

Allemagne

Renforcement des dispositifs en faveur des familles durant la crise sanitaire : objectifs, conséquences et enjeux

Jeanne FAGNANI¹

En 2020, comme dans la plupart des pays de l'Union européenne (UE), des mesures spécifiques en faveur des familles ayant de jeunes enfants sont adoptées en Allemagne lors de la crise sanitaire. Le gouvernement fédéral, qui joue un rôle décisif dans la gestion de la pandémie (Kahmann, 2020), augmente les aides financières aux familles et met en place des dispositifs en direction des parents occupant un emploi. Ceux-ci visent à faciliter la gestion de leur vie quotidienne et à leur permettre de continuer à exercer leur activité professionnelle, au moins à temps partiel, à la maison en télétravail ou à l'extérieur du domicile. Durant le premier trimestre 2021, face au prolongement et à l'aggravation de la crise sanitaire, la coalition au pouvoir adopte de nouveau une panoplie de mesures et de réformes en mettant l'accent sur la lutte contre la pauvreté, la sauvegarde des emplois et le soutien à la consommation des ménages.

Nous nous proposons de décrire les mesures ciblant les familles avec enfant, puis d'identifier les principaux enjeux sous-jacents aux décisions les concernant. Enfin, on tente d'évaluer l'impact des mesures adoptées sur la situation des mères sur le marché du travail en lien avec les modalités de partage des tâches domestiques et éducatives au sein des couples durant cette crise.

Une nette augmentation des prestations familiales en 2020

Pour atténuer les difficultés financières des ménages et en particulier des familles², difficultés imputables aux sévères restrictions imposées durant la crise sanitaire, le gouvernement allemand décide d'augmenter les prestations familiales légales et de privilégier, parmi elles, les allocations familiales (Kindergeld) et le complément familial pour les familles à bas revenus (Kinderzuschlag). La hausse des

1. Chercheuse associée à l'Ires.

2. En 2019, la Commission européenne prévoyait une baisse d'environ 1 % en 2020 des salaires nominaux et réels en Allemagne (Countouris, Jagodziński, 2020).

dépenses du ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ) en leur faveur (plus du double par rapport à 2019) est spectaculaire, alors que celle des deux autres prestations est modeste (tableau 1). Cette augmentation est d'autant plus remarquable qu'en 2020, le nombre des naissances est un peu inférieur à celui de 2019 (voir *infra*).

Pour lutter contre le risque d'aggravation de la pauvreté des enfants ³, le gouvernement fédéral choisit de mettre l'accent sur le principe de la redistribution verticale ⁴.

Une priorité aux familles disposant de revenus modestes

En 2020 comme auparavant, le montant des allocations familiales (Kindergeld ⁵) est supérieur à celui versé en France. L'Allemagne a longtemps privilégié les versements en espèces tout en négligeant les équipements d'accueil de la petite enfance qui, depuis les années 2000, connaissent toutefois un important développement et bénéficient de financements substantiels (Fagnani, Lestrade, 2020). Mais dans le cadre de la deuxième loi sur les aides aux familles (Zweiten Familienentlastungsgesetz), à partir de janvier 2021, une nouvelle augmentation du Kindergeld de 15 euros

Tableau 1. Dépenses du ministère fédéral de la Famille selon les prestations légales versées en 2019 et 2020

En millions d'euros

	2019 Dépenses effectives	2020 Programmées dans la loi de finances	% d'augmentation 2019/2020
Congé parental (Elterngeld)	6 982,4	7 255,0	3,9
Avance sur pension alimentaire (Unterhaltsvorschuss)	871,2	943,0	8,2
Allocations familiales et complément familial (Kindergeld, Kinderzuschlag)	608,5	1 275,0	109,5
Total	8 820,7	9 910,1	12,3

Source : Bundesrechnungshof (2020).

3. En 2018, les couples ayant trois enfants ou plus à charge étaient les plus exposés au risque de pauvreté, suivis des familles monoparentales élevant 2 enfants ou plus (soit respectivement 34,4 % et 30 %) (BMFSFJ, 2020).

4. En Allemagne, la Cour constitutionnelle fédérale (Bundesverfassungsgericht) joue un rôle primordial dans l'élaboration de la politique familiale. Elle peut obliger le gouvernement à adopter des mesures susceptibles d'avoir un impact décisif sur les finances publiques, comme l'augmentation, par exemple, des aides financières aux familles.

