

Protection sociale et activité professionnelle des femmes en Allemagne : analyse des récentes mesures visant à promouvoir l'égalité entre les sexes

Par Jeanne FAGNANI, CNRS, IRES et
Brigitte LESTRADE, Université de Cergy-Pontoise



Jeanne Fagnani est directrice de recherche au CNRS et chercheur associé à l'IRES. Parmi ses thèmes de recherche, on peut citer les politiques familiales (transferts financiers, équipements et services) en France et en Allemagne, les mesures en faveur de l'articulation vie professionnelle/vie privée,...

Elle a participé à la direction et la co-écriture de l'ouvrage « Environnement et inégalités sociales », paru en septembre 2015 aux éditions « la documentation française ».



Brigitte Lestrade est professeure émérite de civilisation allemande contemporaine à l'Université de Cergy-Pontoise. Ses activités de recherche portent sur les aspects économiques, sociologiques et culturels de l'Allemagne de nos jours, plus particulièrement de l'évolution du monde du travail.

Connu pour avoir promu jusqu'à la fin de la décennie 1990 le modèle de « l'homme principal pourvoyeur des ressources du ménage » (« *male breadwinner model* »), la politique familiale allemande a peu à peu pris ses distances avec ce modèle en vigueur dans les Länder de l'ex-RFA¹ depuis la fin de la Seconde guerre mondiale. D'importantes réformes dans le champ de la protection sociale ont ainsi contribué à la hausse du taux d'activité des femmes, en particulier de celui des mères. Nous nous proposons ici d'analyser ces réformes et leur impact sur les modalités de participation des femmes au marché du travail au prisme de la question de l'égalité entre les sexes en Allemagne.

Après une présentation des réformes introduites ces dernières années, en particulier des dispositifs mis en place dans le domaine de la politique familiale en faveur d'une meilleure articulation de la vie familiale et professionnelle, l'accent sera mis sur l'évolution des taux d'emploi des femmes et sur les modalités de leur participation à la vie économique. Pour conclure, un bref bilan des avancées au regard de la question de l'égalité entre les sexes sur le marché du travail sera dressé.

¹ Alors que la RDA avait inscrit le droit et l'obligation de travail pour tous dans la Constitution, créant *de facto* l'égalité juridique entre hommes et femmes.



Les dispositifs visant à faciliter l'articulation travail/famille des parents : un outil au service de la promotion de l'égalité entre les sexes

Les modes d'accueil du jeune enfant : un développement important mais encore insuffisant

Dans les Länder de l'ex-République Fédérale d'Allemagne, les femmes furent longtemps encouragées à se retirer du marché du travail à la suite d'une naissance et à se consacrer exclusivement à l'éducation du jeune enfant jusqu'à ce qu'il ait l'âge de fréquenter, le plus souvent à mi-temps, le *Kindergarten*, entre trois ans et six ans. Toutefois la venue au pouvoir, en 1998, de la coalition gouvernementale « rouge-verte » (Parti social-démocrate - SPD - et les Verts), dirigée par le Chancelier Gerhard Schröder, inaugura une période de remise en cause de certains des fondements de la politique familiale et d'adoption progressive de réformes dans le domaine des aides à la « conciliation travail/famille ».

Ceci s'est traduit par une augmentation de l'ensemble des dépenses en faveur des familles², de 2,3 % du PIB en 1991 à 3,2 % en 2009³ alors que durant cette période la proportion d'enfants âgés de 0 à 18 ans dans la population diminuait (de 20,2 % à 17,8 %). En dépit de l'adoption, en 2009, d'une nouvelle règle d'or budgétaire (Chagny, 2010), qui s'est notamment appliquée à des communes déjà en difficulté financière, le secteur de la petite enfance a bénéficié d'une hausse importante de son financement public : entre 2005 et 2012, le budget des crèches - cofinancé presque à parts égales par les communes et l'État fédéral - est passé de 10,8 à 18,4 milliards d'euros (Kahmann, 2014).

