

### Contexte politique

L'égalité d'accès aux ressources économiques ne concerne pas simplement l'indépendance économique des femmes, mais est depuis longtemps reconnue comme une condition préalable à la croissance économique, à la prospérité et à la compétitivité. Une participation accrue des femmes au marché du travail est essentielle pour le produit intérieur brut (PIB) ainsi que la croissance économique et est, plus généralement, nécessaire à l'exploitation complète par l'UE des talents et des ressources humaines disponibles.

#### La stratégie Europe 2020

- Met en évidence «l'économie à haut niveau d'emploi» et son objectif principal d'«atteindre un taux d'emploi de 75 % pour les femmes et les hommes de 20 à 64 ans».
- Pour atteindre cet objectif, une initiative phare baptisée «Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois» (2010) a été lancée et propose une série d'actions destinées à stimuler une croissance inclusive, soutenue par des mesures dont certaines ciblent spécifiquement les femmes.
- Les États membres doivent tenir compte des recommandations par pays adoptées chaque année par la Commission européenne dans leurs politiques économiques, sociales et de l'emploi.

#### La directive 2010/18/UE sur le congé parental

- Les changements introduits en 2010 concernent l'allongement du congé et des mesures pour les parents adoptifs et les parents d'enfants en situation de handicap.
- La directive incite les pères à prendre un congé parental.

#### La directive 2010/41/UE concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante

- Abroge la directive 86/613/CEE, qui était la première à prévoir une allocation de maternité pour les travailleuses indépendantes et leur conjoint(e) ou partenaire de vie.

- Étend la couverture à l'ensemble des travailleurs et travailleuses indépendant(e)s et à leur partenaire, introduit d'autres mesures afin de prévenir la discrimination et le harcèlement des travailleurs et travailleuses indépendant(e)s et applique le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

### Objectifs stratégiques du programme d'action de Pékin et indicateurs de l'UE

- F.1.** Promouvoir les droits économiques et l'indépendance économique des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques.
- F.2.** Faciliter l'égalité d'accès des femmes aux ressources, à l'emploi, aux marchés et aux échanges commerciaux.
- F.3.** Fournir aux femmes, notamment celles à faible revenu, des services professionnels et des moyens de formation, et leur ouvrir l'accès aux marchés, à l'information et à la technologie.
- F.4.** Renforcer la capacité économique et les réseaux commerciaux des femmes.
- F.5.** Éliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi.
- F.6.** Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles.

«Les femmes et l'économie» est l'un des domaines de pointe du programme d'action de Pékin. En 2008 et 2011, le Conseil s'est concentré sur les questions de conciliation des responsabilités familiales et professionnelles et sur les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes en 2010. La présidence grecque s'est fixé pour objectif en 2014 d'examiner la mise en œuvre du premier objectif stratégique relatif à la promotion des droits et de l'indépendance économiques des femmes et a défini trois indicateurs supplémentaires.

La base de données «Les femmes et les hommes dans l'UE — Faits et chiffres», développée par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, fournit les données et informations les plus récentes et peut être consultée à l'adresse:

<http://eige.europa.eu/gender-statistics/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>



## Conclusions tirées des données de l'UE

### L'emploi des femmes n'a toujours pas atteint l'objectif fixé par la stratégie Europe 2020

À long terme, le taux d'emploi des femmes dans l'UE a légèrement progressé et atteignait, en 2012, le taux global de 59 %. Même ainsi, l'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes dans tous les États membres. Avant la crise économique, le rétrécissement de l'écart femmes/hommes en matière d'emploi se reflétait dans la tendance haussière de l'emploi des femmes, tandis que depuis 2007, il se reflète par la tendance à la baisse de l'emploi des hommes. La crise a essentiellement frappé les secteurs d'emploi dominés par les hommes.

