

La politique familiale et l'égalité femmes-hommes : les ambiguïtés du « libre choix » en matière de conciliation vie familiale et vie professionnelle

Par Sandrine DAUPHIN,


Responsable du département de l'animation de la recherche à la CNAF



Docteure en sciences politiques, Sandrine Dauphin est responsable du département de l'animation de la recherche à la CNAF. Elle a été adjointe au chef de la Mission Recherche (MiRe) du ministère des Affaires sociales de 2003 à 2007 et chargée de mission Recherche au Service des droits des femmes et de l'égalité de 2000 à 2002. Elle a publié : L'État et les droits des femmes : des institutions au service de l'égalité ? Aux presses universitaires de Rennes en 2010, Towards Parity Democracy: Women's Political Representation in Fifth Republic France (avec Jocelyne Praud), University of British Columbia Press, 2010 et Femmes-hommes : penser l'égalité (avec Réjane Sénac), La Documentation française, 2012.

Le rôle de la politique familiale ne vise pas seulement à compenser le coût de l'enfant mais à aider les familles à concilier vie familiale et vie professionnelle. À ce titre, la politique familiale française est présentée comme un modèle de conciliation vie familiale et vie professionnelle avec un fort taux d'emploi des femmes à temps plein (59 % en 2015) ainsi qu'un taux de fécondité autour de deux enfants par femme parmi les plus élevés en Europe. En 2015, un rapport d'information de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat porte sur les modes d'accueil des jeunes enfants comme enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport plaide pour le développement de l'offre d'accueil, en particulier collective qui limiterait ainsi l'impact de l'arrivée d'un enfant sur les situations d'emploi des femmes.

Le « modèle » français est pourtant le fruit d'une histoire plutôt hostile au travail des femmes et fortement imprégné de natalisme. Ainsi, le décret-loi du 12 novembre 1938 crée les allocations familiales progressives selon le nombre d'enfants, et la prime pour la mère au foyer. Avec l'ordonnance de 1945 qui crée la Sécurité sociale, le système se construit autour du travailleur et de sa famille (épouse et enfants sont des ayants droits) et promeut la famille nombreuse (allocations universelles à partir du deuxième enfant, quotient familial qui module les impôts en fonction du nombre d'enfants à charge). Dans les premiers temps de la politique familiale, maternité et participation au marché du travail sont perçus comme incompatibles. La prime pour la mère au foyer est remplacée dès 1941 par l'Allocation de salaire unique (ASU). Plutôt qu'un salaire familial, cette allocation instaurée en 1938, reprise dans le Code de la famille en 1946, reste emblématique du double ancrage familialiste et nataliste du système français (Letablier et Dauphin, 2016). Dans les années 1950, cette allocation pour deux enfants équivaut au salaire d'une ouvrière, favorisant ainsi le retrait des mères du marché du travail (Martin, 1998).



L'entrée massive des femmes dans le salariat dès les années 1960, de surcroît à temps plein, conduit la politique familiale à s'adapter aux transformations sociales et sociétales et à s'engager résolument sur la voie de la conciliation vie familiale et vie professionnelle. La grande mutation des années 1970-80 est la prise de conscience par l'État que l'emploi des femmes n'est pas incompatible avec la maternité et qu'il convient dès lors de prendre en charge les jeunes enfants. Dès 1972, une allocation de frais de garde est créée pour les ménages modestes dont la femme travaille et l'allocation de salaire unique est supprimée en 1978. Le complément familial est réaménagé en 1982 dans un sens favorable aux ménages bi-actifs et aux mères isolées actives et les crèches se développent, avec l'appui des caisses d'allocations familiales à partir de 1983. Le développement de l'offre d'accueil collectif et individuel, la volonté de diversifier l'offre, l'ouverture aux entreprises, etc. illustrent particulièrement cette volonté réaffirmée de maintenir la conciliation, terme utilisé dans le débat public, comme l'un des axes centraux de la politique familiale, tant des gouvernements de gauche que de droite (Fagnani, 2011).

Depuis la fin des années 1970, la politique familiale s'est ainsi structurée sur le soutien à la conciliation qui repose sur un référentiel de « libre choix »¹ (être en emploi et/ou garder ses enfants) qui s'articule autour de deux principaux dispositifs : des structures d'accueil pour les enfants de 0-3 ans et l'école maternelle pour les 3-6 ans ; un congé parental long (trois ans) assorti sous certaines conditions d'une allocation pour le parent qui garde son enfant à domicile. Or, ce référentiel de libre choix ne demeure pas sans ambiguïtés : en premier lieu au regard d'une politique d'accueil des jeunes enfants qui peut conduire à creuser des inégalités également entre femmes ; en second lieu parce que l'allocation associée au congé parental, par sa durée et son financement, a des répercussions durables sur le rapport à l'emploi des bénéficiaires.

