

Travail féminin : les dommages de la précarité *

Margaret Maruani

La précarité du travail et de l'emploi est une réalité sociale envahissante et multiforme, une question sociale essentielle. Elle touche les femmes plus que les hommes et elle les touche par des voies différentes.

La précarité est un fil rouge pour comprendre les paradoxes de la place des femmes dans le monde du travail contemporain. Entamée au temps des trente glorieuses, la féminisation du salariat s'est poursuivie tout au long de ces années de crise que nous vivons depuis plusieurs décennies – crise économique, crise de l'emploi, crise financière. L'emploi féminin croît, donc, mais à l'ombre du chômage et de la précarité. En ce début de 21^e siècle, il y a plus de femmes instruites, plus de femmes actives, plus de femmes salariées, mais aussi plus de femmes précaires, navigant entre chômage, petits boulots et emplois partiels.

Analyser la précarité de l'emploi féminin est une des façons d'analyser ces paradoxes. La précarité est productrice de discriminations en tous genre. Elle vient re-crée des écarts, des inégalités, des disparités : entre hommes et femmes et entre les femmes elles mêmes.

Entre les femmes : entre celles qui récupèrent sur le marché du travail l'investissement réussi dans le système scolaire et universitaire et celles, bien plus nombreuses, qui se retrouvent massées dans le salariat d'exécution et le précaire.

* Texte présenté à la rencontre de l'Institut Tribune Socialiste du 19 mars 2015, sur le thème : les femmes dans le travail ; inégalités et précarités.

Entre les femmes et les hommes : les contrats à durée déterminée, les stages, les petits boulots, les périodes de chômage, les congés dits « parentaux » mais qui sont de véritables primes à l'inactivité maternelle, introduisent de la discontinuité dans les trajectoires professionnelles des femmes. Cette discontinuité pèse sur leurs salaires, leurs carrières, leurs qualifications et leurs retraites.

Et puis, n'oublions pas qu'il y a au moins une forme très spécifiquement féminine de la précarité de l'emploi : le travail à temps partiel que, depuis longtemps je refuse d'analyser comme un mode de « conciliation ». Le travail à temps partiel, dans la majorité des cas, n'est pas une facilité offerte aux femmes. C'est une violence faite aux femmes, une violence économique faite aux femmes. Le travail à temps partiel, on le sait désormais, c'est ce qui mène des centaines de milliers de femmes sur les chemins de la pauvreté laborieuse, dans des situations instables où elles travaillent sans parvenir à gagner leur vie. Comme le dit très justement Florence Aubenas dans *Le quai de Ouistreham*¹, ce sont des femmes qui travaillent tout le temps mais qui n'ont pas de travail.

Alors voilà, tel est mon propos : analyser la précarité dans le monde du travail, explorer les dommages de la précarité sur l'emploi et les conditions de vie des femmes, analyser de près les dégâts du travail à temps partiel, prendre la mesure de l'étendue de la dérégulation du marché du travail et de ses conséquences.

Je traiterai ce sujet en trois temps :

1. Les précarités masculines et féminines : les formes de précarité qui affectent les hommes comme les femmes, mais de manière différente ;
2. Les précarités réservées aux femmes ;
3. Le résultat des courses : pauvreté, sous-emploi, bas salaires et petites retraites.

¹ AUBENAS F., *Le quai de Ouistreham*, Éditions de l'Olivier, Paris, 2010

1. Les précarités masculines et féminines

Ici, il faut bien évidemment évoquer les formes particulières d'emploi et le chômage.

A. Les formes d'emploi

En 2013, on compte d'après l'enquête Emploi, 12 % des emplois en contrats à durée déterminée, apprentissage ou intérim (contre 5 % en 1982 et 8 % en 1990)². Les femmes sont plus touchées que les hommes pour ce qui est des contrats à durée déterminée (11% pour les femmes, 7% pour les hommes), mais moins concernées par l'intérim et l'apprentissage.

B. Le chômage

Les années qui ont vu se développer la féminisation de la population active sont aussi celles qui ont connu l'essor d'un sur-chômage féminin qui s'est solidement incrusté dans le paysage social et inscrit dans les statistiques de l'emploi depuis un demi-siècle.