Depuis 1994, grâce à plusieurs lois (Fagnani, 2012), en Allemagne de l'Ouest, la proportion d'enfants de moins de 3 ans accueillis dans les crèches - le plus souvent à mi-temps - est passée de 2,2 % à 28,2 % en 2015 (tableau 1). Dans les nouveaux Länder, celle-ci reste nettement plus élevée du fait de l'héritage des politiques menées par l'ex-République démocratique allemande (RDA) qui obligeaient les mères (voir note 1) à être présentes sur le marché du travail. Toutefois, en dépit de la loi de 2013 qui oblige les autorités locales à offrir à chaque enfant de moins de trois ans une place dans un mode d'accueil subventionné, la pénurie dans ce domaine représente encore un frein à la (ré)insertion des femmes sur le marché du travail.

2 Contrairement à la France, les ménages ont maintenant le choix entre l'imposition conjointe (qui permet de bénéficier du quotient conjugal) et l'imposition séparée des revenus.

3 Source : Eurostat - SESPROS.

Tableau 1. % d'enfants de moins de trois ans pris en charge par une structure d'accueil collectif ou par une assistante maternelle subventionnée en Allemagne : évolution 1994-2015

	1994	2015
Allemagne	6,3	32,9
Anciens Länder	2,2	28,2*
Nouveaux Länder	41,3	51,9

*Sans Berlin.

Source : Statistisches Bundesamt, Destatis, 2016.

La complexité des relations institutionnelles entre l'État fédéral, les Länder et les communes, les réticences de certaines collectivités locales à financer la création de nouveaux équipements dans un contexte de restrictions budgétaires, l'influence persistante des normes qui régissent l'éducation des jeunes enfants et le poids du passé restent des obstacles considérables. Par ailleurs, la pénurie de personnel qualifié dans ce secteur ainsi que la rareté des espaces disponibles en milieu urbain freinent la création de nouvelles structures. Le chemin qui mène à la réalisation d'une politique d'accueil de la petite enfance de grande ampleur reste donc difficile, bien que la situation s'améliore progressivement.

Concernant les enfants âgés de trois à six ans, la situation est plus satisfaisante : après la réunification, suite aux négociations et aux polémiques provoquées par la question de la législation sur l'avortement et à son application fort restrictive en Allemagne de l'Ouest, et grâce à une décision de la Cour constitutionnelle fédérale, le gouvernement d'Helmut Kohl dut introduire - à titre de compensation - des réformes concernant l'accueil des enfants de cette tranche d'âge dans les jardins d'enfants (*Kindergarten*). La loi de 1996 obligea ainsi les collectivités locales à offrir une place à tout enfant de cet âge dans un jardin d'enfants, les Länder étant tenus d'accorder des subventions aux communes pour leur permettre d'accomplir cette tâche. D'abord reportée du fait des difficultés budgétaires invoquées par les municipalités, la loi de 1996 permet, depuis 1999, à tous les enfants âgés de 3 à 6 ans d'être accueillis - souvent à mi-temps, mais de façon croissante à temps complet - dans des jardins d'enfants⁴. Cette politique engagée sur la voie des réformes, atteignit son point d'orgue avec l'adoption d'un nouveau congé parental en 2007, l'*Elterngeld*.

L'adoption d'un congé parental plus court et mieux rémunéré : un grand pas vers plus d'égalité entre les sexes

Cette réforme (inspirée du congé parental en vigueur en Suède) est emblématique du changement de paradigme d'une politique familiale qui tourne le dos au modèle traditionnel de la mère au foyer. Elle correspondait avant tout aux attentes des employeurs, confrontés à une pénurie de

⁴ Les responsabilités dans ce domaine sont, en effet, départagées entre l'État et les collectivités locales selon la loi constitutionnelle (fondement du système politique) : le premier définit les orientations mais laisse aux secondes la responsabilité d'en assumer les conséquences. À cet effet, la commune doit aussi collaborer avec les organismes privés, des associations sans but lucratif et les Églises qui gèrent de nombreux établissements.



personnel qualifié. Ceux-ci ont vigoureusement soutenu la Ministre de la famille, Ursula von der Leyen (Fagnani, 2012), face aux critiques des membres les plus conservateurs de la CDU et de l'église catholique. Cette réforme visait, en particulier, à encourager les femmes les plus diplômées à reprendre rapidement leur emploi à la fin de la période d'un an d'octroi de la prestation.