I- Conciliation et travail des femmes : une logique d'accès aux modes d'accueil non universelle

Aujourd'hui, les femmes sont massivement en emploi (près de 70 % d'entre elles) et y restent lorsqu'elles ont des enfants. L'incidence de la maternité sur l'activité professionnelle des mères est visible à partir du deuxième enfant et s'accroît à partir du troisième. En effet, le taux d'emploi des mères diminue avec le nombre total d'enfants mineurs à charge, surtout si l'un des enfants est en bas âge. Alors que 71 % des femmes en couple avec un seul enfant, âgé de moins de trois ans, sont en emploi, elles ne sont plus que 37 % lorsqu'elles sont mères de famille nombreuse (trois enfants ou plus) avec au moins un enfant de moins de trois ans (ONPE, 2016). Par ailleurs, la proportion de femmes travaillant à temps partiel stagne depuis une quinzaine d'années autour de 30 %, à un niveau bien inférieur à celui de l'Allemagne ou du Royaume-Uni (Letablier et Dauphin, 2016). Le temps partiel est néanmoins plus fréquent lorsque la famille est composée de plusieurs

1 Le terme de « libre choix » n'est cependant pas utilisé avant les années 1990 et 2000.

enfants : en 2015, 23 % des mères en emploi (soit 20 % des mères actives) qui vivent en couple avec un seul enfant de moins de trois ans sont à temps partiel, contre une sur deux (45 % parmi les actives) lorsqu'elles ont trois enfants ou plus (dont au moins un âgé de moins de trois ans).

I.1/ Politique familiale et droits des femmes : une construction historique par des référentiels en opposition

L'attention portée à la conciliation a débuté dans les années 1970 alors que les couples biactifs devenaient plus nombreux que les couples composés d'un seul actif. Mais ce n'est pas tant dans un objectif d'égalité des sexes que dans celui du maintien du taux de fécondité que la conciliation a été promue. En effet, l'objectif n'était pas seulement d'aider les parents qui ont des enfants mais bien d'encourager ceux qui n'en ont pas à en avoir et de rapprocher le nombre d'enfants souhaités du nombre d'enfants réels. L'analyse des débats parlementaires sur la politique familiale montre qu'elle est systématiquement présentée avec pour objectif premier d'aider les familles à avoir le nombre d'enfants qu'elles veulent (Chauffaut et Lévêque 2012), révélant ainsi la persistance des principes familialiste et nataliste. En effet, l'idée selon laquelle un écart existerait entre le nombre d'enfants souhaité et le nombre d'enfants effectif entretient l'idéologie nataliste. La justification de mesures de conciliation est ainsi présentée comme une réponse aux « intentions de fécondité » des familles (Dauphin, 2015).

La politique de conciliation vie familiale et vie professionnelle a néanmoins intégré des objectifs d'égalité des sexes de façon récente. Les champs de compétences, famille et droits des femmes, sont longtemps restés assez hermétiques l'un à l'autre. La politique familiale et la politique d'égalité des sexes (portée institutionnellement par les droits des femmes) sont souvent restés opposés. Historiquement, les droits des femmes deviennent objet politique au milieu des années 1970 avec pour objectif principal la place des femmes sur le marché du travail, censée leur assurer l'autonomie économique nécessaire à l'émancipation. Depuis plusieurs décennies, l'action publique est ainsi centrée sur l'égalité professionnelle, et à partir des années 1990 également sur les violences conjugales (Dauphin, 2010). La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale n'a pas été prise en compte par les institutions des droits des femmes avant le début des années 2000. Anne Revillard (2016) a identifié trois périodes dans le positionnement des institutions des droits des femmes vis-à-vis de cette question : la défense de la liberté de choisir entre activité professionnelle et éducation des enfants au foyer dans les années 1960-1970 ; la défense de l'égalité professionnelle sans référence aux difficultés de conciliation entre travail et vie familiale dans les années 1980 et 1990 ; la défense de la conciliation comme moyen de l'égalité professionnelle depuis le début des années 2000.