Taux de chômage par sexe en France de 1962 à 2008

1962	0,9	1,5	0,6
1968	1,8	2,8	1
1975	2,7	5,6	2,9
1982	6,6	11,7	5,1
1990	8,3	14,7	6,4
1999	11,0	15,0	4
2008*	10,1	12,1	2,0

Source : Maruani (Margaret) et Meron (Monique), 2012, Un siècle de travail des femmes en France – 1901-2011, Editions La Découverte, Paris, 230 p. Recensements de la population de 1962 à 2008 (calcul des auteures pour 2008).

* Le questionnement ayant changé, les chiffres 2008 sont difficilement comparables à ceux des recensements précédents.

² En données harmonisées des ruptures de séries, séries longues de l'enquête Emploi, Insee.

En 1962, lorsque le chômage était au plus bas, déjà la différence hommes/femmes était là : 0,9% pour eux, 1,5 pour elles. En 1975, au seuil de la crise de l'emploi, 2,7% des hommes et 5,6% des femmes étaient au chômage. En 1990, 8,3% des hommes et 14,7% des femmes ; en 1999, 11% des hommes et 15% des femmes....

En 2009, le rapport s'est inversé : les femmes sont légèrement moins au chômage que les hommes. Comment comprendre ce fait ? Que s'est-il passé durant la crise des années 2008-2009 ? De fait, c'est l'industrie qui, on le sait, a été la plus brutalement touchée par les licenciements, les fermetures d'établissements, les ralentissements d'embauches et la baisse de l'intérim. De ce fait, les ouvriers se retrouvent les premiers au chômage et, parmi eux, les hommes sont plus nombreux - même si les ouvrières, des usines textiles notamment, n'ont pas été épargnées. Le secteur tertiaire résiste mieux, en tous cas dans un premier temps. Cela explique que le chômage des femmes soit d'abord moins directement affecté : en 2009, au plus fort de la crise financière, on voit, pour la première fois depuis 50 ans, le nombre de chômeuses devenir inférieur à celui des chômeurs (9,5% pour elles, 9,6% pour eux)³. Cela n'a pas duré : en 2010, alors que le chômage des hommes se redresse, celui des femmes se dégrade à son tour, et l'écart entre hommes et femmes se creuse à nouveau. Au premier trimestre 2011, le taux de chômage des hommes est de 8,6%, celui des femmes de 9,9%. On revient vers des configurations plus connues : le sur-chômage des femmes, une vieille habitude. Aujourd'hui, les taux de chômage masculins et féminins sont identiques : autour de 10%.

Mais, ne l'oublions pas, si l'on regarde sur la durée, c'est

3 En fait, le nombre de chômeuses est inférieur au nombre de chômeurs du premier trimestre 2009 au troisième trimestre 2010. En taux de chômage, les choses sont légèrement différentes : les taux de chômage féminins ont toujours été supérieurs aux taux de chômage masculins, sauf au quatrième trimestre 2009 : le taux de chômage des femmes passe de 8,9% à 9,5% pendant que celui des hommes va de 9,5% à 9,6% (en données corrigées des variations saisonnières). 0,1% de plus pour les femmes, donc.

bien la continuité de ce sur-chômage qui frappe. Et pour l'heure, nul ne peut dire si l'inversion des courbes du chômage est un renversement de tendance ou une parenthèse dans la série longue du sur-chômage féminin.

Les logiques de genre sont essentielles à la compréhension du chômage. Car le problème n'est pas purement, pas essentiellement quantitatif. Le chômage féminin est plus permanent et plus durable, moins visible et mieux toléré, plus difficile à saisir à partir des instruments de mesure établis. De fait, il invite à une relecture de l'ensemble des situations de non-emploi ⁴.

Général, mais inégal, massif mais sélectif : telles sont les caractéristiques essentielles du chômage contemporain. En France comme partout en Europe, ce sont les mêmes lignes de clivage que l'on observe. De fait, le chômage opère à la manière d'un décalque des inégalités sociales les plus traditionnelles : sexe, classes, âge, ethnicité.

Ainsi le taux de chômage « global » peut-il se décliner de multiples façons. Mais, dans chacune des catégories observées, les différences de sexe sont pesantes, même si l'écart entre chômage masculin et féminin tend à se resserrer (parfois à s'inverser).

