

Propositions complémentaires : plus d'égalité pour plus de financement

Pour répondre aux attaques libérales contre les retraites et proposer des solutions pour les financer, quelques grandes mesures sont mises en avant par Attac, la fondation Copernic et certains syndicats, notamment une politique de plein emploi qui augmentera le nombre de cotisants, et un redressement des salaires dans la valeur ajoutée qui augmentera mécaniquement le volume des cotisations.

Il semble possible de compléter ces 2 propositions à la fois dans un souci d'amélioration du financement des retraites et de progression vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

- D'une part, il s'agit d'élargir la politique de plein emploi à une politique de "pleine activité". Elle peut être formulée au neutre mais elle concerne essentiellement l'augmentation du taux d'activité des femmes ; le potentiel de la pleine activité des femmes en terme de financement des cotisations est important, mais il est sous évalué la plupart du temps pour des raisons qui tiennent plus de la négligence de la dimension du genre que d'un examen objectif de la réalité.

- D'autre part, il s'agit de préciser la proposition d'augmentation des salaires par un critère visant à corriger les inégalités salariales.

- Enfin, une nouvelle proposition consiste à réfléchir sur l'individualisation des droits, c'est à dire le remplacement des droits dérivés dont les effets pervers sont connus, par des droits propres. Ces derniers semblent en effet les mieux à même de satisfaire le principe d'égalité dans le droit au travail et dans la protection sociale, mais il reste à en déterminer les modalités.

Ces 3 propositions sont développées et argumentées dans ce qui suit.

1 – Pour une politique de "pleine activité " des femmes

La croissance économique n'est pas seule susceptible de créer de l'emploi. C'est l'emploi utile à la satisfaction des besoins sociaux qui doit de plus en plus créer la croissance pour satisfaire à l'objectif de plein emploi (Attac, L'avenir des retraites : un choix de société)

Or il existe un cercle vertueux qui, en offrant une plus grande disponibilité de services de gardes d'enfants, de services de proximité et d'aide à la dépendance des personnes âgées permet aux femmes d'avoir un emploi et d'éviter le "choix contraint" du temps partiel. Contrairement aux idées reçues, une plus grande activité des femmes n'est pas cause de chômage mais est créatrice d'activités nouvelles [1] ; ces activités induisent des emplois qui pour beaucoup d'entre eux répondent aux besoins sociaux et qui pourraient être organisées d'une manière plus sociale qu'individuelle. Les activités nouvelles créées concernent les services domestiques déjà cités, les écoles maternelles, la restauration, les biens culturels et les loisirs. Dans les pays où le taux d'activité des femmes augmente, le taux de chômage diminue et réciproquement [2].

La pleine participation des femmes au marché du travail constitue donc un facteur puissant de croissance et initie un cercle vertueux autour de la satisfaction de besoins sociaux, de la création d'emplois et de la croissance. L'activité des femmes revient à transférer dans le domaine monétaire une grande part des activités socialement indispensables – activités de

reproduction et de soins, travail domestique - qui sont jusqu'à présent réalisées gratuitement par les femmes dans la sphère domestique¹.

L'activité des femmes, paramètre important et ajustable au moyen de politiques volontaristes

L'activité des femmes est un paramètre influent à prendre en compte dans le cadrage de la question des retraites. Leur taux d'activité conditionne la valeur du ratio inactifs/actifs. Pourtant il n'est que rapidement évoqué dans le rapport du Conseil d'orientation des retraites qui met en avant que "l'analyse des évolutions passées et la réflexion sur les perspectives futures" de l'activité féminine restent délicates (page 121). Le rapport cite la mise en place de l'APE (allocation parentale d'éducation) et sa récente extension aux familles de 2 enfants comme un des éléments rendant difficile l'exercice de prévision. Il reconnaît que "des marges d'augmentation de l'activité féminine existent" et que "des interrogations demeurent sur les comportements féminins face à la maternité".

Tous ces doutes ne l'empêchent pas d'affirmer que "les marges potentielles de l'activité féminine sont faibles". Le COR explique que le scénario de référence qui sert de base à ses calculs prend l'hypothèse de "la poursuite de la progression des taux d'activité féminine dans la prolongation des tendances passées". Il parle même d'une "projection plus élevée qui correspondrait à une convergence vers des taux d'activité analogues aux taux suédois" qui ferait gagner 200 000 actifs supplémentaires, chiffre sorti de nulle part... et qui représenterait effectivement une marge assez réduite puisque inférieure à 1% de la population active.

