION TRAVAIL/FAMILLE : ENJEU D'UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	58
II - TRAVAIL DES MÈRES ET « MODÈLES NORDIQUES ».....	59
A - DESCRIPTIF DU MODÈLE SUÉDOIS	59
B - UNE RÉUSSITE EN TERMES DE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES... ..	60
C - ... AU PRIX D'UNE SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE ACCENTUÉE	61
CHAPITRE III - UN DÉNOMINATEUR COMMUN : UN FREIN À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET UN RISQUE DE PRÉCARITÉ	63
I - TEMPS PARTIEL ET SALAIRES	63
A - LA MOITIÉ DES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL PERCEVAIT EN 2006 UN SALAIRE MENSUEL NET DE 764 EUROS.....	63
B - LA QUESTION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES ET DE LEUR RÉMUNÉRATION.....	65
II - TEMPS PARTIEL ET CARRIÈRE.....	66
A - UN FREIN AU DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES FEMMES CADRES.....	67
B - UN MOINDRE ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE POUR LES MOINS QUALIFIÉES	67
III - TEMPS PARTIEL ET PROTECTION SOCIALE.....	69
A - ASSURANCE CHÔMAGE.....	69
B - ASSURANCE MALADIE.....	70

IV - TEMPS PARTIEL ET RETRAITE	70
A - PANORAMA GÉNÉRAL	70
B - DES EFFETS PÉNALISANTS ET LARGEMENT MÉCONNUS ...	71
1. Secteur privé.....	71
2. Secteur public	72
TITRE III - FACE AU TRAVAIL, VERS PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	75
CHAPITRE I - RECHERCHER UNE MEILLEURE ARTICULATION DES TEMPS AU BÉNÉFICE DE TOUS.....	81
I - PROMOUVOIR UNE ORGANISATION DU TRAVAIL PLUS SOUPLE ET UNE GESTION DIVERSIFIÉE DES PARCOURS PROFESSIONNELS	82
A - ÉVOLUTION DE CARRIÈRE	83
B - ORGANISATION DU TRAVAIL EN TENANT COMPTE DU HORS TRAVAIL.....	84
II - FAVORISER LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE DES DEUX PARENTS.....	85
A - RENFORCER L'IMPLICATION DES ENTREPRISES ET DES PARTENAIRES SOCIAUX	86
B - DÉVELOPPER ET DIVERSIFIER LES MODES D'ACCUEIL DES ENFANTS	88
C - INCITER LES MÈRES AU MAINTIEN OU AU RETOUR À L'EMPLOI ET LES PÈRES À LA PRISE D'UNE PARTIE DES CONGÉS PARENTAUX.....	90
CHAPITRE II - AMÉLIORER LA QUALITÉ ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	93
I - COMPLÉTER L'INFORMATION STATISTIQUE EXISTANTE SUR LE TEMPS PARTIEL.....	93
II - METTRE EN PLACE DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES	94
A - FACILITER L'ACCÈS DES FEMMES TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL À LA FORMATION CONTINUE ET À LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE.....	94

B - FAVORISER UN ACCÈS PRIORITAIRE À DES EMPLOIS À TEMPS PLEIN.....	96
C - FÉDÉRER LES STRUCTURES ET PROFESSIONNALISER LES EMPLOIS D'AIDE À LA PERSONNE	99
III - FAVORISER UNE MEILLEURE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	100
IV - MIEUX ASSURER LA PROTECTION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ET AMÉLIORER LEURS DROITS	102
CONCLUSION.....	107
ANNEXE	109
Liste des références bibliographiques.....	111
Table des sigles	115
Liste des illustrations.....	117

Le 31 mai 2007, le Bureau du Conseil économique et social a confié à la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes la préparation d'une communication sur *Les femmes face au travail à temps partiel*¹. La délégation a désigné Mme Geneviève Bel comme rapporteur.

Pour son information, la délégation a entendu :

- Mme Édith Arnoult-Brill, membre du Conseil économique et social, rapporteur de l'avis adopté par cette assemblée le 30 mai 2007 sur *La sécurisation des parcours professionnels* ;
- M. Jérôme Bédier, président de la Fédération du commerce et de la distribution ;
- Mme Anne-Marie Daune-Richard, chargée de recherche au CNRS, spécialiste des « modèles nordiques » d'articulation vie professionnelle/vie familiale ;
- Mme Margaret Maruani, sociologue, directrice de recherche au CNRS ;
- Mme Rachel Silvera, économiste, maître de conférence à l'Université Paris X, experte française du réseau « Genre et emploi » de la Commission européenne ;
- M. Jean-François Veysset, membre du Conseil économique et social, vice-président de la CGPME chargé des affaires sociales.

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

¹ Cette communication a été adoptée par le Bureau lors de sa séance du 26 février 2008. Le résultat des votes en délégation figure en annexe.

INTRODUCTION

« *Les femmes stimulent la croissance de l'emploi en Europe et nous aident à atteindre nos objectifs économiques, mais un trop grand nombre d'obstacles les empêchent encore de faire pleinement valoir leur potentiel* » déclarait Vladimir Spidla, Commissaire européen en charge de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, lors de la présentation au Conseil européen de printemps des 8 et 9 mars 2007 du rapport de la Commission européenne sur l'égalité entre hommes et femmes.

Au sein de l'Union européenne (à 25), le taux d'emploi² des femmes atteint aujourd'hui 56,3 %, soit 2,7 points de plus qu'en 2000, année de lancement de la stratégie de Lisbonne. Mais tandis qu'elles dépassent les hommes en matière d'éducation (59 % des diplômés universitaires européens sont des femmes), les disparités dans les modalités de travail et la ségrégation du marché de l'emploi perdurent et se reflètent dans un écart de rémunération important et stable. En effet, les hommes gagnent encore 15 % de plus qu'elles en moyenne, pour chaque heure de travail effectuée. Pour sa part, la France enregistre une différence de 12 %.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est épinglé comme un domaine clé pour une plus grande égalité entre les hommes et les femmes. Il est frappant de constater que le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 49 ans chute de 15 points de pourcentage lorsqu'elles ont un enfant, alors que celui des hommes augmente de 6 points. De plus, les femmes sont nettement plus souvent que les hommes employées à temps partiel. En 2006, cette modalité de travail concernait un tiers d'entre elles (32,9 %) contre seulement 7,7 % des hommes.

Le rapport de la Commission européenne met en évidence de multiples obstacles à l'avènement d'une plus grande égalité tels que l'insuffisance d'infrastructures pour la garde des enfants, les aspects financiers, la pénalisation de la carrière, le risque de perte des compétences, la difficulté de reprendre le travail après une interruption et la pression des stéréotypes.

Au sein de l'Union, le recours au temps partiel demeure très variable (de 4,6 % en Grèce à 45,6 % aux Pays-Bas) mais schématiquement on peut distinguer les pays du Sud, caractérisés par un taux d'activité féminine inférieur à la moyenne européenne et un taux de temps partiel assez faible, et les pays d'Europe du Nord, notamment la Suède et le Danemark, où les taux d'activité féminine et les taux de temps partiel sont très supérieurs à la moyenne européenne.

² Le taux d'emploi est le rapport entre la population active ayant un emploi et la population totale de même sexe et de même âge. Conventionnellement, le taux d'emploi d'ensemble est estimé sur la population de 15 à 64 ans. L'objectif de Lisbonne est d'atteindre un taux d'emploi féminin de 60 % en 2010 (temps partiel inclus).

En France, le recours au temps partiel s'est développé de manière significative depuis le début des années 90. La proportion de l'emploi salarié à temps partiel est ainsi passée de 7 % en 1980 à 12 % en 1990, puis à 17,3 % en 1997, pour atteindre son niveau le plus élevé en 1998 (18 %). Selon les enquêtes annuelles de recensement de l'INSEE de 2004 à 2006, il s'est établi aujourd'hui à 17,9 % (soit quasiment le pourcentage enregistré en 1998) et concerne donc près de 5 millions d'actifs sur les 28 millions recensés en 2005 en France métropolitaine.

Comme ailleurs en Europe, le temps partiel en France est très majoritairement féminin puisque parmi les quelque 5 millions d'actifs à temps partiel, 83 % sont des femmes. Le temps partiel représente 31 % de leurs emplois. Pour les hommes, ces proportions sont respectivement de 18 % et 6 %. Ces statistiques sont globales et incluent les salariés en préretraite progressive³ qui se trouvent être trois fois sur quatre des hommes.

Il ressort en outre des enquêtes qualitatives menées par l'INSEE qu'un tiers environ des femmes concernées subissent plus qu'elles ne choisissent ce mode d'activité, le « choix » étant par ailleurs souvent contraint par l'inégal partage des tâches dans la famille et l'insuffisance des dispositifs permettant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Toujours est-il que **choisi ou contraint le travail à temps partiel alimente les inégalités entre les femmes et les hommes : inégalités de revenus présents, donc de retraites futures, aggravées en cas de divorce ou de veuvage, moindres carrières...**

Fin 2005, répondant à une demande adressée au président du Conseil économique et social, M. Jacques Dermagne, par Mme Catherine Vautrin, à l'époque ministre déléguée à la Cohésion sociale et à la parité, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes a élaboré une note d'information sur *Le travail à temps partiel féminin* dont la coordination a été assurée par sa présidente, Mme Françoise Vilain. La ministre en a été la seule destinataire. Si la lettre de saisine insistait sur « *cette forme particulièrement insidieuse de ségrégation vis-à-vis des femmes qui conduit certaines d'entre elles, suite aux aléas de la vie, à rejoindre la catégorie des travailleurs pauvres* », la note de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes abordait la problématique du temps partiel avec l'ensemble des questions notamment sociales, économiques et juridiques mais aussi sociétales qu'elle soulève.

³ La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a abrogé la préretraite progressive à compter du 1^{er} janvier 2005, mais les conventions conclues antérieurement continuent à produire leurs effets.

Au cours de la seule année 2007, plusieurs rapports du Conseil économique et social : *Le développement des services à la personne, Consommation, commerce et mutations de la société, La sécurisation des parcours professionnels*⁴ ont abordé sous différents angles les problèmes liés à cette modalité de travail et les discriminations subies par les femmes qui sont principalement concernées.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes se propose donc, sur la base de la note d'information du 23 novembre 2005, et à la lumière des autres travaux du Conseil économique et social, de faire le point sur l'état actuel, l'évolution et les spécificités du temps partiel féminin en France au regard des réalités et pratiques observées dans les autres pays européens, de mieux cerner les notions de temps partiel contraint et choisi et d'approfondir les incidences de cette forme d'emploi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes.

À partir de ce constat, l'objectif de cette communication vise à rechercher les moyens d'une meilleure articulation des temps au bénéfice de tous, permettant en particulier à notre pays de continuer à conjuguer un taux très élevé d'activité féminine, facteur d'un dynamisme économique accru, et le taux de fécondité le plus élevé des pays européens.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes est d'ores et déjà convaincue que l'atteinte de cet objectif passe d'abord par un changement de regard de la société sur le travail des femmes.

⁴ *Le développement des services à la personne*, avis adopté par le Conseil économique et social le 24 janvier 2007 sur le rapport de M. Yves Vérollet.
Consommation, commerce et mutations de la société, avis adopté par le Conseil économique et social le 28 février 2007 sur le rapport de M. Léon Salto.
La sécurisation des parcours professionnels, avis adopté par le Conseil économique et social le 30 mai 2007 sur le rapport de Mme Édith Arnoult-Brill.

TITRE I

**ÉTAT ACTUEL, ÉVOLUTION ET SPÉCIFICITÉS
DU TEMPS PARTIEL FÉMININ EN FRANCE
ÉLÉMENTS DE COMPARAISON EUROPÉENS**

CHAPITRE I

UNE TENDANCE GLOBALE À L'AUGMENTATION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL EN FRANCE COMME EN EUROPE

En Europe, le travail à temps partiel a connu, en dépit d'importantes disparités inter-étatiques, une expansion globale. Il représente 18 % de tous les emplois dans l'Union européenne et concerne particulièrement les femmes.

En France, le recours au temps partiel s'est développé de manière significative depuis le début des années 90. Son taux (17,5 % en 2006) est très légèrement inférieur à la moyenne européenne. La part des femmes (31 %) est également plus faible que le taux moyen européen (33 %). C'est aussi le cas pour les hommes : 6 % des hommes actifs en France sont employés à temps partiel contre 6,6 % pour la moyenne européenne.

I - UNE FORTE PROGRESSION DE CETTE MODALITÉ DE TRAVAIL CHEZ LES FEMMES

Ainsi que le relève le rapport coordonné en mars 2005 par Mme Françoise Milewski sur *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*⁵, au cours des deux dernières décennies, l'essentiel de la variation du taux d'activité des femmes est à imputer au temps partiel. Et si le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans est aujourd'hui de 63,8 %, en équivalent temps plein, il fléchit à 50 %.

L'extension du secteur tertiaire qui emploie proportionnellement plus de femmes, la politique économique visant à lutter contre le chômage en développant le temps partiel, puis en allégeant les charges sociales des entreprises sur les bas salaires, ont concouru à développer les offres d'emploi sous cette forme. La part d'emplois à temps partiel exercés par des femmes soucieuses de mieux articuler vies professionnelle et familiale s'insère dans ce contexte.

Après un léger ralentissement de croissance en 2001 coïncidant avec l'arrêt des mesures fiscales de soutien, la proportion de salariés à temps partiel remonte depuis 2003 et l'expansion devrait s'accélérer du fait des besoins croissants de services, tout particulièrement des services à la personne où les femmes sont largement prépondérantes.

⁵ Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier, Dominique Méda, *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, La Documentation française, collection *Les rapports officiels*, ministère des Affaires sociales, 2005.

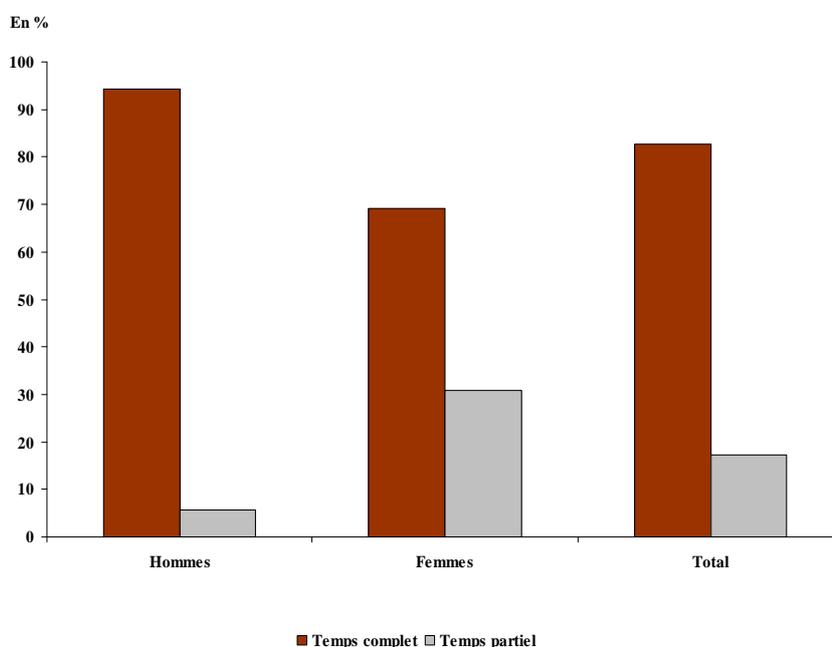
A - UNE SURREPRÉSENTATION FÉMININE MANIFESTE

Le temps partiel a incontestablement un genre, le genre féminin. Près d'une femme active sur trois travaille à temps partiel contre un homme sur vingt seulement. Et du nord au sud de l'Europe, aucune autre forme d'emploi n'est à ce point sexuée. Les Pays-Bas sont le seul pays où la proportion d'hommes à temps partiel est relativement conséquente, quoique sans commune mesure avec celle des femmes, lesquelles privilégient d'ailleurs très majoritairement cette modalité d'emploi. Nous reviendrons plus loin sur les éléments de comparaison européens.

Les femmes représentent aujourd'hui en France plus de 82 % des 5 millions d'actifs salariés à temps partiel, la durée moyenne des contrats étant de 23 heures par semaine. L'essentiel de la hausse de l'emploi des femmes durant la période 1983-2002 est dû à celle de l'emploi à temps partiel.

Le tableau ci-dessous illustre la dimension féminine de cette modalité de travail.

Graphique 1 : Répartition des personnes ayant un emploi selon le genre et le temps de travail en moyenne sur l'année 2005



Source et champ : INSEE, enquête emploi 2005, ensemble des actifs occupés, mission INSEE du Conseil économique et social.

B - LA CONJONCTION DES BESOINS DES ENTREPRISES ET D'UNE POLITIQUE INCITATIVE

Ainsi que l'a bien montré Margaret Maruani⁶, à la différence de nombre de nos voisins européens, le travail à temps partiel est, en France, un phénomène récent. Son essor date du début des années quatre-vingt : de près de 1,5 millions d'actifs travaillant à temps partiel en 1980, on est passé à presque 5 millions aujourd'hui.

C'est donc principalement à temps plein que les femmes françaises ont investi le marché du travail depuis le début des années soixante.

De fait, le travail à temps partiel s'est fortement développé dans notre pays à la faveur de la crise de l'emploi et sous l'impulsion de politiques fortement incitatives. C'est dans le but de répondre à la demande des entreprises qui veulent pouvoir utiliser la main-d'œuvre de façon plus flexible et maintenir, développer, mais aussi partager l'emploi, que les gouvernements successifs, de droite comme de gauche, vont faciliter et encourager la croissance du travail à temps partiel.

Les lois du 23 décembre 1980 pour le secteur public et du 28 janvier 1981 pour le privé se sont attachées à donner un statut aux salariés à temps partiel et constituent les premières incitations au développement de cette modalité d'emploi.

Les débats qui entourèrent le vote de ces lois furent houleux, syndicats et mouvements féministes y étaient opposés, et un rapport officiel remis en 1979 au ministre du Travail⁷ appelait à la prudence quant à cette politique incitative. L'argument en réponse avancé par le gouvernement se fondait sur une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale, à usage toutefois exclusivement féminin. Le Comité du travail féminin siégeant au ministère du Travail émit pour sa part un certain nombre de réserves :

« Dans la situation actuelle de l'emploi et particulièrement du chômage des femmes, le Comité du travail féminin tient à réaffirmer tout d'abord le droit au travail des femmes, droit dont la norme de référence demeure le travail à temps plein. Alors que le problème du travail à temps partiel a une portée générale, qu'il ne devrait pas concerner les femmes seulement... la comparaison entre les pourcentages d'hommes et de femmes travaillant à temps partiel fait ressortir le risque que cette modalité de travail renforce davantage encore la segmentation du marché du travail entre postes masculins et postes féminins. Son développement peut donc apparaître en contradiction avec la politique de diversification des emplois engagée dans le but de combattre le cloisonnement

⁶ Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Collection Repères-La Découverte, février 2003.

⁷ *Le travail à temps partiel*, rapport Lucas. La Documentation française, 1979.

du marché du travail, cause de nombreuses discriminations subies par les femmes dans le domaine professionnel »⁸.

Toujours est-il que le dispositif permettant l'extension du travail à temps partiel sera consolidé par l'ordonnance du 26 mars 1982 qui confère un statut juridique à cette forme d'emploi. Les mesures qui se succèdent par la suite, en particulier les lois du 31 janvier 1991 et du 31 décembre 1992, vont toutes dans le même sens en proposant des aides financières aux employeurs pour la création d'emplois à temps partiel. Plusieurs fois modifié, le dispositif d'abattement des cotisations dues au titre de la sécurité sociale a varié de 30 % à 50 % entre 1992 et 1994, portant tout autant sur les embauches que sur les transformations de postes à temps plein en postes à temps partiel.

La loi quinquennale sur l'emploi de 1993 permet des allègements de charge sur les bas salaires et introduit l'annualisation du travail à temps partiel en autorisant les entreprises à établir des contrats de travail à temps partiel calculé sur l'année, y compris dans le cas de contrats à durée déterminée. L'objectif est de faire face aux variations d'activités, notamment saisonnières.

Ainsi que le relevait un précédent avis du Conseil économique et social sur *Le travail à temps partiel*⁹ : « *Dans des secteurs où il est très répandu, le travail à temps partiel apparaît souvent comme un mode privilégié de gestion de la main d'œuvre par des employeurs à la recherche de flexibilité* ».

Si la relation entre la mise en place de ces mesures incitatives et la montée du temps partiel est incontestable, il convient d'ajouter que la croissance parallèle du secteur tertiaire, très utilisateur de temps partiel, a également contribué à son développement sur la période.

L'accroissement de cette forme d'emploi a certainement facilité l'entrée et le maintien des femmes sur le marché du travail. Cependant, il a en même temps contribué à la persistance des inégalités entre hommes et femmes (celles-ci continuent de constituer 80 % des salariés faiblement rémunérés) **mais aussi entre femmes elles-mêmes.**

⁸ Extraits de l'avis du Comité du travail féminin sur le travail à temps partiel adopté à la séance plénière du 26 février 1979, ministère du Travail et de la participation.

⁹ *Le travail à temps partiel*, avis adopté par le Conseil économique et social le 29 janvier 1997 sur le rapport de M. Jean-Louis Walter.

« Le travail à temps partiel contribue en effet à polariser le groupe des femmes : d'un côté des femmes éduquées, occupant de bons emplois, qui lorsqu'elles choisissent le temps partiel travaillent plutôt 30 heures, voire plus ; de l'autre, des femmes peu qualifiées, connaissant souvent le chômage et les emplois précaires, qui occupent des emplois à temps partiel courts, imposés par l'employeur avec des emplois du temps particulièrement défavorables à la vie familiale »¹⁰, celles que Margaret Maruani qualifie de « salariat tertiaire d'exécution »¹¹.

C - DES MODALITÉS DE TRAVAIL HÉTÉROGÈNES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LE STATUT PROFESSIONNEL

Lors de son audition devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, Rachel Silvera introduisait ainsi son exposé : « Le travail à temps partiel est loin d'être homogène, entre la caissière à temps très réduit et la fonctionnaire à 80 %, on sait que les logiques sont différentes : d'un côté, un emploi créé à la demande d'une entreprise, de l'autre à la demande du salarié. Il existe toutefois des caractéristiques communes : un salaire partiel, des promotions partielles, des évolutions de carrière ralenties et des retraites partielles... ».

Ceci étant, ainsi que le souligne Margaret Maruani¹², ce qui ne se dément pas lorsque l'on regarde de plus près la sociologie du travail à temps partiel féminin, c'est l'adéquation entre temps partiel et concentration des emplois, notamment dans certains secteurs où se sont multipliées les offres d'emplois à temps partiel.

De fait, la pratique du temps partiel est très inégalement répartie dans les professions et catégories sociales ou plus exactement, elle est concentrée dans certains groupes socio-professionnels.

Ainsi, dans la fonction publique où, même si différentes contraintes entrent en jeu (temps de transport, difficultés de garde d'enfants...), le travail à temps partiel relève largement d'un choix, 165 000 fonctionnaires sur 2 millions (9,5 % du total) travaillent à temps partiel, dont 92 % de femmes majoritairement de catégorie C.

Quant au secteur privé, plus de la moitié des femmes concernées sont employées (la plupart du temps vendeuses ou caissières) et une ouvrière à temps partiel sur deux travaille dans une entreprise de nettoyage. Les métiers où cette modalité de travail est la plus répandue sont dans une large majorité des métiers très féminisés, peu ou pas qualifiés.

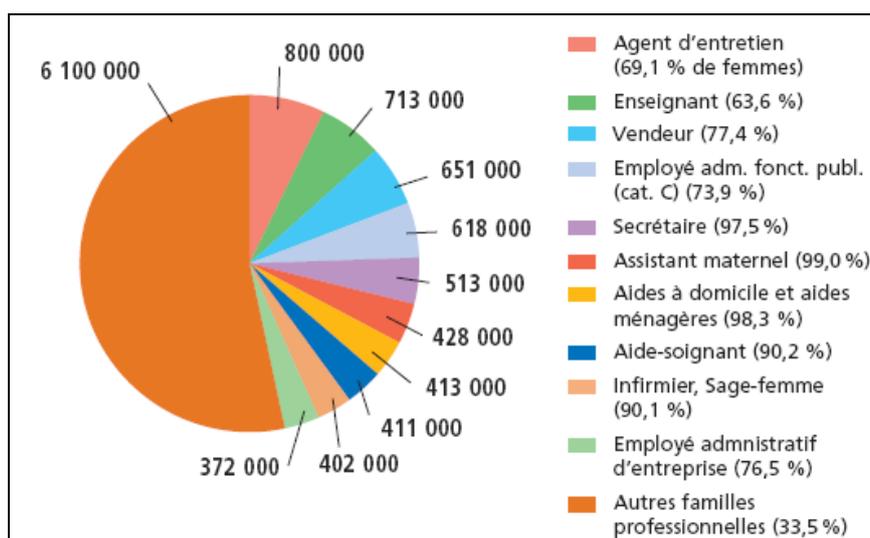
¹⁰ Anne-Marie Daune-Richard, *Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède*, Travail et emploi n° 100, octobre 2004.

¹¹ Entretien publié par le magazine Alternatives économiques, Janvier 2005.

¹² Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, ouvrage déjà cité.

En se développant, le travail à temps partiel a ainsi contribué à renforcer la concentration des emplois féminins dans un nombre réduit de professions et secteurs d'activité. Rappelons que cette concentration est manifeste dans certains métiers des services, de l'éducation et de l'action sanitaire et sociale. Et, de fait, près de la moitié des emplois occupés par les femmes (46,6 %) est concentrée dans 10 des 86 familles professionnelles : leur part y est élevée (79 % en moyenne) et leurs effectifs très importants. À titre de comparaison, les 10 premières familles occupées par les hommes regroupent 32 % de leurs emplois. Le graphique ci-dessous illustre la concentration des emplois féminins dans certaines familles professionnelles.

Graphique 2 : Effectifs et pourcentages de femmes dans les dix familles professionnelles les plus féminisées en 2005



Note : du fait des changements de nomenclature intervenus depuis 2003, certains groupes ont été scindés en deux, notamment les aides à domicile qui ont été séparés des assistants maternels.

Lecture : 10 des 86 familles professionnelles regroupent près de la moitié des emplois occupés par les femmes (46,6 %). La catégorie qui emploie le plus de femmes est celle des agents d'entretien (800 000 femmes soit 69,1 % de la catégorie).

Source : INSEE, enquête emploi 2005. Calculs DARES.

Ce phénomène de concentration semble même s'aggraver dans la période récente en France : les six catégories socio-professionnelles les plus féminisées rassemblaient 52 % des femmes en 1983 et 61 % en 2002¹³.

Comme le montre le tableau ci-après, le temps partiel est plus largement utilisé dans le secteur tertiaire (21,7 %) que dans l'industrie (6,3 %) et la construction (5,5 %). Le secteur tertiaire concentre ainsi 91 % des salariés à temps partiel (74 % de l'ensemble des salariés). C'est également dans ce secteur que le temps partiel est le plus féminisé.

