HAL
open science

La stratégie de l'Union européenne pour promouvoir l'égalité professionnelle est-elle efficace ?

Hélène Périvier, Gregory Verdugo

To cite this version:

Hélène Périvier, Gregory Verdugo. La stratégie de l'Union européenne pour promouvoir l'égalité professionnelle est-elle efficace ?. Revue de l'OFCE, 2018, Améliorer la construction européenne, 4 (158), pp.77-101. 10.3917/reof.158.0077 . hal-03457821

HAL Id: hal-03457821

https://sciencespo.hal.science/hal-03457821v1

Submitted on 30 Nov 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LA STRATÉGIE DE L'UNION EUROPÉENNE POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EST-ELLE EFFICACE ?

Hélène Périvier
Sciences Po, OFCE ; PRESAGE
Gregory Verdugo
Université Evry-Val-d'Essonne ; Sciences Po, OFCE

Depuis la fin des années 1990, l'Union européenne (UE) établit des engagements chiffrés en faveur de l'emploi des femmes. Dans tous les pays, celles-ci perçoivent en moyenne des rémunérations plus faibles que les hommes. Le temps partiel est un facteur explicatif majeur de ces inégalités, de même que la ségrégation professionnelle et la ségrégation verticale (entre professions et positions hiérarchiques). Par ailleurs, dans les pays dans lesquels la participation des femmes au marché du travail est faible, les caractéristiques des femmes qui travaillent sont plus favorables que celles des hommes, ce qui explique que les écarts de salaire y soient plus faibles. Ce biais de sélection peut être important, en Italie notamment. L'égalité salariale est avancée comme un but à atteindre, mais les recommandations la concernant ne sont pas directement articulées avec la stratégie pour l'emploi. Pour accompagner l'emploi des mères, l'UE encourage les États membres à développer l'accueil des jeunes enfants. Depuis le milieu des 1990, des directives européennes proposent des congés parentaux incitant au partage des tâches domestiques et familiales, malgré cela une grande diversité de congés existe en Europe.

En quantifiant pour 12 pays européens les avancées en matière d'emploi, nous mettons en évidence les différences par pays de baisse du temps de travail des femmes aux âges de la maternité. Nous montrons que la non-prise en compte du temps partiel dans les objectifs chiffrés a conduit à des résultats décevants en matière d'égalité salariale. Pour les générations récentes, le temps partiel est devenu dans certains pays un moyen de réduire les tensions entre vie professionnelle et vie familiale aux âges où elles sont les plus fortes pour les femmes. Nous constatons même dans certains pays que l'écart de taux d'emploi en équivalent temps plein entre femmes et hommes des générations récentes est équivalent à celui de générations plus anciennes. La hausse du temps partiel conduit à relativiser la hausse des taux d'emploi observée en coupe et donc l'efficacité de la stratégie européenne en matière d'emploi des femmes.

Mots clés : inégalités femmes-hommes, marché du travail, temps partiel, écart de salaire, Stratégie européenne de l'emploi.

Depuis la fin des années 1990, l'Union européenne (UE) établit des engagements précis en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. L'accent a initialement été mis sur la participation des femmes au marché du travail. Au début des années 2000, la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) proposait de cibles de taux d'emploi distinctes pour les femmes et les hommes. Des recommandations visant à faciliter l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle ont étoffé cette stratégie au travers d'engagements quantitatifs en matière d'accueil des enfants âgés de moins de 6 ans et des propositions de réformes des congés parentaux pour un partage plus équilibré des tâches familiales. En revanche, si l'égalité salariale est avancée comme un but à atteindre, aucun objectif chiffré n'est avancé. De plus, les recommandations en matière d'égalité salariale ne sont pas directement articulées avec la stratégie pour l'emploi, ce qui limite la portée de ces engagements car les inégalités de salaires sont étroitement liées aux conditions d'accès au marché du travail, que la stratégie pour l'emploi ne prend pas en compte. Depuis 2010, l'égalité professionnelle a été relayée au second plan (Smith et Villa, 2010). La stratégie Europe H2020[1] (SE-H2020) ne propose plus de cibles de taux d'emploi différenciées pour les femmes et les hommes, la période de crise et la phase de consolidation budgétaire qui l'ont suivie ayant conduit l'UE à revoir ses priorités. Ce travail vise à quantifier pour 12 pays européens les avancées en matière d'égalité professionnelle. Il résulte de cette analyse que la non-prise en compte du temps partiel dans les objectifs chiffrés d'emploi a conduit à des résultats décevants en matière d'égalité salariale.

Dans une première partie, nous présentons les principales motivations ayant conduit à intégrer l'égalité professionnelle parmi les objectifs des politiques européennes. Nous examinons ensuite les dynamiques de taux d'emploi observées dans chaque pays étudié et les résultats concernant l'accueil des jeunes enfants, le taux d'emploi des mères et les enjeux liés aux congés parentaux. Dans une seconde partie, nous évaluons l'évolution de l'emploi des femmes et des hommes d'un point de vue quantitatif ; l'aspect qualitatif des emplois (conditions de travail, type de contrats, secteurs d'emploi et dynamiques de carrière) n'est pas traité. L'analyse tient compte des différences d'évolution des

1. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&intPageId=3427&langId=fr

emplois des femmes et des hommes au cours de la vie et de l'évolution des comportements d'une génération à l'autre. En revanche le développement du temps partiel est une évolution plus récente (Milewski, 2013). Cette forme d'emploi concerne davantage les jeunes générations qui, si elles sont plus actives que leurs aînées, travaillent plus souvent à temps partiel, quel que soit le motif de ce temps partiel (pour raisons familiales ou sous-emploi). Nous calculons des taux d'emploi en équivalent temps plein par sexe et par âge car le temps partiel est dans certains pays un moyen de réduire les tensions entre vie professionnelle et vie familiale aux âges où elles sont les plus fortes pour les femmes. Nous estimons à partir d'un modèle additif les effets génération, années et âge (ou cycle de vie), ce qui permet de montrer la dynamique des taux d'emploi et des taux d'emploi en équivalent temps plein des femmes et hommes par génération. Nous montrons que pour certains pays l'écart de taux d'emploi en équivalent temps plein entre femmes et hommes des générations récentes est équivalent à celui de générations plus anciennes, ce qui conduit à relativiser la hausse des taux d'emploi observée en coupe et donc l'efficacité de la stratégie européenne en matière d'emploi des femmes.

1. La stratégie européenne et l'emploi des femmes

1.1. Du Traité de Rome à la stratégie H2020 : quelle place pour l'égalité ?

i) Le Traité de Rome et l'égalité salariale

L'égalité des femmes et des hommes est une des valeurs fondatrices de l'UE. L'article 119 du Traité de Rome de 1957 garantit ainsi « *l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail* ». Les motivations de cet article sont avant tout d'ordre économique (Ellina, 2003 ; Rossilli, 1997). Les différences de droits sociaux entre pays membres appelaient une régulation du marché du travail pour éviter les distorsions de concurrence au sein du marché commun (Ohlin, 1956). Les pays, dont la France[2], qui avaient déjà légiféré en matière d'égalité salariale, craignaient une concurrence déloyale dans les industries fortement féminisées[3]. Les débats qui ont conduit à l'article 119 ne

2. https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/le-traite-de-rome-et-legalite/
3. http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_NS46_engl.pdf

font pas état de discussions relatives aux droits des femmes et à la juste rémunération de leur travail (Hoskyns, 1996). Néanmoins, si son adoption vise l'organisation de la concurrence au sein du marché commun, elle s'inscrit aussi dans une tendance plus ancienne de promotion de l'égalité des travailleurs et travailleuses portée par l'Organisation internationale du travail. L'article 119 du Traité de Rome, bien qu'introduit à des fins économiques, est devenu un pilier de la construction du droit européen en matière de lutte contre les discriminations. À la fin des années 1970, ce principe est devenu fondateur des institutions européennes (Booth et Bennett, 2002). En 1971, la Cour de justice des Communautés européennes s'y réfère pour affirmer que l'élimination de discriminations fondées sur le sexe fait partie des principes généraux du droit communautaire (arrêt *Defrenne*[4]). En 1976, le champ de l'égalité des rémunérations est étendu par la directive 76/207 à l'ensemble des conditions de recrutement, de formation et de conditions de travail (Milewski et Sénac, 2014). D'un outil de régulation du marché commun, il est devenu un principe général de droit.