Le scénario de référence retenu par le COR est tiré de différentes variantes fournies par l'OFCE (observatoire français des conjonctures économiques). En ce qui concerne l'évolution du chômage, le scénario de référence du COR se définit comme volontariste en supposant un retour au plein emploi à partir de 2010 (le plein emploi est ici défini comme un taux de chômage de 4.5% !) Par contre, en ce qui concerne l'évolution du taux d'activité des femmes, le scénario de référence n'est ni volontariste ni très étayé.

En fait, ce scénario s'appuie sur des projections de population active réalisées par l'Insee en 1996 à partir du recensement de 1990. De nouvelles projections ont été réalisées en 2001 à partir du recensement de 1999, mais elles n'ont pas pu être utilisées pour le rapport du COR. Ces projections sont dites tendanciennes parce qu'elles n'envisagent aucun changement marqué dans les conditions économiques et supposent une continuité dans les comportements d'activité. C'est ainsi que les projections de 1996, bien qu'étant très conservatrices, ont surestimé le taux d'activité des femmes, parce qu'elles n'avaient pas prévu l'impact d'une mesure mise en place en 1994. Il s'agit de l'extension de l'APE aux parents de 2 enfants qui a eu un impact significatif sur la sortie d'activité des femmes de 25 à 44 ans. Suite à cette mesure, entre 1994 et 1997 le taux d'activité des femmes éligibles à l'APE a chuté de 15 points passant de 70% à 55% (voir [3]). Actuellement, près de 500 000 femmes en sont prestataires, leur nombre a été multiplié par 3 entre 1994 et 2000 (et même par 5 pour les bénéficiaires mères de 2 enfants). Le gouvernement Raffarin est en train de préparer une "Prestation de libre choix" dont les contours sont encore imprécis mais qui poursuivra cette politique et désavantagera l'accueil collectif au profit de solutions individuelles dont seront exclues les couches populaires.

¹ Accessoirement on peut remarquer que ces activités sortant de la sphère privée et générant des revenus sont alors pleinement comptabilisées dans le PIB. Un tel transfert a comme avantage supplémentaire de rendre visible dans le PIB toute cette part de « richesse » produite par les femmes, qui n'est pas considérée comme « valeur » au sens économique.

Ce qui précède illustre bien que s'il est un domaine où jouent à fond les effets incitatifs ou désincitatifs des politiques fiscales et familiales, c'est bien celui de l'activité des femmes. La disponibilité de modes collectifs de gardes d'enfants, de services aux personnes dépendantes, et leurs coûts sont des déterminants majeurs dans la décision d'activité des femmes. Ce sont des services nécessaires pour leur garantir une réelle possibilité de carrière à temps plein, et mettre fin à l'hypocrisie actuelle qui qualifie de libre choix l'option du temps partiel.

Le potentiel sous évalué de l'activité des femmes

Depuis les années 1960, le taux d'activité global des femmes n'a cessé de croître (malgré la récente diminution dans la tranche de population concernée par l'APE) et de se rapprocher de celui des hommes. Particulièrement en France cette croissance a été aidée par le développement de modes de garde d'enfants, qui bien qu'insuffisant a permis une progression que n'ont pas connu des pays voisins comme l'Allemagne. Actuellement le taux d'activité de la tranche des 25-54 ans est de 79% pour les femmes et de 94% pour les hommes (voir annexe). Ce taux est pour les femmes encore inférieur à celui de pays nordiques comme la Suède où il atteint 85% dans la même tranche d'âge (le taux d'activité féminin suédois reste toutefois inférieur à celui des hommes).

Les hypothèses sur le taux d'activité des femmes (Insee, Dares) envisagent une "prolongation des tendances des dernières années". Ainsi les projections Insee-Dares [4] envisagent pour les femmes entre 25 et 54 ans un taux d'activité de 82.0% en 2020 et de 82.4% en 2040, à comparer aux 79% actuels. L'augmentation projetée se chiffre donc respectivement à 3 points et 3.2 points pour les 20 ans et 40 ans à venir, alors que cette augmentation a été de 14.6 points sur les 20 dernières années et 28.3 points sur les 30 dernières (le taux d'activité des femmes était de 50.1 % en 1970). On mesure que la "prolongation des tendances des dernières années" annoncée est plutôt minimaliste...

