

Devenir parents, rester inégaux

La sécurité sociale façonne des inégalités de genre
Normes sociales : le coût élevé du conformisme

Pascale Vielle

[IEA de Nantes, 2018-2019]

Les recherches de Pascale Vielle portent sur le droit et les politiques de la protection sociale à l'échelon international et européen, ainsi que sur l'approche du droit par le genre. Professeure de droit social à l'université catholique de Louvain et membre de plusieurs conseils scientifiques, elle a dirigé l'Institut fédéral pour l'égalité des femmes et des hommes, a travaillé à l'Organisation internationale du Travail et a été membre du Conseil supérieur de la Justice belge. Pascale Vielle travaille actuellement sur un projet de programme universitaire destiné aux étudiants du camp de réfugiés burundais de Mahama (UCL/Maison Shalom).



Vielle/Delany 2018

LA PROTECTION SOCIALE COMME « RÉGIME DE GENRE »

En quoi le système de sécurité sociale français façonne des inégalités de genre ?

Dans la conception traditionnelle de la spécialisation, de la séparation et de la complémentarité des tâches entre les femmes et les hommes, les hommes se voient assigner les activités dites de production (participation rémunérée au marché du travail), alors que les femmes sont destinées aux tâches dites de reproduction (tâches domestiques et de soins aux personnes proches – que l'on nomme aussi le « care », exercées à titre gratuit). Cette conception définit aujourd'hui encore des stéréotypes, des attentes, une organisation sociale (le temps, l'espace), des institutions qui façonnent les « rôles de genre » dévolus aux hommes et aux femmes.

Les statistiques témoignent de la difficulté de faire évoluer les rôles de genre. Si l'on constate, en France, un engagement croissant des femmes sur le marché du travail, les modalités de cet engagement diffèrent de celles des hommes (temps partiel, retraits plus fréquents, etc.). Le degré et les modalités de participation différente des femmes et des hommes sur le marché du travail se traduit par un revenu moins élevé pour les femmes, plus dépendantes que les hommes des revenus de leur conjoint et se répercutent, en cas de problème, sur le montant de leurs prestations sociales respectives. En parallèle, l'implication des hommes dans la sphère familiale évolue très lentement, alors qu'on sait que ce facteur est déterminant pour favoriser la participation des femmes au marché du travail. C'est dans cette dynamique que s'ancrent profondément les inégalités de genre.

L'enjeu politique est donc de transformer ce cercle vicieux. Aux côtés de la fiscalité, de l'organisation du temps de travail, et des services d'accueil, la protection sociale est l'un des instruments efficaces de transformation des rôles de genre. La fonction de la protection sociale est en effet double : elle permet aux femmes et aux hommes de se retirer du marché du travail

ou maintient leur revenu lorsqu'ils sont confrontés à certaines éventualités (maladie et soins de santé, chômage, vieillesse, arrivée d'un enfant, maternité). Elle peut aussi encourager, par différents moyens, leur réinsertion sur le marché du travail.

.....

Le projet européen de directive sur la conciliation entre vie privée et professionnelle tend à renforcer la spécialisation des rôles masculins et féminins dans la famille et sur le marché du travail, plutôt qu'à assurer un meilleur partage des tâches

.....

À partir de la Seconde Guerre mondiale, et pendant des décennies, la protection sociale française a été marquée par une ambition nataliste et, par un jeu de gratifications sous forme d'augmentation des prestations, a encouragé les femmes à mettre au monde au moins trois enfants et à demeurer au foyer, ce qui a consolidé les inégalités de genre. Dans les années 1990, des études ont montré qu'encourager la participation des femmes au marché du travail comme le faisait la Suède

favorisait mieux la natalité. La France a alors mis en place une série de dispositifs pour encourager la participation des femmes au marché du travail (et a relevé son taux de natalité, avec cependant une chute importante au cours des trois dernières années) : subventions pour l'engagement de gardes d'enfants, augmentation des places de crèches, etc.

