

## Les femmes sur le marché du travail en Allemagne et en France

### Pourquoi les Françaises réussissent mieux à concilier famille et emploi

Angela Luci

- Bien que l'emploi des femmes ait augmenté de manière continue durant les dernières décennies en France et en Allemagne, on observe entre ces deux pays des différences considérables quant aux modes d'emploi des femmes. Alors qu'en France beaucoup de femmes, même avec des enfants en bas âge, occupent une activité à temps plein, en Allemagne la grande partie des femmes travaillent à temps partiel et/ou à contrats à durée déterminée. En Allemagne, la différence au niveau des heures de travail entre hommes et femmes, et entre femmes sans enfants et mères de famille, est bien plus marquée qu'en France. Les Allemandes sont désavantagées dans plusieurs domaines sur le marché du travail par rapport aux Françaises. Elles doivent non seulement accepter des réductions de salaire plus marquées, mais elles sont aussi confrontées, plus que les Françaises, aux conditions de travail précaires, aux chances inégales de promotion et à une sécurité sociale insuffisante. De ce fait, les femmes âgées sont plus exposées au risque de pauvreté en Allemagne qu'en France.
- En même temps, le taux de natalité est très différent entre l'Allemagne et la France. Bien que, dans les deux pays, le nombre moyen d'enfants par femme ait diminué durant ces dernières décennies, le recul des naissances a atteint une proportion plus dramatique en Allemagne qu'en France. En France, on observe même une légère augmentation du taux de natalité ces dernières années, alors qu'en Allemagne il stagne à son niveau le plus bas. Le faible taux de natalité en Allemagne est non seulement une conséquence de la chute du nombre d'enfants par famille mais aussi du fait que de plus en plus de femmes, et particulièrement celles ayant fait des études universitaires, n'ont pas d'enfants du tout.
- Les différences dans les domaines de l'emploi des femmes et des taux de natalité entre l'Allemagne et la France suggèrent qu'en France, emploi et famille se concilient nettement mieux qu'en Allemagne. Cela repose en partie sur un système de garde d'enfants plus développé en France. Mais la France favorise aussi l'emploi des mères grâce à un concept intégral qui s'applique non seulement à la politique familiale, mais aussi à la politique sociale et la politique du marché de l'emploi et de l'éducation. De plus, en France la promotion de l'égalité entre hommes et femmes est vue comme un devoir universel qui s'applique à tous les domaines de la vie politique.
- L'Allemagne peut prendre exemple sur son voisin français dans bien des domaines pour améliorer la conciliation entre emploi et vie familiale pour les parents ainsi que pour favoriser l'emploi des femmes. Outre la mise en place des structures de garde pour les enfants de tout âge et ouvertes toute la journée, des dispositions pour soutenir les femmes dans leurs ambitions professionnelles sont importantes. Dans un premier temps, il est conseillé de faciliter aux mères le passage d'un emploi à temps partiel à un poste à temps plein, de mettre un terme aux emplois à bas salaires sans protection sociale et de promouvoir les carrières professionnelles des femmes en fixant, entre autres, des règles de quotas pour les entreprises privés.

---

**Angela Luci est une économiste allemande, chercheuse à l'INED (Institut National d'Etudes Démographiques), consultante à l'OCDE et enseignante à l'IEP (Sciences Po Paris).**

---

## Analyse de la situation actuelle

### Participation au marché du travail

Depuis les années 1960, on peut constater en France comme en Allemagne une nette augmentation des femmes actives. Le taux de femmes actives dans les deux pays est au-dessus de 60% - objectif fixé par l'UE à Lisbonne pour l'année 2010. En Allemagne, le pourcentage de femmes actives (pour les 15-64 ans) est même plus élevé qu'en France, avec 66,2% contre 60,1%<sup>1</sup>. Pourtant, les Françaises travaillent plus à temps plein que les Allemandes. Le taux d'activité à temps plein atteint 53% (pour les femmes de 15-64 ans) en France alors qu'il est seulement de 45% en Allemagne<sup>2</sup>. Cette différence s'explique par le fait qu'une grande partie des femmes actives en Allemagne occupe des emplois à temps partiel et/ou précaires. En effet, 45,3% des femmes actives en Allemagne occupent un emploi à temps partiel contre seulement 29,8% en France<sup>3</sup>. Cette différence devient encore plus évidente lorsqu'on observe le taux d'emploi à temps partiel des femmes avec enfants. En Allemagne, celui-ci est de 46,2% pour les mères dont l'enfant le plus jeune a moins de 6 ans alors qu'il n'est que de 22,2% en France. Le taux des mères actives à temps partiel, dont l'enfant le plus jeune a entre 6 et 14 ans, est de 59,3% en Allemagne contre 27,9% en France<sup>4</sup>. Ces chiffres mettent en évidence qu'en France les mères avec enfants en bas âge travaillent plus à temps plein qu'en Allemagne. En Allemagne, les emplois à temps partiel semblent être la règle pour les mères. En totalité, 40% des mères françaises avec enfants à moins de 6 ans travaillent à temps plein. En Allemagne, en revanche, pour plus que la moitié des couples avec enfants à moins de 6 ans, c'est seulement l'homme qui travaille<sup>5</sup>.

### Précarité

Les femmes en Allemagne sont plus confrontées au risque de la pauvreté qu'en France. En effet, alors qu'en France un salaire minimum horaire de 9€ doit être payé pour tout travail, les emplois à temps partiels prennent en Allemagne souvent la forme d'un « petit boulot » (« Minijob »). Ce type de travail est un engagement à temps réduit jusqu'à un

salaire de 400€ par mois sur lequel ni l'employée ni l'employeur cotisent pour la sécurité sociale. Les « Minijobs » se situent dans le secteur des emplois à très bas salaires. Le salaire y avoisine en moyenne les 5€ bruts de l'heure et les femmes y sont nettement surreprésentées<sup>6</sup>. Cela signifie que les femmes ne sont pas seulement confrontées à de bas salaires, mais aussi à des postes précaires avec peu de possibilités de gravir des échelons, avec des horaires atypiques et sans sécurité sociale suffisante<sup>7</sup>. En France aussi, la majorité des personnes employées dans la catégorie des emplois à bas salaires (« travailleurs pauvres ») sont des femmes, mais cette catégorie des emplois à bas salaires est nettement mieux rémunérée grâce au salaire minimum.