Les projections les plus audacieuses envisagent un rattrapage du taux suédois (à 85%) ... en 2050. Le taux suédois devient ainsi une asymptote qui est qualifiée de "variante haute" difficile à obtenir. Cette limitation est caractéristique d'une idéologie qui attribue aux pays du Nord de l'Europe, à la Suède en particulier, l'idéal indépassable de l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est méconnaître la situation réelle dans ce pays, où l'égalité est certes plus avancée qu'ailleurs, particulièrement dans la participation à la vie politique, mais où les salaires des femmes sont encore inférieurs de 17% à ceux des hommes, où le partage des tâches domestiques et parentales est loin de constituer un optimum et où le temps partiel concerne toujours essentiellement les femmes. La Suède n'est pas un modèle indépassable.

En réalité, le seul scénario volontariste consiste à afficher à terme un même taux d'activité pour les hommes et pour les femmes. Un tel scénario n'est pas irréaliste, il suppose d'engager des politiques familiales, sociales et fiscales adaptées pour lever les obstacles à l'emploi des femmes (annulation de l'APE, service public de garde de la petite enfance, services d'aide à la dépendance, revalorisation et qualification des métiers dans ces secteurs, remise en cause du quotient familial dans la fiscalité et du ménage comme unité d'imposition, incitation au partage du travail non rémunéré entre les femmes et les hommes et au partage des responsabilités parentales...)

On peut se demander quelle est la durée nécessaire à la réalisation de ce scénario : 20 ans, 30 ans ? On a vu sur l'exemple de l'APE que le comportement d'activité des femmes a changé très rapidement comme en témoignent les chiffres de 1997, soit seulement 3 ans après la mise

en œuvre de la mesure. La rapidité de l'alignement entre les taux des hommes et des femmes sera fonction de la volonté politique et de l'efficacité des mesures mises en œuvre.

Quoi qu'il en soit, le résultat du calcul du gain net en terme de population active est significatif, que ce calcul soit fait à l'échéance 2020 ou bien 2040.

Ainsi, toutes choses égales par ailleurs sur les projections démographiques, on obtient un gain de 7% de la population active soit environ 1 800 000 femmes actives supplémentaires par rapport au scénario "prolongation des tendances actuelles" (voir annexe). On voit que cette grandeur dépasse largement le chiffre de 200 000 mentionné dans le rapport du COR. Le gain maximal en terme de supplément de femmes actives se situe à l'année d'échéance où le taux d'activité des femmes aura rejoint le taux masculin, mais dans l'intermédiaire, des gains existent aussi qui croissent chaque année pour atteindre finalement le niveau de 7 %. L'augmentation du volume de cotisations sera un peu plus faible que 7 % puisque les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs à ceux des hommes.

Le potentiel du temps partiel ramené à du temps plein

Aux gains potentiels d'une plus forte activité des femmes, il convient d'ajouter des gains sur le passage d'emplois à temps partiel en emplois à temps plein. En France, 31.7% des femmes actives sont à temps partiel. La durée moyenne de l'ensemble des temps partiel est de 23 h, c'est à dire 2/3 de temps complet environ. Pour une bonne part, le travail à temps partiel est subi, il correspond à du chômage partiel. Une estimation sur la base de la moitié des emplois des femmes à temps partiel transformés en emplois à temps plein donne une augmentation de 539 000 emplois à temps plein (voir annexe)

L'objectif de plein emploi doit donc explicitement contenir la notion de plein emploi à temps complet. (Concernant le temps partiel, on peut rappeler une autre proposition qui consiste à majorer le taux de cotisation pour les employeurs qui imposent le temps partiel)

Remarque

Le rapport de la fondation Copernic sur les retraites aborde rapidement la question de l'activité des femmes. Il calcule un gain sur le temps partiel, basé sur la transformation en temps plein de la totalité du temps partiel, assimilé à du mi-temps : cette hypothèse est probablement trop optimiste car d'une part la durée moyenne du temps partiel est un "2/3" de temps, d'autre part il semble difficile de le transformer intégralement. A ce premier gain, est ajouté un gain sur le passage de 80 à 90 % du taux d'activité des femmes de 20 à 59 ans. La somme des 2 gains aboutit à une augmentation de la population active de 15%, qui est une valeur significative. Cette évaluation a été faite à partir des hypothèses du rapport Charpin, et ne semble pas avoir été reprise à la suite du rapport du COR. La valeur importante de l'augmentation obtenue justifierait d'intégrer des propositions concrètes pour assurer la progression de l'activité des femmes.