ii) La Stratégie européenne pour l'emploi

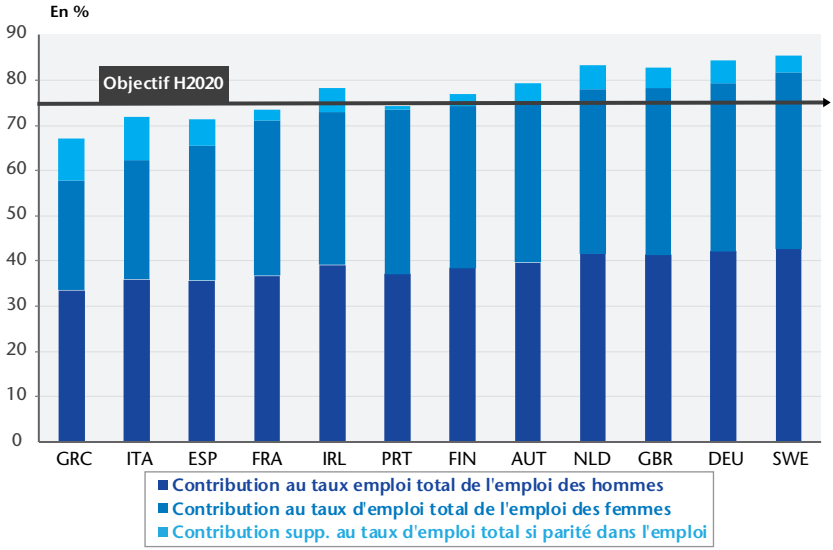
À la fin des années 1990, le lancement de la Stratégie européenne de l'emploi (SEE) a donné de la visibilité au thème des inégalités femmes-hommes sur le marché du travail (Bettio, Janneke et Smith, 2013). La promotion de l'égalité professionnelle a pris une part conséquente dans l'agenda politique de l'UE, d'autant plus qu'elle suivait les priorités économiques qui mettaient en exergue le besoin d'accroître la population active (Stratigaki, 2004). Ainsi, en 2000, le Conseil de Lisbonne a accordé une attention particulière à la contribution de l'activité des femmes à la croissance de l'emploi et au dynamisme du marché du travail. Les taux d'activité des femmes sur le marché du travail étant plus faibles que ceux des hommes dans tous les pays membres, des engagements assortis de cibles quantitatives ont été proposés. Le taux d'emploi des femmes devait atteindre 60 % dans les pays membres, avec un taux d'emploi global de 70 % pour les 15 à 24 ans. La SEE s'est focalisée sur la quantité d'emplois plutôt que sur leur qualité (Bettio, Plantenga et Smith, 2013) et la volonté de dynamiser le marché travail a pris le dessus sur celle de promouvoir l'égalité (Lewis, 2006). Par ailleurs les réponses apportées à la récession de 2008, de même que les politiques d'austérité mises en place dans la

4. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A61970CJ0080

période de consolidation budgétaire, n'ont pas intégré la dimension du genre (Eydoux, Math et Périvier, 2014 ; Karamessini et Rubery, 2013 ; Périvier, 2018). En 2010, la reformulation de la SEE sous la bannière de la stratégie H2020 (SE-H2020) a supprimé la différenciation sexuée des cibles d'emploi : les pays membres doivent désormais atteindre un taux d'emploi des 20 à 64 ans de 75% d'ici 2020[5] (Fagan et Rubery, 2018).

Le graphique 1 montre la contribution des femmes et des hommes au taux d'emploi global dans les 12 pays étudiés, et la hausse qui résulterait de la parité en matière d'emploi. Une cible d'emploi non sexuée conduit à inciter les pays à augmenter le taux d'emploi des femmes lorsqu'elles constituent le vivier principal pour accroître le taux d'emploi global (Italie, Grèce, Espagne). Dans les pays où le taux d'emploi global est en dessous du seuil, mais dans lesquels la parité dans l'emploi est déjà pratiquement réalisée, les incitations sont réduites (France et Belgique). Les pays ayant déjà un taux d'emploi égal ou supérieur à 75 % n'ont aucune incitation à réduire l'écart de taux d'emploi entre les sexes (Allemagne, Autriche, Pays-Bas, Royaume-Uni et Danemark).

Graphique 1. Contribution de l'emploi des femmes et des hommes au taux d'emploi total en Europe en 2017 (20-64 ans)



Source : Eurostat, [lfsi_emp_a], calculs des auteurs.

5. http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy

Au côté de la SE-H2020, l'UE propose des engagements spécifiques en matière d'égalité femmes-hommes. Ainsi la stratégie pour l'égalité des sexes H2016-2019 se décline en cinq priorités dont deux portent sur l'égalité professionnelle. L'une concerne *la réduction des écarts de rémunération, de salaire et de pensions de retraite et la lutte contre la pauvreté des femmes*[6]. Elle s'appuie sur un renforcement de la loi en matière de lutte contre les discriminations salariales. L'autre priorité propose d'*accroître la participation des femmes au marché du travail et l'indépendance économique des femmes et des hommes*. Ce dernier engagement implique un renforcement des politiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, notamment en poursuivant les objectifs de Barcelone de 2002 qui mettent l'accent sur le développement des modes d'accueil des jeunes enfants.

1.2. Les politiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle

i) Accueil des jeunes enfants et emploi des mères

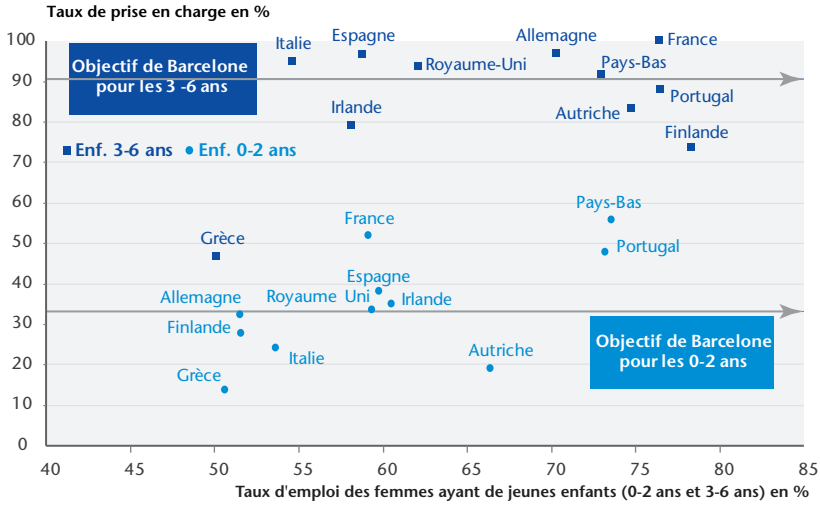
Pour faciliter l'accès au marché du travail des femmes ayant de jeunes enfants, les accords de Barcelone proposent le développement des modes d'accueil (Plantenga et Remery, 2009) en fixant les objectifs suivants : un tiers des enfants de moins de 3 ans et 90 % des enfants âgés de 3 à 6 ans accueillis dans une structure officielle. Plus généralement, les accords affirment que : *La disponibilité de services d'accueil des jeunes enfants de 0 à l'âge de scolarisation obligatoire, financièrement abordables et de qualité, constitue une priorité de l'Union européenne.*[7]