### Education

Aussi bien en Allemagne qu'en France, les femmes sont moins bien positionnées sur le marché du travail au niveau de la carrière et du salaire que les hommes, même avant l'arrivée d'un enfant, et cela, malgré le fait que les jeunes femmes disposent souvent de meilleurs diplômes que leurs homologues masculins. L'avance scolaire des filles s'arrête dès l'entrée dans la vie professionnelle, où elles peinent plus que les garçons, dans un pays comme dans l'autre, à « vendre » leur succès scolaire. Les filles disposent par exemple en Allemagne d'un accès nettement moins bon aux apprentissages professionnels que les jeunes hommes. Les deux tiers des jeunes qui ne reçoivent pas de place d'apprentissage sont des filles<sup>8</sup>. En France aussi, l'entrée sur le marché du travail après le bac ou après les études est plus difficile pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes<sup>9</sup>. Tout comme en Allemagne, les jeunes hommes français trouvent malgré de mauvaises notes un premier emploi avec de meilleures conditions salariales et hiérarchiques que les jeunes Françaises du même âge<sup>10</sup>.

6 DBD und IAQ Report, Mai 2009; Rapport d'une commission d'experts au ministère fédéral pour la famille, les personnes âgées, les femmes et la jeunesse pour le premier rapport d'égalité du gouvernement, Janvier 2011: „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf.“

7 2ème rapport sur la pauvreté du gouvernement fédéral allemand, 2004.

8 2ème rapport sur la pauvreté du gouvernement fédéral allemand, 2004.

9 „Discrimination à l'école. Rapport relatif aux auditions sur les discriminations en milieu scolaire“, Ministère français de l'éducation, septembre 2010.

10 Couppié et Mansuy (2004).

<sup>1</sup> Eurostat 2009.

<sup>2</sup> Eurostat 2005.

<sup>3</sup> Eurostat 2009.

<sup>4</sup> OECD Employment Outlook 2002.

<sup>5</sup> OECD (2007).

|                                                                | Allemagne           | France              |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| Taux d'emploi des femmes (15-64)                               | 66,2% <sup>1</sup>  | 60,1% <sup>1</sup>  |
| Taux d'emploi des femmes (25 - 54)                             | 74% <sup>2</sup>    | 76,14% <sup>2</sup> |
| Taux d'emploi des femmes à équivalent temps plein (15-64)      | 45% <sup>3</sup>    | 53% <sup>3</sup>    |
| Taux d'emploi des femmes à temps partiel                       | 45,3% <sup>1</sup>  | 29,8% <sup>1</sup>  |
| Taux d'emploi des mères à temps partiel (enfants âgés de 0-5)  | 46,2% <sup>4</sup>  | 22,2% <sup>4</sup>  |
| Taux d'emploi des mères à temps partiel (enfants âgés de 6-14) | 59,3% <sup>4</sup>  | 27,9% <sup>4</sup>  |
| Taux de natalité (femmes âgées de 14-49)                       | 1,4 <sup>5</sup>    | 2,1 <sup>6</sup>    |
| Proportion des femmes sans enfants                             | 30% <sup>7</sup>    | 10% <sup>8</sup>    |
| Age moyen des femmes à la première naissance                   | 29,8 <sup>9</sup>   | 28,6 <sup>9</sup>   |
| Proportion des naissances hors mariage                         | 30% <sup>2</sup>    | 50,4% <sup>2</sup>  |
| Différence salariale entre hommes et femmes                    | 23,2% <sup>1</sup>  | 19,2% <sup>1</sup>  |
| Segmentation horizontale h/f sur le marché de travail          | 26,1% <sup>10</sup> | 26,6% <sup>10</sup> |
| Proportion des femmes parmi les cadres                         | 27% <sup>11</sup>   | 36,6% <sup>11</sup> |
| Proportion des femmes au Parlement                             | 32,8% <sup>12</sup> | 18,5% <sup>12</sup> |
| Couverture garde d'enfants (enfants âgés de 0-2)               | 9% <sup>2</sup>     | 28% <sup>2</sup>    |
| Couverture garde d'enfants (enfants âgés de 3-6)               | 78% <sup>13</sup>   | 99% <sup>13</sup>   |

Data sources:

|   |                                                 |    |                                  |
|---|-------------------------------------------------|----|----------------------------------|
| 1 | Eurostat (2009)                                 | 8  | Prioux (2006)                    |
| 2 | OECD Family Data Base (2007)                    | 9  | OECD Family Data Base (2006)     |
| 3 | Eurostat (2005)                                 | 10 | EU LFS (2008)                    |
| 4 | OECD Employment Outlook (2002)                  | 11 | Eurostat (2006)                  |
| 5 | Office fédéral allemand des statistiques (2007) | 12 | Janvier 2011                     |
| 6 | INSEE (2006)                                    | 13 | Bothfeld, Hüber et Roault (2009) |
| 7 | WSI (2005)                                      |    |                                  |

### Segmentation horizontale

Le fait que les femmes soient défavorisées par rapport aux hommes sur le marché du travail dès l'entrée et malgré leurs meilleurs résultats scolaires, s'explique entre autres par le choix limité des domaines professionnels (« segmentation horizontale »). En Allemagne, plus de la moitié des filles ne s'orientent seulement que vers 10 formations, qui sont « typiquement » féminines et pour la plupart dans le domaine du service social. En même temps, le nombre d'apprenties femmes dans le secteur informatique est au-dessous des 10%. En France aussi, beaucoup plus de jeunes hommes que de filles choisissent une formation technique ou suivent des études scientifiques. Dans les deux pays, les catégories d'emplois typiquement féminins se définissent souvent par des salaires relativement bas et des perspectives d'évolution professionnelle limitées. Les emplois typiquement masculins comme la construction, la gestion ou les finances, eux, sont au contraire définis par des salaires relativement élevés en moyenne. En Allemagne, la « segmentation horizontale » explique un quart

des différences de salaire entre hommes et femmes<sup>11</sup>.

### La segmentation verticale

Une autre partie des différences salariales entre hommes et femmes est liée à la « segmentation verticale »<sup>12</sup>. Cette forme de segmentation du marché du travail signifie qu'hommes et femmes sont actifs à de différents niveaux de la hiérarchie. Aussi bien en Allemagne qu'en France, les femmes sont moins souvent promues et obtiennent moins facilement des postes dans la direction des entreprises que les hommes. Ceci a pour conséquence que les femmes sont, dans les deux pays et indépendamment du secteur d'activité, bien moins représentées que les hommes dans les conseils d'administration et les comités de gestion. Toutefois, avec 36,6%, la part des femmes dans des postes d'encadrement (statut « cadre ») est nettement plus élevée en France qu'en Alle-

<sup>11</sup> Hinz et Gartner (2005).