5. Les allocations familiales (Kindergeld) sont financées par l'impôt et ne sont pas imposables.

par enfant et par mois ⁶, soit de 7,4 %, est actée. Pour les familles disposant de revenus plus élevés et ne percevant pas le Kindergeld ⁷, mais qui en revanche bénéficient d'allègements fiscaux (du revenu imposable) liés à la présence d'enfants au foyer (Kinderfreibeträge), le montant de ces allègements passe de 5 172 à 5 460 euros, soit une hausse de 288 euros, ou de 5,6 %. En outre, les déductions fiscales du revenu imposable concernant la garde des enfants, leur éducation ou formation sont augmentées de 288 euros, soit de 10,9 %, pour atteindre 2 928 euros en 2021 ⁸.

Enfin, pour « lutter contre la pauvreté des enfants », les familles disposant de modestes revenus bénéficient, depuis janvier 2021, d'une augmentation du complément au Kindergeld (Kinderzuschlag) de 20 euros par enfant et par mois, soit de 10,8 %, dans le cadre de la loi sur le soutien aux familles (Starke-Familien-Gesetz). Elles peuvent dès lors percevoir un montant maximal de 205 euros (contre 185 euros en 2020) en plus du Kindergeld et des allocations de logement. Elles peuvent aussi être exemptées des frais liés à l'accueil des enfants dans les crèches.

Les familles monoparentales bénéficient dans le cadre de ces mesures d'aides encore plus généreuses ⁹ : 1) lorsqu'elles ne perçoivent pas de pension alimentaire ou seulement épisodiquement, elles

reçoivent un montant qui varie selon l'âge et le nombre d'enfants de 174 à 309 euros par enfant et par mois depuis janvier 2021 ; 2) le montant de leur allègement fiscal (sur le revenu imposable) s'élève en 2021 à 4 008 euros par an contre 1 908 euros en 2019.

Une nouvelle « prime pour enfants », sous condition de ressources

Dans le cadre de la troisième loi sur les aides fiscales liées à la pandémie (Dritten Corona-Steuerhilfegesetz), le Bundestag approuve en février 2021 la nouvelle prime de 150 euros par enfant (Kinderbonus), octroyée sous condition de ressources et versée en une fois à condition que la famille perçoive les allocations familiales. Dix millions de familles, soit 86 % d'entre elles, en bénéficient ¹⁰, mais les familles disposant de revenus trop élevés pour percevoir le Kindergeld en sont exclues ¹¹.

Par exemple, un couple avec deux enfants, imposé conjointement, bénéficie du montant total de la prime pour les deux enfants jusqu'à un niveau de revenu de 69 040 euros. Au-delà, son montant est progressivement réduit. Les familles les plus aisées avec un seul enfant et qui disposent d'un revenu de 85 974 euros ou plus ne bénéficient plus du Kinderbonus (si elles ont deux enfants, ce seuil passe à 93 700 euros).

6. Soit 219 euros pour les parents ayant un seul enfant, 219 euros par enfant pour les parents ayant deux enfants, 225 euros pour le troisième et 250 euros par enfant et par mois pour les enfants de rang supérieur (4 ou plus).
7. L'Allemagne se caractérise par un ciblage des allocations familiales (Kindergeld) au bénéfice des familles disposant de revenus inférieurs à un certain plafond. Au-delà de ce plafond, les parents bénéficient du Kinderfreibetrag, les services fiscaux (Finanzamt) prennent le relais et calculent ce qui est le plus avantageux pour les uns et les autres.
8. Pour une description plus détaillée des réformes relatives à la fiscalité des familles, voir <https://bit.ly/3fBgZpj>.
9. <https://bit.ly/3hIsuhi>.
10. <https://bit.ly/2RvSnX7>.
11. <https://bit.ly/3u9o7OY>.

Si les parents sont séparés, celui ou celle qui paie une pension alimentaire peut déduire de son revenu imposable la moitié de la prime du montant de cette pension (au-delà d'un niveau plancher) s'il ou elle s'occupe de l'enfant à mi-temps.

Cette nouvelle prime a suscité un large consensus en dépit de quelques réserves. L'important et influent syndicat des services publics et privés, Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft), et la Confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) ont approuvé la mesure en recommandant toutefois avec insistance d'éviter une « complexité bureaucratique inutile ». De son côté, le parti des Verts a vivement critiqué le Kinderbonus en soulignant, en particulier, l'insuffisance de son montant.

Ces efforts financiers, consentis par le gouvernement fédéral, expliquent en partie pourquoi plus de la moitié (53 %) des parents « actifs » déclarent, selon une enquête effectuée par l'Institut für Demoskopie Allensbach en 2020 (BMFSFJ, 2020), que leurs revenus n'ont subi aucun changement durant la crise du SARS-CoV2 et 28 % que ceux-ci n'ont que légèrement diminué.

