

Égalité de genre et indépendance économique: travail à temps partiel et emploi indépendant

Bilan de la mise en œuvre du programme d'action
de Pékin dans les États membres de l'UE

Principaux résultats



L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) est un organisme autonome de l'Union européenne, créé pour favoriser et renforcer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de l'UE et les politiques nationales qui en résultent et par la lutte contre la discrimination fondée sur le genre, ainsi que pour sensibiliser les citoyens de l'UE à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site de l'EIGE (<http://www.eige.europa.eu>).

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Gedimino pr. 16

LT-01103 Vilnius

LITUANIE

Tél. +370 52157444

Courriel: eige.sec@eige.europa.eu

<http://www.eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>





Égalité de genre et indépendance économique: travail à temps partiel et emploi indépendant

Bilan de la mise en œuvre
du programme d'action
de Pékin dans les États
membres de l'UE

Principaux
résultats



La présente publication a été rédigée par l'équipe de recherche de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE): Ilze Burkevica, D' Anne-Laure Humbert, Nicole Oetke, Merle Paats et D' Jolanta Reingardé. Elle se fonde sur une étude commandée par l'EIGE et réalisée par l'Institut de recherche sociale (IRS), en collaboration avec le Centre de recherche économique sur le travail et l'industrie (CRELI) de l'université de Milan. Les recherches ont été coordonnées par Jolanta Reingardé et Maurizio Mosca (EIGE), ainsi que Flavia Pesce (IRS), Manuela Samek Lodovici (IRS) et Claudio Lucifora (CRELI).

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

Un numéro unique gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le site Europa (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2015

Version imprimée ISBN 978-92-9218-494-0 doi:10.2839/77701 MH-02-14-669-FR-C

© Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2015

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Avant-propos

Garantir un accès équitable aux ressources économiques ne permet pas seulement d'assurer une indépendance économique égale aux femmes et aux hommes. Un tel accès est également reconnu comme une condition préalable pour atteindre la croissance économique, la prospérité et la compétitivité. La participation des femmes au marché du travail est donc essentielle pour encourager la croissance économique et promouvoir l'égalité de genre.

La présente publication résume le rapport *Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment (Égalité de genre et indépendance économique: travail à temps partiel et emploi indépendant)*, préparé par l'EIGE pour soutenir la présidence grecque du Conseil de l'UE (premier semestre de 2014). À ce titre, elle fait partie de l'actuel bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans l'UE. Le rapport a analysé le domaine F («Les femmes et l'économie»), et a proposé de nouveaux indicateurs pour l'objectif stratégique F1, consacré aux droits et à l'indépendance économiques des femmes. Ces indicateurs ont été approuvés par le Conseil en juin 2014.

Cette publication étudie les perspectives et les défis du travail à temps partiel et de l'emploi indépendant pour les femmes et les hommes. Bien que ces deux formes d'emploi puissent faciliter considérablement la participation au marché du travail, et permettre de concilier

toute une variété d'exigences et d'intérêts dans la vie, la participation et l'accès des femmes et des hommes à ces deux formes d'emploi sont largement déterminés par le genre, avec d'importants effets négatifs, en particulier pour les femmes.

Dans l'ensemble, le rapport observe l'existence de fortes disparités fondées sur le genre sur le marché du travail, qui indiquent la nécessité d'opérer des changements pour combattre les obstacles structurels affrontés par les femmes lors de l'accès ou la participation au marché du travail.

Au nom de l'Institut, je souhaite exprimer ma gratitude aux institutions et aux experts qui ont contribué à cette publication, et notamment à la présidence grecque du Conseil de l'UE, à la direction générale de la justice et des consommateurs de la Commission européenne et à son groupe à haut niveau sur l'intégration de la dimension de genre, et au personnel de l'EIGE. Nous espérons que les conclusions et les recommandations de la présente étude ouvriront la voie à de plus vastes débats sur l'importance de l'indépendance économique des femmes, et contribueront à faire de l'égalité de genre une réalité au sein de l'Union européenne.

Virginija Langbakk

Directrice

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



Table des matières

Avant-propos.....	5
Introduction	7
Indépendance économique: la ségrégation fondée sur le genre sur le marché du travail	8
Nouveaux indicateurs de l'UE: examen de l'indépendance économique sous l'angle du travail à temps partiel et de l'emploi indépendant.....	12
Indicateur 18: taux d'emploi en équivalent temps plein (ETP)	12
Indicateur 19: emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total.....	13
Indicateur 20: emploi indépendant en pourcentage de l'emploi total	16
Bonnes pratiques.....	19
Conclusions.....	21
Recommandations	23
Références	24
Notes.....	25

Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union européenne (UE) et joue un rôle vital dans la croissance économique, la prospérité et la compétitivité. La stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 de la Commission européenne souligne la contribution de l'égalité de genre à la croissance économique, au développement durable et au bien-être personnel, et définit l'indépendance économique égale des femmes et des hommes comme un domaine prioritaire.

Au niveau des Nations unies, la quatrième conférence mondiale sur les femmes, organisée à Pékin en 1995, a vu le lancement d'une stratégie mondiale révolutionnaire en faveur de l'égalité de genre et du renforcement du pouvoir des femmes: **la déclaration de Pékin et le programme d'action pour l'égalité, le développement et la paix (BPfA)**. Elle affirme le principe fondamental selon lequel les droits des femmes et des filles représentent une part inaliénable, intégrante et indivisible des droits de l'homme universels. En décembre 1995, le Conseil européen a reconnu l'engagement de l'UE et a demandé que les progrès accomplis dans les domaines traités par le BPfA fassent l'objet d'un suivi annuel. La responsabilité des processus de suivi incombe aux présidences respectives du Conseil de l'UE, et elle est soutenue par l'EIGE depuis 2011.

La présidence grecque du Conseil de l'UE a choisi d'analyser le **domaine critique F, «Les femmes et l'économie»**, du programme d'action de Pékin, et de se concentrer sur le premier des six objectifs stratégiques relatifs à la **promotion des droits et de l'indépendance économiques des femmes (F1)**, qui inclut l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques.

La présente publication résume les principales conclusions du rapport de l'EIGE **Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment (Égalité de genre et indépendance économique: travail à temps partiel et emploi indépendant)** (1). Elle évalue les perspectives et les défis liés au travail à temps partiel et à l'emploi indépendant, ainsi que leurs effets potentiels sur l'indépendance économique et l'égalité de genre. Elle fournit de plus un ensemble de trois nouveaux indicateurs et neuf sous-indicateurs sur l'emploi en équivalent temps plein, le travail à temps partiel et l'emploi indépendant. Cette analyse se fonde sur les données quantitatives obtenues de sources de l'Union européenne et couvre la période 2008-2012.



Indépendance économique: la ségrégation fondée sur le genre sur le marché du travail

L'indépendance économique égale est vitale pour l'égalité de genre, ainsi que pour la croissance économique et la prospérité. Il est généralement possible de garantir l'indépendance en offrant un accès égal aux ressources et perspectives économiques critiques, un contrôle équitable de ces ressources et perspectives, et un accès égal à l'emploi.

Les études montrent une forte corrélation positive entre la croissance économique et l'égalité de genre (Duflo, 2012, Loko et Diouf, 2009). De manière logique, l'indice d'égalité de genre de l'EIGE montre une relation positive entre l'égalité de genre et le produit intérieur brut (PIB) dans les États membres de l'UE en 2010 (EIGE, 2013). De plus, la capacité des femmes à développer leur plein potentiel sur le marché du travail s'est accompagnée de gains macroéconomiques significatifs (FMI, 2013). Inversement, la perte de PIB par habitant due à l'écart salarial entre femmes et hommes a été estimée à 27 %, un pourcentage élevé, dans certaines parties de l'UE (Cuberes et Teignier, 2012). Ainsi, la participation accrue des femmes au marché du travail peut entraîner une hausse considérable du PIB (2). De plus, cette participation accrue peut réduire la pauvreté parmi les femmes et élargir l'assiette de l'impôt, en particulier si l'écart salarial est combattu de manière efficace (3).