<sup>12</sup> Beblo, Heinze et Wolf (2008).

magne (27%)<sup>13</sup>. Dans les deux pays, moins de 10% des femmes sont représentées dans les conseils d'administration et dans les comités de gestion<sup>14</sup>. Le seul domaine de pouvoir dans lequel la part des femmes est plus élevée en Allemagne qu'en France est la politique; en effet, l'Allemagne a plus de représentantes féminines au Parlement et dans les ministères. En Allemagne, en 2010, 32,8% des parlementaires étaient des femmes, contre seulement 18,5% en France.

### Différences de salaires

Aussi bien en Allemagne qu'en France, les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes au niveau du salaire et de la carrière. Toutefois, les femmes en France sont plus souvent employées dans des postes à pleins temps et à responsabilités. En conséquence, les différences de salaires entre hommes et femmes (« gender wage gap ») sont plus marquées en Allemagne qu'en France. En Allemagne, le salaire moyen brut des femmes est de 23,2% plus bas que celui des hommes; en France, cette différence est de seulement 19,2%<sup>15</sup>. Toutefois, dans les deux pays, seule une infime partie de ce « gender wage gap » ne s'explique pas par des différences de productivité entre hommes et femmes. Ces différences de productivité sont la conséquence des différences dans les formations, de l'expérience professionnelle, du choix de la branche d'activité, des horaires de travail, ou du manque de flexibilité lié aux obligations familiales. La grande partie des différences salariales entre hommes et femmes est purement liée à un mécanisme de discrimination. En d'autres termes, les possibilités de carrière des femmes sont limitées par des barrières informelles et souvent invisibles; un phénomène qui est qualifié de « plafond de verre » (« glass ceiling »).

### Sécurité sociale

Pour les Allemandes ainsi que pour les Françaises, la discrimination sur le marché du travail mène à une dépendance financière – soit du partenaire ou des services de l'Etat. Cette dépendance financière ne se limite pas uniquement aux périodes d'arrêts d'activité mais aussi au-delà, car le plafon-

nement des salaires mène à une réduction de la sécurité sociale. Comme les retraites sont couplées à l'emploi, dans les deux pays les femmes ont des droits à la retraite plus bas que les hommes. Certes, en France comme en Allemagne, les périodes de garde d'enfants sont prises en compte dans le calcul des retraites, mais ce système de calcul ne garantit pas une retraite suffisante pour les femmes. Les arrêts d'activité empêchent aussi les femmes de profiter des mesures de protection sociale offertes par les entreprises et de mettre de côté des économies personnelles. En France, la différence des retraites entre hommes et femmes est toutefois moins grande qu'en Allemagne, les femmes françaises étant moins défavorisées sur le marché du travail que les femmes allemandes.

### Taux de natalité

L'Allemagne et la France ont connu ces dernières décennies un recul du taux de natalité qui a atteint ces 10 dernières années un niveau bien plus dramatique en Allemagne qu'en France. Depuis les années 2000, on peut même observer en France une légère hausse du taux de natalité, alors qu'en Allemagne celui-ci stagne à son niveau le plus bas. Avec en moyenne 1,4 enfants par femme âgée de 15 à 49 ans, le taux de natalité en Allemagne est nettement plus bas qu'en France<sup>16</sup>. Selon une étude toute récente, la moyenne en France est de 2,1 enfants par femme<sup>17</sup>. En Allemagne, le nombre de femmes sans enfants est plus élevé qu'en France. Une étude du WSI (2005) estime qu'un quart voire même un tiers des femmes en Allemagne n'a pas d'enfants. Parmi les femmes ayant fait des études universitaires, cette proportion s'élève même à 40%. En France, au contraire, seulement une femme sur dix n'a pas d'enfants. En outre, il y a nettement plus de familles de trois enfants en France qu'en Allemagne<sup>18</sup>.

Le taux de natalité français de 2,1 enfants par femme représente le „taux de reproduction“, c'est-à-dire le „niveau de remplacement“ qui garantit que les nouveaux-nés remplacent la génération de leurs parents. Le faible taux de natalité allemand implique, au contraire, que l'Allemagne doit s'attendre dans le futur à un recul de sa

<sup>13</sup> Eurostat, 2006.

<sup>14</sup> Zehnder (2008).

<sup>15</sup> Eurostat, 2009.

<sup>16</sup> Office fédéral allemand des statistiques, 2007.

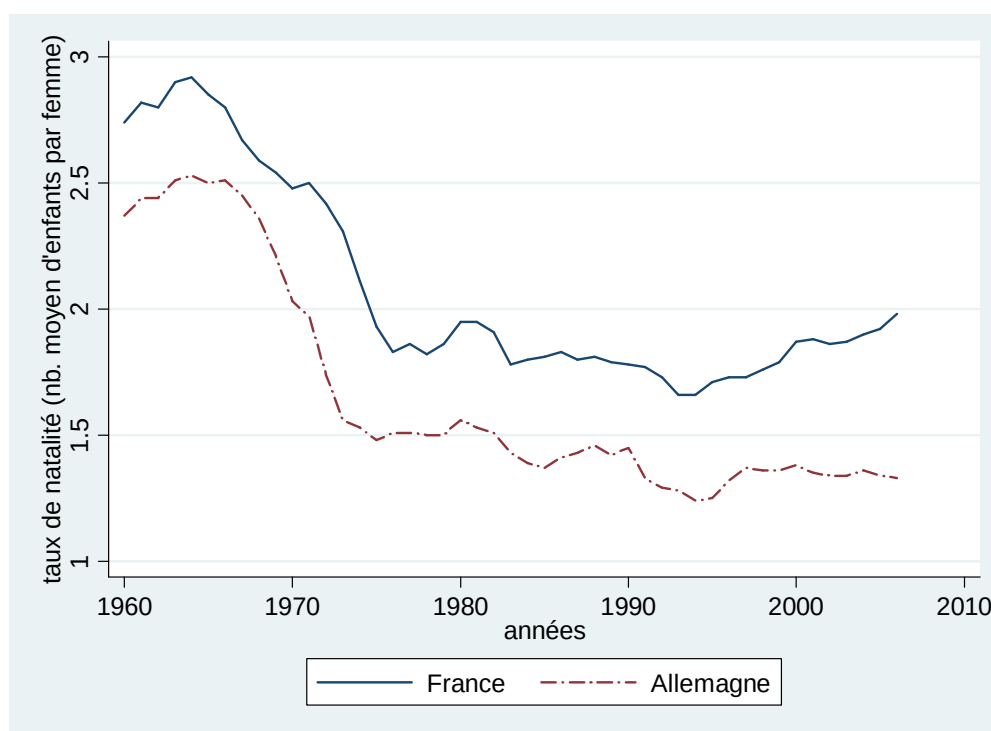
<sup>17</sup> INSEE, 2006.