En résumé, au sujet du potentiel d'activité des femmes,

le gain attendu par l'augmentation du taux d'activité des femmes qui s'alignerait sur celui des hommes se chiffre à environ 1,8 million de femmes actives supplémentaires, soit 7% de la population active, que ce soit à l'échéance 2020 ou 2040. Ce chiffre ne tient pas compte du potentiel supplémentaire provenant de la transformation d'une partie du temps partiel en temps plein. Si 50% des emplois à temps partiel évoluent à temps plein, on obtient l'équivalent de 539 000 emplois supplémentaires à temps plein.

Le gain de 7% de la population active est tout à fait comparable à celui qui correspond à la résorption du taux de chômage (résorption totale soit 9 % de la population active, ou

résorption partielle). Il justifie de mettre l'objectif de pleine activité pour les femmes et les hommes sur le même plan que celui de plein emploi. Il combine étroitement l'amélioration du financement des retraites et le progrès vers l'égalité.

2 – Pour une augmentation des salaires et une correction des inégalités salariales

La proposition d'augmentation des salaires assez largement avancée par divers mouvements et syndicats s'appuie sur le fait que la part de la masse salariale dans le PIB a baissé d'environ 10 points au cours des 20 dernières années pendant que la productivité augmentait de 50%. Un rééquilibrage de la part des salaires dans la valeur ajoutée est donc tout à fait légitime.

Mais on peut préciser cette proposition en lui adjoignant un critère destiné à corriger les inégalités salariales existantes.

En 1997, le salaire net moyen des hommes est supérieur de 25% à celui des femmes pour les emplois à temps complet. A nombre d'années d'études et expérience professionnelle identiques, les hommes ont un salaire supérieur de 21 % à celui des femmes. En retirant les effets des différences de structure d'emplois dans les différents secteurs et des différences de formation initiale et d'expérience professionnelle, il reste une différence "inexpliquée" entre les salaires des hommes et des femmes que toutes les études sur le sujet (voir [5]) reconnaissent et situent entre 12 et 15% : cet écart est un effet pur de discrimination et il ne diminue pas au cours du temps.

Il s'agit donc de proposer en premier lieu une augmentation générale de 12 % des salaires des femmes (pour les salaires inférieurs à x fois le SMIC) : c'est une mesure légitime et juste, qui n'a rien de provocant, elle constitue simplement la correction d'une inégalité existante. Elle est donc de ce point de vue conforme à la législation européenne qui autorise un traitement différent entre hommes et femmes lorsque la situation est différente.

Remarque

On peut estimer qu'il s'agit d'une revendication radicale qui n'est pas fondée. On peut penser "et puis quoi encore". Mais on peut aussi se rappeler une revendication célèbre dont chacun bénéficie, que chacun trouve naturelle aujourd'hui, mais qui à l'époque a donné lieu aux indignations les plus extrêmes : les congés payés. Quel patron n'a pas pensé "et puis quoi encore, être en congé et être payé ?" Une mobilisation se gagne sur des idées si elles sont légitimes. Et le rattrapage des salaires des femmes est légitime.

3 – Pour l'individualisation des droits

La protection sociale a été conçue sur un modèle où l'homme était le chef de famille et le gagne pain, et la femme était cantonnée dans un rôle d'épouse et de mère, et plus que de droits propres, elle bénéficiait de droits dérivés. Les hommes étaient titulaires de droits propres et "ouvraient droit" à leurs femmes et à leur enfants. La logique qui domine cette architecture est une logique de protection des femmes. Le système tout en ayant évolué se révèle inadapté pour répondre au principe d'égalité.

De plus, les droits dérivés ont des effets pervers, ils constituent des freins à l'emploi des femmes, puisque les prestations sont attribuées sans contribution aucune à un système de cotisation.

L'idée de l'individualisation des droits n'est pas nouvelle et elle permet de garantir aux individus des droits indépendamment de leur situation familiale et professionnelle. La question se pose de savoir si les droits propres en matière de retraite doivent être reconnus de manière universelle ou sur une base contributive. Le souci de garantir la viabilité du système de retraite par répartition recommande de veiller à pourvoir des cotisations, la solidarité recommande de veiller à attribuer à chaque individu un droit à une retraite décente. Plutôt que d'opposer ces 2 conceptions, universelle ou contributive, il est possible de réfléchir à les combiner. La solidarité pourrait consister à assurer les cotisations pour tous les individus, en particulier ceux qui sont hors emploi (au chômage, en inactivité, avant le premier emploi, pendant les études,...)