Le doublement de la durée du congé pour enfants malades

En 2021, pour alléger les contraintes quotidiennes des parents « actifs », chaque parent dispose de 20 jours de « congé pour enfant malade » par enfant (âgé de 12 ans ou moins) au lieu des 10 accordés l'année précédente, et de 40 jours au lieu de 20 pour les familles monoparentales. Lorsque plusieurs enfants sont présents au foyer, chaque parent a désormais droit

à un maximum de 45 jours ouvrables au total. Une autre nouveauté est introduite par rapport à 2020. Les parents d'enfants en bonne santé peuvent aussi bénéficier de ce congé aux conditions suivantes : si les enfants sont gardés à la maison parce que l'école ou la crèche est fermée en raison de la pandémie ou parce que la fréquentation obligatoire des classes a été suspendue ou que l'accès aux services de garde d'enfants a été restreint. Les parents qui travaillent à domicile ont également droit à ce dispositif¹².

Le montant de l'allocation, versée par les caisses d'assurance maladie (KrankenKasse), correspond généralement à 90 % de la perte de salaire provoquée par le recours à ce congé.

Le DGB a approuvé la décision du gouvernement fédéral d'allonger sa durée. Il a néanmoins critiqué le fait que son mode de financement risque d'entraîner une augmentation significative des cotisations versées aux caisses d'assurance maladie obligatoire. Selon le DGB, celles-ci devront probablement effectuer des paiements anticipés massifs du fait de la pandémie, ce qui se traduira par une aggravation de leur énorme déficit et par une hausse des cotisations des assurés. Toujours selon lui, les coûts de la pandémie devraient en fait être supportés par l'ensemble des contribuables.

À l'instar de la plupart des pays de l'UE, un accès prioritaire aux équipements d'accueil des enfants des parents travaillant dans les secteurs considérés comme « essentiels » est instauré dès le début de la crise sanitaire. Toutefois, dans beaucoup de familles, la prise en charge des jeunes enfants est une période ponctuée d'improvisations lors des confinements (Bujard *et al.*, 2020).

12. <https://bit.ly/346l6D9>.

Enfin les parents, comme les autres personnes actives, bénéficient parfois du temps libre associé au « chômage partiel », ce qui leur permet d'atténuer les contraintes liées à la gestion de leur vie quotidienne. Pour les mères toutefois, ce dispositif s'avère être, à court et moyen terme, à double tranchant.

**Le recours au Kurzarbeit,
un révélateur supplémentaire
des différences entre les sexes
sur le marché du travail**

Du fait de l'aggravation de la crise et de ses conséquences économiques, le dispositif du « chômage partiel », ou plus précisément le travail de « courte durée » (Kurzarbeit), est modifié dans le cadre de la loi sur la protection des emplois (Beschäftigungssicherungsgesetz) afin de le rendre plus attractif pour les employeurs et les salariés. Les objectifs sont la préservation des emplois, le maintien du taux de chômage à un niveau proche de celui de la période antérieure à la crise sanitaire¹³ et la stabilisation du niveau des salaires pour absorber le choc de la demande (Countouris, Jagodziński, 2020). Cela permet, à cette occasion, d'atténuer les contraintes familiales lorsque les deux parents ou un seul sont en Kurzarbeit ou travaillent à domicile.

**Une hausse considérable
du dispositif depuis le début
de la crise sanitaire**

Le nombre de bénéficiaires du Kurzarbeit, dont les modalités dans les entreprises sont négociées entre les

représentants des salariés et ceux de la direction (Kahmann, 2020), connaît une augmentation forte et rapide : en février 2021, 9,7 % des salariés assujettis aux cotisations sociales sont en chômage partiel, soit 3,26 millions contre 97298 en décembre 2019¹⁴.

Depuis avril 2020, un plus grand nombre d'entreprises qu'auparavant peuvent faire valoir leur droit à ce dispositif auprès de l'Agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit), notamment celles dans lesquelles seulement 10 % des salariés ne travaillent pas.

La durée maximum du Kurzarbeit est de 21 mois et il est devenu accessible aux intérimaires (qui représentent 2 % du total des emplois). Jusqu'au 31 décembre 2021, l'allocation versée dans le cadre de ce dispositif s'élève à 70/77 % à partir du quatrième mois et à 80/87 % (contre 67 % auparavant) du salaire net antérieur à partir du septième mois pour tous les salariés dont le droit à cette allocation a débuté avant le 31 mars 2021¹⁵. Pendant la durée du Kurzarbeit, les salariés doivent donc accepter des réductions de salaire.