Les politiques de prise en charge des jeunes enfants favorisent l'emploi des femmes après la naissance d'un enfant (graphique 2). Néanmoins, leur impact dépend du contexte national. Dans les pays où les taux d'emploi des femmes sont élevés et où le système d'accueil est déjà développé et subventionné, les effets de ce type de politiques sont limités (Akgunduz et Plantenga, 2015 ; Vuri, 2016). Dans les pays où le taux d'emploi des mères est faible, ces politiques doivent être associées à d'autres mesures (Vuri, 2016). En Italie, où le taux d'emploi des mères est faible et les possibilités d'accueil des jeunes enfants réduites, une augmentation de 1 % de la couverture d'accueil des

6. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/gender-equality/gender-equality-strategy_en
7. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531_barcelona_fr.pdf

jeunes enfants augmenterait de 1,3 point la probabilité des mères de travailler (Brilli, Del Boca et Pronzato, 2016). En France, Guillot (2004) montre qu'un coût élevé de l'accueil réduit les probabilités de recours à une garde formelle extérieure à la famille et de travail (à temps plein ou partiel) des mères (Guillot, 2004)[8]. Givord et Marbot (2014) utilisent la réforme de la PAJE (Prestation d'accueil du Jeune enfant) instaurée en 2004 pour évaluer l'effet d'une augmentation des aides à l'accueil des jeunes enfants[9]. L'augmentation des aides à la garde des enfants conduit bien à une augmentation du recours à un mode d'accueil extérieur à la famille et l'effet sur l'activité des mères, bien que faible est significatif. Maurin et Roy (2008) ont montré, à partir d'une enquête menée dans la région de Grenoble, que les mères dont la demande de place en crèche a été satisfaite retournent plus facilement dans l'emploi après la naissance et avant l'entrée à l'école pré-élémentaire, en comparaison des mères dont la demande n'a pas pu être satisfaite (Maurin et Roy, 2008).

Graphique 2. Taux d'emploi des femmes selon l'âge du plus jeune enfant et taux de prise en charge des jeunes enfants en 2014



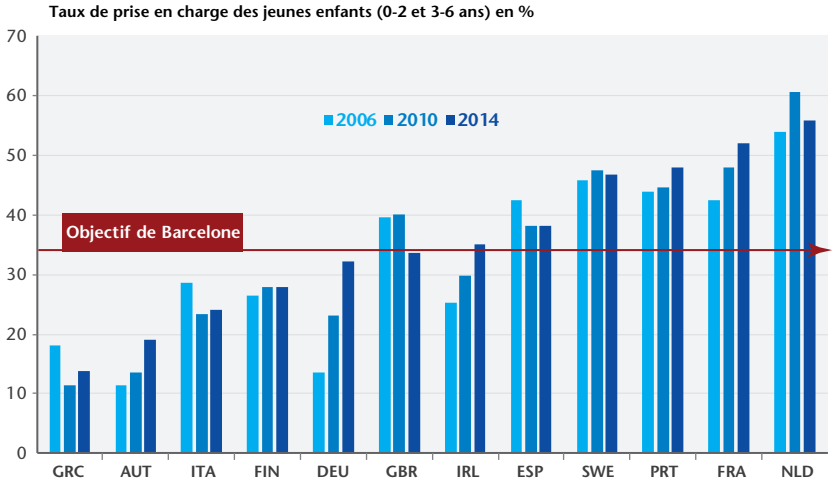
Source : OCDE, *Family Database.*

8. Les données sont issues d'une enquête menée auprès de 715 couples de la Meurthe-et-Moselle entre 1995 et 1996.

9. Les données mobilisées sont les ERFS 2005-2008. En utilisant le fait que les parents ayant eu un enfant né avant le 1er janvier 2004 mais non scolarisé ne bénéficient pas du système de la PAJE. Ainsi pendant une période courte, les deux systèmes coexistent.

L'évolution du taux d'accueil des enfants de moins de 3 ans est reportée sur le graphique 3. En Finlande, le taux est stable, en dessous du seuil de 33 % en raison de l'importance du congé parental durant les deux premières années de l'enfant. En Autriche, Allemagne et Irlande les taux d'accueil sont en forte hausse entre 2006 et 2014 si bien qu'en 2014, l'Allemagne et l'Irlande ont atteint l'objectif de Barcelone. Au contraire, en Grèce, en Italie, en Espagne, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, le taux de prise en charge baisse sur la période, même s'il reste supérieur au seuil requis dans les deux derniers pays. La dégradation du marché du travail durant la récession peut avoir conduit certaines femmes à ne plus recourir aux modes d'accueil disponibles, notamment lorsque le coût de ces services est élevé. Par ailleurs les politiques de restriction budgétaire ont conduit à une baisse des aides à la garde des jeunes enfants.

Graphique 3. Taux d'emploi des femmes selon l'âge du plus jeune enfant et taux de prise en charge des jeunes enfants



Source : OCDE, *Family Database.*

Si les services d'accueil des jeunes enfants facilitent l'articulation des temps des femmes, ces politiques ne sont pas transformatives au sens où elles ne modifient pas la division sexuée du travail dans les couples. Elles peuvent en revanche avoir un effet de second ordre, les femmes pouvant conserver leur emploi et limiter la perte d'expérience professionnelle à l'arrivée d'un enfant, pouvant conduire à long terme à une modification des rôles familiaux en accroissant le pouvoir de négociation des femmes dans la famille. Les congés parentaux constituent

l'autre pilier mobilisé par l'UE pour faciliter l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle ; ils peuvent inciter les couples à partager les tâches familiales de façon plus équilibrée.

ii) Les effets ambigus des congés parentaux

Depuis 1996, une directive de l'UE (96/34/EC)[10] impose aux États membres d'introduire une législation autorisant un congé de 3 mois pour chaque parent[11]. Si seuls la Belgique, le Royaume-Uni, le Luxembourg et l'Irlande ne proposaient aucun congé de ce type, la mise en œuvre de cette directive a pris des formes diverses selon les pays en termes de durée d'indemnisation, de flexibilité, de partage entre les deux parents, ou d'âge maximal de l'enfant ouvrant droit au congé (Bruning et Plantenga, 1999). Au final en 2017, les systèmes de congés parentaux européens sont complexes et hétérogènes.

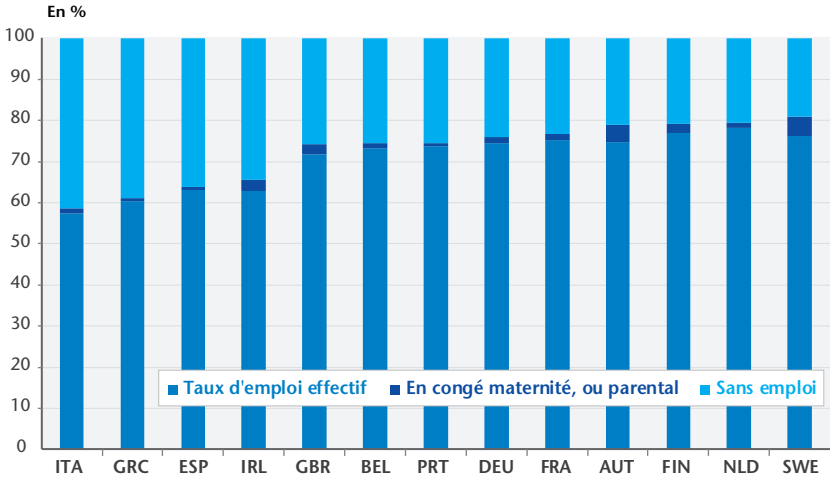
Les bénéficiaires des congés parentaux sont surtout des femmes et elles prennent un congé plus long que les pères. La durée du congé, sa flexibilité, les critères d'éligibilité, le montant de l'indemnité influencent la décision d'y recourir. Les conditions de travail des mères peuvent également les encourager à prendre un congé, en particulier si les horaires de travail sont incompatibles avec le mode de garde par exemple (Marc, 2004). Enfin sans mode de garde à un prix accessible le congé parental peut être la seule solution pour des parents actifs. Les politiques de congés parentaux et d'accueil des jeunes enfants sont donc liées. L'absence de congés parentaux et de maternité pèse sur la participation des femmes au marché du travail : en l'absence d'un cadre protecteur, lorsqu'elles reprennent un emploi à la suite d'une naissance, elles changent le plus souvent d'employeur et perdent les bénéficies de leur ancienneté (Waldfogel, 1998 ; Waldfogel *et al.* 1999 ; Jaumotte, 2004). Akgunduz *et al.* (2013) montrent, à partir d'une analyse de triple différence agrégée sur 16 pays européens, que les congés parentaux (congés de maternité inclus) ont un effet positif sur la participation des femmes au marché du travail, notamment en termes d'heures de travail[12].

