



291

NUMÉRO

Lundi 10 mars 2008

# NOTES D'IÉNA

INFORMATIONS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

## « LES FEMMES FACE AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL »

Comme ailleurs en Europe, **le travail à temps partiel en France est très majoritairement féminin : sur quelque 5 millions d'actifs à temps partiel, près de 83 % sont des femmes soit 31 % des emplois féminins.** Un tiers des intéressées subissent plus qu'elles ne choisissent ce mode d'activité, le « choix » étant souvent contraint par l'inégal partage des tâches dans la famille et l'insuffisance des dispositifs d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. **Choisi ou subi, le travail à temps partiel alimente les inégalités entre les femmes et les hommes :** écarts de salaires puis de retraites, moindres carrières...

Étayée sur des données quantitatives et qualitatives incluant une analyse critique des « modèles nordiques » de conciliation travail/famille, **la communication du Conseil économique et social poursuit un double objectif d'amélioration de l'égalité des chances et de lutte contre la précarité.**

Elle ouvre des pistes incitant d'une part à intégrer l'articulation des différents temps de vie, professionnel, social, familial et personnel dans l'organisation du travail, au bénéfice des femmes comme des hommes, et facilitant d'autre part la sécurisation et la réversibilité du travail à temps partiel.

Séance du  
mercredi 12 mars 2008

## **I - UNE TENDANCE GLOBALE À L'AUGMENTATION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL QUI CONCERNE PARTICULIÈREMENT LES FEMMES**

Le recours au temps partiel s'est développé de manière significative depuis le début des années 90 où il est devenu un mode d'entrée des femmes sur le marché du travail. Le taux d'emploi à temps partiel en France (17,5 % en 2006) est très légèrement inférieur à la moyenne européenne (18 %), la part des femmes (31 %) est également un peu plus faible que la moyenne européenne (33 %). La conjonction des besoins des entreprises notamment dans le secteur tertiaire et de politiques très incitatives ont favorisé cette expansion.

**Le secteur tertiaire concentre 91 % des salariés à temps partiel. C'est également dans ce secteur que le temps partiel est le plus féminisé.** Les secteurs de prédilection du travail à temps partiel sont connus : collectivités locales, services aux entreprises (entretien, nettoyage) et aux particuliers, commerce, hôtellerie-restauration.

### **A - TYPOLOGIE ET CARACTÉRISTIQUES DES FEMMES TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL**

Les femmes travaillant à temps partiel constituent une population hétérogène mais quelques spécificités peuvent être repérées.

Tout d'abord, quel que soit leur niveau de diplôme, **les femmes sont beaucoup plus souvent embauchées à temps partiel pour leur premier emploi (23 %) que les hommes (9 %).** La proportion de femmes salariées à temps partiel progresse avec l'âge à partir de 25 ans pour culminer entre **35 et 44 ans** où leur part est de **35 %**.

**Les salariés à temps partiel sont majoritairement des employés**, en particulier dans le commerce ou dans les services aux particuliers. **Les femmes d'origine étrangère sont surreprésentées** dans les emplois à temps partiel d'embauche à horaires courts : 37 % occupent un emploi à temps partiel (contre 31 % des françaises) et plus d'une sur cinq effectue moins de 15 heures par semaine contre une sur huit pour les autres actives.

### **B - LES MULTIPLES ASPECTS DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL**

La durée moyenne des contrats de travail à temps partiel de 23 heures par semaine recouvre des réalités diversifiées. **Près de 69 % des femmes concernées travaillent moins de 30 heures hebdomadaires** mais c'est surtout le

mode d'accès qui différencie la population féminine travaillant à temps partiel : **pour la moitié (49 %) des intéressées, le temps partiel est imposé à l'embauche** et s'accompagne d'un statut précaire : changement de poste fréquent, horaires irréguliers ou atypiques, très faible rémunération. *A contrario* les femmes qui ont « choisi » leur temps partiel ont généralement une quotité longue (80 %) et surtout peuvent plus facilement revenir à temps plein, en particulier dans la fonction publique.

## **II - TEMPS PARTIEL CHOISI ET TEMPS PARTIEL SUBI**

Choisi parce que la conciliation vie professionnelle/vie familiale pèse essentiellement sur les mères ou subi faute de mieux, les conséquences sont les mêmes sur le niveau des salaires, le déroulement des carrières et le montant des retraites.