L'âge du chômage

Depuis les années 1975, c'est chez les moins de 25 ans que le chômage est le plus élevé – chez les jeunes actifs, ce qui exclut ceux qui sont scolarisés. A cette constante, il faut ajouter une autre régularité : le chômage juvénile a, durant plus de trois décennies, été très féminisé. C'est donc à l'âge où le chômage frappe le plus, chez les jeunes, que les inégalités de sexe ont été les plus flagrantes. Les choses se sont, là aussi, inversées en 2010, mais sans que l'on puisse savoir de quoi sera fait l'avenir.

4 Maruani (M.), *Les mécomptes du chômage*, Ed. Bayard, Paris, 2002, 159 p.

On observe le même phénomène dans la plupart des pays européens, à l'exception de trois pays du sud – la Grèce, l'Italie et le Portugal – où le chômage des jeunes femmes demeure nettement plus élevé que celui des jeunes hommes.

Ouvrières, employées et cadres

La catégorie socioprofessionnelle s'avère, en matière de chômage, tout aussi discriminante. Mais ici, ce n'est pas tant à catégories socioprofessionnelles égales que l'écart entre hommes et femmes s'avère le plus important — hommes et femmes ne se répartissent pas de façon égale dans les différentes catégories sociales. Ce qui frappe, c'est la façon dont la catégorie socioprofessionnelle et le sexe se conjuguent pour produire des disparités qui vont de un à quatre : 4 % des hommes et femmes cadres, 10 % des employées et 18 % des ouvrières (14% des ouvriers) sont touchés par le chômage⁵.

Sexe, nationalité et âge

Les facteurs d'inégalités, on le voit ici, ne se juxtaposent pas : ils se renforcent, se multiplient et se cumulent. Ce phénomène apparaît encore plus fortement lorsque l'on examine la répartition du chômage selon la nationalité, le sexe et l'âge.

Ce sont les jeunes étrangers, et particulièrement les jeunes étrangères, de moins de 25 ans qui connaissent les taux de chômage les plus élevés, trois fois, voire quatre fois plus que la moyenne nationale.

Combinées à l'âge, la nationalité et l'appartenance sociale, les différences de sexe sont toujours présentes — et bien souvent prégnantes. Ces chiffres nous montrent ainsi la vanité de toute réflexion sur le chômage qui ferait l'impasse sur la distinction masculin-féminin. Asexuées, les statistiques du chômage n'ont pas beaucoup de sens. Elles nous livrent une moyenne désinformante.

5 Chiffres de l'enquête emploi 2013

Tolérance sociale

Lisible dans toutes les statistiques de l'emploi, cette sélectivité est cependant frappée d'une sorte d'invisibilité sociale : le niveau de chômage « tolérable », tout comme le degré d'insécurité de l'emploi « admissible » varient fortement selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes, de cadres ou d'ouvrier(e)s, de jeunes ou de moins jeunes.

De fait, le surchômage féminin n'a jamais été considéré comme un problème social. Dans les débats sur l'emploi, qu'ils soient scientifiques ou médiatiques, politiques ou sociaux, qui se soucie de dire que les employées sont deux fois plus au chômage que les cadres, et les ouvrières cinq fois plus ?

Le silence est d'autant plus impressionnant que les discours sur le chômage sont généralement ciblés, catégorisés : le chômage des jeunes, celui des diplômés, des bas niveaux de qualification, des plus de 40 ans, etc. Ce découpage en tranches d'âge ou en niveaux ne fait que masquer un phénomène extrêmement simple : la sélectivité du chômage réactive les inégalités sociales les plus classiques — le sexe, les classes sociales, la nationalité.

À l'évidence, il y a donc des « seuils de tolérance » au chômage qui reposent sur des critères sociaux implicites. Si le sur-chômage des femmes est à ce point invisible, ce n'est pas par méconnaissance ou par omission. Ce silence nous renvoie à un phénomène plus profond : la tolérance sociale au chômage féminin ⁶.