Égalité de genre et indépendance économique égale dans la législation de l'UE

L'indépendance économique égale et l'égalité de genre sont des principes fondamentaux de la

politique de l'UE, depuis l'introduction du principe d'égalité des salaires dans le traité de Rome (1957). Depuis lors, l'approche européenne de l'indépendance économique et de l'égalité de genre sur le marché du travail s'est développée de manière significative, à la fois dans la législation contraignante et non contraignante (4).

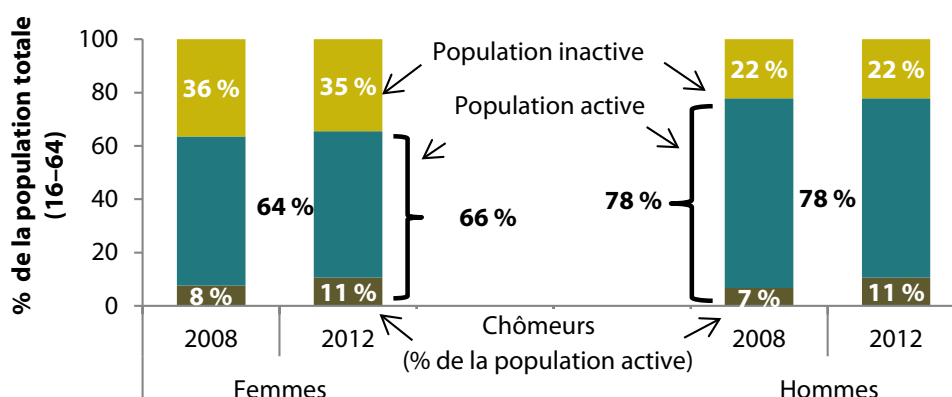
La stratégie européenne pour l'emploi (SEE) de 1997 a constitué une évolution politique importante, car elle s'appuyait sur une sensibilisation accrue à la contribution économique potentielle des femmes et aux effets néfastes de l'inégalité fondée sur le genre sur les emplois et la croissance (Villa et Smith, 2009). L'introduction, en 2010, de la **stratégie Europe 2020**, qui vise à atteindre une croissance économique plus intelligente, plus durable et plus inclusive, a marqué un autre tournant important de l'évolution de la politique européenne de l'emploi. Contrairement à la SEE de 1997, Europe 2020 accorde une place relativement limitée à la question du genre, tout en **fixant comme grand objectif un taux d'emploi de 75 % pour la population âgée de 20 à 64 ans**, qui peut être difficile à atteindre si la participation des femmes et des hommes au marché du travail ou l'impact des normes et attitudes genrées ne sont pas spécifiquement pris en compte.

Outre la **stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Commission européenne (2010-2015)**, qui reconnaît l'indépendance économique égale comme «indispensable aux femmes comme aux hommes pour qu'ils mènent leur vie comme ils l'entendent et opèrent de véritables choix» (5), l'UE a adopté plusieurs directives relatives à

l'indépendance économique égale. Les femmes étant généralement défavorisées sur le plan financier et exposées à des risques accrus d'exclusion sociale, l'élimination de l'écart salarial entre femmes et hommes est depuis longtemps une priorité de l'UE dans divers domaines politiques. Le principe de l'égalité des salaires a été introduit par le traité de Rome de 1957. La directive 2006/54/CE (refonte) a développé ce thème et introduit le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail. D'autres directives portent sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés (directive 1992/85/CE) et la sécurité

des mères salariées (directive 2010/18/UE). Face à l'engagement croissant des femmes et des hommes dans des formes d'emploi non traditionnelles (travail à temps partiel, par exemple), l'UE a adopté la législation sur l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel et à durée déterminée (directive 1997/81/CE et directive 1999/70/CE). La directive 2010/41/UE a étendu ce principe aux travailleurs indépendants et entend améliorer la protection des femmes exerçant une activité indépendante et de leurs conjoints aidants ou partenaires de vie, en introduisant, par exemple, le congé et les allocations de maternité de 14 semaines au moins ⁽⁶⁾.

Figure 1: Taux d'activité des femmes et des hommes âgés de 15 à 64 ans dans l'EU-28, en 2008 et en 2012



Source: Eurostat, enquête de l'UE sur les forces de travail, EFT-UE (lfsa_ipga, lfsa_argan, lfsa_ergan, lfsa_urgan), données extraites le 3 décembre 2013.

Note: La population économiquement active (main-d'œuvre) comprend les personnes exerçant une activité et les chômeurs. Le taux d'activité représente le pourcentage de personnes actives dans la population totale de la même tranche d'âge, le taux d'emploi représente le pourcentage de personnes occupées dans la population totale de la même tranche d'âge, et le taux de chômage représente le pourcentage de chômeurs dans la population active.

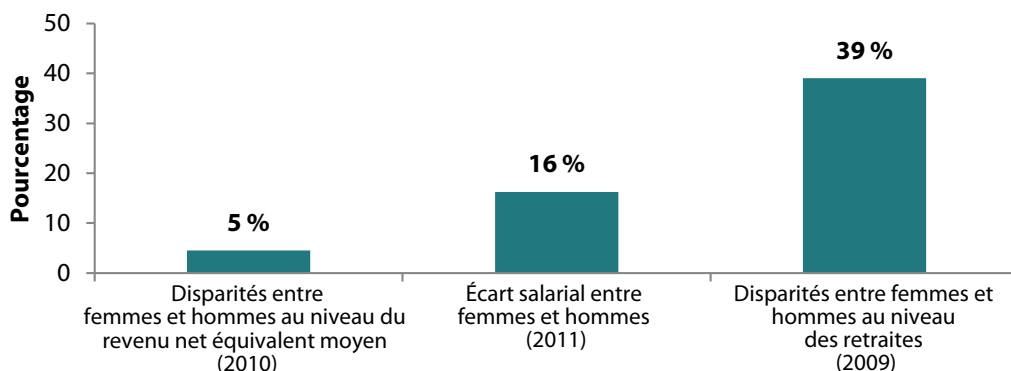
L'augmentation du taux d'activité des femmes ne se traduit pas par des taux d'emploi plus élevés (ces derniers sont restés relativement stables entre 2008 et 2012). Elle s'est accompagnée d'une convergence progressive des taux d'emploi des femmes et des hommes, liée en grande partie au déclin relatif du taux d'emploi des hommes (3 points de pourcentage), en raison des incidences de la crise économique.

Malgré la convergence des taux d'emploi, la ségrégation fondée sur le genre dans l'emploi demeure un phénomène omniprésent, avec la surreprésentation ou la sous-représentation des femmes et des hommes dans certains secteurs et professions. En 2012, les femmes ne constituaient que 9 % des travailleurs du secteur de la construction, contre plus de 66 % des personnes employées dans les

secteurs des arts, des loisirs et du spectacle. En ce qui concerne les professions, les femmes ne représentaient en 2012 que 11 % des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, 17 % des conducteurs d'installations et de machines ou des ouvriers d'assemblage, et 33 % des directeurs, cadres de direction et gérants. La ségrégation professionnelle fondée sur le genre est liée à divers facteurs: les différences de capital humain découlant de l'éducation et de la formation, les écarts dans les rôles domestiques et la répartition du travail non rémunéré, les barrières à l'entrée de certains secteurs et la

culture et les pratiques organisationnelles, ainsi que l'identité, les normes, les attitudes et les stéréotypes fondés sur le genre. En conséquence, les femmes et les hommes ont été affectés différemment par la crise. Alors que les femmes n'ont pas souffert d'une hausse du chômage durant la phase initiale de la crise, en raison de leur implication dans les secteurs public et non marchand, les politiques budgétaires récentes, plus restrictives, et les effets à retardement des réductions du budget public ont également entraîné des pertes d'emploi pour les femmes.

Figure 2: Disparités entre les femmes et les hommes au niveau des revenus, des rémunérations et des retraites



Sources: Eurostat, statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (SRCV-UE) (ilc_di03), enquête sur la structure des salaires (ESS) (earn_gr_gpgr2), données extraites le 13 janvier 2014; rapport de la Commission européenne *The Gender Gap in Pensions in the EU* [Disparités entre femmes et hommes au niveau des retraites], 2013.