Mais si les effectifs de femmes et d'hommes bénéficiaires du Kurzarbeit ont évolué de façon similaire durant la pandémie, une période ponctuée de confinements plus ou moins stricts (Kahmann, 2020), les différences se sont accentuées à partir d'avril 2020 (graphique 1). Ce phénomène est en grande partie le résultat de la surreprésentation des femmes dans les catégories socio-professionnelles qui ne bénéficient pas du chômage partiel¹⁶, à savoir :

13. De mars 2020 à mars 2021, il est passé de 5,1 % à 6,2 % : <https://bit.ly/345nTOF>.

14. <https://bit.ly/2SrNNcy>.

15. <https://www.verdi.de/themen/corona/kurzarbeitergeld>.

16. C'est également le cas des salariés détachés en Allemagne (*entsandte Beschäftigte*). Ceux-ci sont couverts par le système de sécurité sociale de leur pays d'origine, s'ils ont été envoyés sous forme de détachement par une société étrangère.

- les salariés assujettis aux cotisations d'assurance sociale dans le domaine des soins à domicile ou des aides à la personne (ménage, jardinage, garde d'enfants) directement employés par des ménages privés. En outre, dans ce secteur, les employés sont souvent non déclarés ;

- les personnes travaillant dans le cadre des *mini-jobs*, ce type d'emploi n'étant pas soumis à l'assurance obligatoire dans le système allemand d'assurance chômage ;

- les salariés en contrat à durée déterminée (*Kurzfristig Beschäftigte*). Ce type d'emploi n'est pas soumis à l'assurance obligatoire dans le système allemand d'assurance chômage.

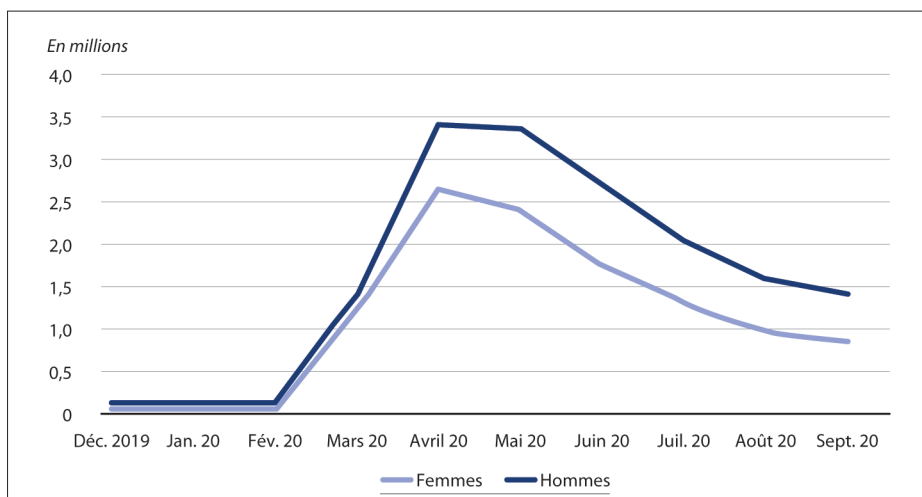
Les attitudes en général bienveillantes des employeurs à l'égard des besoins des parents

Près de la moitié des parents actifs subissent ou choisissent une diminution

de leur nombre d'heures travaillées, en particulier les mères qui travaillent à temps plein, les parents isolés, les parents employés par des entreprises de moins de dix salariés, ainsi que les indépendants et les personnes en « *free-lance* ». Selon une étude de la Fondation Hans Böckler effectuée en mars 2021 (Zucco, Lott, 2021), 62 % des femmes ont réduit leur nombre d'heures de travail contre 55 % des hommes. Elles sont toutefois un peu moins affectées par le chômage qu'eux, avec des taux respectifs de 5,5 % et de 6,3 % selon l'Agence fédérale pour l'emploi.

Il semble aussi que les employeurs, pour soutenir l'activité de leur entreprise et fidéliser leur main-d'œuvre qualifiée, fassent souvent preuve de compréhension à l'égard des difficultés des parents à gérer leur vie quotidienne durant les périodes de confinement et de fermeture des crèches et

Graphique 1. Effectifs de femmes et d'hommes en Kurzarbeit (décembre 2019-septembre 2020)



Lecture : en avril 2020, près de 3,5 millions d'hommes et 2,6 millions de femmes sont en chômage partiel (Kurzarbeit).

Source : Bundesagentur für Arbeit, Realisierte Kurzarbeit, April 2021, tableau 1.

des établissements scolaires. Selon une enquête menée auprès d'un échantillon représentatif de parents ayant des enfants mineurs (moins de 18 ans) par l'Institut Allensbach en 2020, près de la moitié d'entre eux (48 %) ont sollicité leur entreprise afin qu'elle les aide à alléger leurs contraintes quotidiennes : 54 % ont déclaré que celle-ci avait fait preuve de compréhension et les avait aidés à résoudre, au moins partiellement, les problèmes liés à la garde des enfants en réaménageant les horaires de travail dans le sens d'une plus grande flexibilité, 21 % que leur employeur « n'avait pas été enthousiaste » mais qu'il avait néanmoins adopté la même démarche. Près d'un cinquième ont reconnu (19 %) que leur employeur avait fait preuve de compréhension mais « qu'il ne pouvait faire plus ». Peu de parents (6 %), en revanche, se sont heurtés à un refus catégorique de la part de leur entreprise (BMSFJ, 2020).