Quoiqu'on dise, le chômage féminin reste, aux yeux de la société, moins grave que son homologue masculin et pas vraiment illégitime, moins perturbant et peu préoccupant. On comprend dès lors que, dans les politiques d'emploi, la lutte contre le chômage des femmes n'ait jamais été érigée

6 TORNS T., « Chômage et tolérance sociale à l'exclusion » in Maruani M. (Dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte-Mage, coll. « Recherches », Paris, 1998.

en priorité. Or le chômage est, à l'évidence, une des causes premières de la précarité de l'emploi ...et de celle de la vie.

2. Les précarités réservées aux femmes

Là, c'est inévitable, il faut traiter du travail à temps partiel – longuement, car c'est nécessaire, en commençant par un petit détour en Europe pour ensuite mieux cerner les « spécificités » françaises.

A. Configurations européennes

On le sait, partout en Europe, le travail à temps partiel est l'apanage des femmes.

Bien entendu le travail à temps partiel recouvre des réalités sociales extrêmement diversifiées. Pour certaines femmes, il s'agit d'une décision individuelle de réduction du temps de travail. Pour d'autres, de plus en plus nombreuses aujourd'hui, il s'agit d'une tout autre logique : dans des secteurs entiers de l'économie on a vu se multiplier des offres d'emplois à temps partiel.

En dépit de cette diversité, un constat s'impose : la forme la plus marquée du sous-emploi féminin en Europe est le travail à temps partiel. Près de 80 % des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes. Et pas n'importe quelles femmes. Tout d'abord, contrairement aux idées reçues, il ne concerne pas prioritairement les femmes en âge d'avoir et d'élever des enfants : dans l'Europe des Quinze, c'est chez les femmes de plus de cinquante ans que les pourcentages de travail à temps partiel sont les plus élevés. Il s'agit par ailleurs pour l'essentiel d'emplois peu qualifiés, concentrés dans quelques activités et professions (commerce, nettoyage, hôtellerie) et d'emplois dont les horaires et les conditions de travail sont particulièrement difficiles : bas salaires, travail le week-end ou en soirée, instabilité des horaires et fractionnement des journées de travail sont le lot commun de la plupart des salarié-e-s à temps partiel en Europe.

L'emploi à temps partiel, Union européenne, 2013

	En % de l'emploi masculin	En % de l'emploi féminin	En % de l'emploi- total
Europe des Quinze	11	39	24
Europe des Vingt-huit	10	33	20
Belgique	9	43	25
Danemark	16	36	25
Allemagne	11	47	28
Grèce	6	13	9
Espagne	8	25	16
France	7	31	18
Irlande	14	36	24
Italie	8	32	18
Luxembourg	6	36	19
Pays-Bas	28	77	51
Autriche	10	46	27
Portugal	12	16	14
Finlande	10	20	15
Suède	15	39	23
Royaume-Uni	13	43	27

Source : Eurostat *Enquêtes sur les forces de travail*, moyennes annuelles, ensemble (15 ans et plus)

Bien entendu le travail à temps partiel recouvre des réalités sociales extrêmement diversifiées. Pour certaines femmes, il s'agit d'une décision individuelle de réduction du temps de travail. Pour d'autres, de plus en plus nombreuses aujourd'hui, il s'agit d'une tout autre logique : dans des secteurs entiers de l'économie on a vu se multiplier des offres d'emplois à temps partiel.

En dépit de cette diversité, un constat s'impose : la forme la plus marquée du sous-emploi féminin en Europe est le tra-

vail à temps partiel. Près de 80 % des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes. Et pas n'importe quelles femmes. Tout d'abord, contrairement aux idées reçues, il ne concerne pas prioritairement les femmes en âge d'avoir et d'élever des enfants : dans l'Europe des Quinze, c'est chez les femmes de plus de cinquante ans que les pourcentages de travail à temps partiel sont les plus élevés. Il s'agit par ailleurs pour l'essentiel d'emplois peu qualifiés, concentrés dans quelques activités et professions (commerce, nettoyage, hôtellerie) et d'emplois dont les horaires et les conditions de travail sont particulièrement difficiles : bas salaires, travail le week-end ou en soirée, instabilité des horaires et fractionnement des journées de travail sont le lot commun de la plupart des salarié-e-s à temps partiel en Europe.

Derrière ces caractéristiques générales, se profilent différentes figures du travail à temps partiel. Dans certains pays, le travail à temps partiel est ce qui a permis aux femmes d'entrer sur le marché du travail, dans d'autres il est ce qui les en éloigne. Une même statistique, un même taux de travail à temps partiel peut cacher des réalités sociales très différentes.