C'est justement au début des années 2000 que les politiques familiales mettent l'accent sur les responsabilités parentales et les temps sociaux, la conciliation étant alors clairement ouverte aux deux parents (Chauffaut et Lévêque 2012). Sans pour autant se réclamer de l'égalité des sexes, l'activation des politiques sociales et les mesures visant à encourager les pères dans leurs fonctions parentales sont des éléments explicatifs. La création d'un congé paternité en 2002 (avec une durée modeste de dix jours) par la ministre de la Famille, Ségolène Royal, a clairement été voulue comme une inflexion vers un objectif d'égalité dans la politique familiale



par une mesure en premier lieu symbolique.

Ce rapprochement entre les objectifs visés par la politique familiale et les politiques d'égalité autour de la conciliation vie professionnelle et vie familiale ne renvoie néanmoins pas à la même rhétorique. Il est intéressant de constater que deux termes différents sont utilisés : « conciliation » du côté famille et « articulation » du côté droits des femmes. Les termes ne sont pas neutres comme l'a souligné le débat dans le milieu académique qui a eu lieu à la fin des années 1990 sur l'usage du terme de « conciliation ». L'usage de ce terme a été vivement critiqué parce que, d'une part, il mettait en avant l'idée de conflit entre les sphères publique et privée (on concilie des contraires) et, d'autre part, il laissait supposer une idée de « libre-choix » pour les mères entre maternité et travail, sans prendre en compte les contraintes sociales qui pèsent sur les choix, et plus particulièrement sur les femmes (Junter-Loiseau 1999). Le terme proposé au début des années 2000 est celui d'« articulation » qui donne une égale importance aux deux sphères, et supprime ainsi l'idée de conflit et de hiérarchie entre les sphères. Dès lors ce terme « d'articulation » est mieux à même de renvoyer à une perspective d'égalité entre hommes et femmes puisqu'il ne s'agit plus de privilégier une sphère au détriment de l'autre.

Même si l'articulation vie professionnelle-vie familiale est devenue un axe de la politique d'égalité des sexes, peu d'interventions des droits des femmes dans le champ de la famille ont eu lieu jusqu'à une période très récente. La réforme du congé parental qui crée la PreParE (prestation partagée d'éducation de l'enfant), présentée par la ministre des droits des femmes dans le cadre de la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », n'a pas été inscrite dans une loi sur la politique familiale, ce qui est une première. Le fait que les droits des femmes et la famille soient regroupés depuis le dernier remaniement ministériel au sein d'un même ministère n'est pas nouveau² mais c'était généralement dans un contexte plutôt conservateur à l'égard des femmes et de leur rôle. C'est la première fois qu'une ministre s'affichant comme féministe détient le double portefeuille, ce qui peut contribuer à faciliter le rapprochement des référentiels et éviter des contradictions dans les objectifs de politique publique.

1.2/ Un « libre choix » qui produit aussi des inégalités entre femmes

Le contexte français est plus généreux que la moyenne européenne car un enfant de moins de trois ans sur deux bénéficie d'un accueil formel³. Toutefois, les enfants restent majoritairement gardés par leurs parents et le recours aux modes d'accueil est donc inférieur à l'offre. Selon l'enquête *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants* de la DREES, réalisée en 2013, au cours de la semaine, du lundi au vendredi, de 8 heures à 19 heures, 61 % des enfants de moins de 3 ans

2 Le ministère de Monique Pelletier en 1979 regroupait la famille et la condition féminine, Colette Codaccioni en 1993 avait un ministère de la Solidarité entre les générations qui regroupait également les deux portefeuilles.

3 Un tiers des enfants est l'objectif fixé par le Conseil de l'Europe.

sont gardés la majeure partie du temps par un de leurs parents (le plus souvent la mère). Quand les deux parents travaillent à temps plein, la majorité des enfants sont confiés à un tiers. En dehors des parents, l'accueil chez un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e) constitue le mode de garde à titre principal le plus fréquent (19 %). Vient ensuite l'accueil en établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) qui concerne 13 % des jeunes enfants ; 3 % des enfants sont pris en charge la majeure partie du temps par leurs grands-parents ou un autre membre de la famille. Enfin, l'école est le mode d'accueil principal de 3 % des moins de 3 ans (ONPE, 2016).