<sup>18</sup> Prioux (2006).

population qui a déjà commencé aujourd'hui. En outre, le faible taux de natalité couplé à l'espérance de vie en hausse accélère l'évolution démographique en Allemagne. Cela signifie que le pourcentage de personnes en âge d'être actives (15-64 ans) dans la population baisse et que la population vieillit. Cette évolution risque de mener à un manque notoire de personnes qualifiées et de cadres dirigeants ainsi qu'à une diminution des innovations technologiques et des créations d'entreprises. Ainsi, le vieillissement de la population aura des conséquences négatives sur la compétitivité et la croissance économique du pays. En France aussi, on peut s'attendre à un manque de main-d'œuvre sur le marché du travail dû à l'évolution démographique, toutefois celle-ci sera moins marquée qu'en Allemagne grâce à un taux de natalité plus élevé. Selon l'institut statistique français INSEE, en 2050, un tiers des Français aura 60 ans ou plus. En Allemagne, les estimations

font état d'un pourcentage encore plus élevé, à savoir de 40%.

La part croissante des personnes âgées a aussi un effet négatif sur le système de sécurité sociale car toujours moins de jeunes ont la charge de toujours plus de retraités, de malades et de personnes en situation de dépendance. La hausse des personnes nécessitant des soins, couplée à la baisse du potentiel du personnel soignant, conduit à une hausse probable des salaires et des prix pour les prestations des services aux personnes. Ainsi, le vieillissement démographique fait craindre une forte montée de la pauvreté du troisième âge. Celle-ci touchera particulièrement les femmes en raison de leur espérance de vie plus élevée et de leur faible sécurité sociale, de telle manière qu'en Allemagne une tendance générale d'une « féminisation de la pauvreté » sera renforcée par une « féminisation de la pauvreté des personnes retraitées ».



Source : OECD Family Data Base (2010)

## Concilier emploi et vie familiale – plusieurs facteurs à prendre en compte

En France, plus de familles arrivent à concilier emploi et vie familiale qu'en Allemagne. Beaucoup de femmes allemandes ont le sentiment de devoir choisir entre emploi et famille. Par conséquent, de plus en plus d'Allemandes font le choix de ne pas avoir d'enfants. En même temps, ceux qui font le choix d'avoir des enfants doivent accepter que des barrières à leur développement professionnel soient dressées. Les meilleures possibilités de concilier famille et emploi en France sont dues en grande partie, mais pas seulement, au fait que les offres de garde d'enfants y sont meilleures. D'autres facteurs culturels, économiques et structurels qui différencient les deux pays sont aussi significatifs. En France, la conciliation emploi/famille est non seulement facilitée par les aspects de la politique familiale, mais aussi par d'autres domaines de la politique publique, comme par exemple la politique de l'emploi ainsi que la politique sociale, fiscale et éducative. Cela est dû au fait qu'en France, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes est considérée comme un objectif qui doit être réalisé par tous les domaines de la politique.

### Normes culturelles

Pour beaucoup de Françaises, le souhait de concilier famille et emploi est évident et n'a pas été remis en question par les générations précédentes. La plupart des femmes en France, peu importe leur provenance sociale, ont le désir de s'émanciper, en menant leur propre projet professionnel ou leur propre carrière, et cela sans renoncer à la vie de famille avec des enfants. Bien que concilier famille et emploi soit le but de beaucoup de Françaises, cela ne signifie pas pour autant que les hommes en France participent plus à l'éducation des enfants et aux

tâches ménagères. Souvent le travail de garde est confié à un tiers. Le rôle fort de l'Etat dans l'éducation et dans la garde d'enfants est non seulement accepté mais souhaité par les parents. La plupart des Français mesure le succès de la politique familiale par rapport à l'aide publique engagée en faveur de la conciliation emploi/famille<sup>19</sup>. L'Etat français, peu importe le parti politique, répond donc à cette demande et voit la responsabilité en matière de garde d'enfants comme une « affaire d'Etat ». Le rôle fort de l'Etat dans la garde et l'éducation des enfants n'est pas la seule cause de l'émancipation des femmes. La garde collective des enfants est vue en France avant tout comme un bien pour les enfants et a été mis en place avec le but de favoriser leur égalité des chances. La mise à disposition de structures de garde publiques a pour avantage d'aider chaque enfant dans son évolution, peu importe sa provenance sociale et l'engagement pédagogique de ses parents<sup>20</sup>.

En outre, on peut observer en France, plus que dans tout autre pays d'Europe, une distanciation avec le modèle traditionnel de la famille<sup>21</sup>. Ainsi, par exemple, le nombre de naissances hors mariage a nettement augmenté en France depuis les années 80. En Allemagne, cette tendance est à observer avec 15 ans de retard. En 2007, le nombre de naissance hors mariage en France atteignait 50,4% contre seulement 30% en Allemagne<sup>22</sup>. La tendance à avoir des enfants hors mariage est favorisée en France par le fait qu'il existe depuis 1999 une alternative au mariage pour les couples souhaitant s'engager. Les couples qui ne sont pas mariés peuvent en effet vivre ensemble sous protection légale grâce au pacte civil de solidarité, le « PACS ».