Dans l'Europe des quinze, on peut repérer trois configurations, qui sont autant de significations différentes du travail à temps partiel :

1) Les pays où le travail à temps partiel n'intervient que de façon marginale, que les taux d'activité féminins soient très élevés (au Portugal) ou relativement bas (en Espagne, en Italie, en Grèce). C'est le modèle « Europe du Sud » où l'accès des femmes à l'emploi s'est fait et continue de se faire à temps plein.

2) Les pays où le travail à temps partiel a accompagné, voire permis, la croissance de l'activité féminine. Le travail à temps partiel y existe de longue date, il y est arrivé bien avant la crise de l'emploi. Ici, deux figures différentes se côtoient : — le modèle « Europe du Nord » (Allemagne, Pays-Bas,

Royaume-Uni) où le travail à temps partiel constitue une des modalités de l'entrée des femmes sur le marché du travail. De très forts taux de travail à temps partiel se conjuguent avec une discontinuité persistante des trajectoires professionnelles. La plupart des femmes ayant des enfants en bas âge ont ainsi des comportements d'activité qui demeurent « spécifiquement féminins », caractérisés par l'alternative travail à temps partiel/cessation provisoire d'activité. La forme archétypique de ce modèle se trouve aux Pays-Bas où l'activité féminine se caractérise à la fois par sa discontinuité et ses très forts taux de travail à temps partiel (76 % des femmes sont à temps partiel).

— le modèle « scandinave » (Danemark, Suède, Finlande) où le travail à temps partiel est très répandu depuis longtemps. Mais à la différence du groupe précédent, le travail à temps partiel coexiste avec des taux d'activité féminins très élevés – les plus élevés d'Europe occidentale –, très proches des taux d'activité masculins, et des trajectoires professionnelles continues. Le travail à temps partiel est donc ici ce qui permet à toutes les femmes de travailler. Il est caractérisé par une forte protection sociale et un temps de travail plus long que la moyenne européenne du travail à temps partiel – ce qui n'empêche pas la persistance d'une forte ségrégation des emplois.

3) Les pays où le travail à temps partiel a pris son essor depuis la crise de l'emploi. C'est le cas de la France et, dans une moindre mesure, de la Belgique. Le travail à temps partiel y est apparu avec le chômage, et comme remède supposé au chômage. En France, il se conjugue avec des taux d'activité féminins très élevés et des trajectoires professionnelles continues. Le travail à temps partiel constitue donc une rupture avec le modèle d'accès à l'emploi à temps plein qui a prévalu jusqu'au début des années 1980. Ici, le travail à temps partiel est ce qui éloigne partiellement les femmes de l'emploi.

La forme que prend le travail à temps partiel, sa plus ou moins forte régulation, ce qu'il représente comme voie d'accès ou de retrait du marché du travail contribue ainsi à spécifier la place et le poids du travail féminin dans la société. Le travail féminin n'a pas le même sens, n'a pas la même image, n'a pas la même importance sociale selon que 70 % ou 10 % des femmes y sont actives à temps partiel. Mais le travail à temps partiel lui-même n'a pas le même sens selon qu'il est assorti, ou pas, de protection sociale, selon qu'il s'inscrit dans des trajectoires professionnelles continues ou discontinues, selon qu'il accompagne l'accès des femmes à l'emploi ou qu'il le freine.

B) L'exception française

À la différence de nombre de nos voisins européens, le travail à temps partiel est, en France, un phénomène récent. Son essor date, très précisément, du début des années 1980 : de près de 1,5 million d'actifs travaillant à temps partiel en 1980, on est passé à 4,7 millions aujourd'hui.

Autant dire que le travail à temps partiel ne constitue pas, en France, une composante de la croissance de l'activité féminine. C'est à temps plein que les femmes ont afflué sur le marché du travail depuis le début des années 1960 et ceci constitue une des caractéristiques fortes de ce que l'on pourrait appeler la croissance de l'activité féminine « à la française ».