Tableau 1 : Le travail à temps partiel selon le genre et le secteur d'activité en 2005

Secteur d'activité	En pourcentage			
	Proportion de femmes à temps partiel	Proportion d'hommes à temps partiel	Proportion de salariés à temps partiel	Part des femmes parmi les salariés à temps partiel
Agriculture, sylviculture, pêche	31,3	7,7	14,1	59,9
Industrie	17,5	1,9	6,3	78,6
Industries agricoles et alimentaires	20,5	3,0	9,9	81,6
Industrie des biens de consommation	18,1	2,8	10,1	85,5
Industrie automobile	15,1	1,0	3,2	74,1
Industries des biens d'équipement	18,3	1,7	5,1	72,5
Industries des biens intermédiaires	14,0	1,1	4,3	80,0
Énergie	22,7	4,1	7,6	56,2
Construction	37,0	2,3	5,5	61,3
Tertiaire	33,0	7,7	21,7	84,2
Commerce	32,0	5,9	18,6	83,8
Transports	22,2	3,3	7,8	67,4
Activités financières	21,5	2,7	13,4	91,3
Activités immobilières	27,9	7,6	19,7	84,4
Services aux entreprises	27,1	5,9	14,7	76,4
Services aux particuliers	54,2	20,2	41,9	82,6
Éducation, santé, action sociale	30,9	11,8	26,2	88,9
Administration et activités associatives	32,8	6,2	19,6	84,2
Ensemble	31,4	5,8	17,9	83,2

Champ : ensemble des salariés.

Lecture : dans l'industrie, 17,5 % des femmes et 1,9 % des hommes sont à temps partiel. Quel que soit le genre, 6,3 % des salariés sont à temps partiel. Parmi les salariés à temps partiel, 78,6 % sont des femmes.

Source : enquête emploi en continu 2005, INSEE.

¹³ Audition de Mme Margaret Maruani devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes le 12 septembre 2007.

D - LE TEMPS PARTIEL FÉMININ EN EUROPE : DES RÉALITÉS ET DES PRATIQUES DIVERSES

Dans tous les pays européens, durant la dernière décennie, la part du temps partiel dans l'emploi total a sensiblement progressé et toujours plus fortement pour les femmes que pour les hommes. La situation des différents États membres au regard de l'importance du travail à temps partiel féminin n'en demeure pas moins très contrastée tant du point de vue de l'amplitude que des logiques qui la sous-tendent.

1. Des réalités contrastées

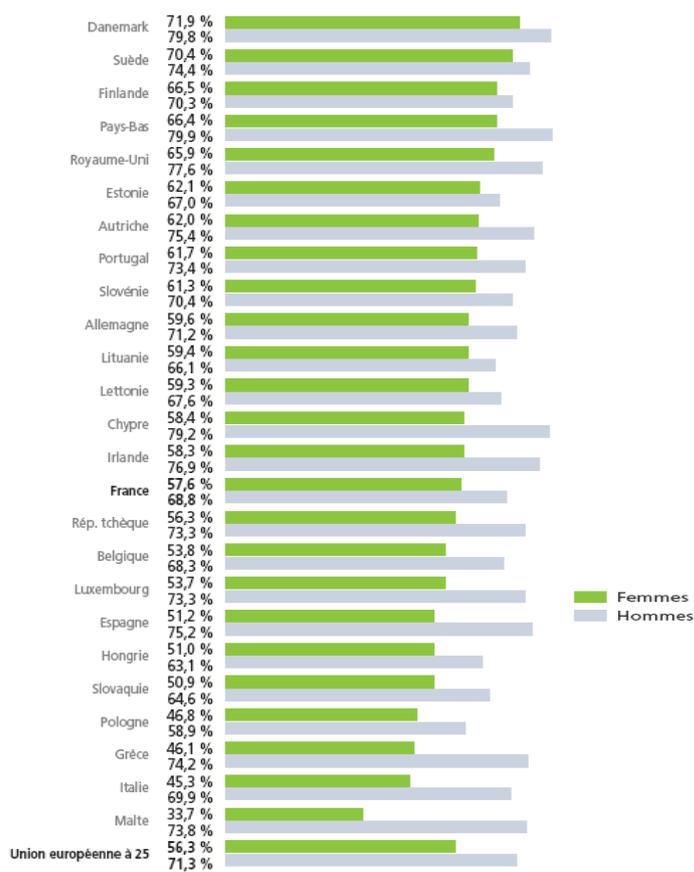
Les pays de l'Europe du Sud sont caractérisés par un taux d'activité féminine inférieure à la moyenne européenne et un taux de temps partiel assez faible bien qu'en progression comme par exemple en Italie ou en Espagne.

Les pays d'Europe du Nord conjuguent pour leur part des taux d'activité féminine supérieurs à la moyenne européenne et des taux de temps partiel élevés.

Pour l'un d'entre eux, les Pays-Bas, cette modalité de travail est même devenue la norme pour les femmes (près de 75 %) et concerne également une proportion non négligeable d'hommes (plus de 23 %). Et dans cinq autres pays européens du Nord, l'emploi à temps partiel féminin dépasse les 40 %. Il s'agit respectivement de l'Allemagne (près de 46 %), du Royaume-Uni et de la Belgique (près de 43 %), de l'Autriche (près de 41 %) et de la Suède (40,3 %). Ainsi que l'a signalé Mme Rachel Silvera lors de son audition devant la délégation le 27 juin 2007, dans ce dernier pays comme au Danemark, après un léger recul, cette forme d'emploi s'accroît à nouveau.

Les graphiques ci-dessous confrontent les données les plus récentes en la matière dans les pays de l'Union européenne à 25.

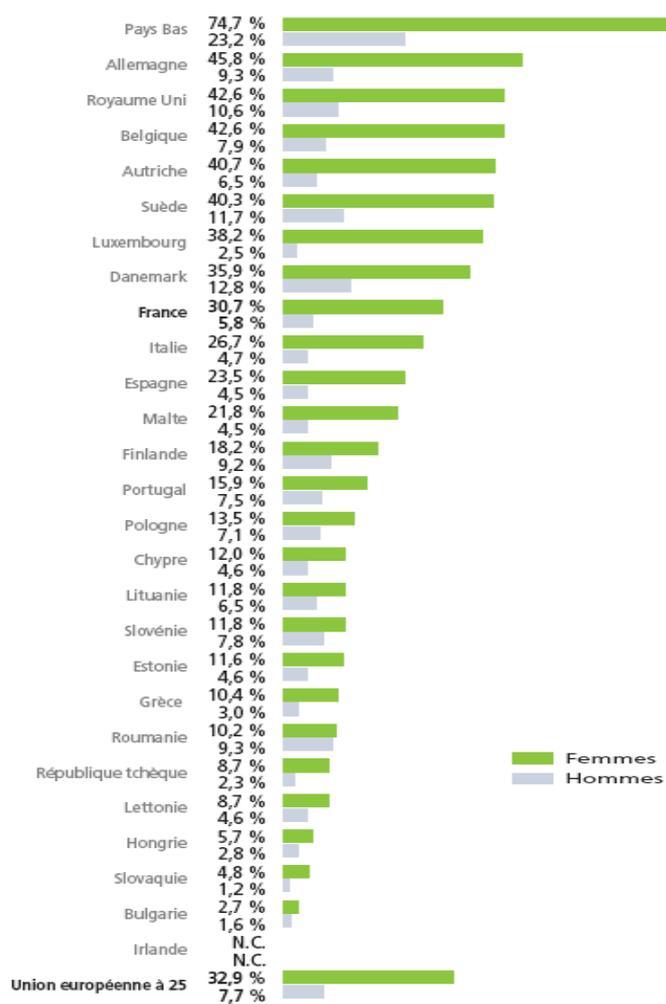
Graphique 3 : Taux d'emploi des femmes et des hommes en 2005



Champ : personnes de 15 à 64 ans vivant dans les ménages privés.

Source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail.

Graphique 4 : Part des salariés à temps partiel dans l'Union européenne en 2006



Champ : personnes de 15 à 64 ans vivant dans les ménages privés.

Source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail.

En ce qui concerne la durée de travail des actifs occupés à temps partiel, l'Italie est le pays où ils travaillent le plus longtemps avec 23,8 heures en moyenne par semaine. La France (avec 23,3 heures), la Belgique et la Suède présentent également des durées de temps partiel beaucoup plus élevées qu'en moyenne dans l'Europe des 15 (19,8 heures). Cette durée moyenne est d'ailleurs très proche pour les femmes et les hommes¹⁴. Le tableau ci-dessous recense ces durées dans les pays de l'Europe des 15.

Tableau 2 : Durée du travail hebdomadaire habituelle et proportion de l'emploi à temps partiel dans les pays de l'Europe des 15 en 2003

		Europe 15	Belgique	Danemark	Allemagne	Grèce	Espagne	France	Irlande
Ensemble	Durée habituelle (1)	19.8	22.8	19.2	17.8	20.8	18.4	23.3	17.3
	% de l'emploi à temps partiel (2)	18	20.3	20.6	21.2	4	7.9	16.5	16.5
Femmes	Durée habituelle	20	22.7	21.2	18.1	20	18.3	23.2	17.1
	% de l'emploi à temps partiel	33.5	39	32.1	40.3	7.3	16.7	29.7	30.5
Hommes	Durée habituelle	19.2	22.8	14.1	15.6	22.7	19	23.6	18.1
	% de l'emploi à temps partiel	6.2	6.1	10.8	5.5	1.9	2.5	5.2	6.1

		Italie	Luxembourg	Pays-Bas	Autriche	Portugal	Finlande	Suède	Royaume Uni
Ensemble	Durée habituelle (1)	23.8	20.6	19.3	22.1	20.3	20.2	22.8	18.9
	% de l'emploi à temps partiel (2)	8.4	13.2	44.6	18.7	11.3	12.6	21.9	24.2
Femmes	Durée habituelle	22.8	20.5	19.3	22.1	19.9	20.5	23.8	19.1
	% de l'emploi à temps partiel	17.3	30.4	74	36	16.4	17.5	35	43.3
Hommes	Durée habituelle	27.6	23.2	19.4	22.3	22	19.5	19.2	17.8
	% de l'emploi à temps partiel	3	1.4	21.4	4.3	7.1	8	10	8.7

- (1) Il s'agit du nombre d'heures habituellement effectuées par semaine. Sont incluses toutes les heures, y compris les heures supplémentaires, payées ou non, effectuées habituellement, mais sont exclus le temps de déplacement entre le domicile et le travail et les pauses pour le repas principal. Pour les personnes qui n'ont pas d'horaire habituel, on prend en compte la moyenne des heures réellement effectuées par semaine au cours des quatre dernières semaines.
- (2) Emploi à temps partiel en pourcentage de l'ensemble de l'emploi (salarié et non salarié).

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail.

¹⁴ *Le travail à temps partiel*, DARES, 23 juin 2005, document destiné à la Commission nationale de la négociation collective.

Ainsi que le souligne le rapport dirigé par Mme Françoise Milewski¹⁵, ces diversités sont « *le produit d'évolutions historiques particulières, de consensus sociaux différents et d'écart significatifs dans la disponibilité et l'accessibilité financière des modes de garde de la petite enfance, témoignant ainsi des multiples déterminants de l'emploi des femmes* ».

2. Des logiques différentes

Mme Rachel Silvera, lors de son audition, a exposé les différentes logiques parfois conjuguées dans un même pays, qui président au développement du temps partiel. Elle en a distingué cinq :

- la première caractérise le cas néerlandais où il s'est agi d'intégrer les femmes au marché du travail, plus tardivement d'ailleurs que dans la plupart des autres pays européens, et avec une volonté des intéressées de ne pas travailler à temps plein. Elle correspond à un « modèle familialiste » du travail des femmes dont l'aspiration à s'occuper elles-mêmes de leurs jeunes enfants demeure persistante et/ou induite par un consensus social prégnant ;
- la deuxième correspond à une forme de gestion de la main-d'œuvre qui s'est déployée notamment en France dans un certain nombre de secteurs d'activité particulièrement féminisés ;
- la troisième est celle d'une politique de création d'emplois assortie de mesures incitatives comme cela a été le cas en France mais aussi aux Pays-Bas ou en Suède. Cette logique s'inscrit par ailleurs dans la stratégie européenne, l'objectif de 60 % de taux d'emploi pour les femmes d'ici à 2010 prenant en compte le temps partiel autant que le temps complet ;
- la quatrième est plutôt liée à la pénurie des modes d'accueil de l'enfance, voire aussi de la prise en charge de la dépendance. Elle prévaut largement au Royaume-Uni, ainsi qu'en Allemagne et en Autriche ;
- la cinquième enfin s'apparente davantage à une utopie selon les propos de Rachel Silvera : « *ce serait celle d'une véritable aspiration à vivre et travailler autrement pour trouver un nouvel équilibre dans nos temps et remettre en cause le modèle du temps plein* ».

¹⁵ *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*. 2005, ouvrage précédemment cité.

II - UNE CROISSANCE LÉGÈREMENT RALENTIE DEPUIS 2001

D'une manière générale, dans les périodes de tassement ou de faible croissance de l'emploi, le temps complet recule et le temps partiel progresse. À l'inverse, dans les périodes plus fastes, comme celle de 1998-2002, l'emploi à temps complet progresse pour tous, hommes et femmes ; cette tendance a été d'autant plus marquée que les mesures spécifiques de soutien au temps partiel adoptées dans la période précédente se sont éteintes en 2000.

Toutefois depuis 2002, après une stabilisation, on observe à nouveau une légère croissance du pourcentage d'emplois à temps partiel dans l'emploi total, les nouveaux emplois ayant en effet été majoritairement créés sous cette forme.

A - UN ENCADREMENT PLUS STRICT

L'encadrement du temps partiel a été sensiblement modifié par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Celle-ci modifie la définition du temps partiel afin de mettre en conformité la législation française avec la directive européenne de 1997, et assure une plus grande sécurité juridique aux salariés concernés.

Est désormais considéré comme travailleur à temps partiel (article L.212-4-2 du code du travail) tout travailleur dont la durée légale est inférieure à celle d'un salarié à temps complet, soit 35 heures hebdomadaires (ou 152 heures mensuelles, ou 1 600 heures annuelles).

Le travail à temps partiel doit faire l'objet d'un contrat écrit et doit préciser la durée hebdomadaire ou le cas échéant, mensuelle, prévue, et surtout « *la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois* ». En cas de changement d'horaire, le délai de prévenance est fixé à 7 jours ouvrés (3 s'il y a accord de branche étendu).

L'horaire de travail ne peut comporter plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

La loi prévoit la possibilité d'heures complémentaires payées au tarif normal, dans la limite du 1/10^{ème} de la durée contractuelle prévue au contrat. Ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale. Une convention collective ou un accord de branche étendu peut porter le nombre d'heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat, chacune des heures complémentaires au delà du 1/10^{ème} étant majorée de 25 %.

La durée contractuelle doit être révisée à la hausse si pendant une période de 12 semaines au moins la durée du travail réellement effectuée a dépassé de 2 heures au moins la durée prévue dans le contrat.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des « *obligations familiales impérieuses* »¹⁶.

Les salariés à temps partiel bénéficient par ailleurs des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et accords collectifs (y compris en matière de formation), et de la proportionnalité des rémunérations. En matière de droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est désormais décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Le passage à temps partiel est de droit pour le salarié s'il le demande en cas de congé parental d'éducation, congés en cas de maladie, accident ou handicap grave d'un enfant, ou accompagnement d'un proche en fin de vie.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution de l'emploi. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois correspondants.

Ces diverses dispositions visent à protéger le salarié d'une excessive flexibilité des horaires et à répondre à ses aspirations au temps partiel choisi, notamment pour raisons familiales.

Des dérogations ou aménagements de ces dispositifs peuvent être prévus dans le cadre de conventions ou accord collectif de branche étendu, ou dans certains cas d'entreprise, moyennant des contreparties (majoration forfaitaire du salaire, ou garantie d'un nombre minimum d'heures de travail pour chaque séquence de travail, ou garantie d'un horaire contractuel minimal). Outre les cas déjà cités, ces dérogations peuvent porter sur le régime des coupures dans la journée (plus d'une interruption d'activité, ou interruption supérieure à deux heures au cours de la même journée) ou sur la mise en place du temps partiel modulé sur tout ou partie de l'année.

La loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social prévoit par ailleurs que des accords d'entreprise ou d'établissement pourront, comme les conventions et accords collectifs de branche étendus, déroger à ces mêmes dispositions réglementant la durée du temps de travail à temps partiel¹⁷.

¹⁶ Marie-Thérèse Letablier et Marie-Thérèse Lanquetin, *Concilier travail et famille en France : approches socio-juridiques*, centre d'études de l'emploi n° 22, juin 2005.

¹⁷ *Le travail à temps partiel*, rapport d'activité de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes de l'Assemblée nationale, octobre 2003-juillet 2004.

B - LA SUPPRESSION DES INCITATIONS FINANCIÈRES ET L'INCIDENCE DES 35 HEURES

Au cours des années quatre vingt dix, des incitations financières avaient été mises en place pour favoriser le développement du temps partiel, perçu comme un moyen de lutter contre le chômage, avec, en particulier, l'abattement forfaitaire de 30 % des cotisations employeurs instauré en septembre 1992.

L'abattement des cotisations sociales pour les nouveaux contrats à temps partiel a été supprimé par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

La mise en œuvre des 35 heures a par ailleurs eu des effets contrastés sur la durée du travail des salariés travaillant à temps partiel. Dans un article intitulé *La mise en œuvre des 35 heures*, publié dans *Données sociales 2002-2003*, Catherine Bloch-London, Trong-Hien Pham et Serge Zilberman faisaient état des conclusions d'une enquête de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), intitulée « Modalités de passage à 35 heures en 2000 ». Selon cette enquête :

- 9,1 % des salariés à temps partiel en particulier des salariés à temps partiel « long », étaient passés à temps plein à cette occasion ;
- 4,9 % avaient vu augmenter leur durée de travail sans passer à temps complet ;
- près de 45 % n'avaient pas connu de modification de leur temps de travail ;
- 3,3 % avaient vu leur travail réduit dans une proportion moindre que les salariés à temps complet ;
- près de 38 % avaient vu leur travail réduit dans la même proportion que les salariés à temps complet.

Si, pour quelques-uns cette réforme a ainsi permis une embauche directe à temps plein plutôt qu'à temps partiel ou un accès à une durée de travail plus importante pour des personnes travaillant déjà à temps partiel, d'autres¹⁸, exclus du processus de réduction du temps de travail, ont continué à travailler le même nombre d'heures, avec le même salaire qu'auparavant, alors que leurs collègues à temps plein bénéficiant de la Réduction du temps de travail (RTT) conservaient leur rémunération antérieure avec un temps de travail réduit. Il faut par ailleurs rappeler que certaines entreprises de moins de vingt salariés ne sont pas concernées par les accords de RTT.

¹⁸ Essentiellement des temps partiels d'embauche.

Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, **la mise en œuvre des 35 heures n'a augmenté la probabilité de passer à temps complet que pour certaines catégories de salariés à temps partiel, ceux dont la durée de travail était comprise entre 20 et 30 heures par semaine.**

En revanche, les salariés à temps partiel court (moins de 20 heures) n'ont pas obtenu plus facilement un emploi à temps complet. Ainsi, non seulement ces temps partiels courts imposés à l'embauche sont les plus contraints et les moins rémunérés, mais de plus leur usage n'a pas été modifié par le passage aux 35 heures car, même dans ce cas, ils continuent d'offrir les plus faibles perspectives de passage à temps complet.

III - UN POTENTIEL DE DÉVELOPPEMENT DANS LES MÉTIERS DU SECTEUR TERTIAIRE QUI CONCERNENT PARTICULIÈREMENT LES FEMMES

Ainsi que le relève Margaret Maruani : *« Depuis la fin des années cinquante, 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 »*¹⁹.

La tendance se retrouve, à des degrés divers, dans tous les pays de l'Union européenne et partout elle concerne les femmes plus que les hommes.

A - UNE FORMULE ADAPTÉE AUX BESOINS DANS CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ

C'est aussi dans le secteur tertiaire que le recours au temps partiel est le plus important. Les domaines très féminisés évoqués précédemment y recourent massivement, en particulier l'éducation, la santé et l'action sociale (20 % des salariés mais 31 % chez les femmes), les services aux particuliers (26 % et 52 %), l'hôtellerie et la restauration.

Ainsi que le souligne le dernier rapport d'activité de la délégation aux droits des Femmes de l'Assemblée nationale²⁰, les femmes travaillant à temps partiel par contrainte se retrouvent tout particulièrement dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration, de la grande distribution, de l'aide aux personnes, de l'entretien, de la santé et de l'action sociale. Dans ces secteurs, les femmes sont à la fois numériquement plus nombreuses et travaillent plus souvent à temps partiel (pour plus de 50 % d'entre elles) que la moyenne des femmes.

¹⁹ Margaret Maruani. *Travail et emploi des femmes*, février 2003, ouvrage précédemment cité.

²⁰ *Femmes et précarité*, ouvrage déjà cité.

Cette situation est particulièrement défavorable aux intéressées qui cumulent ainsi plusieurs handicaps : horaires courts et/ou irréguliers et/ou atypiques, amplitudes horaires élevées, employeurs multiples²¹, fort taux de sous-emploi et faibles rémunérations.

Par ailleurs, en moyenne en 2005, près de 93 % des actifs à temps partiel étaient salariés et à peine 8 % indépendants ou employeurs. Au sein de cette dernière catégorie, les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois à temps partiel, notamment dans les professions libérales (médecins et chirurgiens dentistes) et les professions intermédiaires de santé (infirmières et kinésithérapeutes). Rappelons que le secteur libéral représente le quart des entreprises françaises, 8,5 % de l'emploi en France métropolitaine, soit 1,5 millions d'emplois. Selon les données de l'INSEE, près de 15 % des emplois de médecins et chirurgiens-dentistes, un peu plus de 15 % de ceux des infirmiers libéraux et 11 % de ceux des masseurs-kinésithérapeutes libéraux, sont occupés par des personnes à temps partiel. En outre, la proportion de femmes salariées à temps partiel est importante dans l'ensemble des activités libérales liées à la santé : 50,5 % dont 54 % dans les cabinets médicaux et 52 % dans les cabinets dentaires. Elle est inférieure dans les activités juridiques : 24,7 %²². Si dans les professions libérales, les emplois à temps partiel concernent des titulaires diplômées et qualifiées, en revanche lorsqu'ils sont détenus par des employées de la fonction publique, du commerce ou de particuliers, ils sont le fait de personnes peu qualifiées.

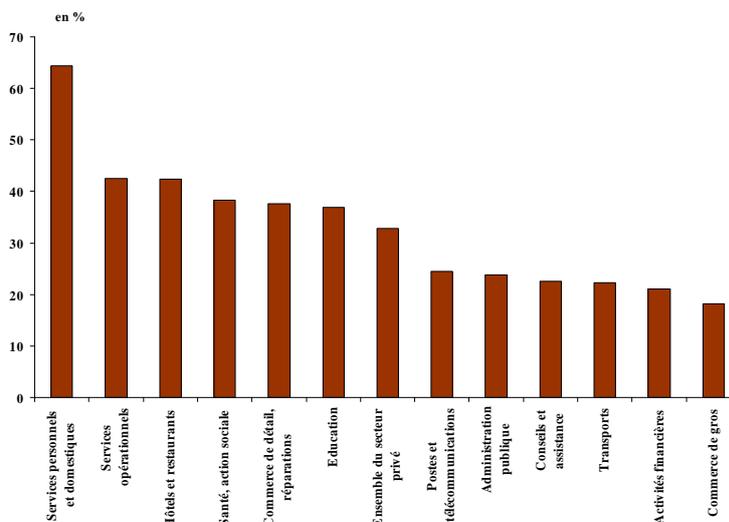
Pour certaines entreprises, confrontées à une répartition irrégulière de la charge de travail notamment dans le secteur des services et du commerce, en permettant d'accroître la présence du personnel aux périodes de forte activité, le recours au temps partiel autorise ainsi une meilleure utilisation des effectifs.

Le graphique ci-après recense le pourcentage de femmes à temps partiel selon les différents secteurs d'activité.

²¹ Plus d'un million de salariés dont 85 % de femmes ont plusieurs employeurs.

²² Source : *Les chiffres-clefs des activités libérales*, Études et statistiques, édition 2006, direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales.

Graphique 5 : Pourcentage de femmes à temps partiel dans les principaux secteurs d'activité du secteur privé en 2005



NB - La grande distribution est incluse dans le secteur « commerce de détail-réparations ».
Source : INSEE, enquête emploi 2005, mission INSEE du Conseil économique et social.

La part déjà considérable des femmes dans le secteur des services à la personne ne semble pas prête de se réduire au regard des besoins à venir.

B - LES PERSPECTIVES OUVERTES DANS LES SERVICES AUX PERSONNES

Constituant le secteur économique dont la croissance, en termes d'effectifs employés, a été la plus forte depuis 15 ans²³, le secteur des services à la personne va, selon toute vraisemblance, connaître encore une très forte croissance dans les années à venir.

Un certain nombre de facteurs se conjuguent en effet pour alimenter sa vitalité. Parallèlement à l'allongement de la durée de vie et au dynamisme de la natalité, les soins à la petite enfance et aux personnes âgées sont de plus en plus externalisés hors de la sphère familiale.

Cette évolution a d'ailleurs été accompagnée par les pouvoirs publics qui ont favorisé dès le début des années 1980 la solvabilisation de la demande par la conjugaison d'allègements de charge, de prestations familiales et sociales et de réductions d'impôts.

²³ On notera par exemple que les assistantes maternelles, à 99 % des femmes et qui représentent 21 % de l'emploi non qualifié, ont vu leur effectif tripler en vingt ans.

Dans le cadre du plan de développement des services à la personne, les formalités administratives ont également été simplifiées grâce à la création du chèque emploi service et plus récemment du Chèque emploi service universel (CESU). Dans tous les cas, il s'agit aujourd'hui d'emplois essentiellement occupés par des femmes, à temps partiel et souvent à horaires atypiques.

Le développement de ces emplois apparaît certes intéressant car il permet à des personnes peu diplômées (voire relativement âgées) de trouver un emploi. Il importe toutefois d'être très vigilant face au double écueil de l'éclatement et de la multiplicité des employeurs et de l'incidence sur la concentration déjà forte de l'emploi féminin.

CHAPITRE II

TYPOLOGIE ET CARACTÉRISTIQUES DES FEMMES TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL

I - UN GROUPE HÉTÉROGÈNE ET DES PORTRAITS DIVERSIFIÉS

Les femmes à temps partiel constituent un groupe hétérogène dont les modalités de travail et les motifs d'y recourir apparaissent diversifiés et contrastés.

Ainsi que le souligne le rapport confié à Françoise Milewski²⁴, « *le temps partiel est une source d'inégalités entre les femmes et les hommes... mais il est aussi une source de différenciations parmi les femmes* ».

Globalement, lorsqu'il est imposé par les employeurs, le temps partiel est fréquemment associé à un travail non qualifié, souvent instable, à durée déterminée et à horaires atypiques dégradant les conditions de vie, familiales en particulier.

En revanche, lorsqu'il est pris sur décision des femmes, le temps partiel est plutôt de longue durée hebdomadaire, transitoire dans le cycle de vie professionnelle (période d'éducation des enfants) et concerne davantage des femmes qualifiées. En outre, au sein de la population féminine elle-même, le sujet n'est pas consensuel et fait parfois débat : ainsi dans une entreprise ou une administration, les salariées à temps complet ont tendance à considérer celles à temps partiel « choisi » comme des privilégiées, tandis que ces dernières estiment qu'elles sont mal payées pour une somme de tâches quasi équivalente.

A - ÂGE

Même si ce n'est pas dans des proportions identiques, les hommes et les femmes ont en commun d'être plus souvent à temps partiel lorsqu'ils sont jeunes ou à l'orée de la retraite. Pour les moins de 25 ans, l'emploi à temps partiel peut leur permettre de cumuler emploi et formation. À partir de 55 ans, pour certains, le recours à un emploi à temps partiel peut être un moyen de gérer le passage de l'activité à l'inactivité.