Dans les pays nordiques, la politique d'accueil des jeunes enfants associée à des congés bien indemnisés a permis d'accroître la participa-

10. En 1983, la CEE encourageait déjà le développement de congés parentaux dans le but d'harmoniser les dispositifs de chaque pays membre. Cette première proposition n'a pas été suivie par les États membres (Haas, 2003).
11. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0034&from=FR
12. Le recours au congé parental limiterait le recours au temps partiel.

tion des femmes ayant des jeunes enfants à charge, qui est plus élevée que dans les autres pays européens. Mais ceci s'est fait au prix de carrières moins dynamiques que les hommes, d'une ségrégation professionnelle et d'un plafond de verre plus marqués (Albrecht, Björklund et Vroman, 2003 ; Datta Gupta, Smith et Verner, 2008 ; Haataja, 2009). Akgunduz et Plantenga (2013) estiment ainsi qu'un congé de plus de 30 semaines réduirait la part des femmes dans les postes à responsabilité de 1,5 %. L'enjeu en matière d'égalité devient donc le partage du congé entre les deux parents afin de limiter l'effet de la durée d'interruption des carrières des femmes.

Graphique 4. Répartition des femmes selon leur statut d'emploi en 2010, 25-55 ans



Sources : LFS, calculs des auteurs.

Dans les pays qui proposent un congé parental bien rémunéré ciblé sur les pères et un congé pour les mères plutôt court, les pères travaillent moins que les hommes n'ayant pas d'enfant à charge[13] (Bünning et Pollmann-Schult, 2016). En Allemagne, le congé parental réformé en 2007 indemnise à hauteur de 67 % du salaire passé, il a incité les pères à y recourir : le taux de recours des pères est passé de 3,5 % en 2006 à 32 % en 2013, mais 80 % d'entre eux se contentent des 2 mois qui leur sont réservés[14], alors que 90 % des mères prennent une année de congé. En Suède, 80 % des pères font usage de leur

13. Le tout assorti de prestations familiales élevées.
14. http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews2016_Full_draft_20_July.pdf

congé parental, même si la durée de recours est plus courte que celle des mères.

Ces dispositifs cherchent à modifier la division sexuée du travail en transformant sur le long terme le rôle de chaque parent et le temps consacré aux enfants par les mères et les pères. Mais le pouvoir des quotas n'est pas systématique car un recours accru des pères aux congés parentaux ne garantit pas qu'ils s'impliquent davantage dans les tâches domestiques et familiales. Or l'inégale répartition des tâches domestiques et familiales s'accroît avec la naissance d'un enfant et implique que les femmes doivent ajuster leur temps de travail et leur carrière. Au-delà des congés parentaux, le recours au temps partiel s'est accru dans les pays membres, limitant les progressions de carrière et d'emploi des femmes, et a contribué aux écarts de rémunération.

2. La dynamique de l'emploi par âge, par génération et temps partiel

2.1. Cycle de vie et générations

i) Le temps d'activité des femmes sur le cycle de vie

Les recommandations de l'UE portent sur des taux d'emploi. Qu'ils soient sexués, comme dans la SEE, ou non comme dans le programme H2020, les objectifs ne tiennent pas compte du temps partiel. Or cette forme d'emploi concerne particulièrement les femmes. On distingue d'une part le sous-emploi involontaire qui est subi et d'autre part le temps partiel pour raisons familiales qui constitue un moyen d'articuler vie familiale et vie professionnelle au même titre que les congés parentaux. Il est davantage mobilisé par les mères que par les pères. La comparaison des taux d'emploi et taux d'emploi en équivalent temps plein à différents stades du cycle de vie met en évidence les différences par pays en ce qui concerne la baisse du temps de travail des femmes aux âges de la maternité.

Les figures du graphique 5 montrent les taux d'emploi et taux d'emploi en équivalent temps plein par âge pour les femmes et les hommes en 2010 (voir encadré méthodologique), date à laquelle les pays européens devaient avoir atteint un taux d'emploi des femmes de 60 % selon la SEE.

En Italie et en Grèce, le taux d'emploi des femmes est faible et l'écart avec celui des hommes est important sur le cycle de vie. Cet

écart n'est pas accentué aux âges de la maternité car les femmes qui travaillent ont des profils de carrière continus, elles sont en moyenne plus éduquées et investies dans leur vie professionnelle. Les taux d'emploi en équivalent temps plein ont des niveaux assez proches des taux d'emploi pour les deux sexes et quel que soit l'âge.

En Allemagne, en Autriche, aux Pays-Bas ainsi qu'au Royaume-Uni, les taux d'emploi des femmes sont élevés mais l'écart avec celui des hommes augmente aux âges de la maternité. La prise en compte du temps partiel met en évidence un ajustement très important du temps de travail des femmes aux âges intermédiaires. L'écart femmes-hommes de taux d'emploi en équivalent temps plein s'accroît à partir de 25 ans puis se stabilise en Allemagne et en Autriche, alors qu'il augmente aux Pays Bas et au Royaume-Uni.

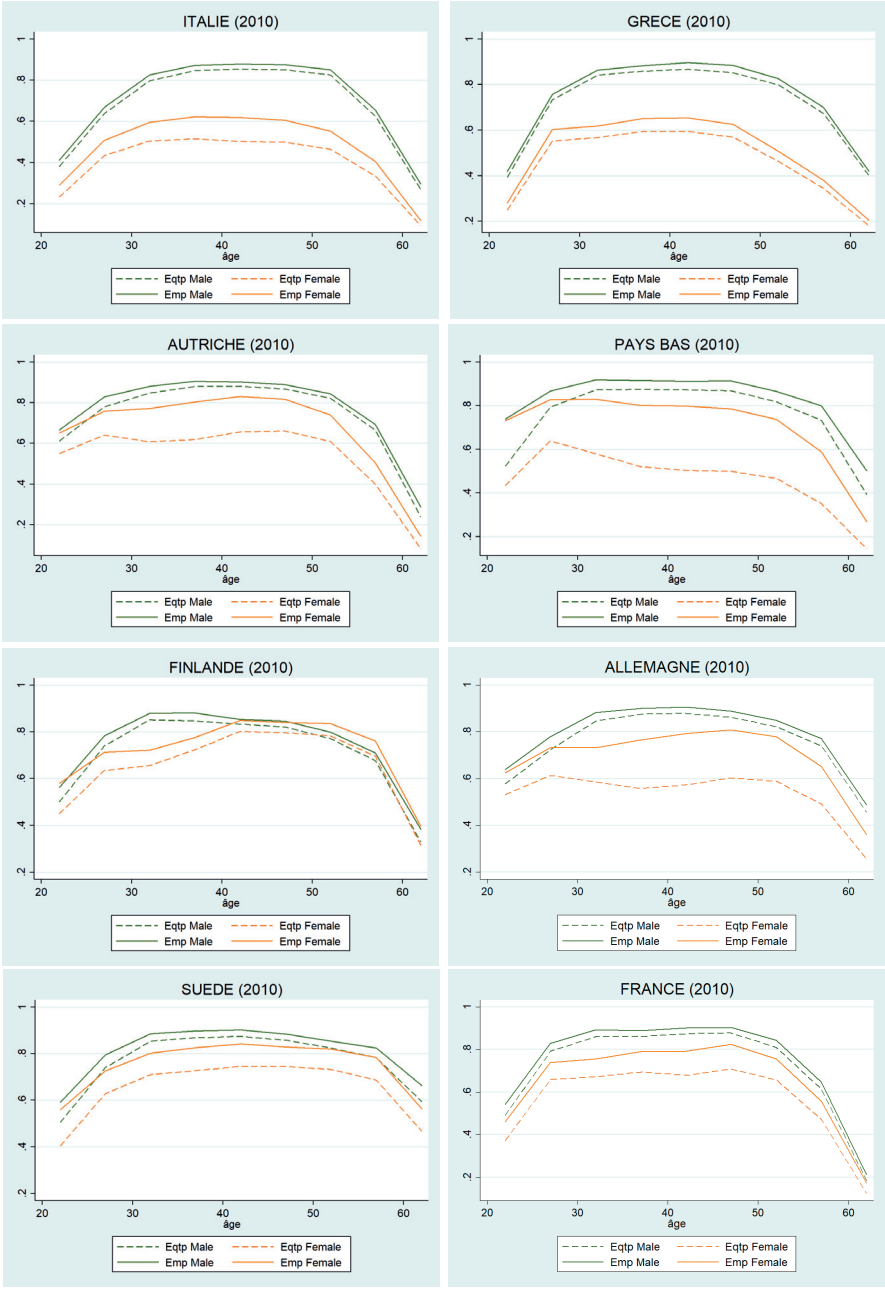
En Irlande, le taux d'emploi des femmes est faible et suit une courbe en M, les femmes interrompant leur carrière lorsqu'elles ont de jeunes enfants et reprenant une activité professionnelle une fois l'enfant le plus jeune scolarisé. Le temps partiel renforce cette tendance.