Une étude réalisée par l'INED à partir de l'enquête « Familles et Logement » de l'INSEE a montré que ce sont les caractéristiques de la mère qui jouent, plus que celles du père, notamment en termes de diplôme et d'emploi, comme principal déterminant de l'utilisation de modes d'accueil formels (Le Bouteillec et al., 2014). Les mères sans diplôme ont significativement moins recours à la crèche comme mode d'accueil. Ce n'est pas seulement l'activité des mères qui est une condition nécessaire pour prétendre à une place mais leur rapport à l'emploi, car constat est fait dans l'étude que les mères au chômage sont surreprésentées parmi les parents ayant des enfants en EAJE.

Par ailleurs, l'accès aux modes d'accueil semble déterminé par l'origine sociale, ce qui questionne le principe d'égalité. En effet, le niveau de vie des familles fréquentant les EAJE est en moyenne de 20% plus élevé que celui des familles ayant un enfant de moins de 3 ans (Le Bouteillec et al., 2014). Plus les parents sont dans les tranches de revenus les plus faibles et plus ils gardent eux-mêmes leurs enfants. Ainsi, d'après l'enquête *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 0 à 3 ans* de la DREES, 91 % des jeunes enfants des familles les moins aisés⁴ sont principalement gardés par leurs parents, contre 31 % des enfants des familles les plus aisées⁵. Les enfants des familles monoparentales représentent, quant à eux, à peu près 9-10 % des enfants accueillis en crèches. Les raisons du moindre recours des familles défavorisées sont liées au coût, notamment l'avance à effectuer dans le cas d'une assistant(e) maternel(le). Selon l'enquête *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 0 à 3 ans* de la DREES, dans tous les cas, l'accueil individuel est plus élevé. Ainsi, le reste-à-charge des familles pour la garde après déduction des allocations d'impôts est de 195 euros par mois pour le recours à une assistante maternelle, soit 1,40 euro par heure, contre 153 euros pour un EAJE soit 1,20 euro par heure.

La question de l'articulation vie familiale et vie professionnelle interroge de fait aussi les inégalités entre femmes, entre celles qui peuvent faire appel à un mode d'accueil et en ont les moyens financiers, et les autres qui ont de faibles ressources sociales et économiques. Les inégalités sociales contribuent à creuser les inégalités de genre en créant des situations de « libre choix » différentes selon les femmes. Le coût du mode d'accueil au regard des bas revenus de certaines familles et de leurs conditions d'emploi peuvent les désinciter à y recourir. Ces dernières vont, dès lors, avoir plutôt recours au congé parental.

4 1^{er} quintile de revenus soit 1 350 € ou moins par mois.

5 5^e quintile soit 2 150 € et plus par mois.



II- L'impact du congé parental sur l'emploi des mères

L'inégalité entre femmes face au « libre choix » est particulièrement éclairée par l'usage du congé parental. La durée longue de trois ans⁶ témoigne à la fois de l'importance accordée aux parents (mères) dans les soins et l'éducation des jeunes enfants, et de la part prise par l'État dans cette responsabilité. La France est, en outre, le seul pays européen où l'allocation dépend du rang de l'enfant. Elle ne s'adresse qu'aux parents déjà en emploi et il est faiblement compensé par une allocation dont le montant équivaut à un demi-smic. Environ la moitié des femmes ayant droit à un congé parental fait valoir ses droits, les autres reprennent leur activité professionnelle au terme du congé de maternité. Cette incidence varie selon les catégories sociales : ce sont surtout les mères avec les salaires moyens ou faibles qui interrompent leur activité avec l'arrivée des enfants pour la reprendre éventuellement à temps partiel après l'entrée des enfants à l'école maternelle (Letablier et Dauphin, 2016).

II.1/ Un congé objet de débats depuis sa création

Le congé parental, en France, n'a cessé d'offrir matière à débat. Le droit au congé parental a été inscrit dans le code du travail dès 1976, mais il est assorti d'une allocation forfaitaire aux parents qui interrompent leur activité depuis 1985 avec la création de l'Allocation parentale d'éducation (APE). Les conditions d'accès à l'APE étaient la durée d'activité professionnelle antérieure à la naissance de l'enfant et le rang de l'enfant. À sa création, elle était versée à celui/celle des parents d'un enfant de rang trois et plus qui s'arrêtaient de travailler pour s'occuper de l'enfant jusqu'à sa scolarisation à l'école maternelle. La création de cette prestation a donné lieu à des contestations, émanant notamment du milieu féministe et à un vif débat au sein de la majorité socialiste de l'époque (Jenson et Sineau 1995). Cette contestation reposait sur l'idée que l'allocation versée pour compenser (partiellement) la perte de salaire était un « salaire maternel » déguisé visant à retirer, même temporairement, les femmes du marché du travail. Sa mise en place peut toutefois être aussi interprétée comme une volonté d'aider les familles nombreuses qui sont plus durement frappées par la pauvreté, notamment en période de crise économique (Commaille *et al.* 2004).