Entre ces deux classes d'âges extrêmes, les comportements masculins et féminins diffèrent radicalement : très faible usage du temps partiel pour les hommes, usage important et continu pour les femmes.

²⁴ *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, ministère des Affaires sociales, 2005, ouvrage précédemment cité.

En tout état de cause, la différenciation apparaît dès le début de la vie active puisque, ainsi que le montre le tableau ci-après, quel que soit leur niveau de diplôme, y compris pour les plus qualifiées, les femmes sont beaucoup plus souvent embauchées à temps partiel pour leur premier emploi (23 %) que les hommes (9 %).

Tableau 3 : Proportion de jeunes embauchés à temps partiel pour leur premier emploi

	En pourcentage	
	Hommes	Femmes
Non qualifiés	12	38
CAP ou BEP non diplômés, 2de ou 1 ^{ère}	8	24
CAP ou BEP	7	32
Bac non diplômés	8	32
Bac professionnel ou technologique	9	27
Bac+1 ou Bac+2 non diplômés	14	28
Bac+2	7	13
2 ^{ème} cycles	15	21
3^{ème} cycles ou écoles	7	14
Ensemble	9	23

Source : CEREQ (enquête génération 2001). Jeunes sortis du système scolaire en 2001 et ayant occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active.

La proportion de femmes salariées à temps partiel progresse avec l'âge à partir de 25 ans pour culminer entre 35 et 44 ans : 35 % des femmes à temps partiel ont de 35 à 44 ans, contre seulement 27 % des femmes travaillant à temps complet.

Toutefois, alors que la proportion de femmes à temps partiel diminue à partir de la classe d'âge 40 à 44 ans pour les femmes salariées dans le secteur public, cette proportion reste presque constante pour les femmes salariées dans le secteur privé, ce qui semble traduire une plus grande difficulté pour ces dernières de retrouver ou de revenir à un emploi à temps plein après avoir élevé leurs enfants.

B - CONFIGURATION FAMILIALE

Près des trois-quarts des salariés à temps partiel vivent en couple, la proportion étant légèrement moindre pour les salariés à temps complet. 56 % d'entre eux ont un conjoint travaillant à temps complet et pour 13 % il est chômeur ou inactif (le plus souvent retraité). Pour les autres (5 %), le conjoint travaille également à temps partiel. Le tableau ci-après détaille la situation familiale des salariés à temps partiel.

Tableau 4 : Situation familiale des salariés à temps partiel

	En pourcentage			
	Hommes	Femmes	Ensemble temps partiel	Ensemble temps complet
personne seule	16,4	7,2	8,8	12,7
chef d'une famille monoparentale	1,3	6,4	5,5	4,2
en couple	53,4	78,5	74,3	70,8
<i>avec un conjoint à temps complet</i>	21,6	63,4	56,3	43,7
<i>avec un conjoint à temps partiel</i>	15,5	3,1	5,2	10,9
<i>avec un conjoint chômeur ou inactif</i>	16,3	12,0	12,8	16,2
enfant au domicile parental	25,6	6,7	9,9	10,2
autre	3,3	1,2	1,5	2,1
total	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : ensemble des salariés.

Lecture : 74,3 % des salariés à temps partiel vivent en couple, dont 56,3 % avec un conjoint à temps complet.

Source : enquête emploi en continu 2005, INSEE.

Par ailleurs, 14 % des salariés à temps partiel vivent seuls (9 %) ou élèvent seuls leurs enfants (5 %).

Les femmes (85 % de l'ensemble) composent presque exclusivement la catégorie « famille monoparentale » (96 %). Dans cette catégorie, elles forment le gros bataillon des employées à temps partiel subi dont les modalités compliquent le plus souvent singulièrement l'articulation entre activité professionnelle et charge familiale.

Par ailleurs, dans les couples à deux temps, complet et partiel, ce sont les femmes qui travaillent presque toujours à temps réduit (94 %) ²⁵.

C - CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

Les salarié(e)s à temps partiel sont majoritairement des employé(e)s ainsi que le confirme le tableau de la page suivante.

En 2005, près d'un(e) employé(e) sur trois était concerné(e). La proportion est encore plus élevée pour les employé(e)s du commerce : quatre sur dix, et pour ceux des services directs aux particuliers : un sur deux.

²⁵ Données issues de la note de la DARES précédemment citée du 23 juin 2005.

Tableau 5 : Quelques chiffres clés de l'emploi à temps partiel
(hommes et femmes) en 2005

En pourcentage

	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans l'ensemble des salariés à temps partiel	Part dans l'ensemble des salariés
Type d'employeur			
État	15,0	11,3	13,6
Collectivités locales.....	25,3	10,2	7,2
Hôpitaux publics.....	21,2	3,9	3,3
Particuliers	50,9	12,5	4,4
Entreprises publiques, privées, associations.....	15,5	62,1	71,5
Ensemble.....	17,9	100,0	100,0
Statut			
CDI	16,0	77,8	86,3
CDD et intérim.....	25,4	17,2	12,0
Contrats aidés.....	52,3	5,0	1,7
Ensemble.....	17,9	100,0	100,0
Catégorie socio-professionnelle			
Cadres	9,8	8,1	15,0
dont : cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques	16,0	5,1	5,8
cadres d'entreprises.....	5,4	2,7	9,0
Professions intermédiaires (p.i.).....	14,4	20,1	25,2
dont : p.i. de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés	23,0	13,2	10,3
p.i. administratives et commerciales des entreprises	12,8	5,4	7,6
Employés	32,1	58,5	32,8
Employés de la fonction publique	23,6	15,8	12,0
Employés administratifs d'entreprises	25,4	11,1	7,9
Employés de commerce	34,1	9,3	4,9
Personnels des services directs aux particuliers	50,4	22,3	8,0
Ouvriers	8,8	13,3	27,0
dont : ouvriers qualifiés.....	5,6	5,5	17,6
ouvriers non qualifiés.....	14,5	6,8	8,4
Ensemble.....	17,9	100,0	100,0

Champ : ensemble des salariés.

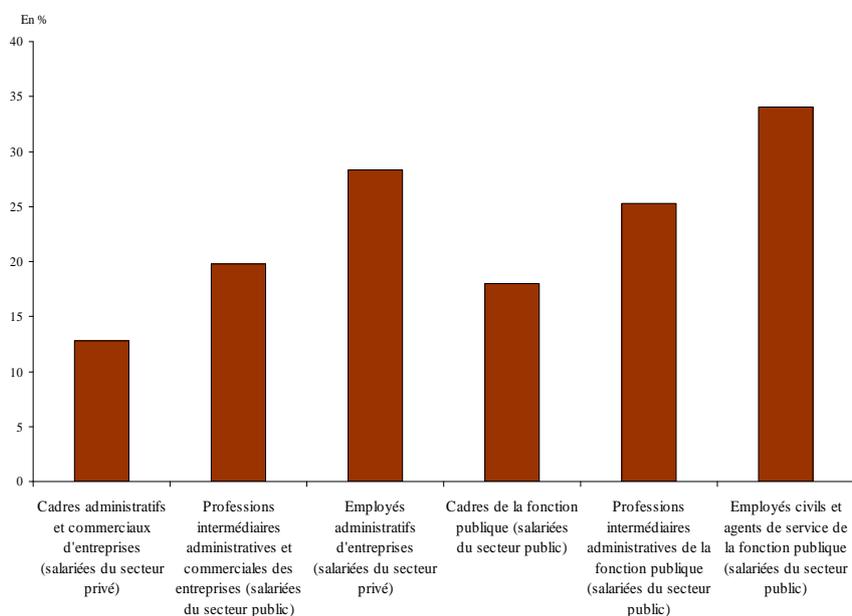
Lecture : 32,1 % des employés sont à temps partiel. Ils représentent ainsi 58,5 % des salariés à temps partiel contre 32,8 % de l'ensemble des salariés.

Source : enquête emploi en continu 2005, INSEE.

De fait, le recours au temps partiel est d'autant plus fréquent que le poste occupé est placé au bas de la hiérarchie. Ainsi, dans le secteur public, plus d'une femme agent de service de la fonction publique sur trois (34,1 %) travaille à temps partiel, alors que cette modalité ne concerne que 18 % des femmes cadres.

De même, dans le secteur privé, 28 % des employées administratives d'entreprise sont à temps partiel contre 12,8 % des femmes cadres. Pour chacune de ces catégories, l'arbitrage entre temps partiel d'une part, carrière et revenu du ménage de l'autre, joue bien évidemment différemment.

Graphique 6 : Pourcentage de femmes à temps partiel selon certaines catégories socio-professionnelles et le « niveau hiérarchique »



Source : INSEE, enquête emploi 2005, mission INSEE du Conseil économique et social.

D - SURREPRÉSENTATION DES FEMMES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE

Être d'origine étrangère renforce les facteurs de précarisation de l'emploi et accroît fortement notamment pour les femmes les chances de se retrouver au chômage, à temps partiel ou en CDD.

Les femmes d'origine étrangère sont en particulier surreprésentées dans les emplois à temps partiel d'embauche à horaires courts. Celles-ci sont non seulement plus nombreuses que l'ensemble des femmes actives à occuper des emplois à temps partiel (37 % contre 31 %), mais de plus une femme immigrée sur cinq dans ce cas effectue moins de 15 heures par semaine contre une sur huit parmi les autres actives. Elles occupent plus souvent des emplois de service aux particuliers que l'ensemble des actives ; c'est le cas pour une femme d'origine étrangère sur cinq mais pour une active sur dix seulement.

Leur probabilité de se trouver en sous-emploi est également très forte. Si 8,4 % des femmes actives françaises sont concernées par le sous-emploi (cf. développement plus loin), c'est le cas de 11 % des ressortissantes de l'Union européenne, de 17 % des maghrébines et de 25 % des africaines.

On peut certes supposer que la situation des femmes par rapport à l'emploi dans le pays d'origine et le niveau de qualification constituent des facteurs explicatifs déterminants, mais il convient tout de même de souligner que **40 % des femmes diplômées de l'enseignement supérieur, issues de l'immigration, accèdent à l'emploi par le temps partiel, contre 22 % de leurs homologues françaises**, les jeunes femmes d'origine maghrébine étant particulièrement pénalisées²⁶.

E - TEMPS PARTIEL ET MULTIACTIVITÉ

En 2005, plus d'un million de salariés dont 85 % de femmes avaient plusieurs employeurs, 783 000 exerçant le même métier pour plusieurs employeurs et 343 000 ayant plusieurs professions²⁷. L'exercice de plusieurs activités différentes se rencontre dans certains métiers dont la durée du travail ou l'organisation des horaires dans la semaine s'y prêtent, notamment : enseignants, moniteurs sportifs, agents de surveillance... Pour ceux-là, la multiactivité correspond plus souvent à un choix et les hommes sont aussi concernés que les femmes. Celles-ci sont en revanche majoritairement représentées parmi les salariés exerçant la même profession pour plusieurs employeurs, afin de compléter la durée du travail de leur emploi principal qu'elles jugent insuffisante. Il s'agit principalement de femmes peu ou pas diplômées, âgées de plus de 40 ans et concentrées pour les trois quarts d'entre elles dans trois métiers : assistantes maternelles, aides à domicile et employées de maison.

Dans sept cas sur dix, l'emploi principal est à temps partiel (hors assistantes maternelles) le plus souvent subi. La multiactivité va dans ce cas de pair avec des salaires très bas et une durée de l'emploi principal très faible. Ainsi, les salariés à temps partiel qui n'ont qu'un seul employeur travaillent en moyenne 24 heures par semaine. Ceux qui exercent plusieurs activités ne travaillent qu'un peu plus de 19 heures par semaine dans leur emploi principal, mais 27 heures pour l'ensemble de leurs activités²⁸.

²⁶ Françoise Milewski et alii, *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, rapport déjà cité.

²⁷ Magali Befly, *En 2005, plus d'un million de salariés ont plusieurs employeurs*, INSEE Première n° 1081, mai 2006.

²⁸ Valérie Ulrich et Serge Zilberman, *De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années*, DARES, Premières synthèses n° 39-3, septembre 2007.

II - LES MULTIPLES ASPECTS DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

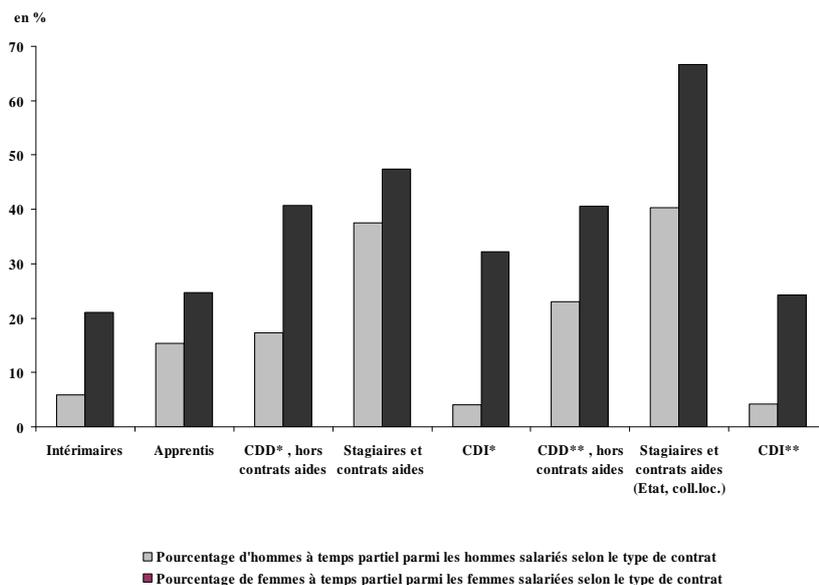
Les données présentées dans les chapitres qui précèdent confirment bien que **les femmes actives à temps partiel ne constituent pas une population homogène**. Les unes ont décidé de ne pas travailler à temps plein, tandis que les autres, au contraire, ont dû accepter un temps de travail inférieur à ce qu'elles auraient souhaité. En outre, quand il y a choix, les motivations sont diverses : équilibre entre vie familiale et professionnelle, sortie progressive d'activité en fin de carrière, retrait partiel du marché du travail lorsque l'état de santé se dégrade, suivi d'une formation, etc.

A - STATUT DES EMPLOIS

Le travail à temps partiel et le Contrat à durée déterminée (CDD) vont souvent de pair. En moyenne sur l'année 2005, 31,5 % de salariés en CDD étaient à temps partiel. Si 40,6 % des femmes salariées en CDD sont à temps partiel, c'est également le cas de 18,7 % de leurs homologues masculins dans la même situation.

Tous ces emplois ont pour caractéristique commune d'être souvent subis, peu rémunérés et de n'offrir en règle générale que peu de sécurité. Ils sont donc pour leurs titulaires source de précarité et ainsi que le montre le tableau ci-dessous, les femmes sont beaucoup plus nombreuses, quel que soit le type de contrat, à les occuper.

Graphique 7 : Pourcentage de salariés à temps partiel selon le genre et le type de contrat en 2005



* Hors État et collectivités locales.

** État, collectivités locales.

Source : INSEE, enquête emploi 2005, mission INSEE du Conseil économique et social.

B - DURÉE DU TRAVAIL, HORAIRES, TEMPS DE TRAJET...

La durée moyenne des contrats de travail à temps partiel de 23 heures par semaine recouvre des réalités beaucoup plus diversifiées comme en témoigne le tableau ci-dessous.

Tableau 6 : Population active occupée à temps partiel selon la durée du temps partiel

En 2005

Durée hebdomadaire moyenne de travail	Femmes (en milliers)	Hommes (en milliers)	Part des femmes (en %)	% de la population active féminine occupée
Moins de 15 heures	545	134	80,2	4,8
De 15 à 29 heures	1 873	417	81,8	16,4
30 heures ou plus	1 092	208	84,0	9,6
Inconnue	5	9	35,0	0
Ensemble	3 515	768	82,1	30,8

Note : résultats en moyenne annuelle.

Champ : population active occupée de 15 ans et plus à temps partiel, sauf pour la colonne « % de la population active féminine occupée ».

Source : INSEE, enquêtes emploi.

Il apparaît en particulier que près de 69 % des femmes concernées (et plus de 21 % de la population active féminine occupée) travaillent moins de 30 heures hebdomadaires, mais une proportion significative (31 %) travaille plus de 30 heures. En revanche, 15,5 % ont une durée de travail très courte, inférieure à 15 heures. L'affinement des résultats effectué par la mission INSEE du Conseil économique et social permet de préciser que la majorité des hommes à temps partiel, qu'ils travaillent dans le secteur public ou dans le secteur privé, ont un emploi dont la durée est égale à un mi-temps ou à moins d'un mi-temps.

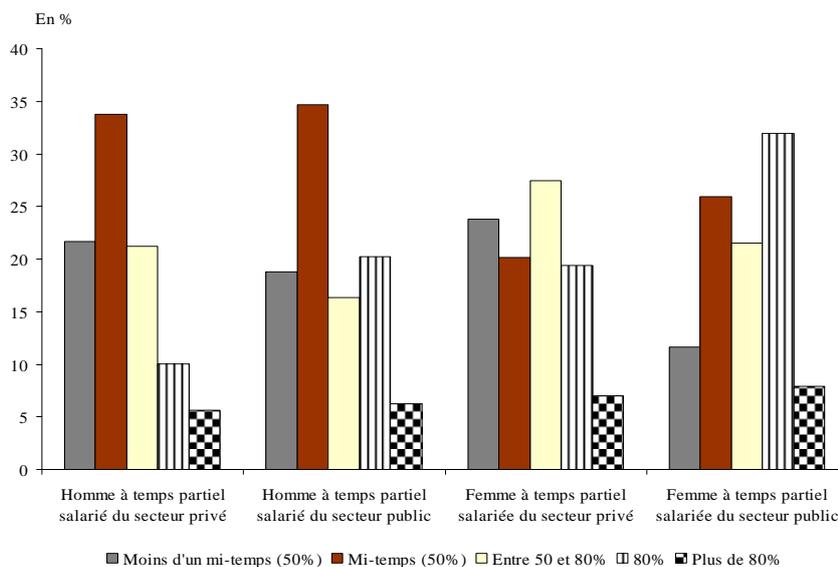
À l'inverse, la majorité des femmes à temps partiel dans le secteur privé (54 %) et dans le secteur public (61 %) ont un emploi dont la durée est supérieure à un mi-temps.

Outre leur effectif très faible dans la population à temps partiel, **les hommes forment une catégorie spécifique : plus des deux tiers d'entre eux y ont été contraints et près d'un tiers est à la recherche d'un autre emploi ou en cours d'études**, ce que traduisent des durées minimales.

Parmi les femmes salariées à temps partiel, deux raisons principales sont avancées pour expliquer cette situation : impossibilité de trouver un emploi à temps plein (surtout pour les femmes du secteur privé) et s'occuper de ses enfants ou de sa famille (surtout pour les femmes du secteur public).

La moitié des femmes à temps partiel, faute d'avoir trouvé un temps plein, ont un emploi dont la durée est égale à un mi-temps ou moins d'un mi-temps. En revanche, près de 70 % des femmes à temps partiel pour s'occuper des enfants ou de la famille ont un emploi dont la durée excède un mi-temps. Ainsi, près de la moitié des femmes salariées du secteur public à temps partiel pour ce motif sont à 80 %.

Graphique 8 : Répartition des salariés à temps partiel selon le genre, le secteur et le taux de temps partiel en 2005



Source : INSEE, enquête emploi 2005, mission INSEE du Conseil économique et social.

Ceci étant, lorsque le temps partiel est imposé, les horaires sont généralement d'une grande instabilité, voire atypiques. Ainsi que le décrit Françoise Milewski²⁹, dans les services de nettoyage, les femmes ont souvent des horaires courts et cumulent plusieurs employeurs ou plusieurs lieux d'emploi. Dans l'hôtellerie et la restauration, la saisonnalité des activités conduit à une grande diversité des contrats et des horaires. Dans la grande distribution, les caissières ont des horaires irréguliers qu'elles maîtrisent difficilement et l'amplitude journalière est d'autant plus grande que l'on intègre les interruptions de service en général trop courtes dans les grandes villes pour regagner son domicile.

Lors de son audition devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social, M. Jérôme Bédier, président de la Fédération du commerce et de la distribution, a fait état des garanties ouvertes par la convention collective nationale et améliorées au fil du temps afin de limiter autant que faire se peut ces contraintes. La durée hebdomadaire minimale de 22 heures a été portée par de nombreux accords d'entreprise jusqu'à 30 heures (durée moyenne : 27 heures).

²⁹ *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, ministère des Affaires sociales, 2005, ouvrage précédemment cité.

En outre, aucune séquence de travail ne peut être inférieure à 3 heures et la journée de travail ne peut comporter plus d'une coupure. La durée maximale de la coupure est de :

- 4 heures en cas de fermeture de l'établissement à mi-journée ;
- 3 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement, dans la limite de deux fois par semaine ;
- 2 heures au maximum les autres jours.

Dans les secteurs d'aide à la personne, les horaires sont souvent atypiques. La situation est particulièrement défavorable dans les très petites entreprises de service : une femme sur deux est à temps partiel, le plus souvent en CDD, avec une durée moyenne de travail de 20,5 heures, voire moins.

Dans ces cas, le temps partiel se conjugue alors avec des difficultés accrues d'articulation entre vie professionnelle et familiale, a fortiori pour les mères seules. Par ailleurs, les horaires atypiques - de nuit, le week-end ou bien tôt le matin et tard le soir - sont très fréquents dans les secteurs cités plus haut.

Et la prise en compte de critères supplémentaires invisibles tels que figurant dans le tableau ci-dessous - impossibilité de modification des horaires en cas d'imprévu, absence de repos de 48 heures consécutives, etc. - montre que les femmes les subissent davantage que les hommes.

Tableau 7 : Proportion de salariés en horaires atypiques

	En pourcentage	
	Hommes	Femmes
Les formes visibles des horaires atypiques		
Travail de nuit	20,4	6,4
Travail le samedi	49,1	45,1
Travail le dimanche	27	22,5
Horaire habituel supérieur à 40 h	28,6	14,7
Horaires de fin de travail après 19 h 30	14,3	11,8
Les formes invisibles des horaires atypiques		
Proportion de salariés qui ne peuvent modifier leurs horaires en cas d'imprévu	39,6	43,2
Absence de repos de 48 h consécutifs	19,1	22,8
Travail plus d'un samedi sur 3	26,2	32,2
Travail plus d'un dimanche sur 3	12,2	12,7
Impossibilité d'interrompre le travail	25,4	32,2
Coupure supérieure à 3 h	2,6	5

Tableau extrait du rapport sur *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, Françoise Milewski et alii, ministère des Affaires sociales, 2005.

Source : enquête emploi, supplément conditions de travail 1998 actualisé.

Lors de son audition devant la délégation, Rachel Silvera a mentionné des bonnes pratiques d'entreprise permettant d'établir des horaires plus cohérents. Nous y reviendrons dans le titre III.

C - MODE D'ACCÈS ET PASSAGE DU TEMPS PARTIEL AU TEMPS PLEIN

L'exploitation de l'enquête « Emploi du temps » de l'INSEE effectuée par Jennifer Bué de la DARES³⁰ conduit à distinguer quatre situations impliquant différents degrés de liberté pour les femmes (largement majoritaires dans l'échantillon) :

- le temps partiel par décision du salarié avec des modalités accommodantes (choix du jour non travaillé) soit 33 % des intéressées ;
- le temps partiel par décision du salarié, mais avec absence de choix de la répartition du temps de travail, soit 18 % ;
- le temps partiel d'embauche avec des modalités accommodantes (choix de la répartition des horaires), soit 13 % ;
- le temps partiel d'embauche avec des modalités contraignantes (absence de choix de la forme d'emploi et de la répartition du temps de travail), soit 36 % des femmes à temps partiel, la plupart travaillant dans les secteurs de la grande distribution et du nettoyage.

Le temps partiel d'embauche concerne donc en réalité la moitié (49 %) des salariées concernées. Le tableau ci-dessous détaille le mode d'accès au temps partiel selon le genre.

Tableau 8 : Caractère imposé du temps partiel et choix des horaires

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	%	Milliers	%	Milliers	%	Milliers
Temps partiel :						
TP « embauche » - horaires imposés	51	233	36	1 016	39	1 249
TP « embauche » - horaires choisis	20	96	13	356	13	452
TP « choisi » - horaires imposés	11	47	18	450	17	497
TP « choisi » - horaires choisis	18	93	33	892	31	985
TOTAL	100	469	100	2 714	100	3 183

Source : DARES, enquête emploi du temps, INSEE, 1998.

On rappellera par ailleurs que le temps partiel masculin est essentiellement subi avec un effectif nettement moindre que celui des femmes. Ce sont plutôt des hommes jeunes, moins souvent en couple que leurs homologues à temps complet ; la moitié d'entre eux a moins de 35 ans, contre un tiers seulement des femmes à temps partiel.

³⁰ L'enquête « Emploi du temps » est effectuée tous les dix ans par l'INSEE. La dernière date de 1998. Elle a notamment été exploitée pour la DARES par Jennifer Bué in DARES, Premières synthèses, *Temps partiels des femmes : entre « choix » et contraintes*, n° 08.2, février 2002.

Quant aux femmes à temps partiel imposé à l'embauche, elles ont clairement un statut précaire : elles sont plus jeunes et moins diplômées que les autres salariées et occupent des emplois peu ou pas qualifiés, surtout dans le secteur privé : 67 % sont employées et 19 % ouvrières.

Cette forme d'emploi est enfin caractérisée par une grande mobilité (changement de poste fréquent) et une très faible rémunération au point de constituer 80 % des bas (en dessous de 800 euros mensuels), voire très bas (en dessous de 600 euros mensuels) salaires.

Dans nombre de cas, ce temps partiel contraint perdure et débouche très rarement sur une possibilité d'accès à un temps complet. *A contrario*, les femmes qui ont « choisi » leur temps partiel ont la plupart du temps une quotité longue (80 %) et peuvent plus facilement revenir à temps plein, en particulier dans la fonction publique.

Cette différenciation selon le mode d'accès confirme l'hétérogénéité de la population concernée, le temps partiel d'embauche constituant selon l'expression de Rachel Silvera « *un miroir grossissant de toutes les inégalités* » subies par les femmes sur le marché du travail.

D - UN ÉVENTAIL DE MOTIFS DE RECOURS : DU « FAUTE DE MIEUX » À UNE DÉCISION RÉFLÉCHIE

Si dans leur grande majorité, les hommes concernés invoquent deux raisons principales de l'exercice d'un emploi à temps partiel : impossibilité de trouver un emploi à temps plein ou poursuite d'études, la palette des raisons avancées par les femmes est un peu plus large.

Outre le « faute de mieux » comme leurs homologues masculins (surtout dans le secteur privé et avant 30 ans), elles mentionnent le soin aux enfants ou à d'autres membres de la famille (surtout dans le secteur public entre 30 et 44 ans) et dans une moindre mesure le souhait de disposer de temps libre. Toutefois, les femmes salariées du secteur privé invoquent plus souvent que leurs homologues du secteur public l'impossibilité de trouver un emploi à temps plein, quelle que soit la configuration familiale.

À l'inverse, les femmes salariées du secteur public et vivant en couple avec enfant(s) avancent plus souvent que leurs homologues du secteur privé dans la même situation familiale la nécessité de s'occuper de son ou ses enfant(s) pour expliquer le recours au temps partiel.