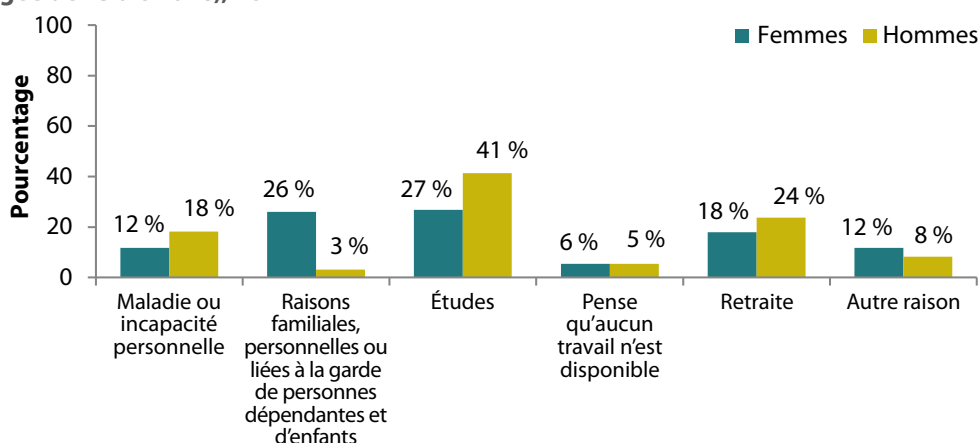
Note: Les disparités entre femmes et hommes au niveau du revenu net équivalent moyen représentent la différence entre le revenu des femmes et des hommes en tant que pourcentage du revenu des hommes. L'écart salarial entre femmes et hommes représente la différence entre le salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes salariés en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes salariés. Les disparités entre femmes et hommes en matière de retraites désignent la différence entre les retraites des femmes et des hommes, à l'exception des retraites équivalentes à zéro.

L'accès égal aux ressources économiques et financières est essentiel pour divers résultats économiques, dont la réduction de la pauvreté et l'inclusion sociale. En moyenne, les femmes de l'EU-28 gagnent 16 % de moins que les hommes. La ségrégation sectorielle et professionnelle, la surreprésentation des femmes dans le travail non rémunéré et le travail à temps partiel, ainsi que la discrimination fondée sur le genre, contribuent à l'écart salarial, qui s'accroît à l'âge de la retraite,

avec des disparités entre femmes et hommes en matière de retraites qui atteignaient 39 % en 2009.

De plus, en raison de la surreprésentation des femmes dans le travail non rémunéré, elles sont plus susceptibles que les hommes de citer les facteurs familiaux, personnels ou liés à la garde de personnes dépendantes et d'enfants comme étant leur principale raison de ne pas rechercher d'emploi (figure 3) ou de travailler à temps partiel (figure 8).

Figure 3: Principale raison de ne pas rechercher d'emploi dans l'EU-28 (population âgée de 15 à 64 ans), 2012

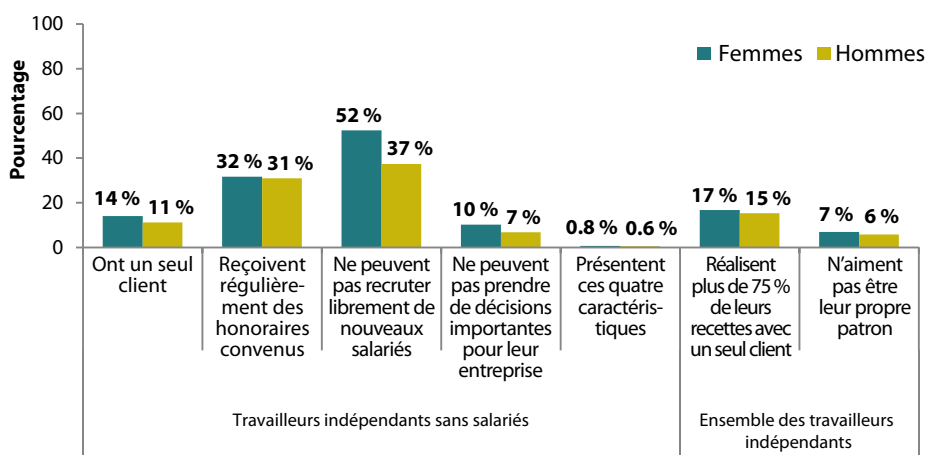


Source: Eurostat, EFT-UE (lfsa_igar), données extraites le 3 décembre 2013.

Si les femmes sont sous-représentées dans l'emploi indépendant, elles sont plus susceptibles d'exercer un «faux» emploi indépendant, associé à un risque de pauvreté accru et caractérisé par une dépendance envers un

seul client, l'existence de paiements réguliers et l'incapacité d'embaucher librement de nouveaux employés ou de prendre des décisions importantes pour l'entreprise (Eurofound, 2010b).

Figure 4: Pourcentage des femmes et des hommes qui risquent d'occuper un faux emploi indépendant dans l'EU-28, 2010



Source: Eurofound, EWCS 2010a.

Note: Les chiffres incluent les personnes qui ont répondu: oui à la question 6_1a (en général, mon entreprise a plus d'un client); oui à la question 6_1b (je reçois des honoraires convenus sur une base régulière, mensuelle par exemple); oui à la question 6_1c (si ma charge de travail l'exige, je peux recruter des salariés qui travailleront pour moi); oui à la question 6_1d (je prends les décisions les plus importantes concernant la gestion de mon entreprise); plus de 75 % à la question EF8 (quelle proportion de vos recettes provient de votre client le plus important?); non à la question EF12b (j'aime être mon propre patron).



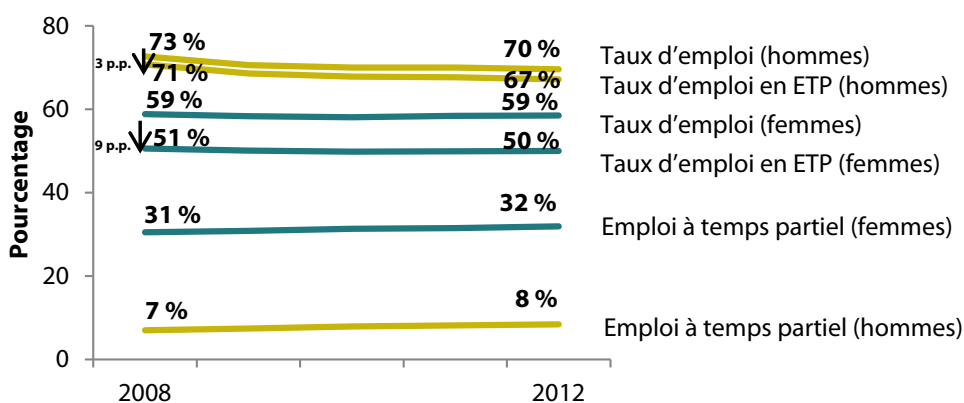
Nouveaux indicateurs de l'UE: examen de l'indépendance économique sous l'angle du travail à temps partiel et de l'emploi indépendant

Le rapport principal de l'EIGE propose un ensemble de trois indicateurs et de sous-indicateurs pour traiter l'objectif stratégique F1 du programme d'action de Pékin (BPfA) et effectuer la surveillance de l'emploi en équivalent temps plein, du travail à temps partiel et de l'emploi indépendant du point de vue de l'égalité de genre.

Indicateur 18: taux d'emploi en équivalent temps plein (ETP)

Les mesures traditionnelles de l'emploi se fondent généralement sur le nombre de travailleurs; elles ne reflètent donc pas l'hétérogénéité des heures de travail parmi les salariés et ont tendance à surestimer l'emploi des femmes. Le taux d'emploi en ETP tient compte de ce problème en mesurant le nombre d'heures travaillées, ce qui est particulièrement pertinent lorsqu'on étudie les disparités entre femmes et hommes.