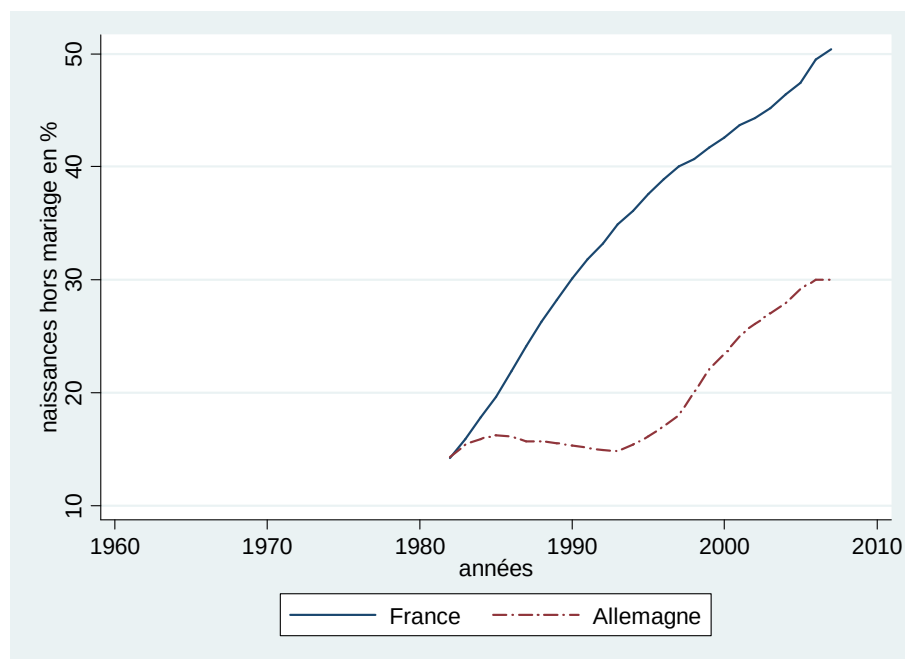
---

<sup>19</sup> Fagnani (2001).

<sup>20</sup> Fagnani (2010).

<sup>21</sup> Brachet, Letablier et Salles (2010).

<sup>22</sup> OECD Family Data Base, 2010.



Source : OECD Family Data Base (2010)

En comparaison avec la France, l'Allemagne reste plus attachée à un modèle traditionnelle de la famille. Cela repose sur les modèles socioculturels et les idéaux qui donnent aux mères le rôle principal dans l'éducation des enfants. Les parents se méfient des structures, privées ou publiques, de garde d'enfants bien plus qu'en France<sup>23</sup>. Les mères qui ne se consacrent pas au moins à mi-temps à la garde de leurs enfants sont considérées encore aujourd'hui comme des mauvaises mères (« Rabenmütter »). La réussite de la politique familiale est mesurée, non pas en fonction de sa capacité à concilier emploi et famille, mais avant tout à l'aune de sa participation à la lutte contre la pauvreté des familles<sup>24</sup>.

### Politique de l'emploi et politique sociale

Dans sa politique d'emploi et sa politique sociale, la France se repose sur les familles à deux salaires pleins et favorise ainsi le travail à plein temps des femmes. L'emploi des mères est en France l'une des mesures essentielles pour combattre la pauvreté des enfants et des familles. De son côté, l'Allemagne, elle, se repose depuis toujours principalement sur les transferts publics (comme, entre autres, les allocations familiales). En même temps, les récentes réformes

allemandes du marché du travail, qui ont pour but l'expansion du secteur des emplois à bas salaires, compliquent l'accès aux femmes avec enfants à un emploi stable et à temps plein. Le développement des « Minijobs » à bas salaires et sans protection sociale a renforcé le modèle familial traditionnel avec l'homme apportant un revenu principal et la femme apportant un revenu additif<sup>25</sup>. De plus, depuis 2005, dans le cadre de la réforme « Hartz IV », les prestations financières pour les personnes au chômage ne sont plus calculées en fonction des individus mais en fonction des revenus du foyer. La prise en compte du revenu du conjoint renforce en Allemagne le modèle familial avec un "monsieur gagne-pain" et une femme financièrement dépendante de son conjoint. Pour beaucoup de femmes sans revenu, cette nouvelle mesure signifie qu'elles ne reçoivent plus d'aides de l'Etat et n'ont ainsi pas non plus le droit aux mesures de formation et de qualification continue.

En France, le secteur des emplois à bas salaires est régulé par un salaire minimum légal, le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) (9€ brut de l'heure). L'Allemagne n'a, elle, pas encore décidé de fixer un salaire minimum légal. Une autre particularité de la France par rapport à l'Allemagne est la réduction du temps de travail hebdomadaire avec la semaine des 35 heures. Beaucoup de femmes françaises

<sup>23</sup> Fagnani (2001).

<sup>24</sup> 2ème rapport sur la pauvreté du gouvernement fédéral allemand, 2004.

<sup>25</sup> Pinl (2003).

estiment mieux réussir à concilier emploi et famille grâce à cette réduction de la charge temporelle du travail<sup>26</sup>.

### **La politique en faveur de l'égalité hommes/femmes**

Aussi bien l'Allemagne que la France voient l'égalité entre hommes et femmes dans la politique et l'économie comme un objectif à atteindre. Dans les deux pays, une règle de quota dans la fonction publique a été fixée par la loi sur l'égalité. Les gouvernements de France et d'Allemagne se sont aussi engagés à tenir compte des questions spécifiques aux femmes dans la politique publique (« gender mainstreaming ») et particulièrement avant d'accorder des moyens publics (« gender budgeting »). Toutefois, il n'existe toujours pas de système de mesure afin de documenter les progrès et les régressions du concept de « gender mainstreaming » dans les services publics. Outre les mécanismes de contrôle, des mécanismes de sanction font défaut dans les deux pays.

En Allemagne, en 2001, les grandes associations de l'économie allemande ont conclu de leur plein gré un accord „pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans l'économie privée“ contre la promesse du gouvernement de ne pas fixer de quotas pour le secteur privé. Aujourd'hui, le parti social-démocrate SPD exige toutefois qu'une loi de quota soit mise en place pour le secteur privé, car les obligations que l'économie privée s'est elle-même fixées sont considérées comme un échec. A l'inverse, le parti au pouvoir, la CDU, s'oppose à une intervention de l'Etat dans la politique d'emploi des entreprises. Au contraire de l'Allemagne, le gouvernement conservateur français a fixé depuis peu un quota de 40% de femmes à atteindre jusqu'à 2017 dans les conseils d'administration d'entreprises cotées en bourses, ainsi que dans celles qui emploient plus de 500 personnes ou dont le bénéfice annuel est supérieur à 50 millions d'euros.