Par la suite, chaque réforme de cette prestation a alimenté les débats sur l'impact de cette allocation sur l'emploi et la carrière des femmes et ce, d'autant plus que les différentes réformes ont toujours été faites en temps de crise économique (Dauphin, 2015). En 1985, la création de l'allocation parentale a lieu au moment du tournant de la rigueur lorsque le gouvernement cherche également à résorber le chômage. Le congé est fortement critiqué comme une variable d'ajustement au chômage qui permet de retirer - même temporairement - des femmes du marché de


6 En Allemagne, le congé est de 148 semaines : douze mois du congé doivent être pris avant le premier anniversaire de l'enfant, et le reste peut être pris jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant. Au Royaume-Uni il est de 13 semaines, c'est-à-dire la durée minimum prévue par la directive européenne.

l'emploi alors que se développe parallèlement une politique incitant au temps partiel qui va surtout concerner les femmes. En 1994, une nouvelle réforme de l'allocation parentale d'éducation ouvre l'accès à l'allocation aux parents d'enfants de rang deux et non plus seulement aux parents d'enfants de rang trois, conduisant à augmenter le nombre potentiel de femmes se retirant du marché de l'emploi. À nouveau, cette réforme intervient pendant une période de fort taux de chômage, associée au développement de politiques d'emploi à temps partiel.

En 2004, la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) vient remplacer l'APE en créant le complément de libre choix d'activité (CLCA). Un changement progressif de paradigme s'opère en ouvrant la possibilité d'un congé parental à temps partiel. Le maintien sur le marché de l'emploi est désormais l'objectif visé. Pourquoi ce changement ? Sans doute parce que de nombreuses études (Cf. entre autres Afsa 1996 ; Bonnet et Labbé 1999 ; Algava et Bressé 2005) montraient la difficulté pour les femmes de reprendre leur emploi après une interruption, mais également parce que la montée de la précarité et de la pauvreté, notamment des enfants, sont devenues des préoccupations politiques. La création du CLCA est explicitement justifiée par le constat de la difficulté pour les mères de reprendre leur emploi après une interruption d'activité via l'APE et de l'effet trappe à chômage induit (Dauphin, 2015). Aussi, depuis 2004, avec la mise en place de la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), deux dispositions traduisent le souci du législateur de ne pas éloigner durablement des jeunes femmes du marché de l'emploi : d'une part, en valorisant financièrement le complément de libre choix d'activité (CLCA) finançant la réduction plutôt que l'arrêt d'activité et d'autre part, en resserrant les conditions d'activité antérieures nécessaires pour le bénéfice de la prestation associée à l'arrêt d'activité. Par ailleurs, en 2006, la création du Complément optionnel libre choix d'activité (COLCA) dont le bénéfice est de durée réduite par rapport au CLCA s'inscrit dans la même logique d'inciter les parents à ne pas s'éloigner durablement du marché de l'emploi (Letablier et Dauphin, 2016). Ce n'est pas tant dans un objectif d'égalité que de lutte contre la précarité et la pauvreté que cette réforme s'inscrit.

La dernière réforme du congé parental date de 2014. Cette dernière vise à inciter les parents à partager ce congé en instaurant une prestation partagée d'éducation de l'enfant (PrePare). Pour percevoir la prestation, il faut interrompre totalement ou partiellement son activité professionnelle d'une durée maximale de six mois pour un premier enfant et de trois ans pour deux enfants, mais dans ce cas le parent de l'autre sexe (dans la pratique, le père) doit avoir pris au moins un an. S'inspirant de dispositifs existant dans d'autres pays européens (Allemagne, Suède, Finlande...), l'idée est d'agir sur les comportements et de promouvoir un partage plus équilibré de la prise en charge des enfants au sein des couples et donc, d'impliquer les pères, puisque le congé n'est pas transférable d'un parent à l'autre. Toutefois, le faible montant financier de cette prestation, qui n'a pas été revu, en fait une réforme difficilement incitative vis-à-vis des pères et interroge des logiques plus économiques (Périer, 2013).