Quels changements pourraient être opérés pour le rendre plus égalitaire ? Est-ce la direction prise ainsi que semble l'indiquer la directive sur la conciliation entre vie privée et professionnelle ?

La protection sociale, et la politique de conciliation de la vie familiale et professionnelle restent marquées par l'idée que cette question est un « problème de femme ». Elles favorisent l'activité professionnelle des femmes – et plutôt des femmes aisées – en négligeant l'importance, pour réduire les inégalités de genre, d'encourager la participation des hommes à la vie familiale. On sait que la présence du père auprès de ses enfants nouveau-nés est essentielle pour mettre en place des habitudes de partage équitable des soins entre les parents des deux sexes. Toute mesure dans ce domaine devrait, comme en Suède, être adoptée en réfléchissant à son impact simultané sur le travail professionnel des femmes et l'engagement familial des hommes. La configuration des congés parental et de paternité apparaît à cet égard déterminante, et les études montrent que le comportement des pères est sensible à

certaines facteurs comme le montant de l'allocation, ou la possibilité de fractionner le congé ou de le prendre à temps partiel. Le congé parental d'éducation, par exemple, est indemnisé de manière forfaitaire et peu élevée. Or, au sein du ménage, le revenu d'un homme est en général plus élevé que celui d'une femme, et la perte pour le ménage, dans ces conditions, serait trop importante si l'homme interrompait son activité. En définitive, seules les femmes qui ont une faible rémunération y recourent. Il conviendrait de mettre en place une indemnisation proportionnelle au salaire, qui couvre une période plus longue qu'aujourd'hui, et de favoriser la prise de congés fractionnée et à temps partiel. La durée du congé de paternité, qui lui est bien indemnisé, pourrait être augmentée et le congé rendu obligatoire : beaucoup d'hommes qui souhaiteraient y recourir en sont en effet dissuadés par leur entourage professionnel.

Le modèle suédois de congé parental est favorable à l'égalité : chaque parent dispose de 480 jours – 90 jours pour chacun, qui sont non transférables à l'autre et le reste à se répartir. La sécurité sociale – et non l'employeur – couvre 80 % du salaire pendant les 390 premiers jours et environ 18 € par jour pendant les 90 jours qui suivent, en plus d'un large accès à des services d'accueil. Il a inspiré un projet européen de directive sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle destinée à favoriser un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. Cependant, et notamment en raison de l'opposition de la France, les vingt-huit ont réduit de 4 à 2 mois la durée minimale du congé non transférable, ainsi que la durée minimale d'indemnisation (de 4 à 1,5 mois), et aucune référence à une indemnisation minimale n'a été retenue. En l'état, ce projet tendra donc à renforcer la spécialisation des rôles masculins et féminins dans la famille et sur le marché du travail, plutôt qu'à assurer un meilleur partage des tâches.

En outre, et de manière plus fondamentale, faire davantage dépendre les droits à la sécurité sociale de la citoyenneté plutôt que du statut de travail permet d'éviter que les inégalités sur le marché du travail se répercutent sur les allocations sociales. Ce principe, au cœur des systèmes scandinaves de sécurité sociale, est considéré comme un facteur important de leur réussite dans la réduction des inégalités de genre.

.....

Pour aller plus loin

Retrouvez l'article de **Pascale Vielle**, son projet de recherche, ses publications et des contenus complémentaires sur fellows.rfiea.fr

Eric Widmer

[IMéRA d'Aix-Marseille, 2019]

THE COST OF CONFORMITY: HOW RESPECTING GENDER EXPECTATIONS ABOUT PAID AND FAMILY WORK MIGHT MAKE US VULNERABLE ON THE LONG RUN

Despite some gender convergence since World War II, research shows that large gaps remain between men and women across European countries for participation in paid work, the attainment of managerial positions and the achievement of high income levels, as well as closeness and time spent with children. Women and men develop distinct working and family trajectories, with the transition to parenthood as a turning point.