### **La politique éducative**

Alors qu'en Allemagne, le système d'éducation public commence avec l'école primaire à l'âge de 6 ans, le système français commence lui plus tôt. En France, il existe la

possibilité de faire garder toute la journée les enfants dès l'âge de trois mois dans des crèches publiques. La France subventionne en outre des assistantes maternelles formées (garde d'enfants chez l'assistante elle-même) et des gardes à domicile des parents (« nounous »). Ainsi en France, 28% des enfants de moins de trois ans sont gardés en crèche, par une assistante maternelle ou par une « nounou ». Pourtant, il n'y a actuellement presque plus d'investissement dans ce secteur en raison des restrictions budgétaires de l'Etat. En particulier dans les centres des grandes villes, il devient de plus en plus difficile pour les parents de trouver une place en crèche pour leurs enfants, ce qui conduit à de longues périodes d'attente et à des critères de sélection pas toujours très transparents. L'école maternelle pour les enfants de 3 à 6 ans fait, elle, déjà partie du système scolaire public et gratuit. Bien qu'elle ne soit pas obligatoire, 99% des enfants sont inscrits à l'école maternelle. Les horaires de l'école maternelle sont de 9h à 16h avec un repas de midi inclus. Les horaires de l'école élémentaire et secondaire (collège, lycée) sont de 8h à 17h.

Alors qu'en France 28% des enfants de 0 à 2 ans sont gardés à la crèche ou sont gardés par une assistante maternelle ou une nounou, ils sont seulement 9% en Allemagne<sup>27</sup>. Pour les enfants entre 3 et 6 ans, 78% sont inscrits en Allemagne au jardin d'enfants (« Kindergarten »). L'Allemagne s'est engagée à construire des structures de garde par le biais de la loi sur la construction de structures de garde de jour pour les enfants (2005) et de la loi en faveur des enfants (2008). Ces lois garantissent dès 2013 un droit légal à la garde de tout enfant dès l'achèvement de sa première année. Pourtant, il est prévisible que beaucoup de jardins d'enfants continueront à ne proposer que des horaires d'ouvertures de demi-journée. En plus des jardins d'enfants, l'école pour les enfants à partir de 6 ans se termine à 13h. L'offre d'une garde pour le reste de la journée comme d'un repas de midi à l'école, de l'accompagnement dans les devoirs ou des cours de l'après-midi reste très limitée. Il est vrai que de plus en plus de communes et de municipalités s'engagent en faveur d'une école à plein temps, mais elles restent souvent les mains liées faute de moyens financiers. Le manque de structures de garde pour les enfants de tout âge oblige les parents, et plus particulièrement les mères, à

<sup>26</sup> DARES (1999); DARES (2000).

<sup>27</sup> OECD Family Data Base, 2010.



prendre seuls en charge l'organisation du programme de l'après-midi pour les enfants.

### Soutien financier des familles

Contrairement aux moyennes financières liées à la garde d'enfants, le budget lié au soutien financier des familles est comparable en Allemagne et en France<sup>28</sup>. Pourtant, le système du soutien financier des familles a des objectifs et des effets bien différents dans les deux pays. En Allemagne, le système allemand favorise en grande partie le modèle familial traditionnel avec un « monsieur gagne pain » et incite ainsi les mères à se retirer de la vie active. En France, au contraire, le système de soutien financier des familles est aménagé de telle sorte que toutes les configurations familiales sont aidées et que les familles avec deux sources de revenu ne sont pas désavantagées.

En Allemagne, les soutiens forfaitaires par enfant (allocations familiales : « Kindergeld ») représentent la base du système du soutien financier. L'Allemagne y dépense trois fois plus d'argent que la France<sup>29</sup>. C'est une des raisons pour lesquelles la motivation de travailler est moins forte pour les femmes peu qualifiées qu'en France.

Dans le domaine du congé parental, l'Allemagne a cependant mis en place une réforme progressive en 2007 en introduisant une allocation parentale (« Elterngeld ») basée sur le modèle suédois. Pour tout parent actif avant la naissance de l'enfant, ce dispositif prévoit une substitution de 67% du salaire net pour une durée de 12 mois. Cette durée est prolongée à 14 mois si le deuxième parent prend au minimum 2 mois de congé parental. La durée relativement courte de l'allocation parentale et le fait qu'elle soit dépendante du salaire perçu avant l'arrivée de l'enfant motivent les parents à être actifs avant et après la naissance de l'enfant. La France, au contraire, conserve un dispositif proche de celui qui fut valable en Allemagne avant 2007. Dans le cadre du système « PAJE » (« Prestation d'Accueil du Jeune Enfant »), les parents français reçoivent, en cas d'inactivité ou d'emploi à temps partiel après l'arrivée d'un

enfant, un complément du libre choix d'activité. Ce soutien financier du congé parental est un forfait calculé indépendamment du salaire précédant et peut être perçu pour une durée de 6 mois pour le premier enfant et jusqu'à 36 mois (!) dès le deuxième enfant. En raison du paiement d'une somme forfaitaire pendant trois ans à partir du deuxième enfant, les mères, et en particulier celles qui sont peu qualifiées, risquent de perdre toute connexion avec le marché du travail après une si longue pause de leur activité professionnelle. En outre, la France ne prévoit aucune règle, contrairement à l'Allemagne, pour encourager de manière explicite les pères à recourir eux aussi aux allocations parentales.

Aussi bien l'Allemagne que la France prévoient un soutien financier pour la garde d'enfants. En Allemagne, les parents peuvent faire valoir les dépenses liées à la garde d'enfants lors de leur déclaration fiscale. En France, les parents qui ne profitent pas du « complément du libre choix d'activité » mais travaillent à temps plein se voient attribuer un « complément du libre choix du mode de garde ». Toutefois, les moyens mis à disposition en France pour le soutien financier de la garde d'enfants sont environ 10 fois plus élevés qu'en Allemagne<sup>30</sup>. Et ceci sans prendre en compte les coûts pour la mise à disposition de structures de garde d'enfants.

Aussi bien en Allemagne qu'en France, l'imposition des revenus prend tout particulièrement en compte la famille. En France, l'imposition des revenus familiaux est même, contrairement à l'Allemagne, une composante de la politique familiale, car le quotient familial français prend en compte le nombre d'enfants. En Allemagne, le système d'imposition avantage les couples mariés indépendamment du nombre d'enfants (« Ehegattensplitting »). Pourtant, le quotient conjugal allemand avantage surtout les foyers à un seul revenu dans la mesure où plus l'écart des salaires est élevé, plus la réduction d'impôt est grande. Cela décourage beaucoup de femmes mariées à augmenter leur temps de travail. Les premières concernées sont les femmes peu qualifiées et mariées à un conjoint avec un bon salaire, car elles envisagent un taux d'imposition marginal très élevé. Le quotient familial français implique également un taux d'imposition marginal élevé pour le second

28 Les dépenses publiques pour la famille et l'enfance se situent en 2005 dans les deux pays aux alentours des 3% du produit intérieur brut (PIB). Les deux pays se classent ainsi dans la moyenne des pays européens (ESSPROSS, 2006).