Figure 5: Taux d'emploi en ETP et taux d'emploi fondé sur le nombre de travailleurs dans l'EU-28, population âgée de 15 à 64 ans, 2008 et 2012



Sources: Pour l'équivalent temps plein, calcul d'Eurostat à la demande de l'EIGE; pour le taux d'emploi et le taux d'emploi à temps partiel, Eurostat, EFT-UE (lfsa_ergan; lfsa_eppgacob), données extraites le 9 décembre 2013.

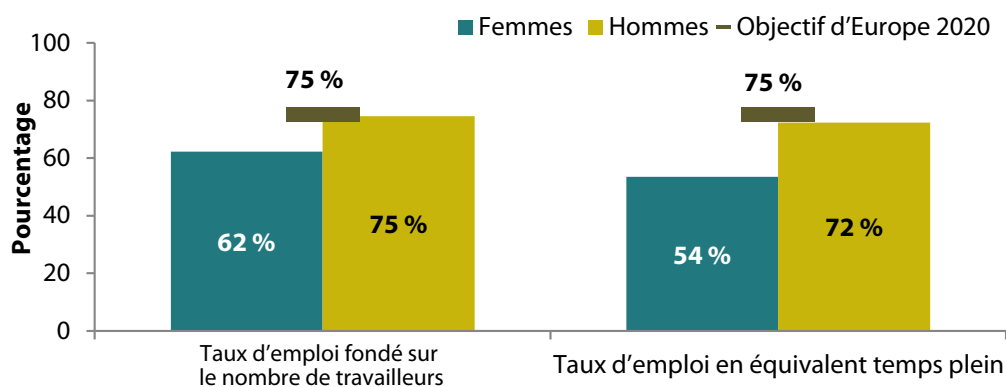
Note: Le taux d'emploi représente le pourcentage de personnes occupées dans la population totale d'un même groupe d'âge; le taux d'emploi en ETP est une unité permettant de mesurer le nombre de personnes occupées selon le nombre moyen d'heures travaillées: un travailleur à temps plein est comptabilisé comme une unité ETP, tandis qu'un travailleur à temps partiel est comptabilisé proportionnellement au nombre d'heures travaillées; le travail à temps partiel est calculé en tant que pourcentage de l'emploi total.

L'ETP est obtenu en comparant le nombre moyen d'heures travaillées de chaque travailleur au nombre moyen d'heures travaillées par un travailleur à temps plein (comptabilisé comme une unité ETP). Cette méthode prend donc en compte l'incidence plus élevée du travail à temps partiel chez les femmes.

Comme l'illustre la figure 6, les mesures fondées sur le nombre de travailleurs ne surestiment pas

seulement la participation des femmes au marché du travail, mais aussi la participation au marché du travail en général. Un point spécifique doit être souligné: la participation inférieure des femmes au marché du travail compromet gravement la réalisation de l'un des grands objectifs de la stratégie Europe 2020, qui est d'atteindre un taux d'emploi de 75 %.

Figure 6: Taux d'emploi fondé sur le nombre de travailleurs, taux d'emploi en équivalent temps plein et objectifs d'Europe 2020 dans l'EU-28, population âgée de 15 à 64 ans, 2012



Sources: Eurostat, EFT-UE (Ifsa_ergan), données extraites le 9 décembre 2013 et calcul d'Eurostat à la demande de l'EIGE; pour les objectifs d'Europe 2020, voir http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_fr.pdf

Note: Le taux d'emploi représente le pourcentage de personnes occupées dans la population totale d'un même groupe d'âge; le taux d'emploi en ETP est une unité permettant de mesurer le nombre de personnes occupées selon le nombre moyen d'heures travaillées: un travailleur à temps plein est comptabilisé comme une unité ETP, tandis qu'un travailleur à temps partiel est comptabilisé proportionnellement au nombre d'heures travaillées.

Indicateur 19: emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total

En règle générale, le travail à temps partiel peut être bénéfique pour tous les travailleurs, car il permet d'adapter leurs horaires de travail aux besoins de leur vie privée. Toutefois, l'organisation du travail à temps partiel, en l'absence de partage équitable entre les femmes et les hommes, peut être considérée comme une manière de perpétuer les rôles de genre, nuisible au déroulement de la carrière des femmes (OCDE, 2012). De plus, le travail à temps

partiel peut avoir d'importants effets négatifs sur l'indépendance économique des femmes.

L'indicateur 19 vise à mesurer la participation des femmes au **travail à temps partiel**; il est complété par **six sous-indicateurs**:

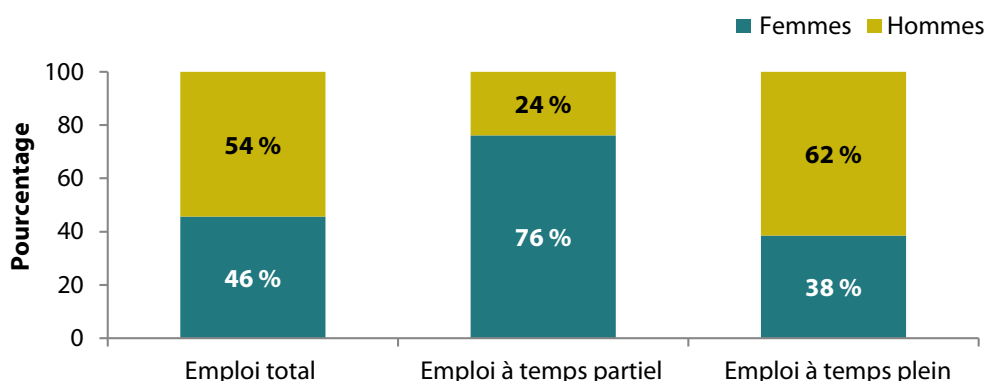
- i) part des femmes dans le nombre total de travailleurs à temps partiel (A);
- ii) principales raisons de travailler à temps partiel (B);
- iii) nombre d'heures de travail hebdomadaires habituelles dans les emplois à temps partiel (C);



- iv) petits salaires dans le travail à temps partiel (D);
- v) différences sectorielles et professionnelles entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel (E);
- vi) transitions entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein (F).

Dans l'EU-28, les trois quarts (76 %) des travailleurs à temps partiel et seulement 38 % des travailleurs à temps plein sont des femmes. Cela souligne la persistance de la nature genrée de la participation au marché du travail et peut avoir de graves conséquences pour l'indépendance économique des femmes.

Figure 7: Part des femmes et des hommes par type d'emploi dans l'EU-28, population âgée de 15 à 64 ans, 2012



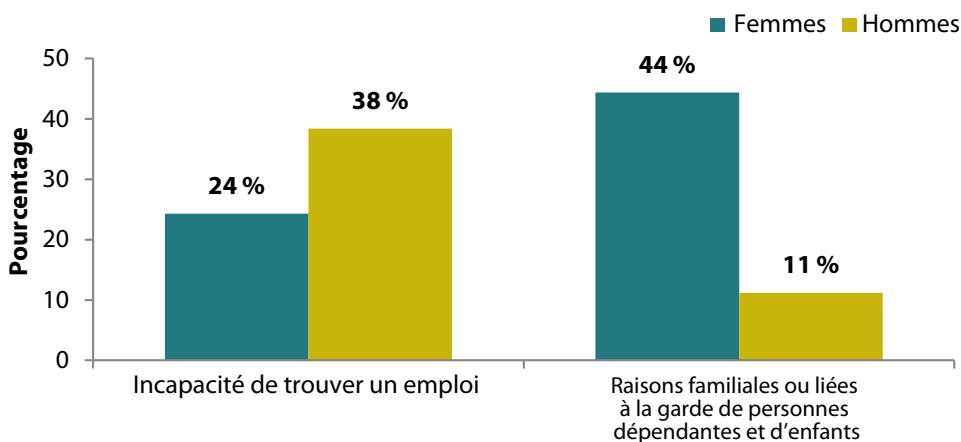
Source: Eurostat, EFT (Ifsa_epgaed), données extraites le 9 janvier 2014.

Note: La distinction entre temps plein et temps partiel dans l'emploi principal se fonde sur la réponse spontanée donnée par le répondant dans tous les pays (à l'exception des Pays-Bas).