En dépit des changements de dénomination de l'allocation, celle-ci reste une prestation de la politique familiale qui conforte son statut d'allocation (forfaitaire) au détriment d'une référence au salaire et à l'activité professionnelle. La rémunération reste ainsi consubstantielle à la famille



plutôt qu'au travail, ce qui ne contribue pas à la rendre plus équitable entre les deux membres du couple (Letablier et Dauphin, 2016).

II.2/ Des effets à moyen et long terme sur l'emploi des femmes

Les travaux montrant l'impact du congé parental sur l'emploi des femmes sont nombreux. Ils soulignent comment ce congé long contribue à creuser les inégalités entre les femmes et les hommes, en termes de carrière professionnelle, de rémunération et de retraites. Le congé parental est surtout pris par des femmes faiblement diplômées qui occupent des emplois peu qualifiés et peu rémunérés. Un tiers des mères de deux enfants actives ayant demandé l'APE étaient au chômage indemnisé (Afsa, 1996). Les mères qui y ont recours sont celles qui ont les salaires les plus bas, ou les conditions de travail les plus contraignantes au regard de la parentalité. La réforme de 1994 qui ouvre l'APE aux parents dès le deuxième enfant a été particulièrement commentée. En effet, le taux d'activité des mères de deux enfants, qui augmentait régulièrement depuis plusieurs années pour atteindre 68 % en 1994, a chuté de 24 points en l'espace d'un an pour s'établir à 44 % en décembre 1995. L'impact de cette réforme a porté non seulement sur le taux global, mais aussi et surtout sur les conditions d'emploi des femmes. Laurent Lequien (2012) a montré, par exemple, l'impact sur les salaires d'une interruption de carrière avec l'APE : une année d'interruption de carrière diminue le salaire journalier dans les années qui suivent le retour à l'emploi. L'impact a pu aussi porter sur la stabilité ou la précarité des statuts, la fréquence et la durée du temps partiel, les écarts salariaux instantanés et sur l'ensemble de la carrière (Elbaum 2010).

Au total, dans la mesure où le congé parental s'inscrit dans un processus de choix professionnels et familiaux (même si ceux-ci sont contraints et pas toujours choisis), il entretient, voire renforce, la division sexuée des tâches au sein du couple. Une étude réalisée pour la CNAF sur l'insertion professionnelle des femmes en congé parental le montre clairement (Brunet et Kertudo, 2010). Les mères interrogées dans le cadre de l'étude ont une sociabilité recentrée autour des enfants et de la sphère domestique. Le congé change ainsi la répartition des tâches dans le couple. Il place ces femmes dans une situation ambivalente en leur offrant la possibilité d'être rémunérées pour une activité qui n'est pas considérée comme un travail et qui les enjoint à faire en permanence la preuve de la légitimité de leur situation. La situation d'inactivité a des répercussions dans tous les cas sur les représentations des bénéficiaires, leur conception de leur ancien emploi et plus largement du travail. Elle joue ainsi un rôle important dans le retour (ou le non-retour) de ces femmes à l'emploi.

Ceci dit, le nombre de femmes recourant au congé parental à taux plein n'a cessé de baisser même s'il demeure majoritaire. Entre 2006 et 2014, le nombre de bénéficiaires du CLCA à temps plein a baissé de 16,1 % tandis que les bénéficiaires d'un CLCA associé à une activité professionnelle comprise entre 50 et 80 % d'un temps complet sont en progression régulière (ONPE, 2016). Le profil des


bénéficiaires du CLCA à taux réduit n'est pas tout à fait le même que celui à taux plein. Ce sont des catégories sociales moyennes et supérieures qui choisissent le taux partiel et donc, passent à temps partiel dans leur emploi. En effet, le congé parental à taux plein est plutôt pris par les catégories défavorisées, les femmes avec de faibles niveaux de diplômes et dans des emplois faiblement rémunérés. Le congé parental à taux partiel est davantage utilisé par les catégories moyennes. Si cette réforme de 2004 du congé parental permet ainsi de maintenir les femmes sur le marché du travail lorsqu'il est pris à taux partiel, les premiers travaux évaluatifs montrent qu'elles semblent néanmoins rester à temps partiel après la sortie du dispositif (Boyer et Nicolas, 2012) contribuant à creuser des inégalités entre les parcours professionnels des femmes et des hommes.

II.3/ Vers un meilleur équilibre avec les pères ?