Le débat devrait être mené et, plus largement que les seules retraites, la démarche d'individualisation des droits concerne l'ensemble de la protection sociale et des droits sociaux.

Pour finir, voici 4 objections ou questions au sujet de ces propositions.

Objection 1- Le travail est une source d'exploitation, en quoi les femmes y gagnent-elles ?

L'accès à un emploi est une condition nécessaire à l'autonomie et à l'émancipation des femmes, même s'il n'est pas à lui seul suffisant pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. Le droit à l'emploi reste un droit fondamental qui doit être défendu pour chaque individu. Le travail a ceci de paradoxal qu'il est en même temps une source d'exploitation et une source de libération. Il est vrai que l'emploi est pour les femmes synonyme de double journée. A l'oppression patriarcale, il rajoute l'oppression des rapports sociaux du travail. Mais il est vrai aussi qu'un emploi fournit un statut dans la société, et que ce statut est nécessaire pour la reconnaissance de la société. De plus un emploi apporte l'autonomie financière indispensable à l'indépendance des femmes. Parmi les femmes au foyer, 6 sur 10 souhaitent avoir un emploi.

Pour que la pleine activité pour les femmes ne soit pas synonyme de double journée, il est nécessaire de progresser vers la répartition équilibrée du travail domestique et parental.

Il n'est pas choquant de demander à ce que tout individu assure une participation à la production des richesses de la société en échange de la garantie des droits sociaux et économiques. En disant cela, il n'est pas question d'oublier la somme de richesses produites par les femmes dans la sphère domestique mais celle-ci ne donne pas lieu à revenu. Or c'est bien en terme de revenu que se concrétisent les prestations sociales, de santé ou de vieillesse.

Objection 2 – Les emplois induits par l'activité des femmes - gardes d'enfants, services d'aides à la dépendance des personnes âgées, de proximité, ... - sont des emplois basement qualifiés et précaires, essentiellement féminins et donc enferment les femmes dans la précarité.

C'est vrai que ces emplois sont peu valorisés, alors qu'ils sont d'une utilité sociale essentielle, qu'ils préparent les générations futures ou s'occupent des générations vieillissantes. Ces emplois font appel à des qualités dites "féminines" qui ne donnent lieu à aucune reconnaissance de qualification parce que les femmes les développent dans la sphère privée et qu'elles sont considérées comme "naturelles". Ces emplois pourraient prendre place dans un cadre professionnel et dans de vraies structures plutôt que sur une base individuelle. Ils devraient être valorisés, mieux formés, et mieux payés. Une société se juge à la qualité de vie et de services qu'elle est capable d'offrir à ses membres d'une manière générale, et à ses

personnes âgées en particulier, et cette qualité passe par du personnel qualifié, reconnu et mixte.

Mais à côté de ces emplois peu qualifiés, se développent aussi dans le secteur tertiaire non marchand de nouveaux emplois plus qualifiés dans l'enseignement, le médical et paramédical, la culture les loisirs, les collectivités locales,... vers lesquels se portent beaucoup de femmes. En fait une disparité existe entre les basses catégories d'emplois de femmes et des professions beaucoup plus valorisées – qui existe aussi dans les emplois des hommes- ; mais a priori cet écart n'a pas de raison de se creuser sous l'effet de l'augmentation de l'activité des femmes.

Objection 3 - L'objectif d'égalité à terme des taux d'activité entre les femmes et les hommes n'est pas réaliste : ce sont toujours les femmes qui font les enfants.

Pendant les congés de maternité les femmes sont toujours en emploi et font partie de la population active. Les interruptions de carrière pour élever les enfants devraient devenir moins nécessaires si les structures existent pour leur garde. Avec des politiques efficaces d'égalité salariale et d'encouragement au partage des responsabilités parentales, les interruptions de carrière n'ont pas de raison d'être dissymétriques entre les femmes et les hommes.

Objection 4 – Comment pourrait-on garantir une retraite aux personnes qui sont sans revenu, autrement que par une prestation universelle ?