L'impact des stéréotypes et normes liés au genre sur la participation des femmes au marché du travail devient visible lorsqu'on évalue les raisons fournies par les travailleurs au sujet de leur décision de travailler à temps partiel. Une seule distinction est couramment établie, entre le travail à temps partiel volontaire et involontaire. Comme l'illustre la figure 8, les

responsabilités familiales et liées à la garde de personnes dépendantes et d'enfants peuvent représenter une source importante de travail involontaire à temps partiel, par exemple lorsque les dispositifs de garde d'enfants sont insuffisants, indisponibles ou trop onéreux.

Figure 8: Incapacité de trouver un emploi à temps plein et raisons familiales ou liées à la garde de personnes dépendantes et d'enfants invoquées comme la principale raison de travailler à temps partiel (en pourcentage du travail total à temps partiel dans l'EU-28, population âgée de 15 à 64 ans, 2012)



Source: Eurostat, EFT-UE (Ifsa_eppgai), données extraites le 8 janvier 2014 et calculées par Eurostat à la demande de l'EIGE le 30 janvier 2014.

Note: La distinction entre temps plein et temps partiel dans l'emploi principal se fonde sur la réponse spontanée donnée par le répondant dans tous les pays (à l'exception des Pays-Bas). La cause principale du travail à temps partiel est notée et les raisons «incapacité de trouver un emploi à temps plein» et «garde de personnes dépendantes et d'enfants»/«autres responsabilités familiales ou personnelles» sont incluses dans le graphique. Slovaquie: les données ne sont pas disponibles pour les hommes et les deux dernières raisons.

Il est important d'évaluer le nombre d'heures travaillées dans les postes à temps partiel, car les emplois à temps partiel qui fournissent aux salariés moins de 20 heures de travail par semaine sont associés à des revenus inférieurs, une instabilité de l'emploi et un accès limité aux prestations de sécurité sociale (Leschke, 2007). Les **travailleuses** à temps partiel travaillent environ 1 heure de plus par semaine que les travailleurs à temps partiel. 12 % de toutes les travailleuses à temps partiel travaillent moins de 10 heures, contre 17 % des hommes. Toutefois, en raison de leur surreprésentation dans le travail à temps partiel, elles **représentent 68 % des travailleurs à temps partiel exerçant une activité très limitée** (moins de 10 heures).

Si l'on considère les preuves récentes de l'écart salarial négatif pour les femmes qui décident de travailler à temps partiel, en tenant compte des caractéristiques des emplois (?), il est logique

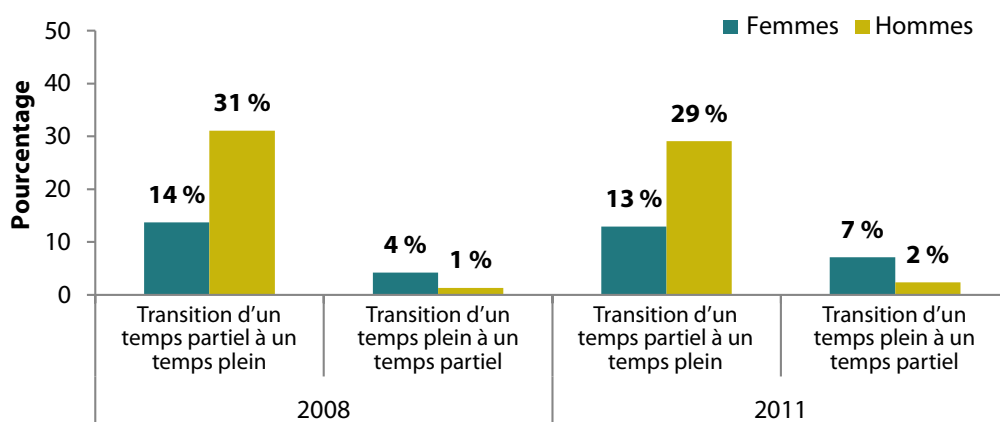
que les femmes aient été davantage affectées que les hommes par les faibles rémunérations du travail à temps partiel dans l'UE. Cela peut nuire à leur indépendance économique, aujourd'hui et à l'heure de la retraite. En raison de leurs revenus inférieurs, il est possible que leurs cotisations aux régimes de retraite soient trop faibles pour garantir leur indépendance économique.

La ségrégation fondée sur le genre dans l'emploi se reflète dans le travail à temps partiel, de manière plus prononcée. La ségrégation sectorielle et professionnelle peut être évaluée en utilisant l'indice de dissemblance, qui mesure les différences entre la répartition sectorielle (ou professionnelle) des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel. En ce qui concerne les femmes, les secteurs correspondant à l'emploi à temps plein et au travail à temps partiel sont relativement similaires,

puisque seulement 10 % des femmes auraient besoin de changer de secteur pour rendre les deux répartitions sectorielles équivalentes. Ces résultats indiquent qu'il y a peu d'obstacles à la transition entre l'emploi à temps plein et à temps partiel. En ce qui concerne les hommes, toutefois, l'indice de dissemblance est beaucoup plus élevé, suggérant que 25 %

des hommes auraient besoin de changer de secteur. Cet écart révèle que les secteurs dans lesquels les hommes travaillent sont peut-être moins favorables au travail à temps partiel, et que les hommes n'auraient pas nécessairement accès au travail à temps partiel dans leur secteur.

Figure 9: Transition entre l'emploi à temps plein et le travail à temps partiel, selon le genre, à l'échelle de l'UE, 2008 et 2011



Source: Eurostat, SRCV-UE (ilc_lvhl30), données extraites le 13 janvier 2014.

Note: Moyenne de l'EU-28 en 2011 et moyenne de l'EU-27 en 2008.

Le travail à temps partiel se caractérise également par la transition possible entre le travail à temps plein et à temps partiel et le risque potentiel d'être pris au piège dans un travail faiblement rémunéré, qui offre de moindres perspectives de carrière et affecte l'ensemble des niveaux de revenus et de retraite (OCDE 2012). De manière logique, les données de l'UE montrent que les femmes sont plus susceptibles de passer d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel que l'inverse, tandis que la situation opposée s'applique aux hommes (voir la figure 9). Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), la sur-représentation des femmes dans le travail à temps partiel reflète largement les inégalités de genre dans les transitions de l'emploi à temps partiel à l'emploi à temps plein (Eurofound, 2009b).

Indicateur 20: emploi indépendant en pourcentage de l'emploi total

Si les recherches estiment que les raisons de choisir le statut d'indépendant sont similaires entre les femmes et les hommes, les preuves suggèrent que les femmes sont plus susceptibles de choisir une activité indépendante, pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en particulier si elles ont des enfants à leur charge (Blackburn, 2001) ⁽⁸⁾. L'emploi indépendant est associé à un risque accru de pauvreté et à un accès limité aux ressources économiques, et certains types d'emploi indépendant impliquent des risques accrus. Comme les frontières entre les différentes formes sont floues (Eurofound, 2009a), le rapport de l'EIGE ⁽⁹⁾ établit une distinction entre

les travailleurs indépendants qui emploient des salariés (employeurs) et les travailleurs indépendants qui n'ont pas de salariés. Les premiers peuvent être considérés comme plus représentatifs de l'entrepreneuriat que les travailleurs indépendants dans leur ensemble. Il faut noter que la seconde catégorie (travailleurs indépendants sans salariés) inclut un certain nombre de faux emplois indépendants.