Auparavant, le parent (en réalité, la mère) pouvait interrompre son activité professionnelle pendant trois ans à la suite d'une naissance mais ne percevait qu'une modeste prestation forfaitaire (environ 300 euros). Le nouveau dispositif consiste à accorder une prestation de substitution (*Elterngeld*) correspondant à 67 % du dernier salaire net (plafonnée à 1 800 euros nets par mois), pendant un an, au parent qui cesse de travailler. Une incitation à la prise d'une partie du congé (au moins deux mois) par le père a été introduite sous la forme d'une augmentation de la durée de rémunération totale accordée aux parents, soit 14 mois en cas de partage entre les deux parents. Pour éviter de pénaliser les bas salaires (inférieurs à 1 000 euros nets par mois), le taux de remplacement de leurs revenus professionnels est augmenté⁵. Un minimum de 300 euros est accordé aux parents qui ne travaillaient pas avant la naissance, soit un montant équivalent aux prestations versées par le régime d'assurance chômage.

Pour permettre aux bénéficiaires de ne pas rompre tout lien avec le marché du travail, la prestation est cumulable avec une activité professionnelle d'une durée maximum de 30 heures par semaine (dans ce cas, l'allocation est réduite en fonction du nombre d'heures travaillées). En conséquence, les femmes sont incitées à travailler à temps plein avant la naissance de l'enfant pour minimiser la perte de revenu professionnel lors du congé parental. Le parent concerné peut, comme auparavant, bénéficier d'un congé parental d'une durée de trois ans (*Elternzeit*), qui garantit le retour à l'emploi. Ce congé peut toutefois être fractionné jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant. Le dispositif de l'*Elterngeld* est flexible et peut donner lieu à différents arrangements entre les conjoints. Les parents peuvent, par exemple, partager le temps durant lequel ils perçoivent la prestation : soit en même temps (la durée totale de chacun est alors de sept mois), soit à la suite l'un de l'autre.

Cette réforme poursuivait également un objectif de promotion de l'égalité entre les sexes et, dans ce domaine, de petits pas dans la bonne direction ont été faits. Bien que les pères restent minoritaires parmi les bénéficiaires, on a pu observer une augmentation significative - par rapport au dispositif antérieur - du nombre de ceux qui en ont bénéficié : concernant les naissances qui ont eu lieu en 2010, plus d'un quart (25,3 %) des pères ont recouru à ce dispositif entre janvier 2012 et mars 2012⁶. Parmi eux, les trois quarts durant une période de deux mois et 6,5 % durant une année entière (mais c'était le cas de neuf sur dix des femmes bénéficiaires).

5 Par exemple, le parent qui gagnait 700 euros nets par mois percevait 82 % de son salaire antérieur, au lieu de 67 %.

6 Source : Statistisches Bundesamt, 2012.

En revanche, les effets de cette nouvelle prestation sur les comportements d'activité des mères à l'issue de ce dispositif se sont avérés ambivalents : leur taux d'emploi a certes augmenté mais principalement grâce à la hausse du recours aux emplois à temps partiel (Giraud, Lechevalier, 2013).

Tableau 2 : Taux d'emploi des femmes ayant un enfant âgé de 2 à 3 ans en Allemagne : évolution 2006-2011

	% à plein temps	% à temps partiel	Mini jobs	Taux d'emploi
2006	11	19	13	42
2011	15	27	12	54

Source : BMFSF (2014).