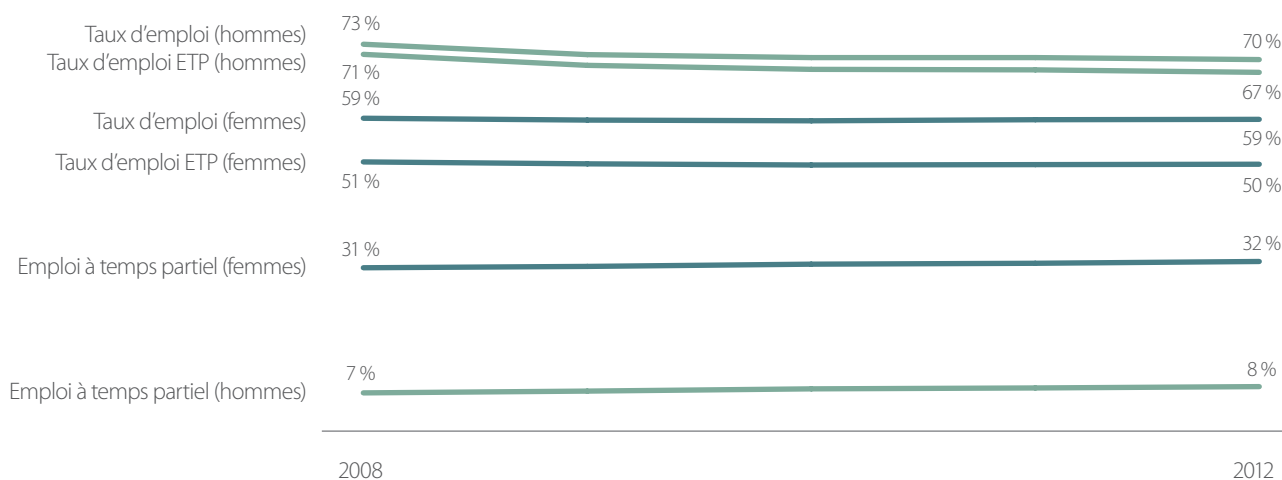
Une comparaison des taux d'emploi et des taux d'emploi en ETP est intéressante dans le cadre de l'objectif de 75 % d'emploi fixé par la stratégie Europe 2020. Les différences sont plus réduites pour les hommes que pour les femmes, étant donné que le travail à temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes.

### Les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel

L'emploi à temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, en 2012, la proportion de femmes travaillant à temps partiel (32 %) était au moins quatre fois supérieure à celle des hommes (8 %) dans l'UE. Le travail à temps partiel prévaut particulièrement aux Pays-Bas, où près de trois quarts des femmes salariées travaillent à temps partiel. Dans quatre autres États membres, les femmes représentent à peu près 80 % des travailleurs et travailleuses à temps partiel. Moins d'une femme salariée sur dix travaillait à temps partiel dans six États membres. Le travail à temps partiel a des effets à long terme sur la rémunération et les perspectives, y compris des retraites inférieures et un risque accru de pauvreté.

La situation générale défavorable des femmes sur le marché du travail rend les mères plus susceptibles de travailler à temps partiel et d'assumer les responsabilités de garde d'enfants que les pères; en outre, à moins que les pères ne jouent un rôle plus actif dans le partage des responsabilités de soins des enfants et d'autres personnes à charge, les déséquilibres entre les femmes et les hommes continueront à alimenter les inégalités en termes de rémunération.

#### TAUX D'EMPLOI DES ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN ET DES EFFECTIFS DANS L'EU-28 POUR LES FEMMES ET LES HOMMES DE 15 À 64 ANS (2008 ET 2012)



Source: Eurostat, EU-LFS.

### Les objectifs de Barcelone pour les services d'accueil formels des enfants ne sont pas atteints dans de nombreux États membres

L'effet de l'offre de services d'accueil des enfants sur l'emploi des femmes est complexe et la question de savoir dans quelle mesure les modalités existantes de prise en charge des enfants sont conçues pour favoriser l'emploi des deux parents n'appelle pas encore une réponse claire. Le sommet de Barcelone de 2002 a fixé des objectifs en vertu desquels les systèmes d'accueil des enfants devaient couvrir 33 % des enfants de moins de 3 ans (objectif atteint par neuf États membres en 2012) et 90 % des enfants entre 3 ans et l'âge de début de la scolarité obligatoire (objectif atteint par onze États membres en

2012). Parmi ceux-ci, six États membres ont atteint les deux objectifs.

### Les pères prennent plus souvent un congé parental, mais les degrés varient selon les États membres

Les législations relatives au congé parental peuvent aider les parents de deux manières: en offrant un congé tout en protégeant l'emploi et en apportant un soutien financier pendant la durée de ce congé. Les données de 2010 sur la proportion d'hommes salariés ayant pris un congé parental (pour des enfants de moins de 8 ans) sont disponibles pour 17 États membres. Les chiffres vont de 0,5 % (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) à 11 % en Suède. Les femmes représentaient près de 94 % des personnes ayant effectivement pris un congé parental en 2010.