L'indicateur 20 vise à estimer la part des femmes dans l'emploi indépendant et comprend **trois sous-indicateurs** qui mesurent les caractéristiques pertinentes de l'emploi indépendant à observer dans une perspective d'égalité de genre:

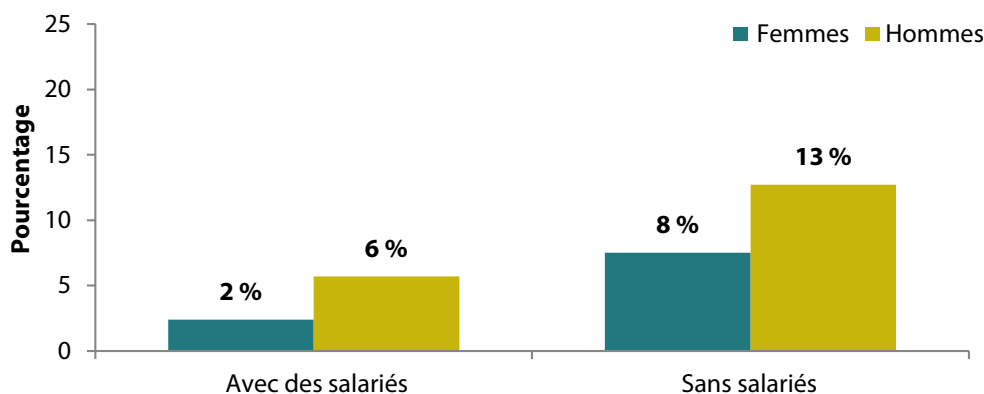
- i) part de femmes et d'hommes exerçant une activité indépendante, avec et sans employés (population âgée de 15 à 64 ans) (A);
- ii) revenu médian en euros de l'emploi indépendant pour les femmes et les hommes (population âgée de 15 ans et plus) (B);
- iii) adaptation des horaires de travail aux engagements familiaux ou sociaux pour

les femmes et les hommes qui exercent une activité indépendante (population âgée de 15 ans et plus) (C).

Le pourcentage d'employeurs-femmes dans l'EU-28 représente seulement 2 % des femmes dans l'emploi total, un niveau très inférieur au pourcentage des employeurs-hommes (6 %). La proportion d'employeurs-femmes est faible dans l'ensemble de l'EU-28, allant de 0,8 % en Roumanie à 4 % en Grèce.

En revanche, le pourcentage de travailleurs indépendants sans salariés dans l'emploi total s'élève pour les femmes à 8 % en moyenne dans l'EU-28, une proportion inférieure à la valeur correspondante pour les hommes (13 %) (voir la figure 10). D'après les données générales, les femmes sont moins susceptibles d'exercer une activité indépendante que les hommes, et, lorsqu'elles exercent ce type d'activité, ont plus de chances de devenir des travailleuses indépendantes sans salariés. Étant donné le risque de faux emploi indépendant associé à ce statut, c'est un important indicateur du point de vue de l'égalité de genre.

Figure 10: Part des travailleuses et travailleurs indépendants, avec et sans salariés (population âgée de 15 à 64 ans)



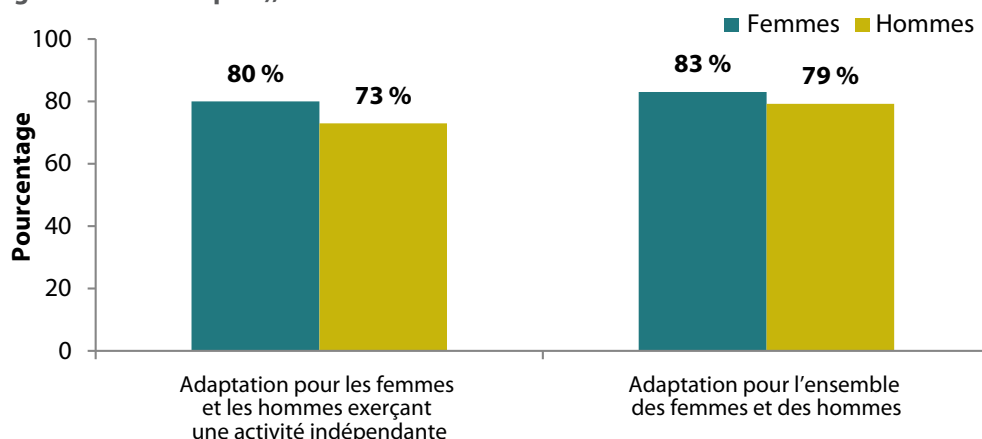
Sources: Eurostat, EFT (Ifsa_egaps); calculs fondés sur les microdonnées des SRCV-UE; Eurostat, SRCV-UE (ilc_di03); EWCS, 2010.



Les revenus de l'emploi indépendant sont généralement plus élevés pour les hommes que pour les femmes, et varient fortement selon les pays. La différence maximale entre le revenu médian des femmes et des hommes exerçant

une activité indépendante est observée en Grèce, où le revenu médian des femmes atteint moins de la moitié de celui des hommes (13 410 euros pour les hommes et 5 414 euros pour les femmes).

Figure 11: Adaptation des horaires de travail aux engagements familiaux ou sociaux pour les femmes et les hommes qui exercent une activité indépendante (population âgée de 15 ans et plus), 2010



Sources: Eurostat, EFT (Ifsa_egaps); calculs fondés sur les microdonnées des SRCV-UE; Eurostat, SRCV-UE (ilc_di03); EWCS, 2010.

Les données révèlent un bon équilibre entre obligations professionnelles et responsabilités familiales. En moyenne, à l'échelle de l'EU-28, 80 % des travailleuses indépendantes estiment

que leur temps de travail est adapté ou très adapté à leurs engagements familiaux ou sociaux, tandis que ce pourcentage s'élève à 73 % pour les hommes.

Bonnes pratiques

Il est possible de soutenir l'indépendance économique des femmes en améliorant et en étendant l'accès au marché du travail, ainsi qu'en adoptant des politiques et pratiques de conciliation plus efficaces.

Les initiatives spécifiques destinées à promouvoir et à soutenir l'entrepreneuriat se sont révélées efficaces dans les États membres de l'UE. Des stratégies d'intégration des politiques d'égalité fondée sur le genre ont été appliquées pour renforcer la mise en réseau des femmes entrepreneurs, développer et valoriser les qualifications et les compétences entrepreneuriales, et mettre en place des actions positives pour financer l'accès des femmes au marché du travail grâce à l'entrepreneuriat.

En 2014, l'EIGE a réuni et évalué 25 bonnes pratiques en matière de conciliation entre vie professionnelle, familiale et privée (13) et d'entrepreneuriat féminin (12). Cet exercice a été mené dans tous les États membres de l'UE, et les bonnes pratiques sélectionnées couvrent 15 États membres. Quelque 120 experts et parties prenantes de tous les États membres de l'UE ont participé au processus d'évaluation. Plusieurs bonnes pratiques sont présentées ci-après.

Chypre: la Banque coopérative des femmes, Women's Cooperative Bank Ltd (WCB), a été fondée en 2011 par 350 femmes d'affaires ou cadres, en tant qu'institution de prêt à but non lucratif, axée sur le soutien aux activités entrepreneuriales des femmes. L'objectif de cette banque est de favoriser l'entrepreneuriat des femmes en leur fournissant des programmes spécialisés et un accès aisé au financement. Grâce au rôle de la WCB, la **proportion des femmes entrepreneurs à Chypre** est passée de 12 % environ à 30 % environ en 2012.

Irlande: le programme **Going for Growth** fournit un soutien structuré et collégial aux femmes entrepreneurs. Financé par le Fonds social européen, le ministère irlandais de la justice et de l'égalité, et l'agence gouvernementale Enterprise Ireland, il est appliqué en Irlande depuis 2008. Plus de 350 femmes entrepreneurs y participent. La formation a **fréquemment entraîné une augmentation des revenus, des emplois supplémentaires** et un nombre accru de nouveaux exportateurs.

Allemagne: le centre des créatrices d'entreprises (Gründerinnenzentrale) a été fondé en 2006 à Berlin, afin de renforcer les réseaux entre les femmes qui souhaitent créer leur propre entreprise, les femmes entrepreneurs et les expertes du monde des affaires. Ce centre est soutenu par l'organisation WeiberWirtschaft, créée en 1989 par 17 diplômées universitaires au chômage, qui compte aujourd'hui 1 750 membres. Plus de 10 000 femmes ont pris contact, 3 700 ont assisté à des réunions, et le site web reçoit 30 000 visites par an. **Environ 80 % des femmes qui contactent le centre créent ensuite leur entreprise.**

Afin de permettre aux femmes d'accéder à des revenus et à des emplois adéquats, et d'accroître simultanément la participation des hommes aux activités familiales et à la garde de personnes dépendantes et d'enfants, les actions positives et l'intégration de la dimension de genre peuvent jouer un rôle clé. La transformation sociétale et législative requise pour promouvoir l'égalité de genre dans la sphère économique peut être soutenue par la valeur pédagogique des bonnes pratiques. De nombreuses parties prenantes participent à ce processus, y compris les partenaires sociaux, les autorités nationales et locales, l'infrastructure de promotion de l'égalité de genre et les médias. L'EIGE a réuni des exemples d'approches



efficaces destinées à améliorer la participation des femmes au marché du travail, à renforcer la participation des hommes aux activités familiales non rémunérées et à accroître simultanément la conscience sociale et politique des défis et des lacunes en matière de conciliation.