Dans quelles conditions travaillent les femmes qui sont à temps partiel ? Comment se définit leur temps de travail, comment se répartit-il sur la journée, la semaine, le mois ? Quelles sont les conséquences de cette forme d'emploi sur le statut, la carrière et la qualification de ses utilisateurs et utilisatrices ? Enfin, comment s'établissent les salaires partiels du travail partiel ?

L'image du travail à temps partiel est généralement associée à celle de la flexibilité des horaires de travail, à la sou-

plesse du temps de l'activité. Qu'en est-il dans la réalité ? Il serait périlleux d'apporter une réponse globale à cette interrogation. Car il convient, ici aussi, de distinguer les différentes modalités du temps partiel. Très schématiquement, on peut considérer que, lorsque le travail à temps partiel s'établit à l'initiative des salarié-e-s, ce sont eux (elles) qui choisissent les horaires de travail : mercredi libre, temps calé sur les vacances scolaires, mi-temps, etc.

En revanche, lorsque le travail à temps partiel est le produit d'une décision de l'employeur, la gestion du temps quotidien et des horaires de travail échappe bien souvent aux salarié-e-s qui ne peuvent que s'aligner. Dans ce deuxième cas de figure, le travail à temps partiel introduit plus de perturbations qu'il ne permet de « conciliation » : dans les secteurs où le temps partiel est imposé à l'embauche (hôtellerie-restauration, nettoyage, commerce, etc.), il se conjugue fréquemment avec des horaires atypiques qui déstructurent la vie familiale. Ainsi en est-il des vendeuses ou caissières qui travaillent quatre ou cinq heures par jour mais réparties entre deux heures le matin et trois heures en fin de journée, qui font les nocturnes ou travaillent le week-end. Ainsi en est-il des femmes de ménage qui font les bureaux de 6 à 9 heures le matin et/ou de 6 à 9 heures le soir, etc.

On débouche ainsi sur des horaires de travail totalement imprévisibles, extensibles, décalés, qui requièrent une « disponibilité permanente » et une subordination au temps des autres. Les conséquences vont au-delà du temps de travail lui-même : bien loin de permettre une meilleure « conciliation » entre travail et famille, cette forme de temps partiel aboutit dans de nombreux cas à une destruction de la vie privée qui engendre des coûts supplémentaires non négligeables (notamment en matière de garde d'enfants). Pour garder leur emploi, pour tenter de gagner un peu plus en fin de mois, les caissières acceptent ces horaires désordonnés et perturbants.

Et par ailleurs, qu'y a-t-il de plus précaire que ces emplois : comment vivre décemment lorsqu'on ne sait pas en début de

mois ce que l'on va gagner en fin de mois ? Lorsqu'on ne sait pas en début de semaine combien d'heures et à quelle heure on va travailler ? En réalité, sur le marché du travail, il n'y a pas précarité plus grande que ce genre d'emplois.

3. Le résultat des courses : pauvreté, sous-emploi, bas salaires et petites retraites

A. Sous-emploi et bas salaires

Quoi qu'il en soit, au fil des ans, le travail à temps partiel est devenu la figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail.

Le travail à temps partiel est également devenu, dans un certain nombre de pays, le moteur du sous-emploi et de la pauvreté laborieuse.

Ainsi en est-il du sous-emploi en France qui touche très majoritairement les femmes : en 2013, en France, il y a 1 700 000 personnes en sous-emploi, dont 1 200 000 femmes et 500 000 hommes.

Ainsi en est-il également de la pauvreté laborieuse. Une grande partie des *working poor*, en France, sont des femmes qui travaillent à temps partiel. Et qui, quoiqu'elles fassent, ne parviennent pas à « travailler plus pour gagner plus ». Qu'on le veuille ou non, le temps partiel fait le lit de la paupérisation de segments entiers de la population active féminine. Cette croissance du travail à temps partiel a pesé très lourdement sur l'évolution des bas (inférieurs aux deux tiers du salaire médian) et très bas salaires (inférieurs à la moitié du salaire médian) qui concernaient en 2001 3,4 millions de salarié-e-s. Les études de Pierre Concialdi et Sophie Ponthieux ⁷ montrent que, entre 1983 et 2001, la proportion de

⁷ CONCIALDI P. et PONTHEUX S., *Les Bas Salaires en France, 1983-1997*, Dares, Ministère du Travail et des Affaires sociales, Document d'études n° 15, octobre 1997 — « L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 1, 1999.