Par ailleurs, le clivage entre les plus diplômées, qui travaillent à temps plein et font carrière, et celles qui ne disposent que de faibles qualifications professionnelles semble s'être creusé : seules les premières peuvent pallier aux lacunes des politiques d'accueil du jeune enfant et travailler à temps complet tout en bénéficiant de déductions fiscales lorsqu'une famille emploie une personne pour s'occuper de leur enfant.

Il est vrai que les normes éducatives traditionnelles influencent toujours les modalités de participation des femmes au marché du travail et leur décision d'avoir ou non un enfant. Les femmes elles-mêmes restent fort réticentes à l'idée qu'un enfant puisse être accueilli toute la journée dans un équipement collectif. Une récente enquête⁷ montre que *même parmi les jeunes couples qui ont un enfant âgé de moins de 6 ans*, 66 % considèrent préférable que la mère d'un jeune enfant travaille à temps partiel, même si elle a un métier intéressant, et 16 % seulement estiment qu'elle devrait travailler à temps plein, ce qui est révélateur des puissantes injonctions qui pèsent encore sur les mères de jeunes enfants. En 2008, 62 % des personnes âgées entre 18 et 40 ans en Allemagne de l'Ouest approuvaient l'affirmation selon laquelle « Un enfant est susceptible de souffrir si sa mère travaille » contre 41 % en France.

La place des femmes sur le marché de l'emploi : une visibilité croissante mais des fragilités qui subsistent

Le taux d'emploi en Allemagne a ceci de particulier, comparé à celui de la plupart des pays européens et notamment la France, qu'il s'est accru ces dernières années, en dépit de la crise économique, atteignant 72,9 % pour les femmes et 82,5 % pour les hommes⁸. Concernant le taux d'emploi, les Allemandes occupent actuellement la 5^e position dans l'UE (la France, la 14^e), juste derrière les pays scandinaves. Après une interruption brutale à l'Est, dans les

⁷ Source : Institut für Demoskopie d'Allensbach.

⁸ Les taux correspondants pour la France en 2014 sont de 67,5 % pour les femmes et 75,5 % pour les hommes (travailleurs de 15 à 64 ans), http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=CMFPPS03138. Les différences entre la France et l'Allemagne s'expliquent au moins en partie par l'écart qui existe entre l'âge réglementaire d'accès à la retraite dans les deux pays, qui est de plus de trois ans actuellement.



nouveaux Länder, à la suite de l'unification, la participation des femmes à l'emploi s'est régulièrement accrue, sans impact notable de la conjoncture. Même en 2009, au plus fort de la crise, avec un recul du PIB de - 4,7 %, l'emploi des femmes n'a guère diminué. En Allemagne, comme en France, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes (Allemagne : femmes 4,6 %, hommes : 5,3 %, France : femmes 10 %, hommes 10,5 %, source INSEE).

Si le taux d'emploi des femmes atteint un niveau record - elles constituent en 2013, 46,3 % de l'ensemble des actifs, non loin de l'égalité -, l'analyse de leur participation, en termes de nombre d'heures de travail, donne une image bien différente : le nombre de femmes actives a augmenté, mais pas le volume de travail effectué. En 2013, leur nombre d'heures travaillées atteignait en moyenne 30,1 heures par semaine, alors que celui des hommes était de 39,5 heures. En réalité, la participation des femmes à l'emploi correspond à peine à 40 % du nombre d'heures travaillées. Cette différence est essentiellement due au travail à temps partiel. La proportion des actives qui travaillent à temps partiel s'est régulièrement accrue ; passant de 36 % en 2000 à 46 % en 2012. Depuis elle ne progresse plus guère, peut-être en raison des mesures prises par le gouvernement en matière de politique familiale.