Malte: Nista est une campagne de sensibilisation médiatique dotée d'un budget de 1,3 million d'euros et menée de 2010 à 2012 pour promouvoir la participation des femmes au marché du travail à Malte. Cette campagne visait à contester les stéréotypes traditionnels, à réduire les écarts au niveau de la garde de personnes dépendantes et d'enfants et à encourager le rôle actif des hommes dans la famille, afin d'améliorer le taux d'emploi des femmes. Selon les statistiques d'Eurostat (taux d'emploi par sexe, 2013), la **participation des femmes a sensiblement augmenté** durant et après la campagne médiatique: 39,8 % en 2009, 41,5 % en 2010, 43,4 % en 2011 et 46,8 % en 2012.

Danemark: le projet de garde d'enfants Børnepasning, communauté d'intérêts entre les syndicats, les employeurs et les entreprises, encourage l'échange d'expériences entre les entreprises, afin de persuader les municipalités de proposer des services de garde d'enfants en dehors des heures de travail standards et de permettre aux parents d'avoir des horaires de travail flexibles. Seules cinq institutions au Danemark accueillent les enfants après 23 heures ou le samedi et le dimanche, bien que la grande majorité des magasins d'alimentation soient ouverts jusqu'à 21 ou 22 heures, ainsi que le samedi et le dimanche. Au cours de ces deux dernières années, deux institutions privées de garde d'enfants ouvertes le week-end ont été créées, reflétant peut-être une nouvelle tendance dans la résolution des problèmes de garde en dehors des horaires d'ouverture «normaux». Le projet Børnepasning a permis aux **mères et aux pères célibataires d'avoir un emploi, une carrière et des enfants**, sans devoir faire appel à leur famille pour garder leurs enfants.

Conclusions

Le rapport principal de l'EIGE étudie **l'objectif stratégique F1 («Les femmes et l'économie») du BPfA** et couvre les deux domaines complémentaires de l'égalité de genre et de l'indépendance économique. En examinant la participation au marché du travail des femmes et des hommes dans l'EU-28 sous l'angle de l'égalité de genre, il fournit une évaluation des questions essentielles relatives à l'indépendance économique des femmes et des hommes. Cette partie présente les principales conclusions et recommandations politiques du rapport. De surcroît, des informations plus détaillées sur les **bonnes pratiques relatives aux femmes et à l'économie** sont diffusées sur le **site web de l'EIGE** ⁽¹⁰⁾.

L'accès aux ressources économiques et financières est plus limité pour les femmes

Malgré les progrès considérables de la participation des femmes au marché du travail durant les dernières décennies, des inégalités profondément enracinées perdurent, en raison de normes et d'attitudes discriminatoires, ainsi que de la répartition inégale des responsabilités relatives à la garde des personnes dépendantes et d'enfants au sein des ménages. Le taux d'activité des femmes a augmenté, tandis que celui des hommes restait généralement stable. Cette convergence des femmes vers la norme masculine de participation au marché du travail, en l'absence de changement dans le partage des tâches non rémunérées, nuit gravement à l'accès égal des femmes au marché du travail et à leur contrôle égal sur les ressources économiques.

L'accès égal au marché du travail et aux ressources économiques peut accroître l'indépendance économique des femmes

La pleine réalisation du potentiel des femmes et des hommes sur le marché du travail peut entraîner des gains macroéconomiques significatifs. Toutefois, malgré le renforcement du pouvoir économique des femmes grâce à la progression de leur niveau d'études et à leur part accrue dans le travail rémunéré, la répartition inégale du travail non rémunéré et la **ségrégation fondée sur le genre dans l'emploi et l'éducation entravent l'accès équitable des femmes et des hommes aux ressources économiques**. Les femmes salariées sont surreprésentées dans le secteur des services et dans les professions caractérisées par un statut, des perspectives de carrière et une rémunération inférieurs, ainsi que dans le travail à temps partiel.

Les normes genrées sont associées à différents modèles de participation de la main-d'œuvre féminine et masculine au cours de la vie

Afin d'évaluer l'impact des normes liées au genre et la participation de la main-d'œuvre féminine et masculine en ce qui concerne le travail à temps partiel et l'emploi indépendant, trois indicateurs et un ensemble de sous-indicateurs ont été proposés pour étudier l'objectif stratégique F1 sous l'angle du genre. Les indicateurs se concentrent sur l'emploi en équivalent temps plein, le travail à temps partiel et l'emploi indépendant.



La participation inférieure des femmes au marché du travail menace gravement les objectifs nationaux d'Europe 2020

Les mesures traditionnelles de l'emploi, y compris l'un des indicateurs de la stratégie Europe 2020, se fondent sur le nombre de travailleurs et ne tiennent donc pas compte de la surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel. Le taux d'emploi en équivalent temps plein (ETP), introduit par **l'indicateur 18**, inclut cet aspect. **Il offre une mesure plus précise de la participation au marché du travail**, en calculant la fréquence du travail à temps partiel. Les données montrent que, si l'on tient compte du travail à temps partiel, les taux d'emploi des hommes (67 %) et des femmes (50 %) sont très inférieurs à l'objectif de 75 % d'Europe 2020. Il est donc important que les objectifs futurs soient ventilés selon le genre afin de surveiller les progrès de l'élimination des disparités entre femmes et hommes dans l'accès au marché du travail.

La surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel représente l'une des principales différences fondées sur le genre en matière de participation au marché du travail

Bien que le travail à temps partiel puisse faciliter la participation de la main-d'œuvre et contribuer à une société plus favorable à l'égalité de genre en permettant aux femmes comme aux hommes de travailler à temps partiel pour concilier vie professionnelle et vie privée, la surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel peut nuire à leur indépendance économique. **L'indicateur 19** et ses six sous-indicateurs s'intéressent à cet aspect en examinant les différences genrées pertinentes dans le travail à temps partiel. Dans l'EU-28, les femmes représentent 76 % des travailleurs à temps

partiel. En raison des revenus inférieurs associés au travail à temps partiel, ainsi que de l'impossibilité probable pour les femmes de choisir une autre forme de travail, **le travail à temps partiel peut nuire considérablement à l'indépendance économique des femmes**. De plus, **les responsabilités supérieures des femmes en matière de garde d'enfants et de personnes dépendantes peuvent représenter une source importante de travail involontaire à temps partiel**.

L'indicateur 20 fournit des informations concernant la part de l'emploi indépendant dans l'emploi total chez les femmes et les hommes par classe d'âge, et inclut trois sous-indicateurs mesurant les caractéristiques pertinentes de l'emploi indépendant sous l'angle de l'égalité entre femmes et hommes.

L'emploi indépendant n'est pas seulement lié à la croissance économique, mais peut aussi apporter une flexibilité accrue, favorable à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en préservant le même nombre d'heures de travail. Toutefois, une **différenciation plus claire entre l'entrepreneuriat et l'emploi indépendant peut faciliter l'application et le suivi des politiques en faveur de l'entrepreneuriat féminin**.

Dans l'ensemble, les femmes sont nettement sous-représentées parmi les travailleurs indépendants, tout en étant plus susceptibles de se mettre à leur compte. De plus, **l'emploi indépendant entraîne des revenus très inférieurs pour les femmes et peut les exposer davantage à la pauvreté durant leur vie, car elles sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs moins lucratifs et à forte intensité de main-d'œuvre que les hommes**. Avec un taux de 45 % à l'échelle de l'UE, l'écart salarial entre femmes et hommes dans l'emploi indépendant illustre de manière frappante ces disparités.