À partir de 45 ans, les raisons deviennent plus diffuses et des différences plus marquées apparaissent entre les secteurs public et privé. Ainsi, les femmes salariées à temps partiel du secteur privé déclarent plus fréquemment que celles du secteur public ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein.

Une classification opérée par la DARES³¹ à partir d'un échantillon de salariés hommes et femmes des secteurs privé et public, interrogés dans l'enquête emploi en continu de l'INSEE en 2005, apporte quelques précisions sur l'éventail des motifs de recours.

La première classe (32 % des salariés) est constituée d'emplois dont le statut peut être qualifié de « choisi » : réparti sur quatre jours et de durée supérieure au mi-temps, il s'agit majoritairement de CDI, occupés à 90 % par des femmes motivées par le soin aux enfants. Ce sont essentiellement des employées administratives des entreprises ou de l'administration, exprimant une forte satisfaction (83 %) quant à leur durée de travail.

La seconde classe qui regroupe 20 % des salariés présente plusieurs points communs avec la précédente : CDI, durée de travail supérieure à 20 heures par semaine, motivation identique de soin aux enfants. Elle se caractérise en revanche par un travail fréquent le samedi et le dimanche et des horaires variables. Les professionnels de la santé et de l'action sociale y sont sur-représentés (44 %). Elle rassemble aussi une proportion significative d'employés du commerce (18 %).

La troisième classe représente 21 % des salariés à temps partiel et est composée pour plus d'un tiers d'emplois auprès de particuliers (spécialement de personnels de ménage). Il s'agit le plus souvent de CDI à temps partiel imposé à l'embauche (20 heures ou moins). On y note une part non négligeable de personnes de 50 ans ou plus.

Dans la quatrième classe (9 % des salariés), la durée du travail est plus longue et le travail du week-end très fréquent. Les employés auprès des particuliers constituent encore un tiers de la classe (en particulier aides ménagères), les deux tiers restants rassemblant des employés du commerce et des agents de nettoyage. Embauchés majoritairement en CDI, la moitié a accepté ce type d'emploi faute de mieux et souhaiterait travailler davantage. Il s'agit à 87 % de femmes majoritairement (57 %) sans enfant.

Dans les deux dernières classes rassemblant respectivement 14 % et 5 % des salariés, les hommes et les jeunes sont sur-représentés. Il s'agit soit de jeunes peu qualifiés espérant accéder ultérieurement à un temps complet, soit d'étudiants en cours de formation. La cinquième classe se caractérise par des contrats à durée déterminée de courte durée (moins de 18 heures) concentrés sur trois jours avec des horaires irréguliers et une fréquence élevée de travail du soir et en fin de semaine. Les contrats aidés à temps partiel forment la sixième classe et concernent essentiellement des chômeurs plutôt jeunes (moins de 30 ans), souvent salariés de l'État ou des collectivités locales.

³¹ *Le travail à temps partiel*, 23 juin 2005, note précédemment citée.
Six figures de l'emploi à temps partiel, DARES Premières synthèses, n° 39.4, septembre 2007.

Nous reviendrons dans le titre II sur la délicate appréciation du choix. Ceci étant, plus de 30 % des salariés à temps partiel aimeraient travailler davantage et trois femmes sur dix déclarent être à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet.

1. Temps partiel et sous-emploi

Lors de son audition devant la délégation, Mme Margaret Maruani a fustigé l'assimilation du temps partiel à la réduction du temps de travail ou à la conciliation vie familiale et professionnelle, alors même qu'il constitue le pilier du sous-emploi.

En moyenne en 2004, près de 5 % des actifs étaient en situation de sous-emploi et dans huit cas sur dix il s'agissait de femmes³².

Les plus jeunes sont les plus touchées : entre 20 et 24 ans, 15,3 % des actives travaillent à temps partiel et souhaiteraient travailler plus, contre 4,5 % des hommes de cet âge.

Sans surprise, l'absence de qualification et l'origine étrangère constituent un facteur aggravant.

Le tableau ci-dessous confirme le tropisme féminin du sous-emploi.

Tableau 9 : Le sous-emploi¹ concerne essentiellement les femmes

	Ensemble des actifs occupés (milliers)	Actifs occupés en sous-emploi (milliers)	Répartition des actifs occupés en sous-emploi (%)	Taux de sous-emploi (%)
Ensemble	24 727	1 197	100,0	4,8
Moins de 25 ans	2 070	189	15,8	9,1
Entre 25 et 49 ans	16 636	795	66,4	4,8
50 ans et plus	6 021	213	17,8	3,5
Hommes	13 449	250	20,9	1,9
Moins de 25 ans	1 182	53	4,4	4,5
Entre 25 et 49 ans	9 017	155	13,0	1,7
50 ans et plus	3 250	41	3,4	1,3
Femmes	11 279	947	79,1	8,4
Moins de 25 ans	888	136	11,3	15,3
Entre 25 et 49 ans	7 619	640	53,5	8,4
50 ans et plus	2 771	172	14,4	6,2

¹ Le sous-emploi retenu ici porte sur les seules personnes à temps partiel.

Source : enquête emploi 2004, INSEE Première n° 1046, octobre 2005.

³² *Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes*, Séverine Arnault, INSEE Première n° 1046, octobre 2005.

Aux caractéristiques individuelles qui influent sur la probabilité de se trouver en situation de sous-emploi, s'ajoutent celles du type d'emploi occupé. Le secteur tertiaire concentre l'essentiel du sous-emploi et le taux de sous-emploi³³ est particulièrement élevé dans les fonctions d'entretien et nettoyage (28 %), de soins aux personnes (17 %) ou d'employés du commerce (14 %).

Sous-emploi rime enfin souvent avec fragilité et précarité et encore plus lorsqu'il s'agit d'une femme : 23 % des femmes en CDD sont en situation de sous-emploi contre 13 % des hommes. De tels liens sont également aggravés dans les collectivités ultra-marines en relation avec les taux très élevés de chômage que connaissent ces territoires.

Ainsi pour Margaret Maruani³⁴ « *la question n'est pas tant de savoir si le temps partiel a été choisi un peu, beaucoup ou pas du tout, mais d'en voir les conséquences. Au fil des ans, le travail à temps partiel est devenu la figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail. Il est également devenu le moteur du sous-emploi et de la pauvreté laborieuse* ».

On observe de fait un cumul des handicaps liés aux temps partiels les plus courts : ce sont à la fois les moins rémunérateurs et ceux qui offrent le moins de perspectives en termes de passage à temps plein ou d'allongement de la durée de travail.

Et si la résignation au temps partiel sur longue période apparaît plus forte chez les femmes que chez les hommes, la tolérance sociale face au sous-emploi féminin apparaît également beaucoup plus élevée.

2. Temps partiel dans la fonction publique

Fin 2005³⁵, 232 000 agents civils de l'État travaillaient à temps partiel dont 172 000 fonctionnaires volontaires et 60 000 non titulaires employés à temps incomplet sans toujours l'avoir choisi. Parmi les agents titulaires à temps partiel, 28 000 bénéficiaient d'une cessation progressive d'activité (CPA) en 2005.

Hormis cette forme particulière, le temps partiel concerne essentiellement les femmes : 18 % d'entre elles travaillent à temps partiel contre 4 % des hommes. Elles occupent ainsi 84 % des postes à temps partiel (hors CPA). Le déséquilibre homme/femme est moins marqué pour les agents en CPA, puisque 30 % de ces postes sont occupés par des hommes.

La part des femmes à temps partiel est très élevée dans les ministères de l'Économie mais aussi du Travail et de la solidarité, respectivement 30 % et 27 %.

³³ Le taux de sous-emploi se définit comme le nombre de personnes en sous-emploi rapporté à l'ensemble des actifs ayant un emploi.

³⁴ Audition devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social le 12 septembre 2007.

³⁵ *Rapport annuel fonction publique, faits et chiffres 2006-2007.*

Plus du quart des femmes occupant un poste de catégorie B ou C est à temps partiel. Cette proportion fléchit à 18 % pour les cadres. La modalité privilégiée est le 80 % (près des trois-quarts des agents concernés), soit une journée d'absence par semaine.

En 2005, 45 % des agents à temps partiel choisi avaient entre 30 et 45 ans. Cette proportion passe à 60 % si on considère les 30-45 ans.

La principale caractéristique du travail à temps partiel des femmes dans la fonction publique réside dans le choix³⁶, assorti de réversibilité, effectué par les intéressées, même si là comme ailleurs des contraintes externes (temps de transport, difficultés de gardes d'enfants...) entrent en jeu. En revanche, les agents non titulaires recrutés à temps incomplet sont dans une situation voisine de celle des salariées du secteur privé.

3. Temps partiel des cadres

En 2005, près de 10 % des cadres travaillaient à temps partiel. C'était le cas d'une femme sur cinq appartenant à la catégorie cadres et professions intellectuelles supérieures.

C'est dans la fonction publique que l'on trouve le taux le plus élevé de femmes cadres à temps partiel (18 % contre 2 % d'hommes). Dans le secteur privé, leur part est de 13 % (contre 1,8 % d'hommes) dans la catégorie ingénieurs et cadres techniques. Ce taux est légèrement moindre pour la catégorie cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (environ 12 % contre un peu plus de 2 % d'hommes). Il s'agit d'un temps partiel long de 4 jours à 4 jours et demi par semaine.

Toutefois, ce choix entraîne presque automatiquement un ralentissement dans le déroulement de la carrière des intéressées et des difficultés démultipliées pour accéder à des postes de responsabilité sans, au demeurant, que leur charge de travail soit considérablement diminuée.

En outre, la culture de la disponibilité de tous les instants fondée sur l'amalgame présence = résultat, qui prévaut largement dans la plupart des entreprises et administrations françaises, aggrave la pénalisation.

Dans une précédente communication³⁷, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes a dénoncé les pratiques organisationnelles et les politiques de gestion de carrière qui portent préjudice aux femmes. Et dès lors que la performance continue de se mesurer préférentiellement en temps de présence plutôt qu'en efficacité, la femme est lésée et celle à temps partiel encore plus.

³⁶ Le temps partiel est de droit et automatiquement accordé à l'agent qui en fait la demande en raison de la survenance de certains événements familiaux. En revanche, le recrutement direct de fonctionnaires à temps partiel est interdit, sauf dans la fonction publique territoriale.

³⁷ *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité*, communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social présentée par Mme Monique Bourven, janvier 2007.

TITRE II
TEMPS PARTIEL CHOISI
ET TEMPS PARTIEL SUBI

CHAPITRE I

UNE APPRÉCIATION DÉLICATE ET UNE DIFFÉRENCIATION COMPLEXE

Tous ceux, sociologues ou économistes, qui ont approfondi ces notions de temps partiel choisi ou subi se rejoignent sur la nécessaire précaution qui doit s'appliquer à leur usage et à leur opposition, tout au moins à une distinction tranchée. La frontière est en effet souvent floue entre l'une et l'autre catégorie de temps partiel et les qualificatifs de « choisi », « contraint » ou « subi » ne rendent pas toujours compte de la complexité des situations, de leur évolution dans le temps, des compromis acceptés et de l'intervention dans la décision de l'intéressée de facteurs extérieurs à l'emploi.

I - UNE DIFFICULTÉ SÉMANTIQUE

Le terme de travail à temps partiel « choisi » paraît renvoyer à une image exclusivement positive alors que les femmes effectuent ce choix dans un environnement social existant. Certaines préféreraient travailler à plein temps si des modes de garde plus nombreux et de qualité pour les enfants, une prise en charge adaptée des personnes âgées dépendantes ou handicapées leur permettaient, ou si un partage des charges familiales plus équitable entre conjoints existait.

Par ailleurs, « *un travail à temps partiel, même d'embauche, acceptable à un moment donné, ne l'est plus forcément lorsque la situation personnelle du salarié s'est modifié* »³⁸.

Nombre de plans sociaux ont en outre inclus ce « choix » à l'adresse de leurs salariés, en particulier féminins, pour éviter des licenciements. De plus, pour Margaret Maruani³⁹ « *les pressions ne sont pas uniquement d'ordre économique ou domestique. Elles sont également – et fortement – idéologiques : le travail à temps partiel a été construit de toutes pièces comme la forme d'emploi idéale pour les femmes et l'idée de choix est implicitement inscrite dans sa définition* ».

L'expression temps partiel « subi » correspond encore, quant à elle, à une image essentiellement négative et traduit le fait que trop de femmes acceptent, faute de mieux, un emploi à temps partiel tout en souhaitant travailler plus voire, pour une bonne part d'entre elles, à temps plein.

³⁸ *Le travail à temps partiel*, délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale, octobre 2003-juillet 2004, rapport déjà cité.

³⁹ Audition devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social le 12 septembre 2007.

En tout état de cause, **un critère de différenciation plus pertinent paraît résider dans l'origine de la décision**. Si celle-ci émane de l'intéressée, on peut, en dépit des contraintes susceptibles de peser sur le choix, estimer qu'il y a volonté de travailler à temps réduit. Si c'est l'employeur qui l'impose, c'est le plus souvent lié à du sous-emploi assorti de fortes rigidités d'aménagement du temps.

II - UNE DIFFICULTÉ STATISTIQUE

A - LA DIFFÉRENCIATION SELON LE MODE D'ACCÈS

D'après l'enquête emploi en continu de l'INSEE, en 2005, 32 % des salariés déclaraient travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé d'emploi à temps complet : 37 % d'hommes et 31 % de femmes.

Dans ce cas, le temps partiel est une forme particulière d'emploi imposée au salarié par l'employeur au moment du recrutement.

L'enquête emploi du temps de l'INSEE réalisée tous les dix ans (la prochaine est prévue en 2008) permet une approche assez fine des situations puisqu'il est demandé aux salariés à temps partiel les raisons de ce type d'emploi.

Le tableau ci-dessous présente les réponses par genre, sachant que le temps partiel d'embauche regroupe celui qui est imposé dès le recrutement et celui résultant d'une transformation d'emploi précédemment à temps plein, souvent liée à un plan social. Le temps partiel « choix autre » correspond quant à lui à la motivation de salariés désirant se consacrer à un investissement hors travail autre que familial.

Il apparaît clairement que plus de la moitié des salariés de l'échantillon n'a pas choisi cette forme d'emploi et davantage encore les hommes que les femmes, l'effectif des premiers étant au demeurant nettement plus faible.

Le temps partiel « choisi » représente un peu plus de la moitié des temps partiels féminins dont les deux tiers pour s'occuper des enfants.

Tableau 10 : Catégories de temps partiel

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	%	Milliers	%	Milliers	%	Milliers
Temps partiel						
« d'embauche »	70	330	49	1 373	52	1 703
« choix enfants »	6	23	34	870	30	893
« choix autre »	24	117	17	470	18	587
Total	100	470	100	2 713	100	3 183

Source : Jennifer Bué (2002) d'après INSEE, enquête emploi du temps 1998.

B - UNE APPROCHE DE LA NOTION DE TEMPS PARTIEL SUBI

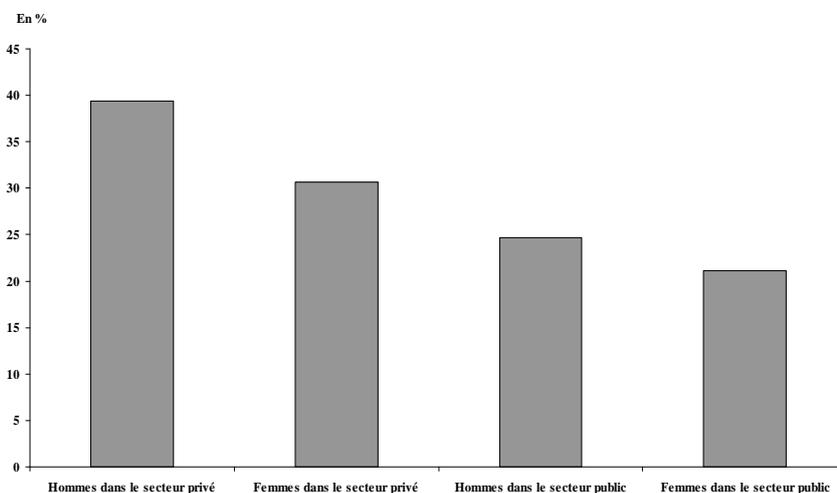
L'enquête emploi considère comme travailleurs à temps partiel subi les salariés qui déclarent vouloir soit passer à temps complet, soit travailler davantage.

La part de « temps partiel subi » correspond alors pour l'INSEE au nombre de personnes en situation de sous-emploi rapporté au nombre de personnes travaillant à temps partiel.

En 2005, parmi les salariés à temps partiel, 30 % déclaraient souhaiter travailler davantage dans leur emploi actuel ou en trouvant un autre emploi et correspondaient ainsi à cette définition.

Le temps partiel subi apparaît pour les femmes comme pour les hommes beaucoup plus fréquent dans le secteur privé que dans le secteur public, ainsi que le montre le graphique ci-après.

Graphique 9 : Parmi les salariés à temps partiel, pourcentage de salariés en situation de temps partiel « subi » selon le genre et le secteur d'activité en 2005



Source : INSEE, enquête emploi 2005, mission INSEE du Conseil économique et social.

Il apparaît par ailleurs que le taux de temps partiel subi est maximal chez les femmes de moins de 25 ans (44,7 %) et les hommes de 25 à 49 ans (44,5 %).

Tableau 11 : Le temps partiel subi en 2004

	Actifs à temps partiel (milliers)	Actifs en sous-emploi ⁽¹⁾ (milliers)	Taux de temps partiel (%)	Part de temps partiel subi (%)
Ensemble	4 109	1 197	16,6	29,1
Moins de 25 ans	450	189	21,7	41,9
Entre 25 et 49 ans	2 594	795	15,6	30,7
50 ans et plus	1 065	213	17,7	20,0
Hommes	713	250	5,3	35,0
Moins de 25 ans	146	53	12,4	36,3
Entre 25 et 49 ans	350	155	3,9	44,5
50 ans et plus	217	41	6,7	18,9
Femmes	3 396	947	30,1	27,9
Moins de 25 ans	304	136	34,2	44,7
Entre 25 et 49 ans	2 244	640	29,5	28,5
50 ans et plus	848	172	30,6	20,3

⁽¹⁾ Le sous-emploi retenu ici porte sur les seules personnes à temps partiel.

Source : *Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes*. Séverine Arnault. INSEE Première n° 1046, octobre 2005.

C'est dans les collectivités locales (qui offrent en particulier de nombreux contrats aidés à temps partiel) et chez les particuliers employeurs (où le travail au noir est notoire) que la part des femmes à temps partiel et la proportion de celles qui connaissent un temps partiel subi sont les plus élevées.

Les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et de la construction conjuguent une proportion d'emplois à temps partiel et de temps partiel féminin subi inférieure à la moyenne, à l'exception du secteur des industries agricoles et alimentaires où il est très important.

C'est dans le secteur tertiaire, sauf celui des activités financières, que l'emploi féminin à temps partiel est le plus souvent subi et particulièrement dans les secteurs des services aux entreprises, des services aux particuliers et du commerce (*cf.* tableau ci-après). Dans ces secteurs, le temps partiel est devenu la norme de gestion de la main d'œuvre pour certains emplois.

Lors de son audition, M. Jean-François Veysset, vice-président de la CGPME chargé des affaires sociales, a par ailleurs appelé les pouvoirs publics à un plus grand discernement en matière d'aides accordées à des entreprises qui multiplient les contrats à temps partiel à faible nombre d'heures, alors qu'elles pourraient mettre en place une autre organisation du travail.

La même vigilance devrait être appliquée à la lutte contre le travail dissimulé associé à certains emplois à temps partiel, qui porte préjudice au financement de la protection sociale et au salarié lui-même.

Tableau 12 : Le travail à temps partiel selon le genre et le secteur d'activité

	En pourcentage			
	Proportion de femmes à temps partiel	Temps partiel féminin subi	Proportion de salariés à temps partiel	Part des femmes parmi les salariés à temps partiel
Agriculture, sylviculture, pêche	31,3	15,6	14,1	59,9
Industrie	17,5	17,6	6,3	78,6
Industries agricoles et alimentaires	20,5	34,9	9,9	81,6
Industrie des biens de consommation	18,1	16	10,1	85,5
Industrie automobile	15,1	6	3,2	74,1
Industries des biens d'équipement	18,3	12,6	5,1	72,5
Industries des biens intermédiaires	14	2	4,3	80
Énergie	22,7	4,1	7,6	56,2
Construction	37	21	5,5	61,3
Tertiaire	33	31,1	21,7	84,2
Commerce	32	33,4	18,6	83,8
Transports	22,2	19,8	7,8	67,4
Activités financières	21,5	4,6	13,4	91,3
Activités immobilières	27,9	21,4	19,7	84,4
Services aux entreprises	27,1	35,5	14,7	76,4
Services aux particuliers	54,2	39,2	41,9	82,6
Éducation, santé, action sociale	30,9	28,9	26,2	88,9
Administration et activités associatives	32,8	27,2	19,6	84,2
Ensemble	31,4	30,1	17,9	83,1

Lecture : dans les services aux entreprises, 27,1 % des femmes sont à temps partiel, 35,5 % d'entre elles sont à temps partiel subi.

Champ : ensemble des salariés à temps partiel.

Source : enquête emploi en continu 2005, INSEE.

A *contrario*, il convient aussi de souligner la difficulté de conciliation entre la demande de certains salariés d'un plus grand nombre d'heures de travail et le souhait de souplesse des entreprises lié à leurs besoins. Ainsi le désir de travailler plus des premiers ne signifie pas forcément être prêt à accepter une flexibilité accrue des horaires.

Dans le même temps, des études qualitatives⁴⁰ montrent que lorsque les salariés qui travaillent selon des horaires atypiques ont la possibilité d'en choisir le mode d'organisation, ils en sont moins insatisfaits.

Une telle adaptation qualitative est à rechercher et encourager tant elle influence la satisfaction des intéressés, parfois même plus fortement que la quantité de travail. Nous en préciserons les modalités envisageables dans le titre III.

⁴⁰ *Temps partiels des femmes : entre « choix » et contraintes*, Jennifer Bué, février 2002, étude précédemment citée.

CHAPITRE II

VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE : UNE CONCILIATION SEXUÉE

La France conjugue un taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans de plus de 85 % et un indicateur conjoncturel de fécondité de deux enfants par femme en 2006. Ces résultats sont à mettre au crédit d'une politique familiale qui permet aux femmes de pouvoir envisager de continuer à travailler après une maternité.

Ceci étant, au-delà de ce panorama général positif, force est de constater que la charge de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pèse essentiellement sur les mères : ce sont elles qui s'arrêtent de travailler pour prendre un congé parental, ce sont elles 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. Plus de vingt ans après la première loi sur l'égalité professionnelle, il continue d'influer sur les trajectoires de carrière des unes et des autres.

I - UN PARTAGE DES TEMPS INÉGAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les rôles masculins et féminins demeurent nettement différenciés : si la naissance d'un enfant ne modifie guère l'activité professionnelle des pères, 40 % des mères font état d'un changement de situation. Les interruptions temporaires ou la réduction du temps de travail sont plus fréquentes au deuxième ou au troisième enfant qu'au premier. Les femmes les mieux insérées sur le marché du travail et celles en situation monoparentale ou ayant un conjoint au chômage, interrompent ou diminuent le moins leur activité professionnelle. Les moins diplômées, les plus précaires ou celles ayant un conjoint actif sont en revanche plus nombreuses à cesser de travailler⁴¹.

Toutefois, la moitié des femmes qui s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant déclarent qu'elles auraient souhaité continuer, si leurs conditions d'horaires de travail, de garde des enfants et la répartition des tâches au sein du ménage avaient été autres⁴².

⁴¹ Ariane Pailhé et Anne Solaz. *Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes*, Population et sociétés n° 426, septembre 2006, bulletin mensuel de l'INED.

⁴² Dominique Méda, Marie-Odile Simon, Marie Wierink, *Pourquoi certaines femmes s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant ?*, Premières informations et premières synthèses, n° 29-2, DARES 2003.

Même parmi les bénéficiaires du Complément de libre choix d'activité (CLCA⁴³) qui apporte, à un niveau attractif, une compensation financière à l'arrêt ou à la réduction d'activité, pour 4 allocataires sur 10, il s'agit d'un choix par défaut, lié à des difficultés d'organisation alors même qu'elles auraient aimé continuer à travailler.

Il est vrai que, dans le secteur privé, le retrait temporaire du marché du travail se paye effectivement cher puisqu'on observe qu'à niveau de formation comparable, les femmes qui ont bénéficié de l'APE jusqu'aux trois ans de leur enfant et sont de nouveau actives occupent des postes moins qualifiés et ont des conditions d'emploi moins favorables (davantage de temps partiels courts et subis ou de CDD) que celles qui sont restées en poste.

A - LA PLUPART DES FEMMES NE CONCILIENT PAS, ELLES CUMULENT SOUS TENSION

L'enquête emploi du temps de l'INSEE réalisée en 1999 a analysé le partage du temps privé entre les deux membres du couple et le déséquilibre constaté ne s'est semble-t-il guère amélioré.

La répartition traditionnelle des charges imprègne toujours largement les comportements et les évolutions sur ces questions demeurent très lentes. **Et même au sein des jeunes couples, des logiques de reproduction de rôles sociaux et conjugaux semblent encore bel et bien à l'œuvre** puisqu'il ressort d'une récente enquête du Céreq, concernant des jeunes couples ayant terminé leur formation initiale en 1998⁴⁴, que parmi les jeunes femmes toujours en couple, 25 % de celles qui déclarent à la fois gagner au moins autant d'argent, travailler au moins autant de temps et rentrer le soir en même temps ou plus tard que leur conjoint, assurent tout de même l'essentiel des tâches domestiques, mais seuls 8 % des jeunes hommes qui sont moins bien rémunérés et ont un temps de travail moins long que leur conjointe disent réaliser l'essentiel de ces tâches.

La même enquête révèle en outre que l'arbitrage effectué par un certain nombre de mères au détriment de leur investissement professionnel comporte une part de risque en cas de séparation. En effet, au terme de la septième année de vie active, 30 % des mères séparées sont sans emploi et seules 54 % ont un emploi à temps plein. Nous reviendrons sur cette question dans le chapitre III du présent titre.

⁴³ Le Complément de libre choix d'activité (CLCA) a succédé à l'Allocation parentale d'éducation (APE) pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004.

⁴⁴ Enquête Génération 98, regards sur le parcours professionnel et la situation familiale, *Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrière*, CERREQ, Bref n° 241, mai 2007.

Il apparaît que les activités domestiques et plus encore les activités parentales restent l'apanage des femmes. Certaines ont sans doute une part de responsabilité dans cet état de fait, jugeant moins efficace l'intervention de leur conjoint dans ces domaines. Toujours est-il que les mères d'enfants de moins de 15 ans consacrent en moyenne environ 1 heure 30 par jour au temps parental et les pères 30 minutes, soit trois fois moins. Quant aux autres activités domestiques, les mères en couple y consacrent en moyenne 4 heures par jour contre 2 heures pour les pères dans la même situation. L'institution depuis le 1^{er} janvier 2002 d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs non fractionnables, que les deux tiers des pères utilisent désormais, ouvre dans cette répartition une parenthèse vite refermée. En effet, si les pères bénéficiaires montrent une plus forte implication dans les tâches familiales et domestiques durant ces onze jours, déclarant y consacrer un temps dédié double de celui précédant la naissance, quatre à six mois plus tard ils n'ont pas à la maison un comportement significativement différent des pères qui n'ont pas pris ce congé ! Par ailleurs, alors que les hommes jouissent d'une véritable alternance entre jours travaillés et jours de repos, les journées sans activité professionnelle des femmes sont quasiment aussi longues que celles où elles travaillent. Le rapport au temps est donc incontestablement sexué et **le temps de « hors travail » représente pour les femmes actives une part importante de temps contraint comparativement à celui des hommes.**

De plus, il semble bien que le temps libre dégagé par un travail à temps partiel ou par l'utilisation d'une RTT soit reporté par les femmes sur les activités domestiques, renforçant ainsi le clivage hommes/femmes.