La question de l'articulation des temps de vie apparaît 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.

### **A - VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE : UNE CONCILIATION SEXUÉE**

Les activités domestiques et plus encore parentales restent l'apanage des femmes : les mères d'enfants de moins de 15 ans consacrent en moyenne 1 h 30 par jour au temps parental contre 30 mn pour les pères, 4 h par jour aux activités domestiques contre 2 h pour les pères (enquêtes INSEE et CEREQ). Et en dépit du principe de l'égalité de statut entre conjoints sur lequel ils se fondent, les « modèles nordiques » ont aussi leurs limites.

### **B - TRAVAIL DES MÈRES ET « MODÈLES NORDIQUES »**

Le modèle suédois, qui prévaut avec quelques variantes dans les autres pays scandinaves, comporte un congé parental de 16 mois rémunéré en proportion du salaire antérieur. Théoriquement ouvert aux deux parents, il est essentiellement pris par les mères à l'exception de 60 jours exclusivement réservés aux pères et perdus en cas de non utilisation. Une offre importante de modes d'accueil et de garde des enfants constitue le second pilier du dispositif.

Dans la pratique, c'est une incontestable réussite en termes de taux d'activité des femmes, toutefois accompagnée d'une homogénéisation des comportements : plein temps jusqu'à la naissance du premier enfant, congé parental puis

reprise d'activité à temps partiel au moins jusqu'à la scolarisation du dernier enfant. En revanche, la ségrégation sexuée du marché du travail suédois s'en est trouvée accentuée. Presque trois quarts des mères suédoises travaillent dans le secteur public. **Le fort taux d'emploi féminin dans les pays scandinaves est en fait assorti d'une forte discrimination sur le marché du travail** : secteurs d'activité, professions, profils de carrière...

### **C - UN DÉNOMINATEUR COMMUN : DES EFFETS PÉNALISANTS SUR LES SALAIRES, LES CARRIÈRES ET LES RETRAITES**

Selon l'INSEE, la moitié des salariées à temps partiel percevaient en 2006 un salaire mensuel net inférieur à 764 euros. Temps partiel et carrière apparaissent en outre largement antinomiques. Ainsi, pour une femme cadre, l'obtention d'un poste de management est quasiment impossible et pour les moins qualifiées, l'accès à la formation professionnelle reste difficile.

Un certain nombre de restrictions en matière d'accès aux droits sociaux (assurance chômage et assurance maladie) perdurent au détriment des salariés les plus précaires, travaillant moins de 15 heures par semaine. Et bien sûr les carrières plus courtes et les rémunérations moins importantes corrélées au temps partiel, expliquent les écarts de pension de droit direct entre hommes et femmes : en 2004, 86 % des hommes ont validé une carrière complète contre 44 % des femmes.

### **III - FACE AU TRAVAIL, VERS PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

#### **A - RECHERCHER UNE MEILLEURE ARTICULATION DES TEMPS AU BÉNÉFICE DE TOUS**

**L'articulation de l'activité professionnelle, des temps de formation, personnels et familiaux doit constituer une composante de l'organisation du travail et devenir un enjeu au sein des négociations collectives.**

Plusieurs pistes d'amélioration sont ouvertes :

- **Évolution de carrière.**

Toute interruption d'activité, *a fortiori* si elle est longue, a des conséquences néfastes sur le parcours professionnel. Il est donc opportun de prévoir en amont les modalités optimales de la reprise, de proposer un entretien spécifique à mi-parcours du congé parental et de mettre en œuvre les actions de formation nécessaires.

- **Organisation du travail en tenant compte du hors travail.**

Il convient de généraliser des initiatives expérimentées avec succès par plusieurs entreprises dans le cadre d'accords sur l'égalité professionnelle : horaires de réunions, marges de modulation individuelle, offre de services divers en y associant les comités d'entreprises.

- **Renforcement de l'implication des entreprises et des partenaires sociaux pour favoriser la conciliation vie professionnelle/vie familiale.**

- sensibiliser les entreprises à l'avantage économique et en terme d'image d'une politique de conciliation ;

- systématiser les critères de ce type dans l'évaluation pratiquée par 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 ;

- rendre obligatoire une information sur ce sujet lors des négociations triennales de branche.