L'inégale répartition des tâches domestiques et parentales demeure et peine à évoluer. Selon l'INSEE, en 2010, les femmes consacrent encore trois fois plus de temps que les hommes à leur activité de parent (46 minutes consacrées aux soins aux enfants en moyenne par jour pour les femmes contre 16 minutes pour les hommes) et elles assurent 80 % des tâches domestiques. Cependant, l'implication des pères auprès de leurs enfants tend à augmenter. Le travail de Carole Brugueilles et Pascal Sebille (2009) s'est attaché à identifier les déterminants de la participation paternelle aux tâches parentales : les pères se mobilisent davantage s'ils ont un enfant unique, ils modulent leur participation selon le sexe et se désengagent volontiers lorsque les enfants sont plus âgés et autonomes.

Les pères recourant au CLCA demeurent très minoritaires : fin 2015, ils représentent seulement 4,2 % des bénéficiaires soit 19 150 pères. Ces derniers recourent, en outre, davantage à un CLCA à taux réduit et dans des proportions quasi identiques aux mères avec un taux compris entre 51 et 80 % d'un temps complet (respectivement 41 % des pères bénéficiaires et 38 % des mères bénéficiaires) et avec un taux inférieur ou égal à 50 % d'un temps complet (respectivement 6 % et 8 %). Plus d'un quart des pères bénéficiaires partagent cette prestation avec leur conjointe (ONPE, 2016). L'effet de la réforme PreParE est pour l'instant difficilement évaluable au bout d'une première année d'application. Néanmoins, la proportion des pères au sein des bénéficiaires au rang 1 n'a cessé d'augmenter, passant de 2,5 % des bénéficiaires en 2014 à 5,1 % en 2015. L'arrivée d'un premier enfant semble ainsi conduire à une participation plus importante des pères.

En outre, les recherches sur les pères en congé parental montrent que leur profil est particulier et traduit un rapport à l'emploi plus distancié (Boyer, 2013) sans rompre pour autant avec le modèle prescriptif de travail masculin. Au regard de ce qu'ils considèrent acceptables à l'égard de la norme de l'engagement des hommes au travail, ils justifient leur aménagement du temps de travail moins dans une logique de « conciliation » que de « flexibilité ». Ils évoquent le fait d'être insérés dans un ensemble de flexibilité formelle, comme la RTT ou la variabilité des horaires en vigueur dans leur entreprise, ce qui leur permet de ne pas faire reconnaître leur organisation temporelle du travail au nom de la parentalité. Ainsi la contrainte du recours au temps partiel n'apparaît pas dans les entretiens. Tous les hommes interrogés déclarent avoir choisi leur temps de travail. Il ne s'agit donc pour aucun d'entre eux « d'emploi partiel » à



l'initiative de l'employeur, mais « d'emploi à temps réduit » à l'initiative du salarié, sous la forme le plus souvent d'une journée non travaillée le mercredi (Boyer, 2013).

Par ailleurs, l'analyse comparée des revenus d'activité moyens entre les pères et les mères bénéficiaires montre que le salaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes et ceci, quel que soit le taux du CLCA. Cette différence entre les hommes et les femmes est particulièrement marquée chez les bénéficiaires du CLCA à taux plein (3 800 euros d'écart au niveau des revenus annuels). Les pères bénéficiaires de la prestation à taux partiel ont un revenu d'activité moyen (22 100 euros) finalement plus proche (1 500 euros d'écart) de celui de leurs homologues féminins (20 600 euros).

Le « libre choix » n'est pas du même ordre pour les femmes et les hommes. Aux femmes, le « libre choix » de *rester en emploi ou pas* tandis que pour les hommes, il consiste finalement à choisir de *s'occuper ou pas* de leur(s) enfant(s).

Conclusion

La conciliation vie familiale et vie professionnelle est fondée sur le travail rémunéré des femmes compatible avec le maintien de leur rôle social à veiller sur l'éducation et les soins des enfants. Orientée principalement vers les femmes cette politique basée sur le « libre-choix » crée implicitement deux catégories sociales : les femmes des catégories moyennes et supérieures qui vont utiliser les modes d'accueil et préserver leur place dans l'emploi ; les femmes des classes sociales moins favorisées et en partie moyennes qui vont suspendre durablement leur activité à plein temps ou se mettre à temps partiel via le congé parental. En outre, la politique de conciliation peine à favoriser l'égalité des sexes en encourageant notamment plus activement les hommes dans la vie familiale.