Concrètement, le travail à temps partiel est loin d'alléger le temps global de travail des mères de famille, y compris de celles qui le « choisissent » : parce que les horaires des emplois occupés sont souvent très mal commodes et aussi parce que les femmes concernées reprennent en charge des tâches précédemment « sous-traitées » à l'extérieur (ménage, garde des enfants...) ou partagées avec le conjoint. Ainsi que le résume Marie Duru-Bellat : « *En fait, le temps partiel libère du temps... pour la famille et non pour la femme. Il constitue donc une façon de concilier emploi des femmes et division du travail entre les sexes et consacre la priorité que les femmes, de fait, doivent donner à leur famille et partant le caractère secondaire, contingent, de leur emploi par rapport aux contraintes de leur rôle familial* »⁴⁵.

On perçoit bien là la pesanteur des normes sociales fondées sur une double conviction encore profondément ancrée dans la mentalité collective : « *le travail des hommes est évident, celui des femmes est contingent* » mais aussi « *le travail des femmes est contraire à l'intérêt de l'institution familiale* ».

⁴⁵ *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ?* Marie Duru-Bellat, L'Harmattan, mars 2007.

B - LA CONCILIATION TRAVAIL/FAMILLE : ENJEU D'UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Parmi les constats et informations qui ressortent des nombreuses analyses et enquêtes sur la problématique de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, il est intéressant de mettre en exergue quelques éléments significatifs susceptibles d'orienter les politiques publiques.

Tout d'abord, globalement, dans l'ensemble des foyers comptant de jeunes enfants, l'implication des mères dans leur prise en charge, y compris de celles qui travaillent à temps complet, apparaît quantitativement très importante et davantage encore dans les foyers modestes que dans les foyers financièrement les plus favorisés.

Par ailleurs, 80 % des enfants de moins de 7 ans et demi dont les parents travaillent ont au moins l'un des deux concerné par des horaires de travail irréguliers ou décalés (le matin avant 8 heures, le soir après 19 heures)⁴⁶.

Ce sont les travailleurs indépendants, les femmes cadres et les employées de commerce qui déclarent éprouver le plus de difficultés de conciliation du fait d'horaires de travail lourds et/ou atypiques.

Quant aux diverses formes de répartition des tâches familiales dans les couples, une récente étude⁴⁷ révèle une évolution positive ou tout au moins un espoir qu'il convient de conforter. Si, dans plus d'un cas sur deux, les tâches continuent d'être principalement assumées par les femmes, avec ou sans mobilisation de services extérieurs, d'autres configurations, moins fréquentes, peuvent être mises en évidence : elles se caractérisent par un partage plus équilibré entre les conjoints et ce d'autant plus qu'ils appartiennent aux mêmes catégories socio-professionnelles et ont des revenus identiques.

Mais surtout, si au regard de la répartition des tâches domestiques et parentales, les mères qui font tout ou presque se déclarent les moins satisfaites, c'est également le cas des pères n'assumant en particulier aucune activité relative aux enfants. En revanche, les conjoints les plus satisfaits sont ceux qui partagent les tâches.

Un tel constat incite à tout mettre en œuvre afin de permettre aux deux parents de s'investir également dans le travail et dans la prise en charge des enfants, sans que l'appartenance à l'un des deux sexes ne les prédestine à une voie particulière.

Différentes mesures doivent être conjuguées pour parvenir à cet objectif. Les dispositifs appliqués dans les pays nordiques, en particulier en Suède, apportent un éclairage sur les avantages mais aussi les limites de certaines solutions.

⁴⁶ Sophie Bressé, Blanche Le Bihan et Claude Martin, *La garde des enfants en dehors des plages horaires standard*, DREES, Études et résultats n° 551, janvier 2007.

⁴⁷ Denise Bauer, *Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples*, DREES, Études et résultats n° 570, avril 2007.

II - TRAVAIL DES MÈRES ET « MODÈLES NORDIQUES »

Les pays d'Europe du Nord, notamment la Suède, le Danemark et la Finlande, sont plus en avance que ceux de l'Europe du Sud, dont la France, en matière d'égalité entre hommes et femmes. Rappelons que les suédoises en particulier jouissent de droits civils et politiques depuis les années vingt : elles ont acquis le droit de vote en 1921, l'égalité de statut entre époux a été prononcée dès 1929 et elles ont accédé à la fin du XIX^e siècle et dans les mêmes conditions que les garçons à l'éducation et à l'enseignement supérieur.

La Suède fait surtout figure de « pays pilote » dans la mise en œuvre d'une relation entre travail et droits sociaux qui autorise et développe pour toutes et tous l'accès à des droits propres et individualisés. Ainsi, les charges éducatives y sont, de longue date, considérées comme une responsabilité partagée entre les pères et les mères d'un côté, entre les parents et l'État de l'autre, ce dernier étant aussi le garant du droit de l'enfant au bien-être et à l'éducation.

Le grand principe qui fonde les modèles nordiques est que le rôle des femmes dans la société passe à la fois par la maternité et par l'engagement professionnel et que la collectivité doit les aider pour qu'elles n'aient pas à faire un choix.

A - DESCRIPTIF DU MODÈLE SUÉDOIS

Ce modèle prévaut avec quelques variantes dans les autres pays scandinaves, la Suède se distinguant par la longueur et le niveau de rémunération élevé du congé parental.

Dans ce pays, des formes d'emploi à temps partiel ont été mises en place dès les années 1960 pour faciliter l'accès des mères, jusque là inactives, au salariat. Puis a été créé, en 1974, un congé parental rémunéré en proportion du salaire qui permet aux parents de suspendre leur activité professionnelle à la naissance d'un enfant, tout en étant certain de retrouver leur emploi. Ce congé parental s'adresse théoriquement tant au père qu'à la mère considéré(e) actif(ve) pendant toute sa durée. Il peut être pris de manière continue ou non, l'allocation parentale pouvant être différée ou étalée jusqu'aux huit ans de l'enfant. Il est utilisable de façon très souple par jour et même fraction de journée. Sa durée a été progressivement allongée de 6 mois en 1974 à seize actuellement, soit 480 jours. Sur les 240 jours auxquels chacun a droit, 180 peuvent être transférés à l'autre parent, 60 jours étant exclusivement réservés à chacun des deux afin d'inciter les pères à prendre au moins une partie de ce congé.

L'allocation parentale représente 80 % du salaire antérieur brut pendant 390 jours⁴⁸. Une indemnité journalière fixe d'environ 7 euros est versée pour les 90 jours restants. L'allocation, imposable, ouvre droit aux congés et aux points retraites.

Enfin, chaque parent peut bénéficier d'un congé parental temporaire rémunéré sur la même base (jusqu'à 60 jours par enfant et par an) lorsqu'un enfant (de moins de 12 ans) est malade.

Bien que la proportion de pères parmi les bénéficiaires de l'allocation parentale ne cesse d'augmenter (elle atteignait 40 % en 2001), la durée du congé qu'ils prennent reste très faible. Le congé parental concerne donc essentiellement les mères qui prennent 86 % des jours de congé disponibles sur des périodes de plus en plus longues⁴⁹.

L'offre de modes d'accueil et de garde des enfants constitue le second pilier de ce dispositif. Aucune structure d'accueil n'est prévue pour les enfants de moins de un an. Les structures préscolaires publiques sont destinées aux enfants de 1 à 5 ans, mais l'offre de garde n'est réellement effective que pour les enfants âgés de un an et demi.

En 2006, 60 % des enfants de 1 à 2 ans, 86 % des enfants de 3 à 5 ans et 77 % des enfants de 6 ans (une partie des enfants de 6 ans est déjà scolarisée) fréquentaient un service d'accueil en Suède. Ceux-ci sont principalement financés par les fonds publics et fournis par les communes. Le coût varie en fonction des revenus des parents et de la durée de présence de l'enfant.

Les sommes consacrées à la politique d'aide aux familles par les pays scandinaves sont bien évidemment élevées : plus de 2 % du PIB en Suède et au Danemark, 1,6 % en Finlande. Cela se répercute sur les taux d'imposition qui sont parmi les plus élevés du monde.

B - UNE RÉUSSITE EN TERMES DE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES...

La politique familiale suédoise forme un ensemble cohérent de mesures facilitant l'organisation de la vie quotidienne des parents de jeunes enfants. Toutefois, la réalisation du modèle égalitaire de relations entre hommes et femmes que poursuivaient ses initiateurs demeure incomplète. **Le temps parental reste inégalement réparti entre pères et mères et a abouti à une homogénéisation du comportement d'activité des mères.**

⁴⁸ À titre indicatif, en 2000, le congé parental était rémunéré à 100 % du salaire brut antérieur au Danemark, à 80 % en Suède, avec un plafond élevé puisqu'il concerne environ 10 % des pères et 4 % des mères en congé, et à 70 % en moyenne en Finlande où il n'y a pas de plafond mais une compensation plus limitée pour les tranches supérieures de salaires (40 % et 25 %).

⁴⁹ Céline Marc-Hélène Zajdela, *Articuler travail et famille en France et en Suède*, Connaissance de l'emploi n° 28, mars 2006, publication du Centre d'études de l'emploi.

Ainsi, la grande majorité d'entre elles travaillent à plein temps jusqu'à la naissance du premier enfant puis, en l'absence de structure de garde, prennent un congé parental d'un an minimum et exercent ensuite leur activité à temps partiel (avec des durées généralement longues autour de 25-30 heures hebdomadaires) au moins jusqu'à la scolarisation du dernier enfant.

Le soutien apporté par les pouvoirs publics à l'accueil des enfants permet donc incontestablement aux mères de se maintenir sur le marché du travail et d'avoir les taux d'emploi les plus élevés en Europe : celui-ci est en Suède de 76 %, proche de celui des hommes (80 %) ⁵⁰.

Le modèle social nordique n'a pas été remis en cause lors de la dégradation de la situation économique qui a affecté les pays scandinaves au début des années quatre-vingt-dix. Toutefois, l'accent mis sur la garde parentale, en dépit des mesures incitatives pour les pères, a eu pour effet d'allonger les temps passés hors travail pour les mères, creusant ainsi les inégalités entre femmes et hommes. Qui plus est, les travaux de Sara Brachet ⁵¹ montrent que la hausse du nombre de jours de congés parentaux pris par ces derniers ne signifie pas une prise en charge proportionnelle des enfants. En effet, ces jours sont fréquemment pris par les pères pendant les périodes de vacances ou autour des week-ends : ce sont alors des moments qu'ils passent en famille, aux côtés des mères. Celles-ci au contraire pendant leurs congés sont beaucoup plus souvent seules avec le ou les enfants.

C - ... AU PRIX D'UNE SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE ACCENTUÉE

La ségrégation sexuée du marché du travail suédois demeure une des plus élevée des pays occidentaux. Il apparaît en effet que la moitié des mères suédoises se concentrent dans trois professions contre une dizaine en France (cf. titre I, chapitre I).

À titre indicatif, 30 % des mères suédoises sont regroupées dans le secteur d'activité des personnels soignants et assimilés. C'est également la profession qui regroupe le plus de mères françaises, mais elles ne sont que 14 %.

Par ailleurs, **presque trois quarts des mères suédoises travaillent dans le secteur public** contre un peu plus du tiers en France. On ne peut attribuer cette disproportion à l'importance que revêt le secteur public en Suède. En effet, l'écart enregistré entre les mères et les pères employés dans ce secteur est de 35 points en Suède contre un peu moins de 9 points en France ⁵².

⁵⁰ Source : Eurostat 2002. La même année, le taux d'activité des femmes françaises était de 62 % contre 74,5 % pour les hommes, mais avec un taux de chômage important (9,8 % pour les Françaises contre 4,4 % pour les Suédoises).

⁵¹ Sara Brachet, *Genre, parentalité et congé parental en Suède*, thèse pour le doctorat de démographie, Université de Nanterre, 2004.

⁵² Céline Marc et Hélène Zajdela, *Articuler travail et famille en France et en Suède*, mars 2006, publication déjà citée.

La politique de conciliation se devant d'être exemplaire dans le secteur public, les femmes s'y sont dirigées préférentiellement, mais s'y sont aussi retrouvées enfermées dans des emplois peu payés. L'écart salarial entre hommes et femmes a ainsi cessé de se resserrer dans les années 1990 et s'il s'était précédemment réduit pour les moins qualifiées, il s'est au contraire accru pour les plus qualifiées, si bien que les mères diplômées qui, une fois leurs enfants scolarisés, ont tendance, ces dernières années, en Suède comme au Danemark, à reprendre un travail à plein temps, se heurtent très vite au plafond de verre.

Enfin, la proportion des mères suédoises employées dans des professions féminisées est toujours plus élevée que la proportion de mères françaises. Céline Marc et Hélène Zajdela ont également mis en évidence dans leur analyse comparative qu'en Suède le lien entre le temps partiel et la ségrégation horizontale est indéniable : la probabilité d'être dans une profession féminisée à 80 % pour une mère travaillant à temps partiel est plus de 60 % supérieure à celle d'une mère qui travaille à temps complet. En France, ce lien est non significatif : la ségrégation professionnelle n'est pas corrélée avec le recours au temps partiel.

Ces résultats confirment que la politique familiale suédoise, en provoquant des arrêts longs d'activité et des modulations du temps de travail, a des conséquences importantes sur les carrières des mères. Celles-ci se font surtout dans des emplois protégés et à faible concurrence masculine.

La réussite du modèle suédois quant à l'articulation entre vie familiale et professionnelle des parents mérite donc d'être nuancée. Le fort taux d'emploi féminin est assorti d'une forte discrimination sur le marché du travail (secteurs d'activité, professions, profils de carrière...). En outre, si légalement la situation des mères de famille apparaît bien prise en compte à travers l'importance et la souplesse des congés parentaux, ceux-ci, combinés avec l'organisation des modes de garde des enfants, conduisent de fait les femmes à moduler leur temps de travail pour concilier vie professionnelle et vie familiale.

En dépit de l'idéal d'égalité entre les sexes qui inspirait ses initiateurs, la conciliation continue de se conjuguer essentiellement au féminin et la clé de voûte du système est le temps partiel des mères.

Ainsi concluent Céline Marc et Hélène Zajdela « *En Suède, le temps partiel des mères est choisi en ce sens qu'il n'est pas contraint par des tensions sur le marché du travail. Mais la conciliation des vies familiale et professionnelle le rend inéluctable. Le véritable choix est sociétal : dès qu'elle a des enfants, la femme se doit de moduler son temps de travail pour pouvoir s'en occuper dans la sphère familiale. Le congé parental le lui permet et la structure des modes de garde l'y oblige. La société verrait d'un très mauvais œil les femmes qui ne prendraient pas le congé parental* »⁵³.

⁵³ De fait, toutes les mères y ont recours, mais les pères qui le souhaitent sont généralement mal vus par leur employeur.

CHAPITRE III

UN DÉNOMINATEUR COMMUN : UN FREIN À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET UN RISQUE DE PRÉCARITÉ

Il est établi que les caractéristiques des emplois mais aussi les trajectoires entre les différentes formes d'emploi ou de sous-emploi jouent un rôle majeur dans la précarité. À cet égard, la relation irrégulière ou discontinue au marché du travail que connaissent de nombreuses femmes se reflète dans le montant de leurs salaires et in fine dans le niveau de leurs pensions de retraite. Et si un temps partiel transitoire dans le cycle de vie professionnelle n'est pas en tant que tel un facteur de précarité, il est en revanche toujours synonyme de moindre développement de carrière et souvent d'une plus grande dépendance financière du conjoint, source de difficultés lors d'une éventuelle séparation.

« Si le temps partiel contraint permettait d'accéder au temps plein, si les emplois à durée limitée permettaient d'accéder aux emplois stables, si la faible qualification pouvait être surmontée par la formation professionnelle et l'évolution vers d'autres métiers, on s'interrogerait moins sur la précarité »⁵⁴ et les inégalités de genre persistantes sur le marché du travail en seraient considérablement atténuées.

I - TEMPS PARTIEL ET SALAIRES

A - LA MOITIÉ DES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL PERCEVAIT EN 2006 UN SALAIRE MENSUEL NET DE 764 EUROS

En 2002, l'écart entre les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes était de 25,3 %, soit à peine un point de moins qu'en 1990. Cette « panne » n'est pas spécifique à la France, le même phénomène étant constaté dans la plupart des autres pays d'Europe, y compris les plus avancés dans la lutte contre les discriminations comme la Suède ou le Danemark⁵⁵.

⁵⁴ *La précarité des femmes sur le marché du travail*, Françoise Milewski, Lettre de l'OFCE n° 263, 30 juin 2005.

⁵⁵ *L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ?* Dominique Meurs et Sophie Ponthieux, Économie et statistique n° 398-399, 2006.

NB : l'étude s'arrête en 2002 pour des raisons d'homogénéité des données. Selon les enquêtes effectuées ultérieurement, l'écart des salaires horaires est resté stable de 2003 à 2005. Il est donc peu probable qu'un resserrement significatif des salaires mensuels se soit produit depuis la fin de la période étudiée.

Quelle que soit l'année considérée au cours de cette décennie, **75 % de l'écart des salaires provient des différences de structures des emplois, le facteur le plus important étant la durée du travail.** Cette dernière et surtout le temps partiel explique 12 % d'écart entre les salaires féminins et masculins, soit presque la moitié de l'écart total. Les caractéristiques des emplois (profession, secteur...) sont responsables d'un décalage de 8,5 %.

Rappelons que les écarts de salaire évalués en moyenne ne rendent compte que d'une facette de l'inégalité entre hommes et femmes. La place des femmes dans la hiérarchie des salaires en constitue une autre composante.

Faisant référence aux travaux de Pierre Concialdi, Sophie Ponthieux et Christel Colin sur les bas salaires, Margaret Maruani lors de son audition devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes a précisé qu'**en France aujourd'hui 3,4 millions de personnes travaillent pour un salaire inférieur au SMIC mensuel, dont 80 % de femmes. Et 80 % des personnes percevant des bas salaires exercent leur activité à temps partiel.**

Au total, l'emploi à bas salaire et à temps partiel représente près de 20 % de l'emploi salarié des femmes et 3 % de l'emploi salarié des hommes.

La moitié des salariées à temps partiel déclaraient⁵⁶ en 2006 percevoir un salaire mensuel net, primes et compléments compris, inférieur à 764 euros. Il est en moyenne globalement de 871 euros par mois, contre 1 530 euros pour celles à temps complet. Les salaires des femmes à temps partiel sont beaucoup plus dispersés que ceux des salariées à temps complet. Cette plus forte dispersion tient surtout à des durées hebdomadaires du travail moins homogènes. La faiblesse des salaires à temps partiel est bien sûr liée aux courtes durées et au type d'emploi, le temps partiel, essentiellement subi, étant particulièrement répandu dans des emplois peu qualifiés et dans des professions peu rémunérées.

Margaret Maruani relève ainsi que parallèlement à la croissance du travail à temps partiel, on voit se profiler un processus de paupérisation : le développement d'une frange de salarié(e)s pauvres ni chômeurs, ni exclus, ni assistés, mais qui travaillent sans parvenir à gagner leur vie. « *Dans la nébuleuse des travailleurs pauvres, la prépondérance féminine est patente, mais l'oubli du sexe de l'emploi qui caractérise la plupart des analyses économiques laisse pantois* ». Dilués dans les revenus des ménages, les bas salaires féminins deviennent moins visibles et n'appellent pas de réflexions, ni de politiques publiques spécifiques. Le salaire d'appoint de Mme Gagnepetit fait l'objet d'une tolérance sociale puisqu'elle est mariée avec M. Gagnepain, sauf que toute rupture (chômage du principal apporteur de ressources, divorce, veuvage...) la précipite très vite dans la précarité.

⁵⁶ Les données sur les salaires et primes sont issues de l'enquête emploi en continu de l'INSEE et reposent donc sur les déclarations des salariés. Il s'agit de la rémunération totale mensuelle nette (primes et compléments mensuels compris) perçue au titre de la profession principale des personnes interrogées.

B - LA QUESTION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES ET DE LEUR RÉMUNÉRATION

Les heures complémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée fixée par le contrat de travail et en deçà de la limite de la durée légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise. Selon le code du travail, elles ne peuvent être supérieures, au cours d'une semaine ou d'un mois, au dixième de la durée du travail prévue dans ce contrat. Par accord de branche étendu, elles peuvent toutefois être portées au tiers de cette durée. Dans ce cas, les heures complémentaires effectuées en-deçà des 10 % de la durée contractuelle sont rémunérées à taux normal et celles effectuées au-delà ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 %⁵⁷. Cette disposition traduit un accroissement de la flexibilité et renforce l'inégalité de traitement d'un(e) salarié(e) à temps partiel par rapport à un(e) salarié(e) à temps plein dont les heures supplémentaires, au-delà de la durée légale du travail, ouvrent droit à une majoration de salaire allant de 25 % à 50 %.

Afin d'éviter les abus, le code du travail (art. L 212-4-3) prévoit toutefois que lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un(e) salarié(e) à temps partiel a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, cet horaire doit être modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition de l'intéressé.

En cohérence avec ces dispositions et dans le double souci de ne pas inciter les employeurs à recourir davantage au temps partiel, tout en ouvrant le bénéfice des mesures de détaxation aux salarié(e)s concerné(e)s, la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat stipule que les heures complémentaires demandées à un(e) salarié(e) à temps partiel sont expressément exclues du bénéfice de la déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale.

⁵⁷ Des accords de branche peuvent prévoir des modalités plus favorables de rémunération des heures complémentaires. Le régime des heures complémentaires ne s'applique pas dans le cadre du temps partiel modulé sur l'année, les heures accomplies au-delà de la durée contractuelle étant compensées par les heures accomplies en deçà de cette durée. Toutefois, si la durée moyenne contractuelle est dépassée en fin d'année, la durée prévue dans le contrat est modifiée en conséquence.

Parallèlement, l'exonération d'impôt sur le revenu et la réduction de cotisations salariales ne seront applicables aux heures complémentaires accomplies de manière régulière que si elles ont été entièrement intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale fixée à six mois⁵⁸ (réduite, le cas échéant, à la durée restant à courir du contrat de travail si celle-ci est inférieure - cf. circulaire du 1^{er} octobre 2007 relative à la mise en œuvre de l'article 1^{er} de la loi du 21 août 2007). L'allègement de charges est ainsi lié à une incitation à l'allongement de la durée du travail prévue au contrat.

Il n'empêche que l'ensemble des exonérations introduites par cette loi conduit à s'interroger sur l'opportunité du maintien d'une distinction de rémunération entre heures supplémentaires et heures complémentaires.

Dans la pratique, il apparaît que les femmes embauchées à temps partiel (temps partiel subi) effectuent plus souvent des heures complémentaires que celles qui ont choisi cette modalité de travail. En effet, elles travaillent généralement dans des secteurs très utilisateurs d'heures complémentaires (tels la grande distribution) dans lesquels les durées de travail sont calculées au plus juste afin d'adapter la présence des salariés aux flux de clients. Elles refusent rarement de les faire, espérant ainsi obtenir un emploi de plus longue durée et une possibilité de promotion vers le temps complet.

Cependant, ces heures complémentaires sont fréquemment réalisées avec peu de délai de prévenance et elles se traduisent par une irrégularité de la durée du travail mais aussi du revenu⁵⁹.

II - TEMPS PARTIEL ET CARRIÈRE

Les termes de temps partiel et carrière ou évolution professionnelle apparaissent encore largement antinomiques, les obstacles à leur conciliation ayant de plus tendance à se renforcer mutuellement.

Le salaire est une fonction croissante de l'expérience professionnelle et une femme à temps partiel en accumule moins. Elle sera donc doublement pénalisée par une réduction d'activité, même temporaire. En outre, les activités à temps partiel offrent moins de possibilités de formation, a fortiori pour celles qui en auraient le plus besoin pour évoluer.

⁵⁸ L'utilisation régulière d'heures complémentaires aboutit, sauf refus du salarié, à une modification de l'horaire prévu au contrat. L'acceptation par le salarié de la modification de la durée du travail prévue au contrat aurait dû avoir pour conséquence, en matière fiscale, de considérer les heures effectuées en plus par le salarié à temps partiel comme des heures ordinaires n'ouvrant pas droit à exonération fiscale. Pour éviter cet écueil, la loi prévoit que l'exonération fiscale s'applique lorsque l'horaire contractuel aura été effectivement relevé à due concurrence des heures complémentaires régulières effectuées. Toutefois, une période minimale d'exécution du contrat au nouvel horaire est précisée.

⁵⁹ *Temps partiels des femmes : entre « choix » et contraintes*, Jennifer Bué, Premières synthèses n° 08-2, février 2002, étude précédemment citée.

A - UN FREIN AU DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES FEMMES CADRES

Une précédente communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes⁶⁰ a mis en évidence les fausses contraintes entraînant toutefois de vraies pénalisations liées à l'organisation du travail et à la promotion d'une culture de la disponibilité totale plutôt que d'une culture de résultats. Si quelques accords d'égalité professionnelle signés depuis la loi du 9 mai 2001 évoquent la question du temps partiel en précisant qu'il ne doit pas être source de retard dans l'évolution professionnelle et dans la carrière, on est très loin d'un consensus à cet égard.

De fait, **le passage à temps partiel entraîne presque automatiquement un ralentissement dans le déroulement de celle-ci et un accès aléatoire aux postes de responsabilités**. En effet, la période de temps partiel des femmes cadres se situe en général entre 30 et 40 ans, décennie déterminante pour le plan de carrière !

L'obtention d'un poste de management est quasiment impossible pour une femme cadre dont le temps partiel est inférieur aux 4/5^{èmes}. Dès lors, et en dépit de l'augmentation régulière de leur part dans l'ensemble de la catégorie, la proportion de femmes cadres d'entreprise occupant des postes à temps partiel reste très stable : 11 % des effectifs cadres féminins en 2002 comme en 1995.

B - UN MOINDRE ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE POUR LES MOINS QUALIFIÉES

Le taux d'accès global à la formation continue des salariés à temps partiel (plus de 82 % de femmes rappelons-le) est de 28 % contre 38 % pour les salariés à temps complet.

Toutefois, si pour les cadres ou les salariés exerçant une profession intermédiaire, être à temps partiel n'implique pas un moindre accès à la formation continue, tel n'est pas le cas pour les employés et les ouvriers.

Ainsi, lorsqu'ils sont à temps partiel, le taux d'accès à la formation professionnelle est inférieur de 10 points pour les employés administratifs d'entreprise, 6 points pour les personnels de services aux particuliers et les employés de la fonction publique, 4 points pour les employés de commerce et les ouvriers non qualifiés⁶¹.

⁶⁰ *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité*, communication rapportée par Mme Monique Bourven, déjà citée.

⁶¹ *Hommes et femmes salariés face à la formation continue - Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales*, CEREP, Bref n° 179, octobre 2001.