En fait le recul des activités industrielles en Allemagne, bien que moins prononcé qu'en France, et l'essor concomitant du secteur des services ont favorisé le développement du travail rémunéré des femmes, mais essentiellement à temps partiel. Elles représentent un peu plus de la moitié des actifs dans l'hôtellerie, le commerce et les assurances, les deux tiers dans le domaine de l'enseignement et de la formation et les trois quarts dans le secteur de la santé et du social (Brenke, 2015). Dans celui des services aux particuliers, elles détiennent la quasi-totalité des emplois, bien qu'on constate un léger rééquilibrage en faveur des hommes⁹. La surreprésentation des femmes dans le domaine des services s'accompagne d'une présence massive dans les diverses variantes de l'emploi atypique, telles que le travail à temps partiel déjà cité, mais aussi les CDD, l'intérim et les *minijobs*¹⁰. Les emplois à temps partiel sont plébiscités par les femmes, majoritairement des mères, qui représentent 78 % des actifs à temps réduit, car ils leur permettent de les concilier avec leurs charges familiales¹¹.

9 Les hommes commencent à investir un domaine d'activité traditionnellement réservé aux femmes, en raison notamment du niveau de salaire, plus élevé chez les particuliers que ceux versés par les entreprises de nettoyage. L'introduction du salaire minimum de 8,50 euros au 1^{er} janvier 2015 n'a pas d'impact sur ce début de transfert d'activité vers les hommes, car les rémunérations horaires des femmes (ou hommes) de ménage assujetties aux assurances sociales se situent au-dessus de ce montant.

10 Les *minijobs*, une forme de travail à temps très partiel non soumis à cotisations sociales et au régime fiscal très favorable, sont pratiqués par environ 12 % des actifs, dont 63 % de femmes. 7 sur 10 n'ont qu'un *minijob* pour toute activité professionnelle, d'après l'Agence fédérale du travail.

11 Les deux tiers des mères de familles travaillent à temps partiel contre 6 % seulement des pères. Parmi les mères, seules 14 % estiment qu'il s'agit d'un choix par défaut, alors que c'est le cas pour 24 % des hommes qui sont plus sensibles aux inconvénients du travail à temps partiel, tels que la faiblesse des rémunérations et donc des retraites et l'absence de perspectives de promotion. (Sebastian Bechmann et al., 2013).

Des efforts de rattrapage en matière d'égalité de salaire et de carrière

Si, en matière de chômage, la situation des femmes allemandes est enviable, tel n'est pas le cas en matière de salaires et de rémunérations. D'après Destatis, l'Agence fédérale de statistique, l'écart entre les salaires horaires des hommes et des femmes ne se réduit pas. En 2014, il était en moyenne de 22 %, inchangé depuis dix ans¹². Toutefois, une différence considérable existe entre l'est et l'ouest du pays : dans les nouveaux Länder, le différentiel n'est que de 9 %, alors qu'il atteint 23 % dans les anciens Länder¹³. La différence moyenne de 22 % désigne l'écart non corrigé. Il ne tient pas compte de la formation, de l'ancienneté, du secteur d'activité ou du positionnement hiérarchique. Parmi les causes du *Gender Pay Gap* non corrigé, on peut citer les différences entre les professions et les domaines d'activité choisis par les hommes et les femmes, les exigences différentes concernant le niveau de qualification et de responsabilité, sans oublier la moindre ancienneté et le volume de travail inférieur en moyenne. D'après l'enquête sur la structure des rémunérations (*Verdienststrukturerhebung*) conduite tous les quatre ans par Destatis, ces causes expliqueraient les deux tiers de l'écart. Le tiers restant, qui correspond au *Gender Pay Gap* corrigé, est de 7 %, tous les paramètres étant égaux par ailleurs¹⁴.

Afin de lutter contre l'écart corrigé des salaires qui perdure, le gouvernement allemand a annoncé par la voix de sa Ministre de la Famille, Manuela Schwesig, sa volonté de faire voter une loi permettant une plus grande transparence des salaires au sein des entreprises. Lancée en 2015, cette initiative devra permettre aux salariés, non pas de connaître la rémunération de chaque collègue individuellement, mais de vérifier si leur salaire est comparable à ceux d'un groupe de collègues ayant des activités analogues. Ce projet n'ayant pas encore abouti, on ne connaît pas le périmètre des entreprises concernées par cette mesure. Une autre initiative de la grande coalition, exigée par les sociaux-démocrates lors de la formation du gouvernement, a déjà donné des résultats tangibles. Il s'agit de l'introduction du salaire minimum au 1^{er} janvier 2015. Selon Destatis, il y avait en Allemagne 5,5 millions d'emplois en 2014 dont la rémunération était inférieure au salaire minimum horaire de 8,50 euros. Puisque les femmes représentaient 61,7 % des salariés faiblement rémunérés, elles ont particulièrement bénéficié de cette revalorisation¹⁵.