Cependant, force est de constater que les femmes ont été plus souvent pénalisées que les hommes, au vu des indemnités versées dans le cadre du Kurzarbeit.

Les indemnités versées aux femmes plus souvent inférieures à celles des hommes

Les différences liées au genre observées dans le montant des indemnités du Kurzarbeit sont révélatrices des écarts de revenus entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en Allemagne mais aussi des effets de la surreprésentation des femmes dans les petites entreprises et dans certains secteurs économiques. Plusieurs facteurs contribuent donc à expliquer ces différences.

La fréquence du travail à temps partiel des mères ayant des enfants mineurs

Le montant de l'indemnité liée au Kurzarbeit est proportionnel (voir *supra*) au salaire antérieur à la crise sanitaire, ce qui contribue à expliquer les écarts de revenus entre les sexes durant la pandémie. En effet, la fréquence du travail à temps partiel chez les femmes ayant des enfants mineurs est une longue tradition en Allemagne de l'Ouest (Fagnani, Lestrade, 2020) qui, si elle a diminué au cours des deux dernières décennies, reste néanmoins prédominante. En 2019, 66,7 % des mères ayant au moins un enfant âgé de moins de 12 ans travaillent à temps partiel contre seulement 6,9 % des pères¹⁷. Les comparaisons internationales de l'OCDE, basées sur des données harmonisées, confirment cette spécificité : en 2019, en Allemagne, 37,5 % des mères ayant au moins un enfant âgé de moins de 14 ans et occupant un emploi travaillent à temps partiel et 35,7 % à temps plein, contre respectivement 14,7 % et 57,2 % en France (OECD, 2021).

Enfin, pour les femmes mariées ou cohabitantes, l'allocation compensatoire versée dans le cadre du Kurzarbeit est soumise à l'impôt sur le revenu, mais du fait de l'imposition conjointe choisie par la majorité des couples afin de diminuer le montant total des impôts dus par le ménage (Ehegattensplitting), les revenus propres de la femme peuvent subir une plus importante réduction que si le couple avait choisi l'imposition individuelle. Un cas très fréquent car dans la majorité des couples, l'homme a des revenus supérieurs à ceux de sa conjointe, en particulier lorsque la femme travaille à temps partiel.

17. <https://bit.ly/3fF4GYR>.

La surreprésentation des femmes dans les petites entreprises

Alors qu'en 2019, 46 % de la population active est constituée de femmes, elles représentent 59 % des salariés dans les plus petites entreprises (ayant moins de cinq salariés en équivalent temps plein), et plus la taille des entreprises augmente, plus la proportion de femmes parmi le personnel diminue (tableau 2) (Abel-Koch, 2019).

Dans les grandes entreprises de 500 à 2000 salariés, la proportion de femmes est nettement plus faible (22,8 %), mais reste supérieure à celle des plus grandes sociétés cotées.

Or plus la taille de l'entreprise diminue, plus la proportion de salariés ayant dû accepter une réduction de leurs revenus est importante (Meiners, 2020) : c'est le cas dans les PME employant moins de 5 ou de 5 à 19 personnes, soit respectivement 49,2 % et 36,3 %. En revanche, celles qui travaillent dans de grandes entreprises ont été beaucoup moins affectées : 23,6 % dans les entreprises faisant travailler plus de 2000 personnes, par exemple.

Cette surreprésentation des femmes dans les PME augmente donc leur

probabilité d'être exposées au risque d'une réduction de leurs revenus professionnels. Elles sont aussi moins susceptibles que les hommes de travailler pour une PME qui verse un complément à l'allocation de chômage partiel (Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld) pour compenser la perte de revenus et/ou qui fait bénéficier ses salariés du « Corona-bonus », prime de 1 500 euros non imposable et non soumise aux cotisations sociales. Selon une enquête effectuée en avril 2020 par la Fondation Hans-Böckler (Kohlrausch, Zucco, 2020) auprès d'un échantillon représentatif de 7 677 personnes actives, les femmes reçoivent moins fréquemment que les hommes un complément d'indemnité de chômage partiel supérieur au niveau légal (respectivement 36 % contre 46 % en novembre 2020). Elles sont, en effet, moins souvent rémunérées dans le cadre de conventions collectives, ce qui a un effet significatif sur le montant total de l'allocation de chômage partiel. Un autre facteur, corrélé aux précédents, joue un rôle important : les femmes sont sous-représentées parmi le total des membres du DGB (34 %), eu égard à leur poids dans la population active (46,6 %) ¹⁸. Or, environ deux tiers (65 %) des membres de syndicats interrogés dans le cadre de

Tableau 2. Proportion de femmes parmi le personnel selon la taille des entreprises * en 2017

	Moins de 5	5 à 9	13 à 49	50 et plus	Total des PME
% de femmes	59	45	37	40	54

* Salariés en équivalent temps plein.
Source : Abel-Koch (2019 ; données de 2017).