Recommandations

Encourager l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes et les hommes

- Fournir des services accessibles, abordables et de grande qualité concernant la garde des personnes âgées dépendantes et des enfants.
- Introduire des congés de paternité intransmissibles et des mesures d'incitation pour les hommes.
- Promouvoir des cultures organisationnelles qui tiennent compte de l'équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie privée, en fournissant des incitations à une organisation flexible du travail et en encourageant un partage équitable du travail à temps partiel entre les femmes et les hommes.

Mettre en œuvre des incitations financières ciblées et des programmes de sensibilisation pour les employeurs, les partenaires sociaux et les institutions publiques

- Réduire la ségrégation fondée sur le genre dans l'éducation et l'emploi.
- Revoir les programmes scolaires, en particulier pour remettre en question les stéréotypes fondés sur le genre à un stade précoce.
- Traiter la ségrégation éducative en proposant des orientations et des conseils professionnels destinés à inciter les femmes et les hommes à élargir leur choix de filières éducatives et de métiers.
- Fixer des objectifs dans des documents stratégiques clés afin de défendre une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décisions politiques et économiques.

- Appuyer les campagnes médiatiques qui luttent contre les stéréotypes fondés sur le genre dans l'éducation et l'emploi.

Soutenir et améliorer les conditions offertes aux femmes dans le contexte de l'emploi indépendant et de la création d'entreprise

- Définir et analyser l'emploi indépendant de façon appropriée.
- Élaborer des mesures spécifiques qui soutiennent les conditions de travail et l'accès à la protection sociale (dispositions en matière de garde d'enfants, par exemple).
- Renforcer la présence des femmes dans la création d'entreprise grâce à de nouveaux modèles.

Prendre en compte l'impact des normes, attitudes et stéréotypes concernant les aspirations et les intentions des femmes lors de l'élaboration des programmes de formation et de financement

- Investir dans la collecte de données, la recherche et l'évaluation de l'impact selon le genre.
- Améliorer la qualité et la quantité des données sexuées.
- Soutenir l'utilisation d'enquêtes et d'études pour examiner plus précisément les facteurs culturels qui influencent les femmes et les hommes sur le marché du travail.



Références

Blackburn, R. (2001), *Researching entrepreneurship and small firms: towards a new agenda?*, discours liminaire de la conférence RENT XV, Turku (Finlande).

Cuberes, D., et Teignier, M. (2012), «Gender Gaps in the labour market and aggregate productivity», Sheffield Economic Research Paper Series, Sheffield.

Duflo, E. (2012), «Women empowerment and economic development», *Journal of Economic Literature*, vol. 50, n° 4, p. 1051-1079.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) (2009a), *More part-time work and lower job quality among older workers*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) (2009b), *Working conditions in the European Union: Working time and work intensity* (note de synthèse en français: *Conditions de travail dans l'UE: temps et intensité de travail*), Dublin.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) (2010a), *Fifth European Working Conditions Survey — Overview report* (note de synthèse en français: *Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail*), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, enquête préparée par Gallup Europe (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf>).

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) (2010b), *Self-employed workers: industrial relations and working conditions* (note de synthèse en français: *Travailleurs indépendants: relations industrielles et conditions de travail*), Dublin.

Fonds monétaire international (FMI) (2013), *Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity* (résumé en français: *L'emploi des femmes et l'économie: les avantages macroéconomiques de l'égalité de genre*), Washington.

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) (2013), *Gender Equality Index Report* (synthèse en français: *L'indice d'égalité de genre — principaux résultats*) (<http://eige.europa.eu/content/document/gender-equality-index-report>).

Leschke, J. (2007), «Are Unemployment Insurance Systems in Europe Adapting to New Risks Arising from Non Standard Employment?», DULBEA Working Paper, n° 07-05.RS, université libre de Bruxelles.

Loko, B., et Diouf, M. A. (2009), «Revisiting the Determinants of Productivity Growth: What's new?», IMF Working Paper 09/225, Washington.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2012), «L'Égalité hommes-femmes en matière d'entrepreneuriat», in *Inégalités hommes-femmes — il est temps d'agir*, Éditions de l'OCDE.

Villa, P., et Smith, M. (2009), *The National Reform Programme 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy*, rapport de synthèse du coordinateur préparé pour l'unité «Égalité», Commission européenne (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2479&langId=en>).

Notes

- (¹) *Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment — Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* (Égalité de genre et indépendance économique: travail à temps partiel et emploi indépendant — Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE), à télécharger sur le site de l'EIGE (<http://www.eige.europa.eu>).
- (²) Voir par exemple: Aguirre, De, A., Hoteit, L., Rupp, C., et Sabbagh, K. (2012), *Empowering the third billion women and the world of work in 2012*, Booz and Company.
- (³) Voir par exemple: Parlement européen (2011), *Gender aspects of the economic downturn and financial crisis* (<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201110/20111020AT-T29944/20111020ATT29944EN.pdf>)
- (⁴) Pour un aperçu complet de la politique de l'UE, veuillez consulter la publication principale, disponible à l'adresse suivante: <http://eige.europa.eu/content/document/gender-equality-and-economic-independence-part-time-work-and-self-employment-report>
- La législation non contraignante** fait référence aux engagements pris par les parties négociatrices qui ne lient pas juridiquement ces dernières.
- La législation contraignante** désigne la législation qui a force obligatoire. Pour avoir un effet juridique contraignant, une règle, un instrument ou une décision doivent faire autorité et être normatifs. En droit international,
- la législation contraignante inclut les traités directement applicables ou les accords internationaux, ainsi que le droit coutumier. Ces instruments entraînent des engagements juridiquement exécutoires pour les États et les autres sujets internationaux.
- (⁵) Commission européenne (2010a), communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015», COM(2010) 491 final (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0491&from=FR>), ou en anglais: (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0491&from=EN>).
- (⁶) Une évaluation approfondie de l'actuelle politique de l'UE sur l'indépendance économique égale et des références complètes figurent dans la publication principale, disponible sur le site de l'EIGE (<http://www.eige.europa.eu>). Pour le texte complet des directives, veuillez consulter le site EUR-Lex (<http://eur-lex.eu>).
- (⁷) Voir, par exemple: Bardasi, E., et Gornick, J. C. (2008), «Working for less? Women's part-time wage penalties across Countries», *Feminist Economics*, vol. 14, n° 1, p. 37-72 (<http://EconPapers.repec.org/RePEc:taf:fe-meco:v:14:y:2008:i:1:p:37-72>). Jepsen, M., O'Dorchai, S., Plasman, R., et Rycx, F. (2005), «The wage penalty induced by part-time work: the case of Belgium», *Dulbea Working Paper*, n° 05-17.RS, université libre de Bruxelles.



(⁸) Voir aussi Davidsson, P. (1995), «Determinants of entrepreneurial intentions», document présenté à la conférence RENT IX, Piacenza (Italie), novembre 1995.

(⁹) *Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment — Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States (Égalité de genre et indépendance économique: travail à temps partiel et emploi indépendant — bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE)* (<http://eige.europa.eu/content/document/gender-equality-and-economic-independence-part-time-work-and-self-employment-report>).

(¹⁰) Pour découvrir un ensemble de bonnes pratiques relatives à l'entrepreneuriat, consultez la fiche d'information suivante: <http://eige.europa.eu/content/document/>

factsheet-good-practices-in-womens-entrepreneurship

En ce qui concerne les bonnes pratiques pour concilier vie professionnelle et vie familiale et privée, liées à une étude antérieure de l'EIGE sur le domaine F (*La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, condition préalable à une participation égale au marché du travail*), veuillez consulter <http://eige.europa.eu/content/document/study-on-good-practices-on-reconciliation-of-work-family-and-private-life-in-eu-mem>, <http://eige.europa.eu/content/document/study-on-good-practices-on-reconciliation-of-work-family-and-private-life-in-eu-m-0>, ou <http://eige.europa.eu/content/document/study-on-good-practices-on-reconciliation-of-work-family-and-private-life-in-eu-m-1cont/201110/20111020ATT29944/20111020ATT29944EN.pdf>.



<http://eige.europa.eu>



Office des publications