One explanatory factor for such gaps that myself and colleagues have been considering in my research within www.lives-nccr.ch relates to the enduring impact of social norms about gender relationships. In many contemporary Western societies, new fathers are still expected by social norms to become the main breadwinners, and only subsequently to participate in child care and family work, whereas new mothers are still expected to take major responsibilities for the regular care of the infant and family life, and only subsequently for paid work. As shown by the *International Social Survey Program 2012*, dedicated to the issues of family relationships and gender (*ISSP Research Group, 2014*) a majority across major European countries strongly feels that the mother of a preschool child should only work part-time or even not at all.

Eric Widmer

Eric Widmer est professeur de sociologie à l'université de Genève et codirecteur du projet de recherche « *Surmonter les perspectives de vulnérabilité - parcours de vie* » soutenu par le Fonds national suisse de la Recherche scientifique. Il développe depuis deux décennies des recherches sur les trajectoires de vie et les configurations familiales et personnelles, en s'intéressant particulièrement aux formes d'interdépendance au sein de celles-ci. Il est l'auteur de plusieurs livres et articles de recherche, parmi lesquels *Family configurations. A Structural Approach to Family Diversity* (Routledge 2016).

There are negative consequences of complying with such gender norms regarding the division of child care and paid work for a large number, if not a majority, of women and men in contemporary Western society. How such gendered division of paid and family work may turn dysfunctional for individuals? As part-time paid work trajectories are associated with lower income, less benefits and lower prospect of getting managerial positions, gender norms create a divide in terms of economic sustainability between fathers, who usually continue to work full time for pay after the transition to parenthood, and mothers, who strongly reduce paid work.

Separation and divorce are turning points where the advantages associated with conformity to gender norms, such as decreasing the stress created by situations where both parents work full time for pay turn into disadvantages. Part-time work trajectories of mothers become dysfunctional in the context of divorce as they make mothers more likely to experience poverty in late adulthood, whereas overinvestment in paid work makes fathers more likely to lose contact with their children after a divorce.

In Western societies that are characterized by a large proportion of marriages that end in divorce, such unexpected effects concern millions of individuals. Interestingly, although divorce rates are high in many national contexts, cultural inertia continues to stress marriage permanence as the only proper way to go, and divorce as a last resort solution. **Because of this normative rejection of divorce, many individuals do not include it as an option in their life planning, and thus undervalue the risk that is associated with a stringent division of paid and family work among them and their partners on the long run.** Mothers and fathers are negatively impacted by misleading gender norms. The *Vivre/Leben/Vivere (VLV) study*—a large interdisciplinary survey on the life and health conditions of people who are 65 years and older—showed



that divorced aging men are overrepresented in situations that are characterized by a lack of interactions with family members. The fathers' connections with their children often depend on their links to their female partner. When such links are severed through divorce or separation, the connections between fathers and their children often suffer or end, with negative consequences for the relational resources that are available to aging men in old age.

Research provided evidence that the density of personal networks (networks which include family members, friends, colleagues and in some cases neighbors), measured before the birth of a child, significantly shapes the participation of individuals in paid work during the transition to parenthood.

Women in a personal network with a high density of ties experienced a larger reduction in their rate of participation in paid work during this transition, whereas men in such situations were less likely than other men to reduce their occupational rate. Women feel a stronger pressure than that felt by men to fulfil the role of a "less-working" parent, especially when they have a strongly interconnected emotional support network. Dense personal networks are composed of highly interconnected individuals, specifically individuals who know and possibly interact with each other regularly. As all significant network members are interconnected, their likely normative influence becomes stronger. Then, the transition to parenthood is associated with an increased presence of family members within personal networks. Indeed, the new born constitutes a

focus point on which relationships between the new parents and their parents and siblings are reinforced. The older generations invest in the new role of becoming grandparents and, accordingly new activities and occasions for meeting are created across family generations. Thus, kin from older generations become overrepresented compared with friends and such influence is rather conservative as it stems from people who experienced the transitions in older times. The norms that underpin this gendered division of labor are diffused through interconnected conservative influences from grandparents.