18. <https://bit.ly/3yyom9G>. Le DGB chapeaute huit syndicats qui regroupent près de 6 millions de membres. Ces huit syndicats couvrent toutes les branches et tous les secteurs économiques en Allemagne.

l'enquête ont bénéficié d'une allocation complémentaire au chômage partiel, alors que ce n'était le cas que pour un tiers (34 %) des non-membres. En outre, les pertes de revenus pendant la période de chômage partiel dans les emplois faiblement rémunérés et très féminisés (femmes de ménage ou aides à domicile) ne sont pas compensées.

Autres enjeux : pénurie de personnel qualifié et dynamique démographique préoccupante

En toile de fond des préoccupations économiques et sociales communes à tous les pays membres de l'UE, deux autres enjeux doivent être pris en compte pour comprendre l'ampleur des dépenses depuis le début de l'épidémie en faveur des familles et des parents présents sur le marché du travail. Le premier est la pénurie de personnel qualifié. La crise sanitaire a mis en lumière l'ampleur de ce phénomène, dans le secteur médico-social et dans d'autres secteurs où les femmes sont surreprésentées. Cette pénurie est d'autant plus préoccupante pour les pouvoirs publics et les entreprises qu'elle s'inscrit dans la longue durée et dans un contexte où la proportion de personnes en âge de travailler (15 à 64 ans) diminue depuis les années 1990 (de 68,7 % en 1991 à 64,6 % en 2019)¹⁹, en dépit de l'afflux d'immigrants (surtout depuis 2015). Dans les décennies à venir, cette pénurie revêtira une acuité particulière²⁰ et nécessitera un recours croissant aux femmes qualifiées sur le marché du travail.

Le second enjeu réside dans la faiblesse persistante de la fécondité et la diminution des naissances en 2020 qui a ravivé les préoccupations démographiques. Dans un contexte d'incertitudes concernant l'avenir économique et l'évolution du marché du travail, le nombre de naissances a en effet reculé durant la crise sanitaire, passant de 792 141 en 2016 à 773 166 en 2020 (soit une baisse d'environ 7,9 %)²¹. Il est prématuré d'en conclure qu'il ne s'agit que d'une modification momentanée du calendrier des naissances mais cette tendance, si elle se prolonge, peut s'avérer inquiétante. En effet, l'indice conjoncturel de fécondité reste très faible et a diminué de 2016 à 2019, passant de 1,59 à 1,54.

En 2018, 26 % des femmes les plus diplômées, âgées de 45 à 49 ans, n'ont pas eu d'enfants ; cette proportion atteint 33 % dans les villes-États (Berlin et Hambourg) contre 21 % pour l'ensemble des femmes du même âge en Allemagne (BMFSJ, 2020).

Les entreprises, soucieuses du maintien de leur compétitivité sur les marchés internationaux, se préoccupent également des conséquences d'une faible natalité sur le coût du travail et de ses répercussions sur le financement des systèmes de sécurité sociale (Kahmann, 2015).

Les réajustements des dispositifs décidés lors de la pandémie et l'augmentation significative des dépenses en faveur des familles (Bundesrechnungshof, 2020) reflètent ainsi les préoccupations des décideurs et leur tentative de contrer les tendances à l'œuvre. Les perspectives démographiques à l'horizon 2030 sont en effet inquiétantes car le solde naturel se

19. <https://bit.ly/3fGn03N>.

20. <https://bit.ly/3uc7ulx>.

21. À la suite d'importantes réformes des politiques familiales adoptées en 2007, l'indice conjoncturel de fécondité a augmenté pendant quelques années (Fagnani, 2018).

maintient à un niveau négatif depuis les années 1970 (le nombre de décès excédant celui des naissances), et n'a cessé d'augmenter (graphique 2).

Des répercussions durables sur les différences entre les sexes sur le marché du travail ?