Les profils de taux d'emploi et taux d'emploi en équivalent temps plein des femmes et des hommes sont assez similaires en Suède, Portugal et France. En Suède les taux d'emploi des femmes sont néanmoins sensiblement plus élevés que dans les deux autres pays.

En Finlande, le temps partiel n'est pas un mode d'ajustement aux contraintes familiales et les taux d'emploi et taux d'emploi en équivalent temps plein sont ainsi proches pour les deux sexes. En revanche, aux âges de la maternité les taux d'emploi des femmes diminuent sensiblement pour retrouver le niveau de celui des hommes vers 40 ans.

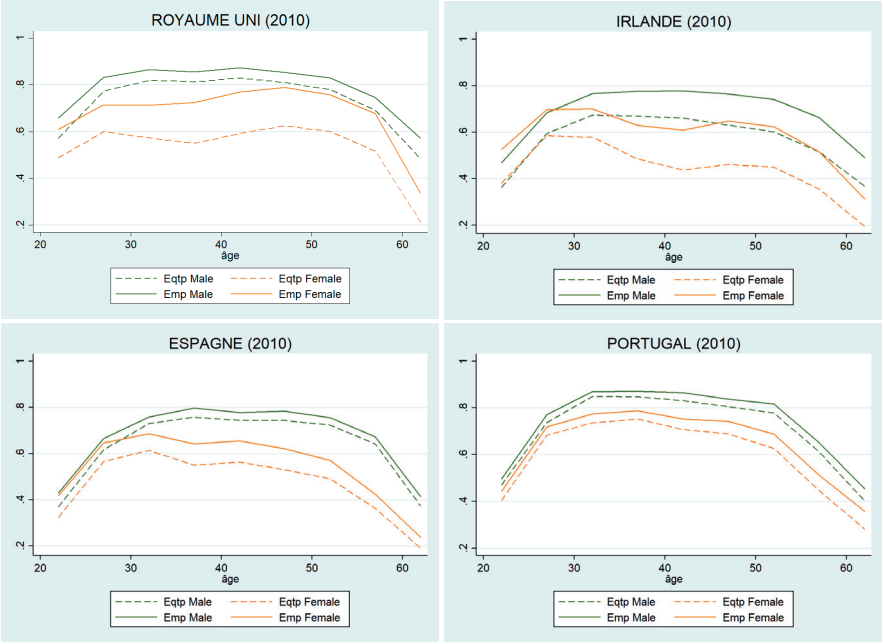
Si en retenant l'indicateur de taux d'emploi sur les 15-64 ans, les pays étudiés atteignent tous la cible de 60 % de taux d'emploi en 2010, la prise en compte de la durée du travail nuance ce constat : en termes de taux d'emploi en équivalent temps plein sur les 25-54 ans, seuls l'Autriche, la Finlande, la Suède, la France et le Portugal atteignent l'objectif de 60 % pour les femmes. Le temps partiel apparaît comme un élément central d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle dans certains pays et il met en évidence des écarts marqués entre femmes et hommes dans l'UE.

Graphique 5. Évolution des taux d'emploi (Emp.) et taux d'emploi en équivalent temps plein (Eqtp) par âge et par sexe en 2010



Sources : Labour Force Survey, calculs des auteurs.

Graphique 5bis. Évolution des taux d'emploi (Emp.) et taux d'emploi en équivalent temps plein (Eqtp) par âge et par sexe en 2010



Sources : Labour Force Survey, calculs des auteurs.

ii) Les générations de femmes se suivent mais ne se ressemblent pas

L'observation des taux d'emploi des femmes et de l'écart avec les taux d'emploi des hommes en coupe ne permet pas de rendre compte de l'hétérogénéité des carrières des différentes générations de femmes et masque la dynamique de long terme. Les générations récentes de femmes sont plus actives que les anciennes. L'évolution des régimes de genre de même qu'un niveau d'éducation des femmes qui s'est accru ont favorisé leur participation au marché du travail (Périvier et Verdugo, 2018). Les politiques publiques réformées progressivement pour accompagner le mouvement d'entrée des femmes dans le salariat ont remplacé les politiques familiales qui encourageaient les femmes à rester au foyer.

En revanche le développement du temps partiel est une évolution plus récente (Milewski, 2013). Cette forme d'emploi concerne davantage les jeunes générations qui, si elles sont plus actives que leurs aînées, travaillent plus souvent à temps partiel, quel que soit le motif de

ce temps partiel (pour raisons familiales ou sous-emploi). Pour la France, Afsa *et al.* (2006) ont décomposé l'évolution de l'emploi des femmes en un effet d'appartenance à une cohorte, un effet d'âge (ou cycle de vie) et un effet propre à chaque année. Ils montrent que les générations de Françaises nées en 1970 avaient un taux d'emploi en équivalent temps plein de niveau comparable à celui des femmes nées en 1955 (Afsa et Buffeteau, 2006), ce qui relativise la tendance à la hausse des taux d'emploi observée en coupe.

L'approche d'Afsa et Buffeteau est étendue aux 12 pays étudiés. Nous calculons des taux d'emploi, et taux d'emploi en équivalent temps plein par génération (par tranche de 5 années) allant de celle 1938 (soit les femmes nées entre 1935 et 1940) à celle de 1978 (soit les femmes nées entre 1975 et 1980). Nous distinguons les trois effets suivants :

— l'effet année absorbe l'effet du cycle économique influençant de la même manière tous les groupes d'âges et générations ;

— l'effet âge capte le fait que la participation au marché du travail des femmes fluctue sur leur cycle de vie et elles sont moins actives aux âges de la maternité. Cet effet sera analysé plus précisément dans la section suivante ;

— l'effet génération isole les différences d'emploi par cohorte.