Promouvoir l'égalité des femmes et des hommes conduit sans doute à mieux articuler politique familiale et politique de l'emploi ce qui peut faire sens dans le développement de logiques d'activation mais également d'aspirations à un meilleur équilibre de l'ensemble des salariés (OPE, 2016). L'articulation est également à penser au sein de la politique familiale car l'impact des enfants sur le rapport à l'emploi des femmes perdure non seulement après la petite enfance. Aussi, c'est bien une politique familiale globale qui mériterait également d'être repensée.

Références bibliographiques

- AFSA, Cédric.** 1996. « *L'activité féminine à l'épreuve de l'APE* ». Recherches et Prévisions, n°43 : 67-77.
- ALGAVA, Elisabeth et BRESSE Sophie.** 2005. « *Les bénéficiaires de l'APE : trajectoires d'activité et retour à l'emploi* ». Études et résultats, n° 399.
- BONNET, Carole et LABBE Morgane.** 1999. « *L'activité professionnelle des femmes après la naissance de leurs deux premiers enfants : impact de l'allocation parentale d'éducation* », Études et Résultats, n° 37.
- BOYER, Danielle, et NICOLAS Muriel.** 2012. « *Les comportements d'activité des mères à la suite du CLCA à taux partiel* ». Politiques sociales et familiales, n° 108 : 19-31.
- BOYER, Danielle.** 2013. « *Le rapport à l'emploi des pères bénéficiaires du CLCA à temps partiel* ». Informations sociales, n° 176 : 48-57.
- BRUGEILLES, Carole et SEBILLE Pascal.** 2009. « *La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants* », Politiques sociales et familiales, n° 108 : 19-32.
- BRUNET, Florence et KERTUDO Pauline.** 2010. « *Le rapport à l'emploi des femmes en congé parental* ». Dossier d'étude n° 134.
- CHAUFFAUT, Delphine et LEVEQUE Sandrine.** 2012. « *Femmes, mères, épouses et travailleuses : les représentations parlementaires des rôles sexués au travers des débats sur les politiques de conciliation - 1965-2010* ». Revue française des affaires sociales, n° 2-3 : 13-32.
- COMMAILLE, Jacques, STROBEL, Pierre et VILLAC Michel.** 2004. « *La politique de la famille* », Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- DAUPHIN, Sandrine.** 2010. « *L'Etat et les droits des femmes* », Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- DAUPHIN, Sandrine.** 2015. « *Le familialisme de la politique familiale française: ordre social et ordre sexué* », Analele Universitatii din Bucarest : Political science series , vol. 1, year XVII : 35-54.
- ELBAUM, Mireille.** 2010. « *La politique familiale : des retours sur investissement qui dépendent de choix économiques et sociaux* ». Politiques sociales et familiales, n° 102 : 79-98.
- FAGNANI, Jeanne.** 2011. « *Work-family life balance: future trends and challenges* ». In The Future of Families to 2030, OCDE Publishing: 119-188.



JENSON, Jane et SINEAU Mariette. 1995. « *Mitterrand et les Françaises* ». Paris, Presses de SciencesPo.

JUNTER-LOISEAU, Annie. 1999. « *La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale* ». Cahiers du genre, n° 24 :73-98.

LE BOUTELLEC, Nathalie, KANDIL Lamia et SOLAZ Anne. 2014. « *L'accueil en crèches en France : quels enfants y ont accès ?* », Population et sociétés, n° 514.

LEQUIEN, Laurent. 2012. « *Durée d'une interruption de carrière à la suite d'une naissance : impact sur les salaires. L'exemple de la réforme de l'APE* ». Politiques sociales et familiales, n° 108 : 59-72.

LETABLIER, Marie-Thérèse, DAUPHIN Sandrine. 2016, « *Protection sociale et compensation des inégalités économiques entre femmes et hommes* », Revue canadienne de droit social, vol.31, issue 2 : 287-311.

MARTIN, Jacqueline. 1998. « *Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique : 1942-1982* », Population, n° 6 : 1119-54.

Observatoire national de la petite enfance. 2016. Rapport 2015, Caisse nationale des allocations familiales.

PERIVIER, Hélène. 2013. « *Le partage du congé parental : un impératif d'égalité* », Les notes OFCE, n° 34.

REVILLARD, Anne. 2016. « *La cause des femmes. Une comparaison France-Québec* », Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, Collection libre cours politique.