Et les contraintes familiales accentuent encore les disparités entre hommes et femmes. Ces dernières, lorsqu'elles travaillent à temps partiel, sont en effet peu enclines ou se heurtent à la réticence, voire au refus, de leur conjoint pour suivre des formations se tenant le plus souvent en fin de journée ou le week-end et impliquant une réorganisation de leur vie personnelle : 20 % des femmes salariées sont ainsi amenées à réorganiser leur vie personnelle afin de suivre une formation, contre 14 % de leurs homologues masculins.

Lors de son audition devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, M. Jérôme Bédier, président de la Fédération du commerce et de la distribution, a fait état d'accords d'entreprises prévoyant des dispositions pour faciliter l'accès des salariées à temps partiel à la formation et/ou prenant en compte de façon spécifique leurs contraintes familiales.

Les entreprises signataires se sont ainsi engagées à mettre en place les pratiques suivantes :

- organisation des stages au plus près des salariées afin de surmonter l'opposition du conjoint à un départ en formation qui suppose un déplacement et une absence ;
- instauration d'une prime de garde d'enfant par jour de formation ou attribution d'un chèque emploi service pour les salariées devant engager des frais exceptionnels pour suivre une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail ;
- amélioration de l'organisation des plannings et information des salariées dans des délais suffisants (minimum 15 jours) des dates des formations.

De même, le développement des Certificats de qualification professionnelle (CQP créés en 1998, 3 000 délivrés à ce jour) permet à des salariés guidés par des tuteurs, ayant souvent suivi le même parcours, de compenser leur faible niveau de formation initiale en acquérant des compétences reconnues par la branche professionnelle, qui leur permettront d'évoluer vers de nouveaux métiers au sein de l'entreprise et, pour ceux à temps partiel, d'accroître leurs chances de se voir proposer un contrat à temps complet.

Il semble toutefois qu'il serait utile d'engager dans les entreprises des actions d'information et de sensibilisation des intéressées elles-mêmes à la valeur ajoutée d'une formation qualifiante ou de la polyactivité expérimentée dans un certain nombre d'enseignes avec, à la clé, une augmentation de la durée des contrats. Celles-ci ont ainsi été surprises de la faiblesse du nombre des candidat(e)s à la polyactivité qui ne représentaient que 5 à 25 % de la population à temps partiel⁶².

⁶² Audition de M. Jérôme Bédier, président de la fédération du commerce et de la distribution, le 10 octobre 2007 devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social.

III - TEMPS PARTIEL ET PROTECTION SOCIALE

Dans son avis du 29 janvier 1997 sur *Le travail à temps partiel* rapporté par M. Jean-Louis Walter, le Conseil économique et social appelait de ses vœux la ratification par la France, dans les délais les plus rapides, de la Convention n° 175 sur le travail à temps partiel, adoptée par l'Organisation internationale du travail le 24 juin 1994. Cette convention n'a toujours pas été ratifiée à ce jour. Elle a pourtant le grand mérite de poser le principe d'une reconnaissance aux salariés à temps partiel de droits équivalents à ceux des salariés à temps plein.

Son article 6 stipule en particulier que *« les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable ; ces conditions pourront être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains ou par d'autres méthodes conformes à la législation et à la pratique nationales »*.

Or, en 2007, **un certain nombre de restrictions quant à l'accès aux droits perdurent au détriment des salariés les plus précaires.**

A - ASSURANCE CHÔMAGE

En l'état actuel de la réglementation, pour bénéficier du dispositif d'assurance chômage, il convient d'avoir effectué 910 heures de travail durant les 22 derniers mois, soit 10 heures 30 hebdomadaires. En dessous de ce seuil, une personne perdant son emploi ne sera pas indemnisée, alors qu'elle aura néanmoins cotisé. Ainsi, les plus précaires des salariés à temps partiel travaillant un très faible nombre d'heures peuvent se trouver durablement exclus de l'accès au système s'ils ne parviennent pas à atteindre ce quota. Il convient de rappeler qu'en 2005, 545 000 femmes travaillaient moins de 15 heures par semaine.

De plus, la perception des allocations chômage n'est ouverte qu'en cas de perte d'au moins 30 % du salaire total antérieur. De ce fait, un salarié cumulant plusieurs emplois à temps partiel qui perd l'un de ceux-ci ne percevra pas d'allocation de chômage si cette perte ne représente par exemple que 25 % de son salaire total antérieur.

B - ASSURANCE MALADIE

Les seuils existants pour le versement des prestations en espèces conduisent également à exclure de leur bénéfice les salariés effectuant un très faible nombre d'heures de travail. Ces seuils sont les suivants :

- arrêt de travail de moins de 6 mois et maternité : 200 heures sur 3 mois, soit environ 16 heures hebdomadaires, ou un salaire représentant 1015 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) horaire sur 6 mois (+ 10 mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement pour la maternité) ;
- arrêt de travail de plus de 6 mois : 800 heures sur les 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 200 heures au moins au cours des 3 premiers mois représentant 2 030 fois le SMIC horaire sur les 12 mois précédant l'arrêt de travail, dont 1 015 fois le SMIC horaire au cours des 6 premiers mois.

Par ailleurs, en matière d'assurance maladie complémentaire dont bénéficient les salariés dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire ouvrant droit à des avantages fiscaux et sociaux pour les employeurs et les salariés, si l'adhésion de certaines catégories (travailleurs saisonniers, en CDD ou bénéficiant d'une couverture obligatoire au titre d'un autre emploi) peut être facultative sans remise en cause du principe général, la possibilité de déroger au caractère obligatoire de l'adhésion n'est pas autorisée pour les salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) n'ayant qu'un seul employeur. Ceux-ci sont alors pénalisés car soumis au même taux de cotisation que leurs homologues à temps complet.

IV - TEMPS PARTIEL ET RETRAITE

Deux raisons principales expliquent les écarts de pension de droit direct entre hommes et femmes : des carrières plus courtes et des rémunérations moins importantes. Ces deux caractéristiques sont fortement corrélées à l'exercice d'une activité à temps partiel pendant tout ou partie de la vie active.

A - PANORAMA GÉNÉRAL

Chez les retraitées actuelles, une grande part des disparités s'explique par la fréquence des carrières incomplètes et/ou courtes. **En 2004, 86 % des hommes retraités ont validé une carrière complète contre 44 % des femmes retraitées**⁶³. Cette faible part des carrières complètes se retrouve dans tous les régimes, mais en particulier dans le régime général.

⁶³ Carine Burricand et Alexandre Deloffre, *Les pensions perçues par les retraités fin 2004*, DREES, Études et résultats n° 538, novembre 2006.

Selon les données disponibles les plus récentes, la même année, les femmes âgées de 60 ans et plus percevaient une pension mensuelle moyenne de 745 euros au titre des droits acquis en contrepartie d'une activité professionnelle contre 1 550 euros pour les hommes. Cet écart de plus du simple au double (un peu moins important dans le secteur public que dans le secteur privé) se réduit pour atteindre 38 % (1 020 euros pour les femmes contre 1 636 euros pour les hommes, toujours en moyenne) lorsqu'on ajoute aux droits directs les autres composantes de la retraite : droits dérivés (pensions de réversion) et avantages familiaux. Ces composantes font actuellement l'objet d'une réflexion spécifique menée par le Comité d'orientation des retraites. Les chiffres cités prouvent en tout cas qu'elles compensent une inégalité de carrière récurrente en grande partie liée à la maternité et les perspectives montrent qu'elles constituent bien une étape encore largement indispensable vers l'égalité.

Ainsi, selon des projections réalisées à l'aide du modèle de microsimulation Destinie de l'INSEE fondées sur l'hypothèse d'une poursuite de la hausse des taux d'activité des femmes, les pensions de droit direct de celles des générations 1965-1974 seraient encore inférieures de 32 % à celles de leurs homologues masculins et ce, sans compter les facteurs pénalisants que constituent le travail à temps partiel, les formes particulières d'emploi, le risque de chômage ou d'interruption d'activité auxquels les femmes demeurent plus exposées.

Et à l'horizon 2040, les pensions de retraite globale des femmes âgées de 65 à 69 ans seraient encore inférieures d'un quart à celles des hommes. **Le mouvement de réduction des écarts apparaît donc très lent.**

B - DES EFFETS PÉNALISANTS ET LARGEMENT MÉCONNUS

Si la première pénalisation est de fait intrinsèquement liée à l'exercice d'une activité à temps partiel, la seconde réside dans la grande méconnaissance de la majorité des intéressées, dans le secteur public comme dans le secteur privé, de l'impact de cette situation sur le niveau futur de leur retraite, d'autant plus important si la période est longue.

1. Secteur privé

En ce qui concerne les droits à retraite, la règle de validation de trimestres dans le régime général permet à tout salarié travaillant un minimum de 200 heures par trimestre (16 heures par semaine en moyenne, soit 800 heures par an) et percevant une rémunération annuelle au moins égale à 40 % d'un temps plein au SMIC de valider une année complète. En revanche, aucune validation n'est possible en dessous de ce seuil et **la pénalisation est donc majeure pour les salariés à temps très partiel faiblement rémunéré.**

Mais surtout, les années de travail à temps partiel peuvent avoir un impact négatif non négligeable sur le salaire annuel moyen qui sert au calcul de la retraite de base, dès lors qu'elles sont incluses dans les 25 meilleures années prises en compte⁶⁴. De plus, elles se répercutent intégralement sur le nombre de points acquis dans les régimes complémentaires.

L'impact du temps partiel est maximal pour les carrières croissantes et lorsque le temps partiel intervient en fin de carrière. Par exemple, dix ans de travail à mi-temps en fin de carrière peuvent faire chuter de 26 % la retraite de base et de 19 % la retraite complémentaire par rapport à un travail à temps complet⁶⁵. Or, ce phénomène concerne beaucoup de femmes puisque 30 % des femmes âgées de 50 à 59 ans dans le secteur privé et 25 % dans le secteur public étaient à temps partiel en 2005, contre 5 % des hommes (tous secteurs confondus).

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a certes apporté une possibilité d'amélioration en permettant aux salariés déjà employés à temps partiel ou embauchés à temps partiel de compléter leurs droits en cotisant sur un équivalent temps plein avec l'accord de l'employeur, mais cette mesure revêt un caractère largement illusoire, le faible salaire perçu par les intéressés rendant peu probable l'effort d'une cotisation supplémentaire.

2. Secteur public

Pour bénéficier d'une pension de retraite, le fonctionnaire doit justifier d'au moins 15 ans de service effectif et avoir atteint un âge minimal, variable selon la nature de l'emploi. Pour la constitution du droit, le temps partiel est considéré comme du temps plein. En revanche, il est compté pour la quotité de service réellement effectué lors de la liquidation de pension, la retraite étant proratisée en fonction du temps de travail effectif.

Ainsi, pour un(e) fonctionnaire ayant travaillé 5 trimestres à 80 %, on retiendra $80 \% \times 5$, soit 4 trimestres, pour évaluer la durée de services retenue pour le calcul de sa pension.

⁶⁴ *A contrario*, à partir du moment où un(e) salarié(e) parvient à cotiser à temps plein pendant 25 ans, les années qu'il(elle) peut effectuer au-delà de cette durée en travaillant à temps partiel ne diminueront pas le montant de sa retraite si la quotité du temps partiel effectué est suffisante (au moins 800 heures par an).

⁶⁵ *Pluri-activité, temps partiel et retraite*, Nicole Coëffic, Christel Colin, Pierre Ralle, Dossiers solidarité et santé n° 3, 2001.

La loi du 21 août 2003 précitée a également allongé la durée d'activité requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein dans la fonction publique et a par ailleurs introduit trois dispositions nouvelles :

- le travail à temps partiel est compté comme un temps plein pour le calcul de la décote qui peut affecter le fonctionnaire si sa durée d'assurance est inférieure au nombre de trimestres requis ;
- les fonctionnaires peuvent, en cas de temps partiel sur autorisation, demander à surcotiser pour la retraite sur la base du traitement d'un fonctionnaire à temps plein afin d'accroître leur durée de liquidation ; cette surcotisation ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée de cotisation de plus de quatre trimestres ;
- en cas de temps partiel pour raison familiale pris à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant après le 1^{er} janvier 2004, la période de travail à temps partiel est, dans la limite de trois ans, retenue comme une période à temps plein et prise en compte gratuitement (sans versement de cotisation sur la quotité non travaillée).

Toujours est-il que dans le secteur privé, comme dans le secteur public, même si des dispositions visent à en atténuer les effets, **le montant de la retraite est fortement diminué pour les personnes ayant effectué de longues périodes à temps partiel, c'est-à-dire essentiellement des femmes.**

TITRE III

FACE AU TRAVAIL, VERS PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les obstacles à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes sont multiples et se superposent. Loin d'être exclusifs, ils jouent différemment selon les moments du cycle de vie, la conjoncture économique, les situations individuelles et l'environnement réglementaire. Il paraît difficile d'établir une hiérarchie dans cet empilement de raisons à géométrie variable mais, toujours est-il que pour de nombreuses femmes, leur cumul pèse lourdement.

Les facteurs d'inégalité sont désormais bien connus : les filles, en moyenne plus diplômées que les garçons, ne mènent pas les carrières auxquelles elles pourraient prétendre et il existe toujours une disproportion entre les années de formation suivies par les femmes et les postes qu'elles occupent. À caractéristiques scolaires et sociales équivalentes, les filles choisissent beaucoup plus souvent des spécialités tertiaires que les garçons, alimentant ainsi un processus de ségrégation professionnelle. C'est aussi dans le secteur tertiaire, où le recours au temps partiel est très développé, que se concentre la grande majorité des femmes peu qualifiées.

Les représentations sociales en vigueur et les pressions plus ou moins conscientes de l'environnement participent à ce « déclassement des filles » selon l'expression de Dominique Méda, les enseignants, les familles, la société dans son ensemble, leur suggérant qu'elles seront plus à leur place dans certaines activités. Elles ont aussi tendance à se projeter dans leur rôle futur en intégrant une répartition inégalitaire inchangée des charges domestiques et familiales.

Les normes sociales résistantes qui régissent la division des rôles parentaux et domestiques, la répartition sexuée des temps de vie entre les hommes et les femmes entretiennent ainsi, voire justifient, la plupart des inégalités professionnelles et des pratiques discriminatoires constatées : temps partiel intrinsèquement réservé aux femmes, tolérance sociale plus grande vis-à-vis du chômage féminin, « plafond de verre » dans l'accès aux responsabilités, « mur de verre » concernant certains secteurs, accès plus difficile à la formation, écarts de salaires persistants, niveaux de retraite inférieurs...

Parmi tous ces freins, **la question de l'articulation des temps de vie apparaît bien comme un élément explicatif central de la différence entre les sexes et partant comme un enjeu majeur pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.** Et celle-ci passe certainement par une progression de l'égalité entre hommes et femmes hors du temps professionnel.

À cet égard, l'Europe depuis ses débuts a agi comme un véritable levier pour impulser le développement de politiques d'égalité dans les États membres. La montée en puissance d'une législation européenne de plus en plus exigeante et contraignante oblige les politiques publiques à lutter sans relâche contre les inégalités qui se manifestent sur le marché du travail. Chaque année, les plans d'action nationaux pour l'emploi présentés par chacun des membres de l'Union font l'objet d'évaluations de la part de la Commission, notamment en matière d'égalité des chances.

Quatre points fondamentaux ressortent particulièrement dans l'action engagée pour y parvenir :

- La conviction affichée par la Commission qu'il est souhaitable que les femmes accèdent le plus possible à l'emploi, gage d'indépendance pour elles, d'amélioration du revenu pour le ménage, d'augmentation des recettes de protection sociale et de croissance pour les économies. L'objectif fixé est d'atteindre un taux d'emploi de 60 % pour les femmes en Europe d'ici 2010.
- Les mesures préconisées pour réduire les discriminations et les inégalités, notamment en matière de salaires et de ségrégation professionnelle.
- La pression incessante que fait peser la Commission depuis une décennie en faveur du développement des modes de garde, fondée sur la conviction que l'absence ou l'insuffisance de ceux-ci constituent l'un des principaux facteurs explicatifs du faible taux d'emploi féminin et des mauvaises performances des femmes en matière professionnelle.
- La position prise pour promouvoir un nouveau modèle de société où d'une part, les temps consacrés aux différentes activités seraient mieux équilibrés et d'autre part celles-ci seraient mieux réparties entre hommes et femmes. La résolution du Conseil des ministres de l'Emploi et de la politique sociale relative à cette thématique remonte au 29 juin 2000 : « *Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes impose de compenser le désavantage des femmes en ce qui concerne les conditions d'accès et de participation au marché du travail et le désavantage des hommes pour ce qui est des conditions de participation à la vie familiale, désavantages résultant de pratiques sociales qui font toujours considérer le travail non rémunéré accompli dans l'intérêt de la famille comme une responsabilité principale des femmes et le travail rémunéré dans la sphère économique comme une responsabilité principale des hommes* ». Les deux problématiques du travail et des autres activités apparaissent bien liées. Et la volonté de promouvoir une société européenne plus équilibrée est réaffirmée et justifiée dans la conclusion : « *La participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail et à la vie familiale, qui est un avantage tant pour les hommes que pour les femmes, constitue un élément indispensable au développement de la société et la maternité, la paternité, ainsi que les droits des enfants sont des valeurs sociales éminentes qui doivent être sauvegardées par les États membres et la Communauté européenne* ».

Il s'agit bien de rechercher une meilleure articulation des temps (professionnel, familial, social et personnel) au bénéfice de tous et pour ce faire de déployer avec l'aide des principaux acteurs concernés : État, entreprises et partenaires sociaux, une palette de mesures cohérentes et susceptibles d'y contribuer.

C'est dans cette problématique d'ensemble que la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social souhaite situer la question du temps partiel. Les recommandations qui suivent entendent prendre en compte et valoriser, en l'entourant d'un certain nombre de garanties, cette modalité de travail qui peut trouver sa place dans un cycle de vie.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social souhaite aussi et surtout faire évoluer le regard de la société sur le travail des femmes en ouvrant des pistes favorisant le développement d'un temps choisi, offrant davantage de possibilités d'adaptations individuelles quantitatives et/ou qualitatives et permettant aux hommes comme aux femmes, aux jeunes comme aux plus âgés, de mieux articuler leurs différents temps et sphères de vie.

CHAPITRE I

RECHERCHER UNE MEILLEURE ARTICULATION DES TEMPS AU BÉNÉFICE DE TOUS

Pour les femmes comme pour les hommes, les besoins de temps ne sont pas les mêmes tout au long du cycle de vie, certaines périodes plus chronophages : premières années de l'enfant, réorientation professionnelle nécessitant une formation, fin de carrière (charge d'un parent âgé, désir d'un rythme de travail moins intense...) s'accommodant mal de normes et de cursus indifférenciés.

Ainsi, il importe que les entreprises prennent davantage en compte les attentes et motivations de leurs employés aux différentes phases de leur vie et de leur carrière en leur proposant, dans la limite de leurs propres contraintes, des parcours moins linéaires que ceux majoritairement constatés aujourd'hui.

À cet égard, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social se félicite que l'articulation des temps figure désormais parmi les thèmes inscrits dans la négociation de branche des entreprises et n'apparaisse plus comme une préoccupation à part.

Ainsi, l'accord de branche des banques du 15 novembre 2006 prévoit, outre un entretien avec l'employeur au retour du congé de maternité ou parental d'éducation, d'informer les entreprises sur les mesures fiscales dont elles peuvent bénéficier lorsqu'elles mettent en place des congés ou souhaitent participer aux frais de garde d'enfants.

L'accord du Crédit mutuel du 23 mars 2007 stipule, pour sa part, que les entreprises doivent organiser les réunions de travail en tenant compte des contraintes liées à la vie familiale des salariés afin d'en permettre la conciliation avec l'activité professionnelle.

De plus, des études scientifiques auxquelles se réfère l'avis du Comité économique et social européen du 11 juillet 2007 sur « *Le rôle des partenaires sociaux dans la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée* » montrent que « *la mise en œuvre dans les entreprises de mesures tenant compte spécifiquement des réalités de la vie familiale et privée de leur personnel se révèle payante sur le plan économique pour l'employeur, dans la mesure où ces leviers de politique du personnel réduisent l'absentéisme et augmentent l'engagement du personnel, sa motivation et sa productivité* »⁶⁶.

⁶⁶ Avis exploratoire du CESE sur « *Le rôle des partenaires sociaux dans la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée* », 11 juillet 2007.

I - PROMOUVOIR UNE ORGANISATION DU TRAVAIL PLUS SOUPLE ET UNE GESTION DIVERSIFIÉE DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Lors d'une précédente communication sur *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité*, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social a mis en évidence les pratiques organisationnelles et les politiques de gestion de carrière qui pénalisent les femmes : « *modèle temporel androcentré* » (selon l'expression d'Annie Junter-Loiseau) qui suppose que la compétence et l'efficacité riment avec une présence et une disponibilité totale à l'entreprise et profils types et figés de parcours professionnels.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime que **l'articulation de l'activité professionnelle, des temps de formation, des temps personnels et familiaux doit constituer une composante de l'organisation du travail et devenir un enjeu au sein des négociations collectives.**

Deux dispositifs vont dans ce sens :

- le « label égalité » qui reconnaît et valorise les pratiques mises en œuvre par les entreprises dans trois champs étroitement associés relatifs aux actions concrètes menées en leur sein en faveur de l'égalité professionnelle, à la gestion des ressources humaines et à l'implication du management, ainsi qu'à la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel ;
- le programme « Equal » qui vise à lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans la sphère du travail et de l'emploi en développant des projets innovants co-financés par le fonds social européen.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes réitère son souhait de **recenser et de communiquer largement et au plus haut niveau sur les pratiques adoptées par les entreprises labellisées et de relancer le processus initié en juillet 2004** (33 organismes ont été agréés depuis cette date pour un total de 627 696 salariés). À cet égard, la délégation se félicite qu'une étape supplémentaire ait été franchie à l'issue de la Conférence sociale sur l'égalité salariale organisée le 26 novembre 2007. Outre l'obligation, sous peine de sanctions financières, de mise en place d'ici le 31 décembre 2009, dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, d'un plan de résorption des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, la secrétaire d'État chargée de la solidarité a annoncé la réalisation, sous l'égide du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, d'un bilan du « label égalité » assorti d'une recherche de simplification d'accès et d'utilisation.

Deux thèmes prioritaires paraissent devoir être privilégiés :

A - ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Toute interruption d'activité, a fortiori si elle est longue, a des conséquences néfastes sur le parcours professionnel. Si la neutralisation d'un éventuel ralentissement en matière de rémunération, lié à l'impact des congés de maternité, est désormais actée par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime qu'il convient d'aller plus loin et de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Elle recommande en conséquence de :

- Prévoir en amont, au cours d'un entretien spécifique, les modalités optimales de la reprise.
- Proposer un entretien du même type à mi-parcours du congé parental.
- Mettre en œuvre, en tant que de besoin, des actions de formation suite à un congé de maternité et/ou parental, les dépenses engagées ouvrant droit à des aides de l'État (crédit d'impôt famille⁶⁷) auxquelles les entreprises sont encore très peu nombreuses à recourir.

Il importe en outre de développer des possibilités de carrière intégrant des périodes temporaires de moindre disponibilité, liées notamment à des sollicitations accrues d'ordre familial. Pour ce faire, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise de :

- Promouvoir un nouveau modèle de carrière par cycles mieux adapté aux attentes des femmes, mais aussi d'hommes de plus en plus nombreux.

Il convient d'inclure cette perspective dans les entretiens d'évaluation et de prévoir et proposer à cet effet dans les parcours une alternance entre postes opérationnels et postes d'expertise, ces derniers se prêtant davantage à des plages ponctuelles de travail à domicile.

⁶⁷ Le « crédit d'impôt famille » a été mis en place à partir du 1^{er} janvier 2004 afin d'inciter les entreprises à s'impliquer dans la politique familiale. Il est accordé à hauteur de 25 % du montant des dépenses engagées, dans la limite d'un plafond fixé à 500 000 euros par an et par entreprise. Les dépenses visées concernent le financement de crèches ou de halte-garderies, la formation des salariés en congés parental, les rémunérations versées lors de la prise des différents congés familiaux, les indemnités en cas de frais de garde exceptionnels.

B - ORGANISATION DU TRAVAIL EN TENANT COMPTE DU HORS TRAVAIL

Une enquête conjointe DARES/CREDOC⁶⁸ réalisée en 2003 a mis en évidence l'impact des horaires de travail sur la décision des jeunes mères de cesser leur activité : si la moitié d'entre elles déclare avoir arrêté de travailler lors d'une naissance principalement pour se consacrer à leur enfant, l'impossibilité d'obtenir un aménagement d'horaires, qui leur aurait permis de rendre compatibles le fait de travailler à deux et la présence de jeunes enfants, constitue la raison déterminante pour l'autre moitié.

Par ailleurs, une meilleure maîtrise des temps de travail et du hors travail des salariés, associée à des possibilités d'anticipation et de planification de l'agencement de ces temps, conduit à une diminution significative de l'anxiété et des tensions, notions souvent réunies sous le vocable de stress au travail. La seule incidence de celui-ci peut, de fait, conduire certaines femmes à une interruption partielle ou totale d'activité.

Les entreprises qui s'efforcent de gérer plus harmonieusement le quotidien en tirent, pour leur part, des bénéfices en termes de performances et fidélisation accrues de salariés plus attentifs, plus réceptifs et plus ponctuels.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande de **généraliser des initiatives expérimentées avec succès par plusieurs entreprises, notamment dans le cadre d'accords collectifs sur l'égalité professionnelle** :

- Organisation systématique des réunions de travail en milieu de journée ; proscription des réunions tard le soir et, si possible, le mercredi.
- Marges de modulation du temps de travail, en particulier pour les cadres, sous réserve de remplir les missions assignées.
- Possibilité d'aménagement ponctuel d'horaire de travail en cas d'urgence familiale.
- Mise à disposition d'un service de conciergerie (pressing, entretien de véhicules, livraisons de courses, petits dépannages à domicile) dont le coût peut être mutualisé pour en faciliter la création par les PME.
- Création de sites Intranet d'informations pratiques (notamment pour les salariés parents).
- Crèches ou services de baby-sitting interentreprises.

⁶⁸ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, des relations sociales et de la solidarité, Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie.

- Incitation des comités d'entreprises à utiliser une fraction du budget dont ils disposent, au titre des activités sociales et culturelles, pour abonder des chèques emploi service universel (CESU) ayant été préfinancés par l'employeur, ainsi que le prévoient certains accords d'égalité professionnelle⁶⁹. Cette préconisation figurait dans l'avis du Conseil économique et social sur *Le développement des services à la personne* adopté le 24 janvier 2007 qui soulignait notamment que « *le comité d'entreprise peut, en effet, devenir un lieu de réflexion et un instrument d'action pour trouver le bon équilibre entre les enjeux et les contraintes de la vie au travail et de la vie hors travail* ».

D'une manière générale, la prise en compte des responsabilités familiales et sociales des salariés doit devenir un élément de mesure de la modernité des entreprises, alliée à une politique de soutien des ménages biactifs dans lesquels les deux partenaires peuvent concilier les différentes dimensions de leur vie.

Plus globalement, le regard de la société sur le travail des femmes aura changé le jour où ces bonnes pratiques seront généralisées dans les entreprises.