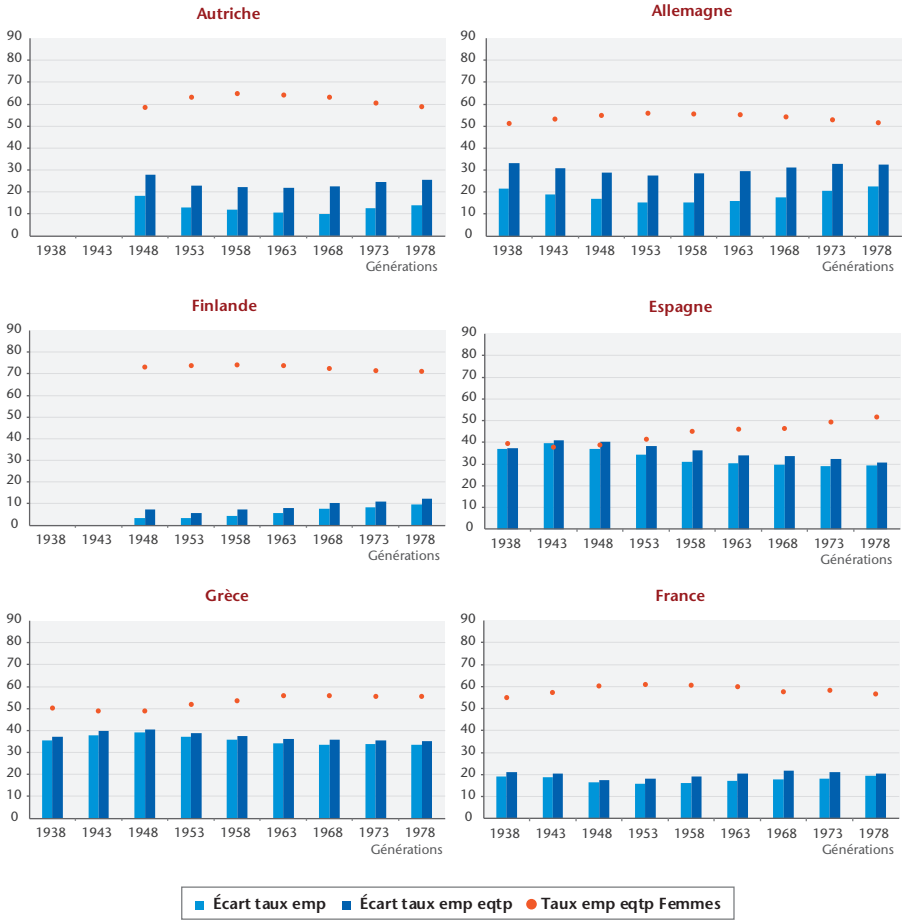
Pour identifier l'effet génération, plusieurs hypothèses sont nécessaires. En particulier, on suppose que l'effet année et âge sont identiques pour chaque génération (voir encadré méthodologique). Or les récessions affectent différemment les jeunes et les seniors, et peuvent avoir des effets de long terme sur des générations qui ont commencé leur carrière dans un contexte économique dégradé.

Les figures du graphique 6 montrent l'évolution de l'écart de taux d'emploi entre femmes et hommes, de l'écart de taux d'emploi en équivalent temps plein, ainsi que le taux d'emploi en équivalent temps plein par génération.

En Espagne, et dans une moindre mesure en Irlande et aux Pays-Bas, les taux d'emploi en équivalent temps plein des générations récentes sont plus élevés que ceux des générations précédentes, ce qui indique que l'emploi des femmes croît dans ces pays entre générations, y compris lorsque l'on tient compte du temps partiel. Le niveau reste cependant beaucoup plus faible qu'ailleurs. En Suède, le niveau des taux d'emploi en équivalent temps plein des femmes s'est stabilisé d'une génération à une autre à un niveau élevé (au-dessus de 70 %) et

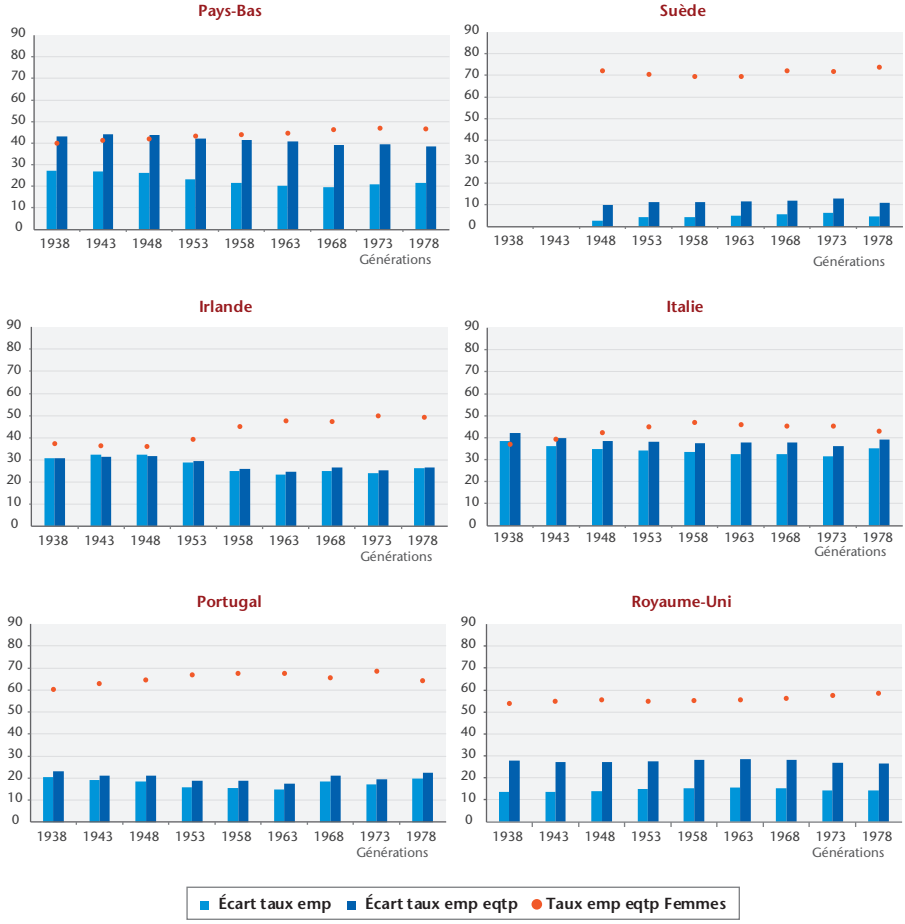
les écarts avec les hommes sont stables. En Allemagne, Autriche, Finlande, France, les femmes nées à la fin des années 1970 ont des taux d'emploi en équivalent temps plein inférieurs à ceux des femmes nées à la fin des années 1950. Cette tendance montre un essoufflement de l'accroissement de l'emploi des femmes, alors que le niveau atteint reste plus faible que celui atteint en Suède. En Italie, le niveau d'emploi des femmes est faible par rapport aux autres pays européens et aucune dynamique n'est visible pour les générations récentes.

Graphique 6. Évolution de l'écart de taux d'emploi entre femmes et hommes, de l'écart de taux d'emploi en équivalent temps plein ainsi que le taux d'emploi en équivalent temps plein par génération (en %)



Sources : Labour Force Survey, calculs des auteurs.

Graphique 6bis. Évolution de l'écart de taux d'emploi entre femmes et hommes, de l'écart de taux d'emploi en équivalent temps plein ainsi que le taux d'emploi en équivalent temps plein par génération (en %)



Sources : Labour Force Survey, calculs des auteurs.

Ce constat relativise les avancées en matière d'accroissement de l'emploi des femmes en Europe. L'importance du temps partiel, variable selon les pays, et les interruptions de carrière des femmes renforcent en particulier les inégalités de salaire.

2.2. Écart de salaire et temps partiel

iii) L'écart de rémunération globale

Dans tous les pays les femmes perçoivent en moyenne des rémunérations plus faibles que les hommes. Le temps partiel est un facteur explicatif majeur de ces inégalités, de même que la ségrégation professionnelle et la ségrégation verticale (entre professions et positions hiérarchiques). Par ailleurs, dans les pays dans lesquels la participation des femmes au marché du travail est faible, les caractéristiques des femmes qui travaillent sont plus favorables que celle des hommes, et les écarts de salaire sont plus faibles. Ce biais de sélection peut être important, en Italie notamment où le taux d'activité des femmes est faible.