- **Développement et diversification des modes d'accueil des enfants** en privilégiant les modes d'organisation souples et adaptables (structures de multiaccueil) et en développant les partenariats entre les collectivités locales, les caisses d'allocations familiales et les entreprises.

- **Incitation des mères au maintien ou au retour à l'emploi et des pères à la prise d'une partie des congés parentaux** en s'appuyant sur le succès du congé de paternité.

#### **B - FACILITER LA SÉCURISATION ET LA RÉVERSIBILITÉ DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

Il convient d'abord de compléter l'information statistique existante en distinguant **travail à temps réduit** à l'initiative du salarié et **emploi partiel** imposé par l'employeur.

**1 - La lutte contre le temps partiel subi passe, quant à elle, par la mise en place de trajectoires professionnelles**

- **Faciliter l'accès des femmes travaillant à temps partiel à la formation continue et à la validation des acquis de l'expérience.**

Pour assurer l'effectivité de ce droit, des mesures d'information, d'accompagnement et de faisabilité sont indispensables afin de vaincre les réticences et de rendre attractif le suivi d'une formation.

- **Favoriser un accès prioritaire à des emplois à temps plein** en encourageant la polyactivité, en recensant et diffusant les « bonnes pratiques », en créant des bourses d'emploi pour améliorer les passerelles entre temps partiel et temps plein et en offrant aux bénéficiaires un accompagnement personnalisé mis en œuvre en partenariat par l'ANPE, l'AFPA et les chambres consulaires.
- **Développer les différentes formules de regroupements d'employeurs** particulièrement utiles pour aménager la pluriactivité et professionnaliser les emplois d'aide à la personne.

## 2 - Il importe aussi d'améliorer les conditions d'exercice du travail à temps partiel

- **Favoriser une meilleure organisation du temps de travail** en garantissant un horaire contractuel hebdomadaire minimal, en établissant un calendrier prévisionnel, en améliorant le respect des délais de prévenance pour les heures complémentaires et en laissant une certaine autonomie dans l'aménagement du travail.
- **Mieux assurer la protection des salariés à temps partiel et améliorer leurs droits.**

Pour les salariés les plus précaires, il conviendrait d'envisager une majoration pour les heures travaillées très tôt ou très tard ou dans le cas d'amplitude horaire trop forte. Le même souci d'équité doit conduire à renforcer la protection sociale des salariés à temps partiel court qui n'atteignent pas le seuil requis d'ouverture de certains droits.

## 3 - Il importe enfin d'atténuer les effets négatifs du temps partiel sur les retraites des femmes

Outre une information systématique des intéressées sur les conséquences de cette modalité de travail sur le niveau des pensions, il est préconisé d'encourager la possibilité de cotiser sur une assiette à temps plein et de permettre aux salariés dont l'activité à temps partiel est réduite de capitaliser les cotisations versées qui sont, en l'état actuel de la réglementation, perdues.

L'ouverture de ces pistes qui concourent toutes à l'amélioration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes poursuit aussi l'objectif du développement pour tous du temps vraiment choisi.

### **Geneviève BEL**

Née le 10 avril 1946  
à Tunis (Tunisie)



### **Formation**

- Études de sciences économiques (Université Paris II Assas)
- Études d'optique AEPO (Paris)
- Titulaire du CAEEA

### **Fonctions au Conseil économique et social**

- Membre du groupe des entreprises privées
- Membre de la section du cadre de vie
- Membre de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes

### **Fonctions actuelles**

- Au titre de la CGPME
  - Vice-présidente de la CGPME nationale, déléguée à l'entrepreneuriat féminin (depuis janvier 2008)
  - Présidente de la CGPME 78 (depuis juillet 1997)
  - Membre du comité exécutif de la CGPME (depuis novembre 2002)
- Autres activités professionnelles
  - Actionnaire puis DAF de la SARL Okinawa (agence de communication)
  - Actionnaire des SCI Jack, Charles et René (Sociétés civiles immobilières)

### **Fonctions antérieures**

- Membre du Conseil d'administration puis du Bureau des AGEFOS-PME Île-de-France (2002-2005)
- Mandataire au FONGECIF Île-de-France (2001-2004)
- Enseignante

### **Distinctions**

- Chevalier des Palmes académiques
- Chevalier de la Légion d'honneur