29 Luci (2010).

30 Luci (2010).

pourvoyeur de revenu, mais ce taux est moins progressif en raison de la prise en compte du nombre d'enfants. En d'autres termes, une augmentation de revenu se traduit par une moins grande perte des avantages fiscaux. En conséquence, les mères qui apportent un deuxième revenu dans le foyer sont nettement moins imposées en France qu'en Allemagne<sup>31</sup>. Les différences dans les règles du quotient se reflètent dans les taux d'imposition du deuxième revenu qui atteignait 49,6% en 2008 en Allemagne contre 22,7% en France<sup>32</sup>. Toutefois, comme le quotient conjugal allemand ainsi que le quotient familial français augmentent le taux d'imposition lors d'un revenu supplémentaire pour le deuxième pourvoyeur de revenu, les deux dispositifs ont un impact négatif sur l'emploi des mères.

## Les débats publics et les réformes en discussion

En Allemagne, une commission d'experts a publié en janvier 2011 un rapport<sup>33</sup> remis au ministère allemand de la famille, des seniors, des femmes et de la jeunesse, qui fait office de base à un premier rapport gouvernemental sur la question de l'égalité entre hommes et femmes. Ce rapport conclut que le chemin à parcourir pour atteindre une réelle égalité des chances entre hommes et femmes est encore long, en raison des interruptions de carrière liées aux enfants qui désavantagent les femmes sur le marché du travail en Allemagne. Le rapport préconise d'agir rapidement pour garantir plus de perspectives au parcours professionnel des femmes. La grande majorité des mesures concrètes formulées par la commission d'experts au gouvernement recoupent celles que le SPD et les syndicats ont réclamées dans le domaine de la politique d'égalité hommes/femmes. Une des recommandations est, par exemple, de supprimer le régime spécial des « Minijobs » et d'introduire un salaire minimum légal. En outre, des possibilités de garde d'enfants à

plein temps et de formation continue pour femmes doivent être mises en place.

Les propositions de réforme les plus récentes du gouvernement allemand reflètent malgré tout un retour aux normes traditionnelles plus qu'une réflexion progressiste. Par exemple, il est prévu de garantir un revenu mensuel aux parents qui ne placent pas leurs enfants d'1 à 3 ans dans une structure de garde journalière (« Betreuungsgeld »). Cette allocation destinée aux parents qui se vouent entièrement à l'éducation de leurs enfants, a pour objectif de maintenir l'équilibre avec les projets de mise en place de nouvelles structures de garde et les allocations parentales destinées aux parents actifs. Toutefois, cette allocation aurait une fois de plus pour conséquence d'accentuer l'exclusion des mères peu qualifiées du marché du travail. En même temps, le gouvernement se refuse toujours à voter une loi pour un quota minimum de femmes dans les conseils d'administration et les comités directoires des entreprises privés.

En France, le manque de nouveaux investissements et de réformes dans le domaine de la politique familiale est critiqué en plusieurs endroits<sup>34</sup>. Alors que dans les villes, par exemple, le nombre de place en crèche est de plus en plus restreint, aucun nouvel investissement dans le secteur de la garde d'enfants n'est à signaler. Il serait également important de mettre en place un système d'allocation parentale inspiré du modèle suédois, comme cela s'est passé en Allemagne, et de trouver des moyens pour inciter les pères à s'occuper davantage des tâches ménagères et de l'éducation des enfants. Selon la sociologue française et chercheuse au CNRS<sup>35</sup>, Marie-Thérèse Letablier, l'intégration du ministère de la famille dans le ministère des affaires sociales en novembre 2010 démontre que la politique familiale est devenue moins importante en France et que le gouvernement semble satisfait des résultats sans chercher de nouvelles améliorations.

<sup>31</sup> Math (2004).

<sup>32</sup> OECD Taxing Wages (2009) : pour un couple avec deux enfants et 100% (homme) et 33% (femme) du revenu moyen.

<sup>33</sup> Rapport de la commission d'experts pour le ministère fédéral pour la famille, les personnes âgées, les femmes et la jeunesse pour le premier rapport d'égalité du gouvernement, Janvier 2011: „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf.“

<sup>34</sup> Fagnani et Math (2010) ; Périer-Timbeau (2006).

<sup>35</sup> Interviews en tête à tête menés le 01/02/2011 à l'INED (Institut National d'Etudes Démographiques) à Paris.

## **Implications politiques: ce que l'Allemagne et la France peuvent apprendre l'une de l'autre**

En France, ce ne sont pas seulement les mesures de politique familiale qui renforcent la conciliation entre famille et emploi. D'autres domaines de la politique comme celle du marché du travail et la politique sociale veillent aux intérêts des femmes et de la famille. La convergence de la politique familiale et de la politique d'égalité favorise de manière cohérente les familles à deux revenus pleins. Dans beaucoup de domaines de la politique, l'Allemagne reste au contraire très attachée au modèle traditionnel, dans lequel le père de famille subvient seul aux besoins du foyer. Les femmes se sentent obligées de faire le choix entre emploi et famille. Beaucoup de femmes qui ont des enfants travaillent peu ou pas, alors que celles ayant de l'ambition font souvent le choix de ne pas avoir d'enfants.

L'Allemagne peut prendre exemple sur son voisin français, qui ne voit pas l'encouragement de la conciliation emploi/famille uniquement comme un objectif de la politique familiale, mais aussi comme un sujet transversal. En prenant en compte les interactions importantes entre la conciliation emploi/famille et l'égalité hommes/femmes, la France met l'accent sur une politique qui encourage l'emploi des femmes, et surtout des mères, et qui soutient les femmes dans leurs ambitions professionnelles.

Par conséquent, la France arrive mieux que l'Allemagne à concilier des objectifs liés à l'égalité entre hommes et femmes avec des objectifs liés au soutien des familles. Les conditions introduites par le salaire minimum et la semaine des 35h profitent avant tout aux femmes actives françaises. En même temps, la politique de promotion des femmes au sein de l'économie privée favorise fortement les chances des femmes de faire carrière et d'obtenir un bon salaire. Le système français de garde d'enfants ainsi que le système éducatif ne favorisent pas seulement la conciliation entre famille et emploi, mais aussi l'égalité des chances pour les enfants. Finalement, l'accent mis en France sur le « libre choix » a pour conséquence un soutien financier quasi-identique pour les familles traditionnelles, les parents non mariés ou les foyers à deux revenus.