Individuals in dense networks less often exhibit innovative and alternative models of the division of labor in comparison with less dense networks, in which the focal individuals develop strong ties with a variety of network members unrelated with each other. Such misleading norms are produced or reproduced by the mismatch between actual social constraints, as experienced by cohorts of young adults entering parenthood, and the normative influence of their own parents, who lived this transition under a different set of social and economical constraints.

Why does all this matter? After all, in the mind of many, the division of paid work and child care between fathers and mothers was, is and should stay a private decision. Such divide has however huge social, relational and economic costs. For instance, divorce only is both a cause of loneliness (for men) in old age and a main source of poverty across Europe. The distribution of tasks may be considered private but we have to deal with its consequences as a society.

Pour aller plus loin

Retrouvez l'article d'**Eric Widmer** et des références complémentaires sur fellows.rfiea.fr

4 instituts d'études avancées en réseau

IMÉRA, IEA d'Aix-Marseille
Collegium de Lyon
IEA de Nantes
IEA de Paris

Direction éditoriale

Olivier Bouin
Aurélien Louchart
Julien Ténédos



FONDATION
RÉSEAU FRANÇAIS
DES INSTITUTS
D'ÉTUDES AVANCÉES

THE CONVERSATION



Fondation RFIEA
contact@rfiea.fr
01 40 48 65 57
rfiea.fr
fellows.rfiea.fr

PUBLICATION

Au cours des dernières décennies, de nombreux changements économiques, politiques et culturels ont bouleversé la nature du travail, la manière de l'organiser ainsi que la relation d'emploi. Ces transformations nécessitent de revoir, de critiquer et d'actualiser les principaux concepts à partir desquels la sociologie analyse le monde du travail. Salarial, précarité, informalité, conflit, organisation, qualifications, parcours professionnel, rapport au travail, insertion, temporalités, **Daniel Mercure**, résident 2017/2018 de l'**IEA de Paris**, remet en question les assises théoriques et empiriques de ces concepts et les arrime aux nouvelles réalités du monde du travail.

Daniel Mercure, Mircea Vultur,
Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail, Québec, Presses de l'Université Laval, 2018, 250 p.



PODCAST

Le gouvernement par les lois est-il en train de se retirer ? Comment se manifestent le renversement de la hiérarchie du public et du privé, le recul de l'hétéronomie, l'effacement du système basé sur des lois reçues de l'extérieur et le retour de nouvelles formes d'allégeance ? France Culture diffuse les conférences du Collège de France données par le professeur **Alain Supiot**, fondateur et ancien directeur de l'**IEA de Nantes** sur les figures de l'allégeance. Le cours en neuf parties est à écouter en ligne.

<https://www.franceculture.fr/emissions/les-cours-du-college-de-france/les-figures-de-lallegeance-19-le-recul-de-lheteronomie>

CONFÉRENCE

Le **Collegium de Lyon** organise une soirée pour présenter les travaux de l'économiste **Mathieu Couttenier**, lauréat d'un fellowship Idex en 2018. Son projet a pour objectif d'apporter un éclairage sur les impacts économiques et politiques à court et moyen terme des ressources naturelles locales. Il s'intéresse tout particulièrement au secteur des mines artisanales, dans lequel 20 millions de personnes travaillent. La littérature économique est pratiquement muette sur l'impact de ce secteur qui est pourtant de première importance sur les revenus, la santé, la violence ou les migrations en Afrique.

Le 9 janvier 2019
De 18h30 à 21h
Collegium de Lyon

3 allée de Fontenay
69007 Lyon
Inscription en ligne : <https://bit.ly/2zRQsQq>