Pour distinguer le poids du temps de travail, du taux d'emploi des femmes et de salaire horaire, Eurostat propose un indicateur d'écart de rémunération globale (*Gender overall earnings gap*[15])

La rémunération globale des femmes (des hommes) est calculée comme le produit du taux de rémunération horaire moyen des femmes RH_f (des hommes RH_h) du nombre moyen d'heures rémunérées par mois des femmes H_f (des hommes H_h) et le taux d'emploi des femmes TE_f (des hommes TE_h). L'écart de rémunération globale noté ERG s'écrit comme suit :

$$ERG = \frac{(H_h \times RH_h \times TE_h) - (H_f \times RH_f \times TE_f)}{(H_h \times RH_h \times TE_h)}$$

L'ERG calculé par Eurostat correspond à l'écart de rémunération moyen pour l'ensemble de la population. Cet indicateur combine trois éléments :

— le taux d'emploi qui reflète la possibilité effective qu'ont les femmes d'occuper un emploi. Dans les pays dans lesquels les politiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle sont réduites, le taux de participation des femmes et donc leur taux d'emploi est plus faible (voir section précédente) ;

— le temps de travail, mesuré par le nombre d'heures rémunérées par mois, reflète le type d'emploi auquel les femmes ont accès (temps partiel subi) mais aussi les difficultés ou les préférences en matière d'articulation d'un emploi à temps plein avec la vie familiale ;

— le taux de salaire horaire reflète l'effet de la ségrégation horizontale (entre secteur d'activité) et la ségrégation verticale. Il reflète

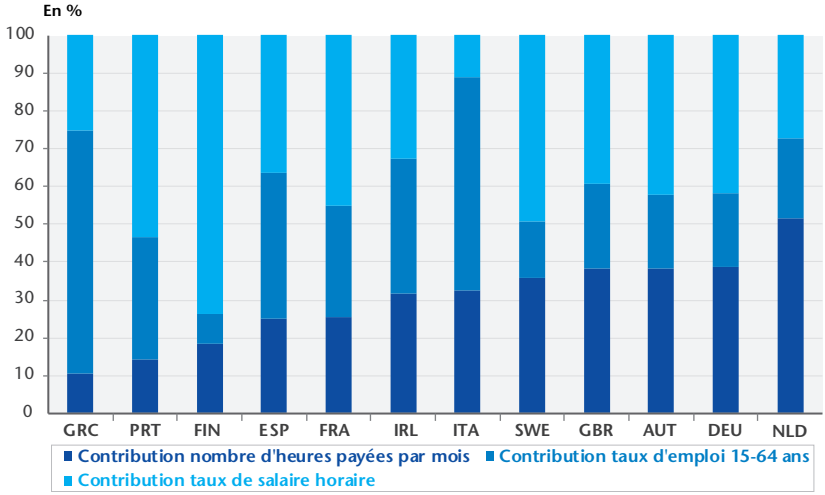
15. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

également les discriminations dont les femmes font l'objet sur le marché du travail.

Le tableau 1 montre que les écarts de rémunération globale sont particulièrement élevés aux Pays-Bas, en Allemagne, en Autriche, au Royaume-Uni et en Italie (supérieur à 44 %). En Grèce, Irlande, Espagne et France, ils se situent à un niveau intermédiaire (entre 41 et 31 %). Enfin au Portugal, en Suède et en Finlande les écarts sont proches de 25 %.

Le graphique 7 montre la contribution de ces trois facteurs explicatifs à l'écart de salaire global ; il met en exergue, pour un niveau comparable d'écart de rémunérations, les inégalités structurelles dans l'emploi d'un pays à l'autre.

Graphique 7. Contribution des facteurs temps de travail, taux de salaire et taux d'emploi à l'écart de salaire global



Source : Eurostat.

Si l'écart de rémunération globale est comparable en Italie et aux Pays Bas (autour de 45 %), il s'explique principalement par un écart de taux d'emploi entre femmes et hommes en Italie alors qu'au Pays-Bas il est dû à des écarts de temps de travail, du fait d'un développement massif du temps partiel des femmes néerlandaises. En Allemagne, Autriche et Royaume-Uni, pays dans lesquels les écarts de rémunérations sont comparables, la structure des inégalités professionnelles est similaire. Dans ces trois pays les facteurs explicatifs sont d'une part l'écart de temps de travail entre les sexes et l'écart de taux de salaire horaire.

Tableau 1. Écart de salaire global en 2014 en Europe

	Taux de salaire moyen		Nombre moyen d'heures payées par mois		Taux d'emploi en % (15-64 ans)		Écart de salaire global
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Finlande	21,8	17,8	161,0	153,0	69,5	68,0	**24 %**
Portugal	8,1	6,9	168,0	161,0	65,8	59,6	**26 %**
Suède	22,2	19,1	165,0	148,0	76,5	73,1	**26 %**
France	18,8	15,9	154,0	140,0	67,3	60,4	**31 %**
Espagne	12,8	10,9	162,0	145,0	60,7	51,2	**36 %**
Irlande	26,2	22,6	149,0	129,0	68,3	58,0	**37 %**
Grèce	10,1	8,8	164,0	155,0	58,0	41,1	**41 %**
Italie	15,9	14,9	175,0	145,0	64,7	46,8	**44 %**
Autriche	17,6	13,7	167,0	133,0	75,2	66,9	**45 %**
Royaume-Uni	20,9	16,6	162,0	129,0	76,8	67,1	**45 %**
Allemagne	19,9	15,4	154,0	122,0	78,1	69,5	**45 %**
Pays-Bas	19,4	16,3	145,0	104,0	78,1	68,1	**48 %**

Source : Eurostat, Structure of earnings survey (earn_ses_hourly) (earn_ses_monthly) (lfsa_ergaed) (teqges01).

3. Conclusion

L'égalité des femmes et des hommes est une des valeurs fondatrices de l'UE. Pour orchestrer l'égalité professionnelle au sein des pays membres, l'UE s'appuie sur deux types de politiques. La première qualifiée de *Hard Law* rassemble les directives et le droit communautaire qui engagent les pays membres. Elle est ancrée dans le Traité de Rome et se déploie progressivement à partir des années 1970. La seconde qualifiée de *Soft Law* et développée à la fin des années 1990 regroupe les stratégies, recommandations et objectifs chiffrés non contraignants pour les États membres (Fagan et Rubery, 2018)[16]. Ces deux approches cohabitent mais ne sont pas toujours articulées de façon cohérente. L'égalité salariale fait l'objet d'une attention particulière de la part du droit communautaire, notamment du droit anti-discrimination, de même que la protection des travailleurs-euses à temps partiel, mais elle ne fait l'objet d'aucun objectif chiffré. Les recommandations en matière d'accueil des enfants et les orientations en matière de congés parentaux accompagnent la stratégie européenne pour accroître l'emploi des femmes. En revanche, les cibles de taux d'emploi ne prennent pas en compte le temps de travail, or le temps partiel reste un facteur explicatif majeur des inégalités de rémunération. Enfin, si les avancées ont été importantes, la crise économique des années 2008 a conduit à relayer au second plan l'objectif d'égalité professionnelle ou même celui de réduction de l'écart de taux d'emploi entre les sexes. Pour faire de l'égalité professionnelle non plus seulement une valeur fondatrice de l'Europe mais une réalité, l'UE devrait adopter une stratégie cohérente proposant davantage de contraintes, notamment s'agissant du temps partiel. Cette approche ne doit pas rester centrée sur l'offre, *via* le développement des politiques d'articulation vie familiale-vie professionnelle notamment, mais elle doit également se pencher sur la demande, en questionnant le fonctionnement des institutions du marché du travail (négociations syndicales, grilles de salaire, type d'emplois proposés, contrat de travail, salaire minimum, etc.) et leurs effets sur les inégalités professionnelles (Forth et Metcalf, 2005).