salariés touchant des bas salaires a notablement augmenté, passant de 11 % à 17 % de l'ensemble des salariés. Parmi eux, ce sont surtout les emplois à très bas salaires qui se sont multipliés, passant de 5 % à 9 % du total. Selon des données plus récentes ⁸, en 2006, 17 % des salarié-e-s du secteur concurrentiel touchent un bas salaire (moins de 958 € nets par mois). Les deux tiers d'entre eux sont des femmes qui, pour la plupart, travaillent à temps partiel. On le voit donc, cette extension des bas et très bas salaires est quasi inscrite dans le développement du travail à temps partiel : les trois quarts des emplois à bas salaires sont des emplois à temps partiel, majoritairement occupés par des femmes. De fait, le temps partiel a largement contribué à créer des poches de pauvreté féminine.

Parallèlement à la croissance du travail à temps partiel, on voit donc se profiler un processus de paupérisation : le développement d'une frange de *salarié-e-s pauvres* ⁹, c'est-à-dire de gens qui ne sont ni chômeurs, ni « exclus », ni « assistés », mais qui travaillent sans parvenir à gagner leur vie. Dans leur grande majorité, ces gens sont des femmes qui travaillent à temps partiel.

Ces chiffres invitent à sortir le travail à temps partiel d'un débat principalement centré sur l'aménagement du temps de travail. Car, bien au-delà du temps et des conditions de travail, il s'agit du salaire et des conditions de vie.

Les salarié-e-s pauvres, en France, sont de plus en plus nombreux. Il a fallu bien longtemps pour que ces données soient connues. Il faudra sans doute attendre encore pour qu'elles apparaissent de façon centrale dans le débat social. Le sous-emploi et la pauvreté laborieuse individuelle concernent massivement les femmes, et c'est probablement là qu'il faut chercher l'origine de cette discrétion : la tolé-

8 MULLER L., « Les bas salaires dans les entreprises du secteur concurrentiel en 2006 », DARES – Premières Synthèses, n° 20-3, mai 2009

9 Maruani (Margaret), *Les mécomptes du chômage*, Editions Bayard, Paris, 2002, 159 p.

rance sociale dont Teresa Torns parle à propos du chômage féminin en Espagne s'applique assez bien au sous-emploi et à la pauvreté laborieuse des femmes en France.

B. Petites retraites

Sur-chômage et sous-emploi se retrouvent à l'heure de la retraite : les inégalités face à la retraite sont une sorte de décalque des hiérarchies et segmentations qui parcourent le monde du travail. Comment avoir une pension décente lorsque l'on a eu une vie professionnelle hachée par le chômage et les petits boulots ? Comment imaginer toucher un revenu de remplacement suffisant lorsque des années durant on a travaillé à temps partiel pour un salaire inférieur au SMIC ?

Quelle que soit la manière de compter, les chiffres sont là : les retraites des femmes représentent près de la moitié de celles des hommes. Plus ou moins, bien entendu, cela dépend, comme toujours, des indicateurs retenus.

S'il s'agit des droits directs, c'est-à-dire de ce qui est acquis en contrepartie des années d'activité professionnelle, la pension moyenne est de 932 euros pour les femmes contre 1 603 euros pour les hommes, soit 42% de moins pour les femmes. Ajoutons à cela que les femmes partent plus tard à la retraite en ayant moins d'années de cotisation mais que leur espérance de vie étant plus longue, elles émargent plus longtemps aux caisses de retraites. Tel est le tableau simplifié des inégalités de sexe en matière de retraite.

En conclusion

Plus instruites et plus diplômées que les hommes à vingt ans, les femmes sont plus souvent au chômage, plus précaires et moins payées qu'eux dès qu'elles arrivent sur le marché du travail ...et bien plus pauvres quand vient le temps de la retraite. S'agirait-il d'un simple décalage dans le temps ?

D'un retard qui finira bien par s'estomper au fil des années et des générations ? Mais non, la fable du retard n'est plus crédible : cela fait près d'un demi-siècle que nous attendons. De pied ferme mais en vain.

Sur le marché du travail, les inégalités entre hommes et femmes sont dures et durables. La précarité en est une des facettes.