II - FAVORISER LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE DES DEUX PARENTS

La nécessité de concilier vie professionnelle et obligations familiales est un enjeu, pour les parents comme pour les pouvoirs publics. L'effort financier consenti par ces derniers est d'ailleurs considérable, tant en matière de solvabilisation des ménages pour l'accueil du jeune enfant, que de développement des modes de garde. La pression communautaire n'y est sans doute pas étrangère. Depuis plusieurs années, cette question est en effet au cœur des préoccupations de l'Union européenne, soucieuse tout à la fois d'accroître la participation des femmes au marché du travail, de favoriser le développement des enfants et le bien-être des familles, de soutenir la croissance économique, d'améliorer la viabilité des systèmes de protection sociale, mais aussi de promouvoir une répartition plus égalitaire des tâches domestiques entre hommes et femmes.

Dans son avis précédemment cité du 11 juillet 2007, le CESE propose à la Commission de « *demander aux États membres de prévoir dans leurs programmes nationaux de réforme davantage d'engagements à améliorer la conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle des hommes et des femmes* ». Il rappelle aussi que, « *dans la mesure où c'est la société dans son ensemble qui est concernée, il est nécessaire de garantir une coresponsabilité de toutes les parties prenantes, y compris des entreprises* ».

⁶⁹ Accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (métallurgie).

A - RENFORCER L'IMPLICATION DES ENTREPRISES ET DES PARTENAIRES SOCIAUX

La mise en place du congé parental, du congé de soutien familial ou encore des aménagements du temps de travail, ont fait de l'entreprise un nouvel acteur de la politique familiale. « *Malgré cela, le bien-être familial des salariés n'a pas pris toute sa place dans l'organisation de l'activité économique. Les besoins particuliers des parents ne sont pas réellement pris en compte et la grande majorité des entreprises continue de fonctionner sur une coupure assez forte entre ce qui ressort du privé, qui est de la seule responsabilité des salariés, et ce qui relève de l'activité de production* »⁷⁰.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime donc indispensable au premier chef de :

- **Sensibiliser les entreprises à l'avantage économique et en terme d'image d'une politique de conciliation.**

Des études canadiennes⁷¹ ont chiffré les coûts induits par le manque de conciliation (absentéisme, démotivation, baisse de la productivité, soins de santé, etc.). Ces études font apparaître des coûts en soins de santé d'environ 6 milliards de dollars par an, les problèmes d'antagonisme travail/famille occasionnant pour leur part un déficit de 2,7 milliards de dollars.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes suggère de :

- **Confier à la DARES la conduite d'une étude sur le coût induit par les problèmes de conciliation tant pour les entreprises que pour la collectivité.**

Un accent particulier devrait être mis sur l'impact des horaires irréguliers et/ou atypiques courants dans certains secteurs, par nécessité ou par abus. Les conditions de travail, et notamment l'amplitude journalière d'un certain nombre d'activités à temps partiel, accroissent les difficultés d'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, en particulier pour les familles monoparentales dont le chef est le plus souvent une femme. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes formule des recommandations à ce propos dans le chapitre II ci-après.

Parallèlement, il convient d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques mises en œuvre par quelques entreprises pionnières qui ont compris que le vécu familial donne aux managers des sentiments positifs qu'ils transfèrent sur leur lieu de travail : esprit de négociation, capacité à trouver des compromis, à résoudre les conflits et à mener de front plusieurs tâches.

⁷⁰ *Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle*, rapport présenté au Premier ministre par Mme Valérie Pécresse, député des Yvelines, février 2007.

⁷¹ *Un examen des répercussions et des coûts engendrés par le conflit entre la vie professionnelle et la vie personnelle au Canada*, Agence publique de santé du Canada, Ottawa, juin 1999 et *Examen du conflit entre le travail et la vie personnelle et des contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien*, idem, mars 2004, Linda Duxbury, Karen Johnson et Chris Higgins.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande ainsi de :

- **Systématiser les critères liés à l'amélioration de la conciliation vie professionnelle/vie familiale dans l'évaluation à laquelle procèdent les agences de notation sociale.**
- **Publier, en y associant les media, un classement des grandes entreprises et organismes «*family friendly*» et organiser un concours pour les PME.**

Par ailleurs, la négociation collective constitue un instrument privilégié pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La loi du 9 mai 2001 dite « loi Génisson » a ainsi introduit une obligation de négociation annuelle sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise, triennale au niveau de la branche.

Ce dispositif a été complété par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale qui instaure de nouvelles avancées en imposant aux partenaires sociaux, au niveau de la branche professionnelle comme de l'entreprise - et désormais sous peine de sanctions -, l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, les mesures permettant de supprimer d'ici le 31 décembre 2010 les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Deux autres points fondamentaux figurent dans la loi du 23 mars 2006 :

- l'amélioration de l'accès des jeunes filles et des femmes à l'apprentissage et à l'offre de formation initiale et continue ;
- la recherche d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'optimisation et l'effectivité de cette législation demeurent toutefois en question, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes restant un thème secondaire dans les accords d'entreprise. À titre indicatif, sur les 24 000 accords d'entreprise signés en 2006, 401 abordent l'égalité professionnelle, soit 1,6 %⁷². Et si l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale est désormais prise en compte dans cette démarche, une impulsion supplémentaire apparaît nécessaire. Pour ce faire, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise de :

- **Rendre obligatoire une information sur les différentes modalités favorisant la conciliation vie professionnelle/vie familiale lors des négociations triennales de branche.**

⁷² Source : dossier préparatoire à la conférence tripartite égalité professionnelle et égalité salariale du 26 novembre 2007.

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

Soutenir le taux de fécondité et accroître le taux d'activité des femmes constituent deux objectifs essentiels des politiques publiques en faveur de la petite enfance poursuivies en France, depuis plusieurs années, avec des résultats indéniables et enviés par certains de nos voisins européens.

En 2007, 816 500 naissances ont été enregistrées en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer, ce qui porte l'indicateur conjoncturel de fécondité à 1,98 enfant par femme, en très légère diminution par rapport à 2006 où il atteignait 2 enfants par femme. Parallèlement, le taux d'activité des femmes est en augmentation constante depuis quatre décennies. Entre 25 et 49 ans, il atteint aujourd'hui 85,6 % en moyenne⁷³.

L'existence d'une palette diversifiée de modes d'accueil des enfants y est pour beaucoup. Les parents peuvent recourir soit à une assistante maternelle qu'ils emploient directement, soit à un établissement d'accueil collectif, soit à un service d'accueil familial, soit encore recruter une garde à domicile. En 2006, en France métropolitaine, on estimait à 288 000 le nombre d'assistantes maternelles agréées en activité, dont 264 000 employées directement par les parents. S'y ajoutaient 328 000 places d'accueil pour les enfants de moins de six ans, soit 265 000 places en établissements collectifs (crèches, haltes garderies, jardins d'enfants et structures multi-accueil) et 63 000 places en services d'accueil familial. L'école joue par ailleurs un rôle important dans l'accueil des jeunes enfants. Tous les enfants de trois ans sont désormais scolarisés et 25 % de ceux de deux ans⁷⁴.

Cependant, en dépit de cet éventail de possibilités, de nombreuses mères sont encore contraintes d'interrompre leur activité professionnelle ou de recourir au temps partiel, faute de trouver un mode de garde accessible financièrement et/ou répondant à leurs exigences de qualité et de flexibilité. Ces besoins insatisfaits sous-tendent la réflexion engagée récemment autour de la notion de « service public de la petite enfance ».

Sans entrer plus avant dans ce champ, plus large que celui de son domaine de compétences, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime que **des progrès peuvent déjà être accomplis grâce à un effort d'optimisation des possibilités existantes.**

⁷³ *Bilan démographique 2007 - Des naissances toujours très nombreuses*. INSEE Première n° 1170, janvier 2008.

Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 - L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants, INSEE Première n° 1171, janvier 2008.

⁷⁴ *L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans en 2006*, DREES, Études et résultats n° 608, novembre 2007.

Taux de scolarisation des enfants de 2 à 5 ans en 2006, INSEE, France en faits et chiffres.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande à ce titre de :

- **Privilégier les modes d'organisation souples et adaptables.**

On a assisté ces dernières années au développement de **structures de multiaccueil** offrant à la fois des services d'accueil collectif régulier, irrégulier et temporaire ou mêlant de l'accueil collectif et familial. De telles structures, au financement desquelles les caisses d'allocations familiales contribuent, ont l'avantage de s'adapter aux besoins diversifiés des parents et aux spécificités des territoires. Elles doivent être encouragées et soutenues.

De nombreuses expérimentations peu répertoriées et mal connues vont également dans le sens d'une diversification de l'offre. On peut citer par exemple le dispositif GEPETTO⁷⁵, financé pour partie par le fonds social européen dans le cadre du programme Equal. Il s'agit d'un accueil en relais au bénéfice d'enfants de 0 à 13 ans, intervenant au domicile des parents en complémentarité des autres modes de garde existants et accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Il permet notamment de répondre aux besoins liés à un travail en horaires décalés. Huit dispositifs de ce type fonctionnent aujourd'hui (à Vannes, Cherbourg, Le Mans, Lorient, Nantes, Poitiers, Vernon et Villiers-sur-Marne).

D'une manière générale, il conviendrait de **recenser et d'évaluer les expérimentations innovantes, puis d'établir un répertoire à l'usage des différents intervenants dans la politique d'accueil de l'enfance ;**

- **Développer les partenariats entre les collectivités locales, les caisses d'allocations familiales et les entreprises.**

Depuis 2004, grâce à l'institution de dispositifs financiers spécifiques, les caisses d'allocations familiales peuvent soutenir financièrement les entreprises qui souhaitent créer ou développer une crèche pour accueillir les jeunes enfants de leurs salariés. La complexité de la mise en œuvre et les réticences des acteurs institutionnels constituent toutefois de réels freins.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes reprend donc à son compte la proposition émise par Mme Valérie Pécresse dans son rapport *Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle*. Elle préconise que **l'État expertise les conditions d'un tel partenariat en s'appuyant sur les bonnes pratiques que certaines municipalités ont su mettre en œuvre, puis distribue aux intervenants (élus locaux, gestionnaires de crèches et entreprises) un guide rappelant les avantages de cette solution et précisant les éléments nécessaires pour l'organiser**. Une attention particulière devrait être apportée au développement des crèches multientreprises au sein d'un parc d'activités.

⁷⁵ Garde d'enfant pour l'équilibre du temps professionnel, du temps familial et son organisation.

Par ailleurs, il conviendrait de diffuser une information à toutes les entreprises, en particulier les PME, sur le crédit d'impôt famille qui vise expressément les dépenses engagées au titre de la création ou du fonctionnement de structures d'accueil des enfants.

C - INCITER LES MÈRES AU MAINTIEN OU AU RETOUR À L'EMPLOI ET LES PÈRES À LA PRISE D'UNE PARTIE DES CONGÉS PARENTAUX

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes exprime sa vive réticence à l'égard de toutes mesures tendant à renforcer l'inégalité entre les pères et les mères au regard de l'emploi, et ce d'autant qu'elles portent davantage préjudice aux plus vulnérables d'entre elles.

Tel a été le cas de l'Allocation parentale d'éducation (APE) qui a conduit de nombreuses femmes, parmi les moins qualifiées, à se retirer du marché du travail, les mêmes pour lesquelles il a fallu ensuite financer un dispositif de retour à l'activité : l'Allocation de retour à l'activité des femmes (ARAF) créée en 2000.

Le Complément de libre choix d'activité (CLCA) a remplacé l'APE début 2004, assorti d'une plus forte incitation à ne pas s'éloigner durablement du marché du travail.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise de poursuivre cette orientation et de **créer des conditions favorables au maintien ou au retour à l'emploi des mères bénéficiaires d'un congé parental**. Parmi les propositions allant dans ce sens dans le rapport précité de Mme Valérie Pécresse, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes retient plus particulièrement :

- L'entretien du sentiment d'appartenance à l'entreprise ou à l'administration grâce à la diffusion aux bénéficiaires de congés parentaux des informations internes, des vacances de postes ou des offres d'emplois.
- Le renforcement des possibilités de cumul du CLCA et d'un salaire en faveur des mères les moins qualifiées (allongement de la durée de cumul entre le 18^{ème} mois et les 3 ans de l'enfant) afin de faciliter et de rendre attractif le retour sur le marché du travail.
- L'extension de l'Aide à la reprise d'activité des femmes (ARAF) - dont l'enveloppe initiale a été réduite faute d'un nombre suffisant de bénéficiaires - aux mères qui recherchent un travail (hors suivi d'une formation, expressément visé) afin de couvrir les frais de garde durant les démarches.

- La reconnaissance, au titre de la validation des acquis de l'expérience, des compétences développées dans le cadre d'un congé parental pour l'accès aux métiers d'auxiliaire de puériculture, au CAP « petite enfance » et au BEP « carrières sanitaires et sociales ».

Toutefois, les mesures incitatives à l'activité professionnelle des mères contribueront d'autant plus à l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail qu'elles iront de pair avec un recours plus fréquent des pères aux congés parentaux.

L'indéniable succès du congé de paternité, institué en 2002, auquel les deux tiers des pères, en particulier les plus jeunes, ont désormais recours et qu'ils prennent intégralement (14 jours) dans 95 % des cas, constitue tout à la fois un signe encourageant, mais aussi une piste à explorer pour rééquilibrer entre les deux parents l'investissement dans le travail et la prise en charge des enfants.

L'indemnisation du congé de paternité diffère toutefois dans le secteur public et dans le secteur privé. Dans le premier, le salaire est intégralement maintenu pendant toute la durée du congé, tandis que dans le second, seuls les trois premiers jours sont rémunérés, le reste du congé ouvrant droit à la perception d'indemnités journalières dans la limite d'un plafond (2 589 euros en 2006 pour le régime général).

Pour encourager l'évolution des mentalités en faveur d'un meilleur partage des rôles entre le père et la mère, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes suggère que :

- Les partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation collective, se saisissent de la question du maintien intégral du salaire pendant le congé de paternité, à l'instar de ce qui existe dans plusieurs branches pour les congés de maternité.
- Des possibilités de fractionnement du congé parental indemnisé entre les deux parents soient étudiées. En lien avec les incitations à la reprise d'activité des mères évoquées plus haut, on pourrait par exemple envisager de réserver exclusivement au père, sur le quota global, un nombre de jours qui seraient perdus en cas de non-utilisation.

*
* *

Sous l'effet conjugué de mesures d'amélioration de l'organisation du travail, du développement diversifié de modes de garde facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et de l'implication des partenaires sociaux pour accroître leur employabilité et lutter contre les pratiques discriminatoires, les femmes devraient à l'avenir maîtriser davantage leurs conditions d'accès et de maintien dans l'emploi. Le travail à temps partiel peut en constituer une modalité, sous réserve de l'entourer d'un certain nombre de garanties.

CHAPITRE II

AMÉLIORER LA QUALITÉ ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Il importe de garder présent à l'esprit qu'à la différence de nombre de nos voisins européens, le travail à temps partiel, en France, est un phénomène récent. Ce n'est qu'à partir des années 1990 qu'il est devenu, pour les femmes, un mode d'entrée sur le marché du travail, ce qui a d'ailleurs pour effet de relativiser la progression de leur taux d'emploi si l'on raisonne en équivalent temps plein.

Les femmes travaillent à temps partiel cinq fois plus souvent que les hommes et sont quatre fois plus nombreuses qu'eux dans une situation de sous-emploi. Cet indicateur figure parmi ceux retenus pour mesurer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

L'imprécision de la frontière entre temps partiel choisi et subi a été évoquée dans le titre II. En revanche, il est désormais reconnu que le développement des temps partiels subis a un rôle essentiel dans la discontinuité des parcours des femmes ou leur maintien en situation de sous-emploi, car ils ne sont que rarement un mode d'accès vers l'emploi durable et, en tout cas, toujours moins que pour les hommes. Cette accumulation de facteurs de risques constitue un réel danger pour de nombreuses femmes de sombrer dans la précarité.

Il convient donc de porter une attention particulière aux caractéristiques des emplois et aux trajectoires professionnelles.

C'est dans la ligne, toujours d'actualité, de l'avis adopté par le Conseil économique et social le 29 janvier 1997 sur *Le travail à temps partiel*, présenté par M. Jean-Louis Walter, que la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes a recensé les moyens d'une amélioration de la qualité du travail à temps partiel et, par voie de conséquence, de son image, afin qu'il soit moins souvent associé à des emplois de second choix et plus largement souhaité par les salarié(e)s.

I - COMPLÉTER L'INFORMATION STATISTIQUE EXISTANTE SUR LE TEMPS PARTIEL

Les études réalisées tant par l'INSEE que par la DARES rendent encore imparfaitement compte de l'hétérogénéité de la population travaillant à temps partiel. Une mesure plus objective que la question du choix ou du non choix consisterait à **opérer une distinction en fonction du décideur : employeur ou salarié**. La répartition serait ainsi plus claire entre **travail à temps réduit** correspondant à un aménagement individuel et volontaire, assorti d'une grande facilité de retour à temps complet, et **emploi partiel** résultant d'une embauche en tant que telle, beaucoup plus pérenne. Cette clarification devrait s'accompagner

sur un plan général de la **prise en compte des statistiques de créations d'emplois en équivalence de temps plein.**

Il serait également intéressant de disposer, dans le cadre de l'enquête emploi en continu, de **statistiques plus fines et plus détaillées sur les motifs autodéclarés de l'emploi à temps partiel.**

Il conviendrait enfin de **remédier au manque de données concernant le nombre d'années de travail à temps partiel dans le parcours professionnel des salarié(e)s**, alors même que leur incidence sera majeure sur le montant de leurs retraites.

II - METTRE EN PLACE DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

Dans un avis adopté le 30 mai 2007 sur le rapport de Mme Édith Arnoult-Brill, le Conseil économique et social a évoqué le temps partiel subi qui touche principalement les femmes et l'insuffisance des revenus qui y est liée, en ajoutant que cette question *« exige qu'une réflexion soit engagée tant au niveau politique que dans le champ de la négociation collective, afin de trouver les moyens de garantir plus de sécurité aux salariés »*.

Un élément essentiel de sécurisation du parcours professionnel réside dans l'accès à la formation continue, or les discriminations subies par les femmes à temps partiel dans ce domaine sont notoires : le taux d'accès global à la formation continue des salarié(e)s⁷⁶ à temps partiel (82 % de femmes) est de 28 % contre 38 % pour les salarié(e)s à temps complet.

A - FACILITER L'ACCÈS DES FEMMES TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL À LA FORMATION CONTINUE ET À LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social estime que conformément aux objectifs affichés dans la loi du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et à l'instar de ce qui a déjà été négocié dans certaines branches et entreprises, **l'accès renforcé à la formation professionnelle des salarié(e)s à temps partiel pour une meilleure évolution des carrières et parcours doit devenir un thème prioritaire pour les partenaires sociaux.**

L'exercice effectif du droit à la formation implique toutefois, surtout pour les femmes les moins qualifiées sur-représentées dans la population à temps partiel subi, la mise en œuvre de mesures d'information, d'accompagnement et de faisabilité.

⁷⁶ Le terme « *salarié(e) à temps partiel* » est volontairement féminisé pour rappeler la surreprésentation féminine dans cette modalité de travail mais, sauf indication contraire, les statistiques mentionnées ne sont pas sexuées.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande en particulier :

- **D'améliorer l'information des salarié(e)s sur leurs droits à formation et les différentes possibilités qui leur sont offertes** et les aider, si besoin, à surmonter les obstacles psychologiques au suivi d'une formation. Les comités d'entreprise, lorsqu'ils existent, constituent un relais à privilégier.
- **De favoriser concrètement le développement des compétences et des qualifications des salarié(e)s à temps partiel.**

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a souligné la grande importance de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour la sécurisation des parcours professionnels. Cet accord prévoit notamment (article 6) une nouvelle prestation dénommée **bilan d'étape professionnel** destinée à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière les compétences des salariés. Les partenaires sociaux sont invités à déterminer les conditions de mise en œuvre de ce dispositif qui paraît particulièrement adapté aux travailleurs à temps partiel.

Certains accords de branche, tel celui de la métallurgie, précédemment cité, ont déjà mis en place pour les salariés bénéficiaires d'un congé parental d'éducation ou exerçant leur activité à temps partiel pour élever un enfant un bilan de compétences accessible de plein droit et assorti d'une priorité d'accès à un stage de professionnalisation.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande la diffusion de ces bonnes pratiques en les adaptant le cas échéant par voie d'accords d'entreprise ;

- **De vaincre les réticences et rendre attractif le suivi d'une formation.**

L'autocensure de salarié(e)s n'ayant qu'un très faible niveau de formation initiale doit être prise en compte. Afin de réduire les inhibitions, il convient de rechercher une **organisation locale** au plus près des intéressé(e)s et des **modules relativement courts. L'information et l'accompagnement par un tuteur** au sein de l'entreprise, qui peut avoir antérieurement suivi un parcours identique, constitue un atout supplémentaire.

La démarche engagée depuis 1998 par la Fédération du commerce et de la distribution, qui a abouti à la création de huit Certificats de qualification professionnelle (CQP) reconnus par les branches, mérite à cet égard d'être développée, car elle ouvre des perspectives d'évolution à des femmes qui pensaient n'en avoir aucune.

Les CQP permettent de manière souple de certifier les compétences des salariés en reconnaissant leur expérience, mais aussi de professionnaliser des salariés nouvellement embauchés. La montée en charge du dispositif a été lente mais depuis 2005, environ 400 CQP sont délivrés par an. Depuis dix ans, 3 000 ont été validés. Les femmes sont d'autant plus nombreuses à s'engager dans cette démarche que les formations sont organisées au sein de l'entreprise et accompagnées par des tuteurs eux-mêmes issus de la grande distribution.

La montée en charge du dispositif de Validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue également une opportunité pour reconnaître les capacités supplémentaires développées sur le lieu de travail, par exemple dans le cadre de la polyvalence (cf. ci-dessous) ;

- **De compenser les frais occasionnés.**

À la suite de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les accords de branche peuvent désormais prévoir qu'une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation soit allouée aux salarié(e)s qui engagent des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une formation en dehors des horaires habituels de travail. Ce taux ne constitue toutefois qu'un plancher.

B - FAVORISER UN ACCÈS PRIORITAIRE À DES EMPLOIS À TEMPS PLEIN

De nombreux salarié(e)s à temps partiel, en particulier lorsque cette modalité est imposée, souhaiteraient travailler davantage et pour beaucoup à temps complet. Cette priorité d'accès est désormais prévue par le code du travail.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime qu'il convient de **renforcer l'exercice de ce droit et d'en assurer l'effectivité dans le cadre d'accords de branches ou d'entreprises**. Cela passe notamment par l'amélioration de l'information au sein de ces dernières sur les postes vacants ou susceptibles d'être créés, et le suivi particulier des salarié(e)s depuis longtemps à temps partiel afin de les accompagner suffisamment en amont, en vue du développement de compétences favorisant une intégration dans des postes à temps plein. D'autres mesures propices à cette réversibilité doivent être recherchées et encouragées, soit au sein des entreprises, soit en périphérie.

- **Encourager la polyactivité.**

Dans son avis adopté le 28 février 2007, présenté par M. Léon Salto, sur *Consommation, commerce et mutations de la société*, le Conseil économique et social considère que « *le développement de la polyactivité organisée pourrait être une réponse dans la grande distribution à prédominance alimentaire et dans les autres formes de grande distribution faisant appel à un personnel nombreux dans des fonctions diversifiées et doit être encouragée dès lors qu'elle serait accompagnée de sa juste rémunération et qu'elle correspondrait à une qualification reconnue* ».

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise un recours plus systématique à la polyactivité afin d'éviter le morcellement de la journée et de permettre aux salarié(e)s de mieux gérer leur temps en quantité et en qualité. **Il convient de la proposer dès l'embauche et d'accompagner les managers dans la mise en place d'une nouvelle organisation de travail, en particulier dans les plus petites structures.**

- **Recenser et diffuser les « bonnes pratiques ».**

Plusieurs expériences réussies correspondant à une réelle valorisation du travail à temps partiel en le situant dans une perspective d'évolution ne sont connues qu'incidemment. L'annonce d'une prochaine table ronde sur le travail à temps partiel subi, à l'issue de la conférence sociale sur l'égalité salariale organisée par le ministre du Travail, fournit l'occasion de les répertorier.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes juge ainsi particulièrement pertinente la création par une entreprise de nettoyage (Sani, une PME de Mundolsheim, près de Strasbourg) d'un répertoire des compétences acquises par ses salariés lors de précédentes expériences professionnelles, qu'elle met à profit en offrant des services complémentaires à ses clients (entretien d'espaces verts, décoration intérieure, services à la personne, etc.). Ces services annexes au nettoyage assurent aux salariés un complément d'activité qui peut aller jusqu'au temps plein.

D'autres entreprises ont pour leur part développé la notion de « temps choisi » en l'entourant de garanties.

La SNCF a affiché depuis 1995 sa volonté de favoriser le travail à temps partiel choisi. Les formules variées proposées allant de 50 % à 90 % de la durée réglementaire annuelle du travail à temps complet ont pour but de mieux concilier les souhaits du (de la) salarié(e) pour répondre à ses besoins individuels personnels ou familiaux, avec les impératifs de fonctionnement de l'entité ou du service. **Les conditions du retour à temps complet sont systématiquement envisagées** dans ce même esprit de conciliation des intérêts particuliers et collectifs.

L'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le groupe Thalès France signé le 13 janvier 2004 stipule qu'il ne doit pas exister de discrimination dans l'évolution de carrière des personnes à temps partiel. Il est précisé en outre que le temps partiel se traduit par une rémunération réduite d'autant, mais ne doit pas pénaliser la carrière et sous-évaluer les compétences des personnes concernées. Dans ce but, **un véritable suivi des intéressés est organisé** : un entretien est systématiquement prévu avec les salariés qui n'ont pas eu de changement de poste depuis plus de cinq ans et le retour au temps plein est facilité, de même que l'accès à la formation.

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 2 mars 2005 par le groupe Cetelem consacre un article particulier au temps partiel qui « *ne doit pas être considéré par l'entreprise comme une marque de désintéret pour l'activité professionnelle* ». Dans cette perspective, il convient de « *veiller à ce que les salariés qui l'ont choisi ne soient pas défavorisés en terme de carrière et de rémunération* ». Il est expressément prévu que tous les salariés ont accès aux mêmes formations, qu'ils travaillent à temps complet ou partiel, et **un indicateur de suivi de l'évolution professionnelle et de la rémunération des salariés à temps partiel a été mis en place.**

Dans l'artisanat, où les parcours professionnels doivent se concilier avec les contraintes inhérentes au fonctionnement de très petites entreprises, face aux difficultés de recrutement des entreprises et aux besoins d'insertion et/ou de performance des salariés, les chambres de métiers ont initié un programme à mi chemin entre la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la Gestion des ressources humaines (GRH). Il vise à détecter les besoins de formation des entreprises, à les transcrire en « compétences » et à proposer des modules de formation individualisés permettant aux salariés d'acquérir les connaissances nécessaires. Il est aujourd'hui actif dans 53 chambres de métiers et opérationnel pour 40 métiers référencés.

Le grand mérite de ces bonnes pratiques qui ont valeur d'exemple est de valoriser le travail à temps partiel tout en exerçant une nécessaire vigilance sur ses aspects discriminants.

- **Créer des bourses d'emploi pour améliorer les passerelles entre temps partiel et temps plein**

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes suggère que des bourses d'emploi soient instituées au niveau de la branche professionnelle et/ou du bassin d'emploi dont relèvent les entreprises. Elles permettraient de mettre à disposition des salariés à temps partiel souhaitant passer à temps plein (et faute de poste disponible proposé par l'employeur) une liste des offres selon la région désirée, le poste recherché et les compétences et aptitudes professionnelles des demandeurs.