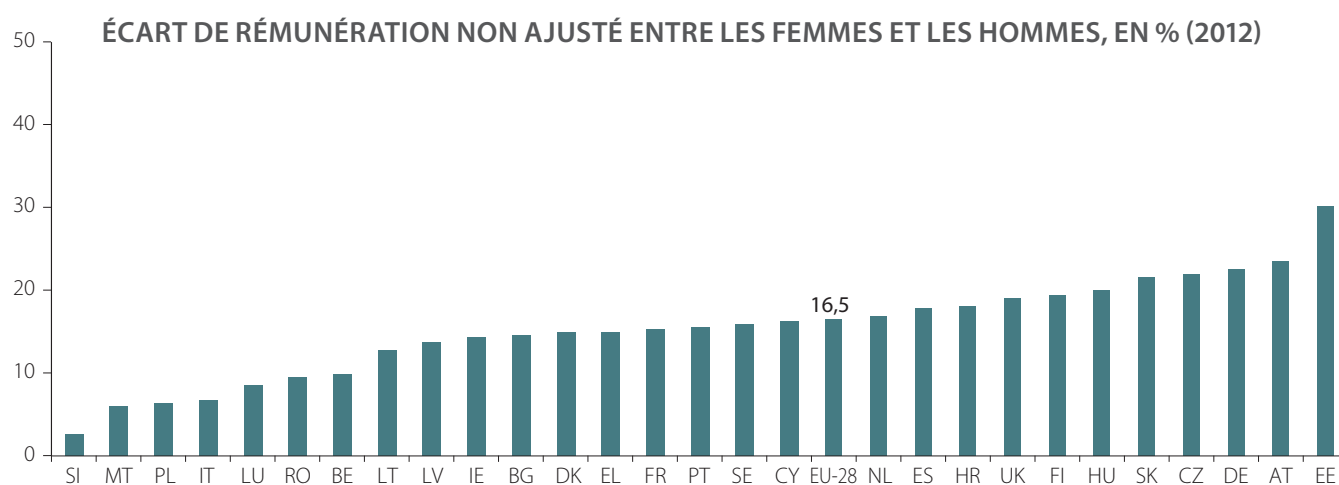


## Les inégalités et la ségrégation sur le marché du travail perpétuent les écarts entre les femmes et les hommes en termes de rémunération et d'emploi

La ségrégation tant verticale qu'horizontale entre les femmes et les hommes est évidente dans le secteur de l'emploi et par profession ou fonction. La répartition inégale du travail à temps partiel entre les femmes et les hommes est un élément clé dans certains États membres, qui est lié à la propension des femmes à combiner une vie professionnelle avec des responsabilités familiales. Les compétences des femmes et des hommes peuvent donc être perçues différemment et considérées de façon inégale. En 2012, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE était de 16,5 % et, par rapport aux chiffres de 2007, il s'est amenuisé dans la plupart des États membres.

## Les pourcentages et les caractéristiques du travail indépendant varient selon le sexe

Le travail indépendant a été considéré comme une option d'emploi susceptible de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, dans la mesure où il peut offrir une plus grande flexibilité et davantage de possibilités de travailler chez soi et de réduire les coûts de garde des enfants. Il pourrait dès lors paraître surprenant que, par rapport aux hommes, moins de femmes créent leur propre entreprise dans l'UE. Au cours de la période 2008-2012, la proportion de femmes ayant un statut de travailleuse indépendante par rapport à l'emploi total n'était que de 10 %, contre 18 % pour les hommes.



Source: Eurostat, SES.

## Résultats du travail de l'EIGE sur les bonnes pratiques

### Going for Growth — Irlande

*Going for Growth* apporte un soutien structuré entre pair(e)s aux femmes entrepreneurs désireuses de développer leur entreprise, ainsi qu'un tutorat et des conseils d'entrepreneurs de pointe possédant une solide expérience professionnelle. Financée par le Fonds social européen (FSE), le ministère irlandais de la justice et de l'égalité et Enterprise Ireland, cette initiative est mise en œuvre en Irlande depuis 2008. Six cycles ont eu lieu jusqu'à présent et 400 femmes entrepreneurs y ont participé. Au cours des six mois qu'a duré le dernier cycle (6<sup>e</sup> cycle), 71 % des participantes ont augmenté leurs ventes de 15 % en moyenne, l'emploi a progressé globalement de 13 % et le nombre d'exportatrices dans le groupe s'est accru de 22 %. Au total, 88 nouveaux (nouvelles) salarié(e)s ont été embauché(e)s, 10 nouveaux (nouvelles) stagiaires ont été engagé(e)s et plus de 650 emplois existants ont été consolidés. Les 58 participantes réalisaient un chiffre d'affaires cumulé d'au moins 50 millions d'euros à la fin du cycle.

### Certification en audit familial à Trente — Italie

La certification en audit familial a été mise en place en 2008 par la province italienne de Trente, au travers de son agence pour les politiques en faveur de la famille, des naissances et de la jeunesse. Le projet régional a débuté en 2012. L'audit familial repose sur une méthodologie bien conçue. Après avoir procédé à un audit, chaque organisation élabore un plan triennal d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, qui énumère les actions que l'organisation doit entreprendre dans six domaines (organisation du travail, culture de l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, communication, avantages sociaux et services, quartier familial, nouvelles technologies). Sa mise en œuvre est surveillée par un(e) évaluateur (évaluatrice) externe. À ce jour, 111 organisations ont pris part à l'audit familial (44 dans le secteur public et 67 dans le secteur privé) et 88 ont reçu le certificat d'audit familial, qui a profité à 35 000 travailleurs et travailleuses. Cette situation a donné naissance à un réseau de parties prenantes (syndicats, employeurs, organisations familiales et sociales, centres de recherche, etc.) dont le but est de sensibiliser le public. Les organisations certifiées sont citées sur le site internet de l'audit familial. Les deux avantages les plus marquants sont le bien-être et la productivité accrus des salarié(e)s.