12 La rémunération horaire brute moyenne des hommes était de 20,20 euros en 2014 et celle des femmes de 15,83 euros (Destatis, Pressemitteilung Nr. 099 du 16.3.2015). D'après le *Global Gender Gap report* de 2015 du World Economic Forum, l'Allemagne se situe en matière d'égalité des salaires à la 11^e place (France : 15^e). <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>

13 Si l'écart reste considérable, le mouvement de rapprochement existe : le différentiel de rémunération s'est accru de 3 % à l'est, alors qu'il a reculé d'un point à l'ouest. La détérioration de la situation dans les nouveaux Länder s'explique par les augmentations de salaire importantes obtenues dans le secteur industriel (+11,8 % entre 2009 et 2013 comparé à +6,7 % dans les services), où la main-d'œuvre masculine domine.

14 En dépit de l'énorme écart entre le *Gender Pay Gap* non-corrigé est et ouest, l'écart de rémunération corrigé se situe à un niveau comparable : 9 % pour les nouveaux Länder et 7 % pour les anciens. L'égalité du *Gender Pay Gap* corrigé et non-corrigé dans les nouveaux Länder montre que les femmes dans ces régions ont conservé, plus de 25 ans après l'unification, un comportement vis-à-vis du travail et de l'emploi qui correspond à cette égalité de traitement voulue par l'ancien régime de la RDA.

15 Dès le 1.1.2015, 4 millions de ces emplois - environ 10 % du total des emplois en Allemagne - bénéficiaient de la protection de la loi et voyaient leur rémunération augmenter de plus d'un euro de l'heure, le salaire horaire brut avant cette mesure étant à peine supérieur à 7 euros. Ce sont essentiellement les secteurs du commerce de détail et de la gastronomie, où il n'y a guère de conventions collectives, qui profitent de cette mesure. Les 1,5 millions d'emplois restant concernent les exceptions à l'obligation du salaire minimum que sont les apprentis, les stagiaires et les salariés de moins de 18 ans.



Si le gouvernement peut difficilement agir pour assurer aux femmes des perspectives de carrière à égalité avec les hommes dans toutes les entreprises privées, où la situation est loin d'être satisfaisante¹⁶, il prend des mesures, sous l'impulsion de l'Europe, afin d'accroître leur présence dans les conseils d'administration. Après des semaines de discussions acerbes au sein de la grande coalition, le gouvernement a imposé dès le 1^{er} janvier 2016 un quota de 30 % de femmes dans les conseils d'administration de 108 entreprises cotées en bourse. 3 500 autres grandes entreprises sont dans l'obligation de se fixer elles-mêmes des objectifs de féminisation des conseils d'administration, des directoires et des niveaux élevés de management. Par ces décisions, l'Allemagne s'inscrit dans un mouvement, amorcé en Norvège, qui se manifeste dans bon nombre de pays européens, notamment en France et en Espagne. Les entreprises, obligées de s'y conformer, soulignent toutefois les grandes difficultés à trouver des candidates qui correspondent au cahier des charges en termes d'aptitude et d'expérience. Elles craignent que, comme en France, les quelques rares dirigeantes soient cooptées par toutes les grandes sociétés, et elles ne manquent pas de rappeler l'échec de certaines d'entre elles dans des grandes sociétés en Allemagne, telles que Siemens ou Eon.