Lors de la réforme des retraites en Allemagne, une idée de base assez simple [6] a été portée dans le débat public : il s'agit de créer les conditions pour permettre à chaque personne de plus de 18 ans (par exemple) de se constituer une carrière complète de cotisations en vue de la retraite. Ainsi chaque individu, quelle que soit sa situation : étudiant-e, chômeur-se, salarié-e, indépendant-e, inactif (femmes au foyer, ...), personne en congé parental, doit cotiser. Des cotisations minimales doivent assurer l'acquisition de droits au dessus du minimum vieillesse. Pour les chômeurs, les cotisations pourraient être versées par l'assurance chômage, pour les étudiants par l'Education nationale, pour les femmes ou hommes au foyer elles pourraient être prises sur le revenu du ménage ... etc

L'introduction de l'obligation de cotisation généralise les droits propres à la retraite dans le cadre du système de répartition. Elle remplace la revendication de validation des périodes d'inactivité comme les études, les congés parentaux, ... Elle garantit la solidarité, mais elle la transfère en amont sur les cotisations plutôt qu'en aval sur la pension.

Christiane Marty

[1] Les études économétriques de l'OCDE sont formelles sur ce point.

MacCarthy, 1998, : "Do women cause unemployment. Evidence from OECD countries" et Elmekskov et Pichelman, 1993

Elles sont citées par Béatrice Majnoni d'Intignano dans "Egalité entre les hommes et les femmes, aspects économiques" Rapport du Conseil d'analyse économique- 1999

[2] "Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne" Annie Fouquet, Annie Gauvin, Marie-Thérèse Lanquetin, dans le rapport du CAE cité en référence 1

[3] " L'effet de l'Allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes", Laurence Allain et Béatrice Sédillot dans le rapport cité en référence 1

[4] chiffres Insee Dares, extraits de "Projections de populations actives en 2050 : l'essoufflement de la croissance des ressources en main d'œuvre", Emmanuelle Nauze Fichet- Economies et statistiques n° 355- 356 , 2002

[5] les études sur le sujet sont nombreuses. Voir entre autres :

"Salaires et carrières : une comparaison hommes/femmes" Colin, 1999

"Les salaires : toutes choses inégales par ailleurs?" R. Silvera dans "Les nouvelles frontières de l'inégalité"

Maruani, La découverte, coll. Recherches

"Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes" rapport Commission européenne. Direction de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales. 1998

[6] "Allemagne, la réforme des retraites en 2001, quelles incidences pour les femmes?" Mechthild Veil-
Chronique internationale de l'Ires, mai 2001. Cité par P. Concialdi dans "Les retraites, quel avenir pour les femmes?"

Annexe

Taux d'activité des femmes et des hommes selon l'âge en 2001

En %

	Femmes	Hommes	Delta (h-f)	Ensemble
15-24 ans	26,5	33,1	6.6	29,9
25-39 ans	78,9	94,6	15.7	86,7
40-49 ans	80,6	95,1	14.5	87,7
50-59 ans	64,8	80,5	15.7	72,5
60 ans et plus	3,3	5,0	1.7	4,0
Ensemble	48,3	61,8	13.5	54,7

Source : Insee 2001

Evaluation du gain de population active

avec le scénario de l'égalité des taux d'activité des hommes et des femmes

	Projections Insee-Dares				Objectif : Egalité des taux		
	Taux d'activité Hommes 15-64 ans	Taux d'activité Femmes 15-64 ans	Population active globale (15 ans et +) en milliers	Taux d'activité Global (15 ans et +)	Taux d'activité femmes 15-64 ans	Population active globale en milliers	Gain relatif
2020	71.6%	62.3%	26 335.6	49.6	71.6%	28 159. 95	+6.9%
2040	72.2%	62.7%	25 029.1	45.2	72.2%	26 784. 27	+7.0%

Avec l'objectif d'alignement du taux des femmes sur celui des hommes :

- en 2020, la population féminine active de 15 à 64 ans passe de 12 221 200 à 14 045 500, soit un gain de 1 824 350. Le gain relatif est de 6.9% de la population active.

- en 2040, la population féminine active de 15 à 64 ans passe de 11 584 100 à 13 339 266, soit un gain de 1 755 160. Le gain relatif est de 7.0% de la population active.

Evaluation du gain sur le temps partiel

Calcul sur 2001 : temps partiel moyen = 2/3 temps plein

Nombre de femmes à temps partiel : 3 235 000 (équivalent à 2 156 667 emplois à temps plein)

Hypothèse : transformation de 50 % des emplois à temps partiel en emplois à temps plein

Potentiel d'augmentation en nombre d'emplois à temps plein : $50\% \times 3\,235\,000 \times 1/3 = 539\,167$