Il est toutefois essentiel de souligner que la situation pour les femmes et les familles en France est loin d'être parfaite. Il existe, par exemple, une pénurie des places de garde d'enfants de moins de 3 ans et le système d'imposition a un effet négatif sur l'emploi des mères. Les différences de revenus et de carrières professionnelles entre hommes et femmes ne baissent que lentement et les femmes sont toujours plus menacées par la précarité que les hommes. En France, il est donc encore nécessaire de prendre des mesures supplémentaires dans beaucoup de domaines de la politique pour promouvoir l'égalité entre les deux sexes. Citons par exemple la mise en place d'un système d'imposition individuel, une adaptation du modèle suédois du congé parental et des investissements continus dans les services de garde.

La comparaison avec la France donne à l'Allemagne quelques exemples concrets d'action publique pour favoriser la conciliation entre famille et emploi et pour encourager les ambitions professionnelles des femmes. L'Allemagne aurait intérêt d'investir, par exemple, dans la mise en place de structures de garde d'enfants tout comme dans un système scolaire ouvert toute la journée. De la même manière, le système de quotient conjugal devrait être remplacé par un système d'imposition individuel. La suppression du système de quotient conjugal libérerait suffisamment de moyens financiers pour compenser les familles de la perte de leurs avantages fiscaux. Afin que les femmes puissent obtenir un revenu assurant leur existence, il serait nécessaire de débloquer des aides pour faciliter le passage des femmes d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein. L'introduction d'un salaire minimum généralisé et fixé par la loi serait aussi déterminante pour beaucoup de femmes, leur permettant d'assurer leur indépendance. Enfin, il faudrait fixer un quota minimum de femmes dans les conseils d'administration et les comités directeurs des grandes entreprises privés ainsi qu'une loi sur l'égalité des salaires afin de favoriser l'égalité des sexes au sein des entreprises.

**Bibliographie :**

Beblo Miriam, Heinze Anja, Wolf Elke (2008): „Entwicklung der beruflichen Segregation von Männern und Frauen zwischen 1996 und 2005. Eine Bestandsaufnahme auf betrieblicher Ebene.“ in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Jg. 41, H. 2/3, 181–198.

Bothfeld Silke, Hübers Sebastian, Roault Sophie (2009): „Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln – ein internationaler Vergleich.“ in: Prokektgruppe GIB (Hrsg.): *Geschlechterungleichheiten im Betrieb*, edition sigma, Berlin, Dez. 09.

Brachet Sara, Letablier Marie-Thérèse, Salles Anne (2010) : « *Devenir parents en France et en Allemagne: normes, valeurs, représentations.* », in : *Politiques sociales et familiales* Juin 2010 : Fécondité et politiques publiques.

DARES (1999): « *Les effets macro-économiques d'une réduction du temps de travail.* » Annex Nr.15 zu „La réduction du temps de travail, les enseignements des accords (Eté 1998 - Eté1999)“, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris.

DARES (2000): “*The Law concerning negotiated reduction in Working Weeks.*” unveröffentlichtes Manuskript, European Commission - DG EMPL Peer.

Fagnani, Jeanne (2001): « Les Françaises font toujours plus d'enfants que les Allemandes de l'ouest. Une esquisse d'interprétation. » *CNAF Recherches et prévisions* n° 64, 2001

Fagnani, Jeanne (2010) : « Les réformes de la politique familiale en Allemagne : l'enjeu démographique. » in : *Radioscopie de l'Allemagne 2010*, L. M. Clouet et H. Stark (eds.), Paris, Ed. de l'IFRI (Institut Français des Relations Internationales) pp. 249-266

Fagnani Jeanne, Math Antoine (2010): “Recent Reforms in French and German Family Policies: Similar Challenges, Different Responses.” in: *Sociologia, Problemas e Práticas*, n° 64, 2010.

Hinz Thomas , Gartner Hermann (2005): „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben“ in: *Zeitschrift für Soziologie*, 34, Heft 1, S. 22-39.

Luci, Angela (2010) : „Finanzielle Familienunterstützung und deren Auswirkung auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern in Deutschland und Frankreich. Hat Frankreich die Nase vorn?“ in: *Journal of Social Policy Research (Zeitschrift für Sozialreform)* 56 (2010), Heft 1, S. 3-28.

Math, Antoine (2004): « *Transferts monétaires sociaux et fiscaux et incitation financière sur l'offre de travail du second apporteur de ressource au sein du couple.* » IRES, Dezember 2004.

Périer-Timbeau, Hélène (2006): « *Bilan et enjeux du dispositif de garde des jeunes enfants.* » *Informations sociales* (Paris, 1947) (2007).

Pinl, Claudia (2003): „*Uralt, aber noch rüstig: Der deutsche Ernährer.*“ in: *Politik und Zeitgeschichte*, bpp Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“ 27.10.2003.

WSI (2005): „*Frauendatenreport. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen.*“

Zehnder, Egon (2008): “*Women on European Boards.*” DGB Info Brief N°1, März 2010.

Autres articles de la FES Paris à télécharger sur le site

<http://www.fesparis.org/publications.php>

**Populisme de droite en Europe :  
Phénomène passager ou transition vers un  
courant politique dominant ?**

Werner T. Bauer, mai 2011

**L'avenir de l'Union économique et  
monétaire européenne**

Groupe de travail Europe de la FES

**Un programme politique pour le PSE**

Björn Hacker et Gero Maas, février 2011

**L'expérience norvégienne –  
Un quota de femmes dans les conseils  
d'administration**

Aagot Storvik et Mari Teigen, décembre 2010

**La modernisation de la formation professionnelle en Allemagne,**

Christine Ante, juillet 2010

**Redéfinir le périmètre du SPD**

Matthias Machnig + Karsten Rudolph, juin 2010

**Gouvernement économique européen et  
coordination des politiques salariales –  
la crise de la zone euro appelle des réformes  
structurelles**

Klaus Busch, mai 2010

**Le bon capitalisme et ce qui devrait changer  
après la crise**

Sebastian Dullien, Hansjörg Herr et Christian Kellermann, avril 2010