Conclusion

Les réformes relatives au marché du travail, le développement massif des infrastructures d'accueil de la petite enfance et la mise en place d'un nouveau dispositif de congé parental ont incontestablement œuvré en faveur de l'émancipation économique des femmes tout en offrant aux pères la possibilité d'une participation plus importante aux tâches domestiques et familiales.

Le taux d'emploi des mères a augmenté de manière significative ce qui représente une avancée notable par rapport à la situation antérieure. Néanmoins, leur recours massif au travail à temps partiel risque de perpétuer ou même d'aggraver les discriminations sexuelles sur le marché du travail et les écarts de salaire, déjà plus marqués en Allemagne qu'en France.

Ces caractéristiques vont de pair avec le développement d'une politique d'accueil de la petite enfance encore lacunaire. Les équipements collectifs fonctionnent majoritairement à mi-temps, ce qui constitue une entrave à l'amélioration de la situation des femmes - surtout des moins qualifiées - sur le marché du travail, bien qu'une amélioration se dessine depuis quelques années. Les obstacles subsistent même lorsque les enfants sont scolarisés, du fait des horaires d'ouverture des écoles. En effet, la majorité des établissements primaires et secondaires ne fonctionnent encore que de huit heures à midi ou treize heures. L'organisation d'activités sportives ou de loisirs pour les jeunes l'après-midi reste à l'initiative des pouvoirs locaux ou d'associations privées.

¹⁶ Il y a peu d'études concernant la présence de femmes cadres dans les entreprises, mais on estime qu'elles sont plus nombreuses à l'est qu'à l'ouest, davantage représentées au second niveau de management qu'au premier, et qu'elles sont aux commandes, plus souvent que les hommes, en raison d'un héritage familial.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, et plus encore depuis l'unification des deux États allemands, la situation des femmes a considérablement évolué. Grâce à un niveau de formation scolaire et universitaire en hausse constante, les femmes ont investi des pans entiers des activités professionnelles, notamment dans le secteur des services, y compris le droit et la médecine, où les jeunes femmes représentent désormais plus de la moitié des professionnels. Enfin si la réussite des femmes est indéniable dans certains domaines, d'autres aspects laissent encore à désirer pour atteindre l'égalité entre les deux sexes. Rémunérations inférieures, carrières souvent interrompues et moins valorisantes, le chemin est encore long pour que les femmes dans leur ensemble échappent complètement aux schémas qui les lient en priorité au domaine familial.

Références

Bechmann Sebastian, Vera Dahms Vera, Tschersich Nikolai, Frei Marek, Leber Ute, Schwengler Barbara. 2013. « *Beschäftigungsmuster von Männern und Frauen IAB-Forschungsbericht* » 14/2013.

Brenke Karl. 2015. « *Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, DIW-Wochenbericht* », 5/2015.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). 2014. « *Gesamtevaluation der Ehe- und familienbezogenen Massnahmen und Leistungen in Deutschland* », Rapport de Prognos pour le Ministère, Berlin.

Chagny Odile. 2010. Allemagne. « *De l'équilibrisme dans la restriction budgétaire, Chronique internationale de l'IRES* », n° 127, pp. 84-97.

Destatis. 2012. « *Kindertagesbetreuung in Deutschland 2012* », Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Fagnani Jeanne. 2012. « *Recent Reforms in Childcare and Family Policies in France and Germany: What Was at Stake? Children and Youth Services Review* », Vol. 34, n° 3, pp. 509-516. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740911003768>

Giraud Olivier. Lechevalier Arnaud. 2013. « *Les femmes au coeur de l'éclatement de la norme d'emploi en Allemagne* », *Travail, genre et sociétés*, n° 30, pp. 189-194.

Kahmann Marcus. 2014. « *Allemagne, un faible impact de la crise sur les ajustements des services publics* », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 148, pp. 151-179.

Lestrade Brigitte. 2016. « *Le travail des femmes - l'Allemagne à la traîne ? L'Allemagne entre rayonnement et retenue* » (Hans Stark, Dominique Herbet, Hélène Miard-Delacroix, dir.), presses universitaires du Septentrion, 2016.