Afin de renforcer l'efficacité du dispositif, ceux-ci devraient bénéficier d'un **accompagnement personnalisé** comprenant éventuellement un complément de formation. Cet accompagnement s'adressant à des personnes en situation de sous-emploi (ou de chômage partiel) devrait être **mis en œuvre en partenariat par l'ANPE, l'AFPA et les chambres consulaires.**

C - FÉDÉRER LES STRUCTURES ET PROFESSIONNALISER LES EMPLOIS D'AIDE À LA PERSONNE

Le secteur des services à la personne, très fortement féminisé et, de l'avis de tous, appelé à se développer dans les années à venir, comporte aujourd'hui un risque important de précarisation pour les personnels, lié à l'importance qu'y occupe le temps partiel subi, associé au cumul d'emplois de courte durée.

La formule des groupements d'employeurs permet dans ce cas d'aménager la pluriactivité en faisant bénéficier le salarié d'un lien contractuel unique et de perspectives élargies d'évolution professionnelle.

• Développer les différentes formules de groupements d'employeurs

Toute initiative visant à développer les groupements d'employeurs ou les associations dans ces secteurs doit être encouragée afin que les employés puissent être assurés d'un quota garanti d'heures de travail hebdomadaires avec des plannings cohérents et une possibilité de varier, s'ils le souhaitent, les types d'activités.

Dans son avis du 24 janvier 2007 sur *Le développement des services à la personne* présenté par M. Yves Vérollet, le Conseil économique et social a considéré qu'il s'agit d'une voie intéressante à explorer pour lutter contre le travail à temps partiel subi. « Cette formule permettrait aux salarié(e)s de bénéficier d'un statut collectif unique, d'avoir un seul employeur en titre et d'élargir leurs opportunités de travail à temps complet ». L'avis ajoute « qu'il conviendra également d'être attentif à la reconnaissance, en termes de rémunération, de la polyvalence du salarié ».

Il conviendrait toutefois d'améliorer la connaissance et la bonne compréhension des formules de groupements d'employeurs afin de « lever les réticences qui demeurent face à un dispositif peu connu et d'éviter les risques de dérive éventuels » ainsi que le préconisait un précédent avis du Conseil économique et social adopté le 27 novembre 2002 sur *Les groupements d'employeurs : un outil pour la croissance et l'emploi ?* présenté par M. Jean-Marcel Bichat.

Au titre des incertitudes juridiques à lever, l'avis recommandait en particulier de « fixer des règles plus précises en matière de choix de la convention collective de branche applicable » afin d'apporter un certain nombre de garanties sociales et de reconnaître un véritable statut aux salariés concernés.

Pour la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, il convient de poursuivre la réflexion engagée pour lever les obstacles qui subsistent car des exemples de groupements d'employeurs fonctionnant dans certains secteurs d'activités démontrent qu'ils peuvent représenter un outil intéressant pour lutter contre les effets négatifs des temps partiels courts, subis ou des contrats à durée déterminée, facteurs aggravant les risques de précarité et de pauvreté.

L'exemple d'un groupement d'employeurs dans l'hôtellerie-restauration regroupant 250 adhérents et couvrant deux départements de la région Pays de Loire est illustratif à cet égard. Dans un délai de cinq ans, il a ainsi permis le recrutement de 300 salariés en CDI dont 100 à temps plein, ainsi que de 60 salariés en CDD à temps plein pour des interventions en extra. De plus, sur une période de deux ans, 100 salariés ont pu être embauchés en CDI dans les entreprises adhérentes.

Pour nombre de salariés précaires, cette formule de groupement d'employeurs a donc ouvert de réelles perspectives d'évolution professionnelle, assorties d'un cursus de formation développant la polycompétence.

- **Inciter à la signature de conventions collectives.**

Une convention collective existe déjà pour les salariés des particuliers employeurs et deux autres pour ceux des associations d'aide à domicile, mais le dispositif conventionnel se caractérise par une grande hétérogénéité et plusieurs champs d'activité demeurent non couverts au regard des 21 métiers définis dans le cadre du plan de développement des services à la personne.

Dans l'avis précité sur *Le développement des services à la personne*, le Conseil économique et social suggère « *d'aller vers un rapprochement progressif et concerté des droits collectifs des salariés du secteur des services à la personne* ». La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes réaffirme la nécessité d'un cadre conventionnel ou interprofessionnel pour résoudre les difficultés rencontrées par les salariés en termes notamment de volume horaire, de temps de trajet et de coût de transport (en particulier dans le nettoyage et l'aide à domicile), mais aussi leur assurer des garanties en matière de protection sociale, de formation, de professionnalisation et de parcours professionnel. De plus « *mener une politique volontariste de rationalisation et d'augmentation de la formation, valoriser la reconnaissance des acquis et des qualifications, sont les meilleurs garants pour transformer l'image de ces métiers et offrir des perspectives de carrière susceptibles d'attirer aussi les hommes* »⁷⁷.

III - FAVORISER UNE MEILLEURE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans les principaux secteurs qui recourent massivement au temps partiel et où les femmes sont surreprésentées (commerce et grande distribution, nettoyage, services aux particuliers, hôtellerie-restauration), plusieurs pratiques se conjuguent et obèrent particulièrement les conditions de travail : contrats de faible durée hebdomadaire ou mensuelle, coupures souvent longues dans la journée et délais de prévenance en revanche très courts lors de modifications d'horaires.

⁷⁷ *Le développement des services à la personne*, 24/01/2007, avis déjà cité.

Les employeurs justifient ces contraintes par la recherche d'une adaptation de l'activité à la variation de la demande. Les abus constatés en matière d'amplitude et de fragmentation de la journée ont certes été limités par le code du travail et les dérogations (par exemple possibilité d'imposer plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité de plus de deux heures au cours de la même journée) sont conditionnées par l'existence d'un accord de branche étendu prévoyant des contreparties spécifiques.

Toutefois, le souci d'adaptation des entreprises ne doit pas ignorer les contraintes personnelles des salarié(e)s - éloignement, conditions de transport, charges familiales, d'autant que de nombreuses femmes travaillant à temps partiel sont seules avec des enfants - ou liées à l'exercice d'autres activités.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes réaffirme tout d'abord la nécessité d'un contrat écrit mentionnant précisément la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle, les modalités de répartition des horaires et les conditions de modification éventuelle (délai de prévenance).

Le législateur a par ailleurs confié à la négociation collective un rôle prépondérant dans l'encadrement des conditions de travail à temps partiel et la définition de contreparties significatives à d'éventuels besoins de souplesse des entreprises.

Pour la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, **les accords collectifs devraient plus particulièrement s'attacher à :**

- **Garantir un horaire contractuel hebdomadaire minimal** (hormis les modalités spécifiques adaptées au travail des étudiants) et une durée minimale de travail continu pour chaque séquence. La branche du commerce alimentaire prévoit ainsi une durée contractuelle minimale de 22 heures que la négociation collective a permis de porter dans les grandes enseignes jusqu'à 30 heures.
- **Établir un calendrier prévisionnel** permettant de limiter l'instabilité des horaires.
- **Améliorer le respect des délais de prévenance** et la gestion des heures complémentaires.
- **Favoriser une certaine autonomie dans l'aménagement du travail.** À cet égard, la pratique des îlots de caisse, expérimentée par plusieurs grandes surfaces, offre une souplesse d'organisation aux salarié(e)s. Il convient de veiller toutefois, lors de la constitution des équipes, à la complémentarité des souhaits et contraintes de ses membres et de former le responsable au management.

Cette recherche d'une approche plus qualitative de l'organisation du travail à temps partiel, fondé sur le respect des personnes, peut également s'appuyer sur des expériences innovantes valorisant son image et le rendant plus attractif pour les salarié(e)s.

Parmi les pistes intéressantes, on peut citer les pratiques de nettoyage en journée qui commencent à se développer en France, alors qu'elles sont la règle dans les pays scandinaves (en Suède, 78 % du nettoyage se fait en journée). Une expérience de ce type a été engagée avec succès pour l'entretien de tous les bâtiments municipaux de la ville de Rennes. Les horaires des personnels d'entretien auparavant fragmentés (tôt le matin puis tard le soir) ont été réorganisés en deux tranches continues (7h30-15h30 ou 10h45-18h45). Outre un allongement de la durée du travail, le nouveau dispositif s'est également accompagné d'un regroupement géographique des sites d'intervention afin de réduire les temps de déplacement. Cette politique volontariste a eu un effet immédiat puisque l'absentéisme a chuté de 30 %.

Conscient des bénéfices en termes de conditions de travail et de productivité, les partenaires sociaux de la branche propreté au niveau européen (FENI et UNI-Europa⁷⁸) ont signé en 2007 une déclaration conjointe pour la promotion du nettoyage en journée et convenu de développer des campagnes de sensibilisation auprès des clients sur les avantages procurés par ces nouvelles pratiques.

Certaines entreprises développent, pour leur part, des prestations de services associés au nettoyage, tels que l'entretien des photocopieurs ou l'installation de salles de réunion, ce qui permet d'élargir la palette d'intervention des salariés sur une plage horaire plus longue et en journée.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande une large diffusion de ces bonnes pratiques en soulignant leurs effets positifs tant pour les salariés que pour les entreprises et les clients.

IV - MIEUX ASSURER LA PROTECTION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ET AMÉLIORER LEURS DROITS

Près de 69 % des femmes travaillant à temps partiel (soit plus de 21 % de la population active féminine occupée) effectuent moins de 30 heures par semaine. Pour un tiers des intéressées (30,1 % en 2006), ce temps partiel est subi et s'accompagne d'un cumul de précarités : contrats à durée déterminée, faibles qualifications, horaires irréguliers et/ou fragmentés et très bas salaires : la moitié des salariées à temps partiel percevait en 2006 une rémunération mensuelle nette inférieure à 800 euros.

⁷⁸ FENI : Fédération européenne du nettoyage industriel.

UNI-Europa : Fédération européenne d'employeurs pour les services et la communication.

Au moment où le gouvernement appelle à intensifier le processus de négociation sur l'égalité professionnelle et à lutter contre les facteurs structurels des inégalités en visant tout particulièrement le travail partiel subi et le recours aux horaires éclatés, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souhaite évoquer **quelques points sur lesquels il convient, sans tarder, de progresser.**

- **Améliorer les conditions de rémunération des salarié(e)s les plus précaires.**

D'une manière générale, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes rappelle son attachement au respect du principe « *à travail égal, salaire égal* » et souhaite que des modalités pratiques d'application soient systématiquement examinées lors des négociation annuelles obligatoires au niveau des branches et des entreprises.

Le précédent rapport du Conseil économique et social sur *Le travail à temps partiel*, présenté en janvier 1997 par M. Jean-Louis Walter, soulignait déjà que les salaires horaires des travailleurs à temps partiel sont bien souvent plus bas que ceux des salariés à temps plein et qu'à égalité de profession, de poste et de branche d'activité, les travailleurs à temps partiel sont généralement payés moins que leurs homologues à plein temps⁷⁹, et ce en dépit des gains de productivité supplémentaires, confirmés par plusieurs études, qui découlent d'un temps partiel par rapport à un temps complet.

Dans un souci de prise en compte des conditions de travail les plus défavorables, il conviendrait d'envisager une majoration pour les heures travaillées très tôt ou très tard ou dans le cas d'amplitude horaire trop forte.

- **Renforcer la protection sociale des salarié(e)s à temps partiel court**

Plusieurs rapports du Conseil économique et social⁸⁰ ont souligné la précarisation supplémentaire de salarié(e)s, déjà vulnérables, du fait de l'exclusion de certains droits sociaux (indemnités journalières d'assurance maladie, allocations de chômage) faute d'atteindre le seuil d'ouverture requis en nombre d'heures travaillées ou rémunérations perçues, alors même que les cotisations sociales ont été versées.

⁷⁹ En 2006, le salaire horaire net a progressé plus fortement pour les temps partiels (+ 1,1 % en euros constants) que pour les temps pleins (+ 0,5 %), sans rattraper toutefois leur écart (10,6 euros en moyenne pour les temps partiels contre 12,7 euros pour les temps pleins) - INSEE Première n° 1174, janvier 2008.

⁸⁰ *Le travail à temps partiel*, présenté par M. Jean-Louis Walter le 29 janvier 1997.
Le développement des services à la personne, présenté par M. Yves Vérollet le 24 janvier 2007.
La sécurisation des parcours professionnels, présenté par Mme Édith Arnoult-Brill le 30 mai 2007.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande que la règle de proportionnalité soit appliquée en deçà de ces seuils. Dans le cas de temps partiels courts et faiblement rémunérés pour lesquels le coût de gestion d'indemnités en espèces pourrait être disproportionné par rapport au montant des prestations, un plancher d'indemnisation pourrait être institué.

Le même souci d'équité conduit la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes à préconiser une indemnisation du chômage partiel. Ainsi, le(la) salarié(e) qui cumule plusieurs emplois à temps partiel et perd l'un d'entre eux devrait pouvoir percevoir des allocations chômage au titre de cette activité perdue et ce, quel que soit le nombre d'heures effectuées au titre du ou des emplois conservés et des rémunérations qui y correspondent.

- **Atténuer les effets négatifs du temps partiel sur les retraites des femmes.**

Malgré l'apport des droits familiaux et conjugaux, la pension moyenne des femmes (droits directs et droits dérivés) demeure aujourd'hui inférieure de 38 % à celle des hommes. S'agissant des seuls droits directs, la pension moyenne des femmes représente à peine la moitié (48 %) de celle des hommes. Ces écarts importants résultent de la situation des femmes sur le marché du travail : inactivité ou interruptions d'activité, travail à temps partiel et salaires féminins inférieurs aux salaires masculins.

Les travaux engagés par le Conseil d'orientation des retraites (COR) début 2007 sur «*Égalité entre hommes et femmes, droits familiaux et conjugaux*», qui se poursuivront tout au long de l'année 2008⁸¹, montrent d'ores et déjà clairement que la progression du temps partiel au fil des générations tempère singulièrement celle de l'activité féminine.

Désormais, le volume d'emploi féminin en équivalent temps plein tend à plafonner et les femmes nées dans les années soixante ont fréquemment connu le temps partiel dès leur entrée dans la vie active. Et plus la période d'activité à temps partiel est longue, plus l'impact sera pénalisant sur le niveau de la pension future.

Or il apparaît que les femmes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, méconnaissent largement cette incidence négative. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande donc :

- **d'informer systématiquement les intéressées, lors d'une embauche à temps partiel ou du passage d'un temps complet à un temps partiel, sur les conséquences de cette modalité de travail en matière de retraite.**

⁸¹ Le rapport final sur ce thème est annoncé pour fin décembre 2008.

Une telle obligation d'information constituerait également une incitation pour l'employeur à envisager d'emblée avec la salariée les possibilités et conditions d'évolution vers un temps plein.

Par ailleurs, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime qu'il convient d'apporter une attention particulière aux situations les plus défavorables afin de limiter les effets sur la retraite d'une précarité durable sur le marché du travail. Deux mesures vont dans ce sens :

- favoriser la possibilité de cotiser sur une assiette à temps plein.

Les conditions requises pour bénéficier de cette possibilité ont été assouplies par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Tous les salariés à temps partiel qui en font la demande peuvent désormais y accéder sous réserve de l'accord de l'employeur qui peut également abonder ces cotisations.

La mise en œuvre effective de cette disposition encore peu connue et utilisée devrait être encouragée dans le cadre d'accords collectifs.

Toutefois, pour les salariés faiblement rémunérés travaillant à temps partiel subi, l'effort contributif supplémentaire est rédhibitoire. Dans ce cas, il conviendrait que le différentiel soit supporté par l'employeur, cette prise en charge n'étant pas soumise à cotisations de sécurité sociale ;

- permettre aux salarié(e)s dont l'activité à temps partiel est réduite de capitaliser les cotisations versées.

L'absence de prise en compte des activités à temps partiel de très faible durée (moins de 200 heures par an) par le régime général de sécurité sociale pénalise les intéressé(e)s qui, bien qu'ayant cotisé, ne pourront prétendre à l'âge de la retraite qu'au minimum vieillesse.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes réitère le souhait précédemment émis par son homonyme de l'Assemblée nationale de permettre aux salarié(e)s dont l'activité aura au cours d'une année été inférieure au seuil de validation des droits à pension, de capitaliser les cotisations versées sur les salaires perçus de façon à pouvoir bénéficier d'une validation des droits correspondants majorant d'autant leur durée totale d'assurance.

CONCLUSION

Le travail à temps partiel constitue encore trop souvent un concentré des inégalités dont pâtissent les femmes dans la société en général et l'image très négative d'un temps subi, assorti d'horaires éclatés, sans aucune perspective d'évolution, vient immédiatement à l'esprit.

Pour réhabiliter cette forme d'emploi, il convient de l'entourer de garanties en termes de formation, de conditions de travail et de possibilités d'accès à un temps plein. Le rôle des partenaires sociaux dans la négociation collective est capital à cet égard.

La valorisation du temps partiel passe d'abord par une vigilance permanente apportée à la réduction des précarités qui lui sont encore trop souvent associées. Elle exige aussi de rechercher une amélioration de la conciliation des besoins des entreprises et des aspirations des salarié(e)s dont certains exemples innovants évoqués précédemment démontrent la possibilité et la valeur ajoutée.

Loin de n'intéresser que les femmes, une telle démarche qualitative est susceptible de bénéficier à tous ceux qui cherchent à concilier une implication professionnelle avec d'autres activités : études, engagement social... ainsi qu'à certains seniors désireux d'aménager une transition entre vie active et retraite.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans la conception de la sécurisation des parcours professionnels développé dans l'avis sur ce thème adopté par le Conseil économique et social le 30 mai 2007.

Cette conception « *s'appuie sur la gestion des différents temps de vie dans l'objectif pour chacun de s'approprier son propre parcours et de le maîtriser* ».

En ouvrant plusieurs pistes facilitant la sécurisation et la réversibilité du travail à temps partiel, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes nourrit l'espoir de favoriser le développement du temps vraiment choisi.

ANNEXE

Résultat du vote de la délégation le 13 février 2008

Ont voté pour : 11

Groupe de l'agriculture	Mme Gisèle Cornier
Groupe de la CFDT	Mme Claude Azéma
Groupe de la CFE-CGC	Mme Michèle Viguié
Groupe de la CGT	Mme Pierrette Crosemarie
Groupe de la CGT-FO	Mme Denise Peikert
Groupe des entreprises privées	Mme Françoise Vilain
Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement	Mme Monique Bourven
Groupe de la mutualité	Mme Pascale Reverdy
Groupe des personnalités qualifiées	Mme Marie-Madeleine Dieulangard
Groupe des professions libérales	Mme Jacqueline Socquet-Clerc Lafont
Groupe de l'UNAF	Mme Christiane Therry

LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité, Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier, Dominique Méda, La Documentation française, Collection les rapports officiels, ministère des Affaires sociales, 2005

Travail et emploi des femmes, Margaret Maruani, Collection Repères-La Découverte, février 2003

Les chiffres-clefs des activités libérales. Direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales, Études et statistiques, édition 2006

En 2005, plus d'un million de salariés ont plusieurs employeurs, Magali Befly, INSEE Première n° 1081, mai 2006

De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années, Valérie Ulrich et Serge Zilberman, DARES Premières synthèses n° 39-3, septembre 2007

Le travail à temps partiel, rapport Lucas, La Documentation française, 1979

Avis du Comité du travail féminin sur le travail à temps partiel adopté à la séance plénière du 26 février 1979, ministère du Travail et de la participation

Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède, Anne-Marie Daune-Richard, Travail et emploi n° 100, octobre 2004

Le travail à temps partiel, DARES. 23 juin 2005, document destiné à la Commission nationale de la négociation collective

Concilier travail et famille en France : approches socio-juridiques, Marie-Thérèse Letablier et Marie-Thérèse Lanquetin, Centre d'études de l'emploi n° 22, juin 2005

Le travail à temps partiel, rapport d'activité de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes de l'Assemblée nationale, octobre 2003-juillet 2004

Temps partiels des femmes : entre « choix » et contraintes, Jennifer Bué, DARES, Premières synthèses n° 08.2, février 2002

Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes, Séverine Arnault, INSEE Première n° 1046, octobre 2005

Rapport annuel fonction publique, Faits et chiffres 2006-2007

Six figures de l'emploi à temps partiel, DARES, Premières synthèses n° 39.4, septembre 2007

Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes, Ariane Pailhé et Anne Solaz, Bulletin mensuel de l'INED, Population et sociétés n° 426, septembre 2006

Pourquoi certaines femmes s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant ? Dominique Meda, Marie-Odile Simon, Marie Wierink, Premières informations et premières synthèses, n° 29-2, DARES 2003

Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrière, Enquête Génération 98, regards sur le parcours professionnel et la situation familiale, CEREQ, Bref n° 241, mai 2007

L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ? Marie Duru-Bellat. L'Harmattan, mars 2007

La garde des enfants en dehors des plages horaires standard, Sophie Bressé, Blanche Le Bihan et Claude Martin, DREES, Études et résultats n° 551, janvier 2007

Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples, Denise Bauer, DREES, Études et résultats n° 570, avril 2007

Articuler travail et famille en France et en Suède, Céline Marc, Hélène Zajdela, Publication du Centre d'études de l'emploi, Connaissance de l'emploi n° 28, mars 2006

Genre, parentalité et congé parental en Suède. Sara Brachet, thèse pour le doctorat de démographie, Université de Nanterre, 2004

La précarité des femmes sur le marché du travail. Françoise Milewski, Lettre de l'OFCE n° 263, 30 juin 2005

L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? Dominique Meurs et Sophie Ponthieux, Économie et statistique n° 398-399, 2006

Hommes et femmes salariés face à la formation continue - Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales, CEREQ, Bref n° 179, octobre 2001

Les pensions perçues par les retraités fin 2004, Carine Burricand et Alexandre Deloffre. DREES, Études et résultats n° 538, novembre 2006

Pluri-activité, temps partiel et retraite, Nicole Coëffic, Christel Colin, Pierre Ralle, Dossiers Solidarité et santé n° 3, 2001

Le rôle des partenaires sociaux dans la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée, Avis exploratoire du Comité économique et social européen, 11 juillet 2007

Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle, Rapport présenté au Premier ministre par Mme Valérie Pécresse, députée des Yvelines, février 2007

Un examen des répercussions et des coûts engendrés par le conflit entre la vie professionnelle et la vie personnelle au Canada, Agence publique de santé du Canada. Ottawa, juin 1999 et *Examen du conflit entre le travail et la vie personnelle et des contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien*, idem, mars 2004, Linda Duxbury, Karen Johnson et Chris Higgins

Bilan démographique 2007 - Des naissances toujours très nombreuses, INSEE Première n° 1170, janvier 2008

Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 - L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants, INSEE Première n° 1171, janvier 2008

L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans en 2006, DREES, Études et résultats n° 608, novembre 2007

Taux de scolarisation des enfants de 2 à 5 ans en 2006, INSEE, France en faits et chiffres

Rapports et avis du Conseil économique et social :

Le développement des services à la personne, avis adopté par le Conseil économique et social le 24 janvier 2007 sur le rapport de M. Yves Vérollet

Consommation, commerce et mutations de la société, avis adopté par le Conseil économique et social le 28 février 2007 sur le rapport de M. Léon Salto

La sécurisation des parcours professionnels, avis adopté par le Conseil économique et social le 30 mai 2007 sur le rapport de Mme Édith Arnoult-Brill

Le travail à temps partiel, avis adopté par le Conseil économique et social le 29 janvier 1997 sur le rapport de M. Jean-Louis Walter

La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité. Communication rapportée par Mme Monique Bourven, janvier 2007

Les groupements d'employeurs : un outil pour la croissance et l'emploi ?, avis adopté par le Conseil économique et social le 27 novembre 2002 sur le rapport de M. Jean-Marcel Bichat.

TABLE DES SIGLES

AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Allocation parentale d'éducation
ARAF	Allocation de retour à l'activité des femmes
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CESE	Comité économique et social européen
CESU	Chèque emploi service universel
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CLCA	Complément de libre choix d'activité
COR	Conseil d'orientation des retraites
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CPA	Cessation progressive d'activité
CQP	Certificat de qualification professionnelle
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 du ministère du Travail, des relations sociales et de la solidarité
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques - ministère du Travail, de la santé et du budget
FENI	Fédération européenne du nettoyage industriel
GEPETTO	Garde d'enfant pour l'équilibre du temps professionnel, du temps familial et son organisation
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRH	Gestion des ressources humaines
INED	Institut national d'études démographiques
OFCE	Observatoire français des conjonctures économiques
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
UNI-Europa	Fédération européenne d'employeurs pour les services et la communication.
VAE	Validation des acquis de l'expérience

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1 :	Le travail à temps partiel selon le genre et le secteur d'activité en 2005.....	15
Tableau 2 :	Durée du travail hebdomadaire habituelle et proportion de l'emploi à temps partiel dans les pays de l'Europe des 15 en 2003.....	19
Tableau 3 :	Proportion de jeunes embauchés à temps partiel pour leur premier emploi.....	30
Tableau 4 :	Situation familiale des salariés à temps partiel.....	31
Tableau 5 :	Quelques chiffres clés de l'emploi à temps partiel (hommes et femmes) en 2005.....	32
Tableau 6 :	Population active occupée à temps partiel selon la durée du temps partiel.....	36
Tableau 7 :	Proportion de salariés en horaires atypiques.....	39
Tableau 8 :	Caractère imposé du temps partiel et choix des horaires.....	40
Tableau 9 :	Le sous-emploi ¹ concerne essentiellement les femmes.....	43
Tableau 10 :	Catégories de temps partiel.....	50
Tableau 11 :	Le temps partiel subi en 2004.....	52
Tableau 12 :	Le travail à temps partiel selon le genre et le secteur d'activité.....	53
Graphique 1 :	Répartition des personnes ayant un emploi selon le genre et le temps de travail en moyenne sur l'année 2005.....	10
Graphique 2 :	Effectifs et pourcentages de femmes dans les dix familles professionnelles les plus féminisées en 2005.....	14
Graphique 3 :	Taux d'emploi des femmes et des hommes en 2005.....	17
Graphique 4 :	Part des salariés à temps partiel dans l'Union européenne en 2006.....	18
Graphique 5 :	Pourcentage de femmes à temps partiel dans les principaux secteurs d'activité du secteur privé en 2005.....	26
Graphique 6 :	Pourcentage de femmes à temps partiel selon certaines catégories socio-professionnelles et le « niveau hiérarchique ».....	33
Graphique 7 :	Pourcentage de salariés à temps partiel selon le genre et le type de contrat en 2005.....	36
Graphique 8 :	Répartition des salariés à temps partiel selon le genre, le secteur et le taux de temps partiel en 2005.....	38
Graphique 9 :	Parmi les salariés à temps partiel, pourcentage de salariés en situation de temps partiel « subi » selon le genre et le secteur d'activité en 2005.....	51

Choisi ou subi, le travail à temps partiel participe aux inégalités entre les femmes et les hommes. La communication du Conseil économique et social montre que le point névralgique des politiques d'égalité demeure l'articulation des différents temps de vie, professionnel, familial, social, personnel.

Elle ouvre plusieurs pistes permettant d'intégrer cette dimension dans l'organisation du travail, au bénéfice des femmes comme des hommes et de faciliter la sécurisation et la réversibilité du travail à temps partiel. Elle souhaite ainsi promouvoir pour tous un temps vraiment choisi.