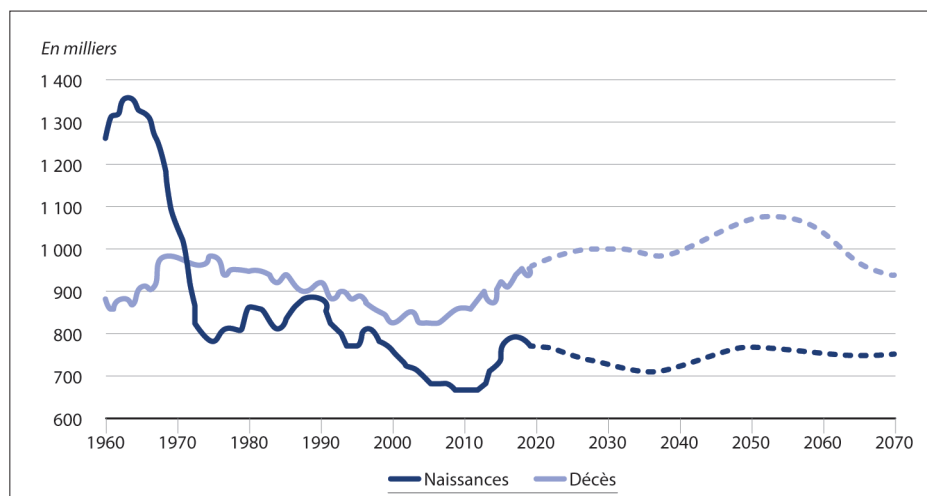
Les résultats de plusieurs enquêtes aboutissent au même constat : durant la crise sanitaire, la gestion de la vie quotidienne a été dans l'ensemble plus difficile pour les mères en emploi que pour les pères, en dépit de l'augmentation des prestations financières, de l'allongement des congés liés à l'éducation des enfants et de la possibilité de travailler à domicile ou à temps partiel grâce au Kurzarbeit (Bujard *et al.*, 2020 ; Jessen *et al.*, 2021 ; Zucco, Lott, 2021).

Certes on constate des disparités en termes de modalités de partage des tâches domestiques selon la situation

professionnelle respective des parents et leur appartenance sociale. La proportion des familles dans lesquelles l'homme assure presque entièrement la prise en charge des enfants et exécute une grande partie des tâches ménagères a légèrement augmenté mais ne représente pas plus de 5 % du total des familles où les deux parents travaillent. Les parents les plus « égalitaires » l'étaient en fait déjà avant la crise. Les travaux domestiques sont restés l'apanage exclusif des femmes dans près de 27 % des familles, contre environ 22 % avant la crise (Jessen *et al.*, 2021). La persistance de cette asymétrie au sein des couples, couplée à la fréquence du temps partiel des mères durant cette longue crise sanitaire pourrait dès lors contribuer à maintenir les fortes discriminations sexuelles sur le marché du travail en Allemagne, beaucoup plus accentuées toutefois dans les *Länder* de l'Ouest que dans ceux de l'Est.

Or, en 2020, l'Allemagne ne brille pas par sa présence dans le peloton de

Graphique 2. Nombre des naissances et des décès de 1960 à 2020 et prévisions à l'horizon 2070



Source : Eurostat, 2021 : <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/10186/10994376/DE-EN.pdf>.

tête des pays les plus « égalitaires » en la matière. Elle ne figure, en effet, qu'au 12^e rang du classement des pays de l'UE basé sur l'indice élaboré par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE, 2021), bien après la Suède, le Danemark et la France qui occupent les trois premières places (avec un indice respectif de 83,8, 77,4 et de 75,1 contre 67,5 en Allemagne).

Loin derrière les pays scandinaves, l'Allemagne occupe, en 2019, la 21^e place parmi les 33 pays classés selon l'indice ²² élaboré par l'Institut britannique PwC (2021). Les écarts de revenu entre les hommes et les femmes, en particulier, sont parmi les plus élevés au sein de l'UE et ont très peu diminué durant la dernière décennie ²³.

Le récent indice élaboré par *The Economist* en 2021, mesurant ²⁴ les effets du « Plafond de verre » sur les femmes actives, confirme le panorama dressé par les précédentes institutions. Combinant de multiples données (le niveau d'enseignement supérieur, la participation au marché du travail, les rémunérations, les frais de garde, les congés de maternité et de paternité, les candidatures aux écoles de commerce, la représentation des femmes dans les postes de direction), cet indice tente d'évaluer si l'impact de l'environnement institutionnel, économique et social est propice à la réussite professionnelle des femmes et à l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail. L'Allemagne figure ainsi au 22^e rang dans le classement des 29 pays de l'OCDE, précédée comme toujours

par les pays scandinaves, la France figurant en 5^e position.