## PROGRÈS ET OBSTACLES DANS LE DOMAINE F: LES FEMMES ET L'ÉCONOMIE

| PROGRÈS   | OBSTACLES  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'écart femmes/hommes en matière d'emploi s'est réduit dans l'UE.</li> <li>• Les taux d'activité économique des femmes ont augmenté en dépit de la crise économique mondiale.</li> <li>• L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit dans la plupart des États membres entre 2007 et 2012.</li> <li>• L'offre de services d'accueil pour les enfants a augmenté d'année en année dans tous les États membres.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les inégalités et la ségrégation entre les femmes et les hommes persistent sur le marché du travail.</li> <li>• Dans l'UE, les femmes doivent toujours faire face à un écart de rémunération par rapport aux hommes sur le marché du travail, ce qui a un effet direct sur leur salaire net et un effet à long terme sur leurs prestations sociales et leur retraite.</li> <li>• Les femmes sont surreprésentées dans le travail à temps partiel, sont victimes d'une ségrégation horizontale entre les sexes, sont plus exposées au risque de pauvreté, et ont des perspectives de carrière limitées.</li> </ul> |

### La voie à suivre pour l'UE

- Il reste impératif de garantir la participation égale des femmes et des hommes au marché du travail et d'éliminer la ségrégation femmes/hommes horizontale et verticale entre les professions. Une priorité essentielle doit être de permettre à davantage de femmes d'accéder à un travail à temps plein.
- De façon générale, les femmes moins qualifiées ont besoin d'aide pour améliorer leur situation sur le marché du travail. L'écart femmes/hommes en termes d'emploi est plus grand pour les personnes peu ou pas qualifiées. Des mesures politiques qui ciblent spécifiquement les groupes de femmes défavorisées et celles qui cumulent les désavantages contribueraient à améliorer leur niveau de qualifications.
- La participation inégale des femmes au marché du travail, due en grande partie à la surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel et à un niveau moindre d'activité, menace la réalisation de l'objectif fixé par la stratégie Europe 2020 en matière d'emploi. Il est donc capital de garantir une participation égale des femmes et des hommes au marché du travail.
- L'engagement de réaliser les objectifs de Barcelone en matière de services d'accueil des enfants doit être renforcé, étant donné qu'il est étroitement lié aux objectifs d'égalité de genre.
- Il est indispensable de promouvoir des politiques favorables à la famille et la mise en œuvre de réformes aptes à lutter contre la répartition inégale des tâches domestiques et de soin entre les femmes et les hommes.
- Des stratégies favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale doivent être encouragées, notamment parce que les conditions économiques font peser une pression croissante sur les travailleurs et travailleuses. En l'absence de nouvelles initiatives en faveur d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, il est peu probable que les hommes choisiront de modifier la répartition des responsabilités familiales au sein du foyer.
- Le travail en cours pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes doit être poursuivi.
- Des données de meilleure qualité sur les salaires rendraient les différences plus visibles et contribueraient à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent se mettre d'accord sur un salaire minimal afin d'atténuer l'impact sur les femmes, dans la mesure où elles sont surreprésentées dans les emplois peu rémunérés.

### Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) est le centre de connaissances de l'UE sur l'égalité de genre. L'EIGE soutient les responsables politiques et toutes les institutions compétentes dans leurs efforts pour que l'égalité entre les femmes et les hommes soit une réalité pour toutes et tous, en Europe mais aussi au-delà, en leur apportant également une expertise spécifique et des données comparables et fiables sur l'égalité de genre en Europe.

Pour en savoir plus: <http://eige.europa.eu>

Le centre de documentation et de ressources (RDC) de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes est un outil pratique et innovant conçu pour aider à localiser les ressources clés sur l'égalité de genre, faciliter l'échange de connaissances entre les parties intéressées par les politiques et pratiques relatives à l'égalité de genre et offrir un espace de discussion et de débat en ligne.

Pour en savoir plus: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



#### Contact:

Institut européen pour l'égalité  
entre les hommes et les femmes  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITUANIE  
Tél. +370 5215-7444/7400

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)

[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)

[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)

<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-565-7  
doi:10.2839/26160  
MH-04-15-022-FR-N