16. https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/soft-law

Références

Afsa C. et S. Buffeteau, 2006, « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir? », *Économie et Statistique*, n° 398-399, pp. 85-8.

Akgunduz Y. E. et J. Plantenga, 2013, « Labour Market Effects of Parental Leave in Europe », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 37, n° 4, pp. 845-862. http://doi.org/10.1093/cje/bes052

Akgunduz Y. E. et J. Plantenga, 2015, « Childcare Prices and Maternal Employment: A Meta-Analysis », *Discussion Paper Series, Utrecht University, School of Economics*, n° 15-14.

Albrecht J., A. Björklund et S. Vroman, 2003, « Is There a Glass Ceiling in Sweden? », *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n° 1, pp. 145-177.

Bettio F., P. Janneke et M. Smith, 2013, *Gender and the European Labour Market*, New York, Routledge.

Bettio F., J. Plantenga et M. Smith, 2013, *Gender and the European Labour Market*, New York, Routledge.

Brilli Y., D. Del Boca et C. D. Pronzato, 2016, « Does Child Care Availability Play a Role in Maternal Employment and Children's Development? Evidence from Italy », *Review of Economics of the Household*, 14(1), pp. 27-51.

Bruning G. et J. Plantenga, 1999, « Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight Europena Countries », *Journal of European Social Policy*, vol. 9, n° 3, pp. 195-209.

Bünning M. et M. Pollmann-Schult, 2016, « Family Policies and Fathers' Working Hours: Cross-National Differences in the Paternal Labour Supply », *Work, Employment and Society*, vol. 30, n° 2, pp. 256-274.

Datta Gupta N., N. Smith et M. Verner, 2008, « Perspective Article: The Impact of Nordic Countries' Family Friendly Policies on Employment, Wages, and Children », *Review of Economics of the Household*, vol. 6, n° 1, pp. 65-89.

Ellina C. A., 2003, *Promoting Women's Rights: The Politics of Gender in the European Union*, New York, Routledge.

Eydoux A., A. Math et H. Périvier, 2014, « European Labour Markets in Times of Crisis: A Gender Perspective », *Revue de l'OFCE*, n° 133, avril.

Fagan C. et J. Rubery, 2018, « Advancing Gender Equality Through European Employment Policy: The Impact of the UK's EU Membership and the Risks of Brexit », *Social Policy and Society*, vol. 17, n° 2, pp. 297-317.

Forth J. et H. Metcalf, 2005, « Comment on How to Close the Gender Pay Gap in Europe by Jill Rubery, Damian Grimshaw and Hugo Figueiredo », *Industrial Relations Journal*, vol. 36, n° 3, pp. 214-216.

Guillot O., 2004, « Choix d 'activité des mères vivant en couple et recours aux services de garde d'enfants », *Economie & Prévision*, n° 162.

Haas L., 2003, « Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union », *Review of Policy Research*, vol. 20, n° 1, pp. 89-114.

Haataja A., 2009, « Fathers' Use of Paternity and Parental Leave in the Nordic Countries », *Online Working Paper*.

Karamessini M. et J. Rubery (eds), 2013, *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, in M. Karamessini et J. Rubery (eds.), Routledge.

Lewis J., 2006, « Work/Family Reconciliation, Equal Opportunities and Social Policies: The Interpretation of Policy Trajectories at the EU Level and the Meaning of Gender Equality », *Journal of European Public Policy*, vol. 13, n° 3, pp. 420-437.

Marc C., 2004, « L'influence des conditions d'emploi sur le recours à l'APE : une analyse économique du comportement d'activité des femmes », *Recherches et Prévisions*, n° 75, pp. 21-38.

Maurin E. et D. Roy, 2008, *L'effet de l'obtention d'une place en crèche sur le retour à l'emploi des mères et leur perception du développement de leurs enfants,* CEPREMAP, Docweb *n°* 0807.

Milewski F., 2013, « Le travail à temps partiel », *OFCE Les Notes*, n° 38, 12 p.

Périvier H., 2018, « Recession, Austerity and Gender: A Comparison of Eight European labour markets », *International Labour Review*, vol. 157, n° 1, pp. 1-37.

Plantenga J. et C. Remery, 2009, « The Provision of Child-Care Services: A Comparative Review of Thirty European Countries », *European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues (EGGE)*.

Rossilli M., 1997, « The European Community's Policy on the Equality of Women. From the Treaty of Roma to the Present », *The European Journal of Women's Studies*, vol. 4, n° 1, pp. 63-82.

Smith M. et P. Villa, 2010, « The Ever-Declining Role of Gender Equality in the European Employment Strategy », *Industrial Relations Journal*, vol. 4, n° 6, pp. 526-543.

Stratigaki M., 2004, « The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of 'Reconciliation of Work and Family' », *Social Politics*, vol. 1, n° 1, pp. 30-56.

Vuri D., 2016, « Do Childcare Policies Increase Maternal Employment », *IZA World of Labor*, mars, pp. 1-10.

ANNEXE

Encadré méthodologique

Les données

Enquête sur les forces de travail européennes (*Labour Force Survey*).

Ces enquêtes collectent des informations détaillées et harmonisées entre pays de l'Union européenne sur la situation vis-à-vis de l'emploi et le nombre d'heures travaillées par les individus. L'emploi et la participation sont définis en suivant la notion du BIT. Le nombre d'heures se réfère au nombre d'heures habituellement travaillées et déclarées par les enquêtés.

Taux d'emploi en équivalent temps plein

Nous calculons à partir des *Enquêtes sur les forces de travail européennes (Labour Force Survey)* des taux d'emplois en équivalent temps plein. Pour cela, chaque emploi est pondéré par le nombre d'heures travaillées. Suivant la correspondance proposée par Afsa et Buffeteau (2006), un emploi à temps plein est défini comme un emploi dont le nombre d'heures travaillées est supérieur ou égal à 35. Si le nombre d'heures est compris entre 25 et 34, nous assignons un poids de 75 % d'un emploi à temps plein, un poids de 50 % si le nombre d'heures est compris entre 15 et 24, et un poids de 25 % si le nombre d'heures est inférieur à 14 heures de travail.

Taux d'emploi en équivalent temps plein par cohorte

Nous isolons les différences de taux d'emploi entre cohortes en les séparant des effets liés à l'âge et à l'année d'observation en utilisant la décomposition proposée par Afsa et Buffeteau (2006). Nous supposons que le taux d'emploi en équivalent temps plein pour chaque individu i appartenant à la cohorte C observé l'année t à l'âge a peut s'écrire :

$$EQT_{iact} = \gamma_c + \gamma_a + \gamma_t + u_{iact}$$

où u_{iact} est un terme d'erreur et les paramètres γ_c, γ_a, et γ_t sont des paramètres spécifiques à chaque cohorte, groupe d'âge et année d'estimation, qui capturent l'effet moyen de ces dimensions sur les taux d'emplois. À partir des estimations du modèle précédent sur un échantillon comprenant plusieurs années, le taux d'emploi $EQTP$ estimé $\hat{T}_c$ pour la cohorte C est ensuite obtenu en prenant :

$$\hat{T}_c + \hat{\gamma}_c + \gamma_t$$

où $\hat{\gamma}_c$ est l'effet de cohorte estimé tandis que

$$\gamma_a = \sum_a \hat{\gamma}_a \text{ et } \gamma_t = \sum_t \hat{\gamma}_t$$

sont la moyenne des effets d'âge et d'années estimées sur l'échantillon. Nous estimons ce modèle à partir des *Enquêtes sur les forces de travail européennes (Labour Force Survey)* 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2005 et 2010. Les cohortes sont définies à partir de 7 cohortes par leur année de naissance par intervalle de 5 ans (1945-49,1950-54, 1955-1959, 1960-1964, 1965-69, 1970-74, 1975-79) et 6 groupes d'âge, qui sont également définis par intervalles de 5 ans (25-29, 30-34, 35-40, 41-44, 45-50, 51-55).