Conclusion

Depuis le début de la pandémie, la plupart des femmes élevant des enfants mineurs ont pu relativement bien cumuler leurs obligations familiales avec l'exercice d'une activité professionnelle, grâce aux réformes adoptées en 2020 et 2021 et à une forte réduction de leur temps de travail. L'augmentation significative des prestations familiales versées sous condition de ressources a aussi permis de réduire les risques d'appauvrissement des familles aux ressources modestes dans un contexte de dégradation du marché du travail et de précarisation des emplois.

Toutefois la réduction du temps de travail des femmes durant la crise sanitaire et le dispositif du *Kurzarbeit* se sont accompagnés du maintien et parfois du renforcement de l'inégale répartition des tâches domestiques au sein des couples, en dépit de la plus grande fréquence du *Kurzarbeit* et du chômage chez les hommes et de l'affaiblissement de l'influence des normes traditionnelles depuis les années 1990.

Dans ce contexte, il est peu probable qu'à la suite de la crise sanitaire, le recours massif des mères au travail à temps partiel diminue. Il n'est donc pas exclu que les importants écarts de revenus entre les hommes et les femmes – en particulier celles ayant des enfants – puissent dès lors perdurer en Allemagne.

22. Score calculé selon la moyenne pondérée de cinq indicateurs : taux de participation au marché du travail, différences des taux de participation au marché du travail entre les sexes, écarts de revenus entre les sexes, proportion de femmes parmi les emplois occupés à plein temps, taux de chômage des femmes.

23. <https://bit.ly/2RGHL7J>.

24. « Is the lot of female executives improving? », *The Economist*, March 6, 2021, <https://econ.st/3bO2Sf7> (The glass-ceiling index 2021).

Sources :

- Abel-Koch J. (2019), « Frauen stellen mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Mittelstand », *Fokus Volkswirtschaft*, n° 263, KfW, 23. August, <https://bit.ly/3oGnwTu>.
- BMFSFJ (2020), *Familie heute. Daten. Fakten. Trends. Familienreport 2020*, <https://bit.ly/3vf4iH6>.
- Bujard M., Laß I., Diabaté S., Sulak H., Schneider N. F. (2020), « Eltern während der Corona Krise. Zur Improvisation gezwungen », *BIB. Bevölkerungs-Studien*, n° 1/2020, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden, <https://bit.ly/3oGKuth>.
- Bundesrechnungshof (2020), *Bericht an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages*, 5. Oktober, <https://bit.ly/2SiD83K>.
- Countouris N., Jagodziński R. (eds.) (2020), *Benchmarking Working Europe 2020. Covid-19 and the world of work: The impact of a pandemic*, Brussels, ETUI/ETUC, <https://www.etui.org/fr/publications/benchmarking-working-europe-2020>.
- EIGE (2021), *Gender Equality Index 2020*, European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/work>.
- Fagnani J. (2018), « Allemagne : les réformes de la politique familiale : dix ans après, quel bilan ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 162, juin, p. 3-13, <https://goo.gl/8MHb22>.
- Fagnani J., Lestrade B. (2020), « Allemagne : politiques familiales, emploi et représentations collectives : des différences Est/Ouest qui s'atténuent », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 169-170, mars-juin, p. 3-18, <https://bit.ly/3hJP6hg>.
- Jessen J., Spieß C. K., Wrohlich K. (2021), « Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung », *DIW Wochenbericht*, n° 9, p. 131-139, https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2021-9-1.
- Kahmann M. (2015), « Allemagne : la conciliation, de la marge au cœur des enjeux des politiques publiques », n° spécial, « Variations de la conciliation vie familiale-vie professionnelle dans l'OCDE », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 152, décembre, p. 64-85, <https://goo.gl/nkde1t>.
- Kahmann M. (2020), « Allemagne : une réponse coordonnée du système de santé sous l'impulsion de l'État fédéral », n° spécial, « Les mobilisations sanitaires des États et de l'Union européenne face à la première vague de Covid-19 », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 171, septembre, p. 106-121, <https://bit.ly/2MsOwH9>.
- Kohlrausch B., Zucco A. (2020), « Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit », *WSI Policy Brief*, n° 40, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007676.
- Meiners K. (2020), « Immer auf die Kleinen », *Mitbestimmung*, n° 05/2020, Hans-Böckler Stiftung, <https://bit.ly/3u5xmjb>.
- OECD (2021), « Maternal employment by partnership status », in *OECD Family Database*, Paris, OECD Publishing, <https://bit.ly/2RG8eCn>.
- PwC (2021), *Women in Work 2021: The Impact of COVID-19 on Women in Work*, March, <https://pwc.to/3fgbgGB>.
- Zucco A., Lott Y. (2021), « Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona », *Report*, n° 64, WSI, Hans-Böckler Stiftung, März, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf.