

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

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

- **La stratégie européenne et l'emploi des femmes**
- **La dynamique de l'emploi par âge et le temps partiel**
- **Ecart de salaire et temps partiel**
- **Conclusion**

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

## ■ **Le Traité de Rome et l'égalité salariale**

- L'article 119 du Traité de Rome de 1957 : « *l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail* ».
- Les différences de droits sociaux entre pays membres → une régulation du marché du travail pour éviter les distorsions de concurrence au sein du marché commun (Ohlin, 1956).
- A la fin des années 1970, ce principe est devenu fondateur des institutions européennes (Booth et Bennett, 2002).

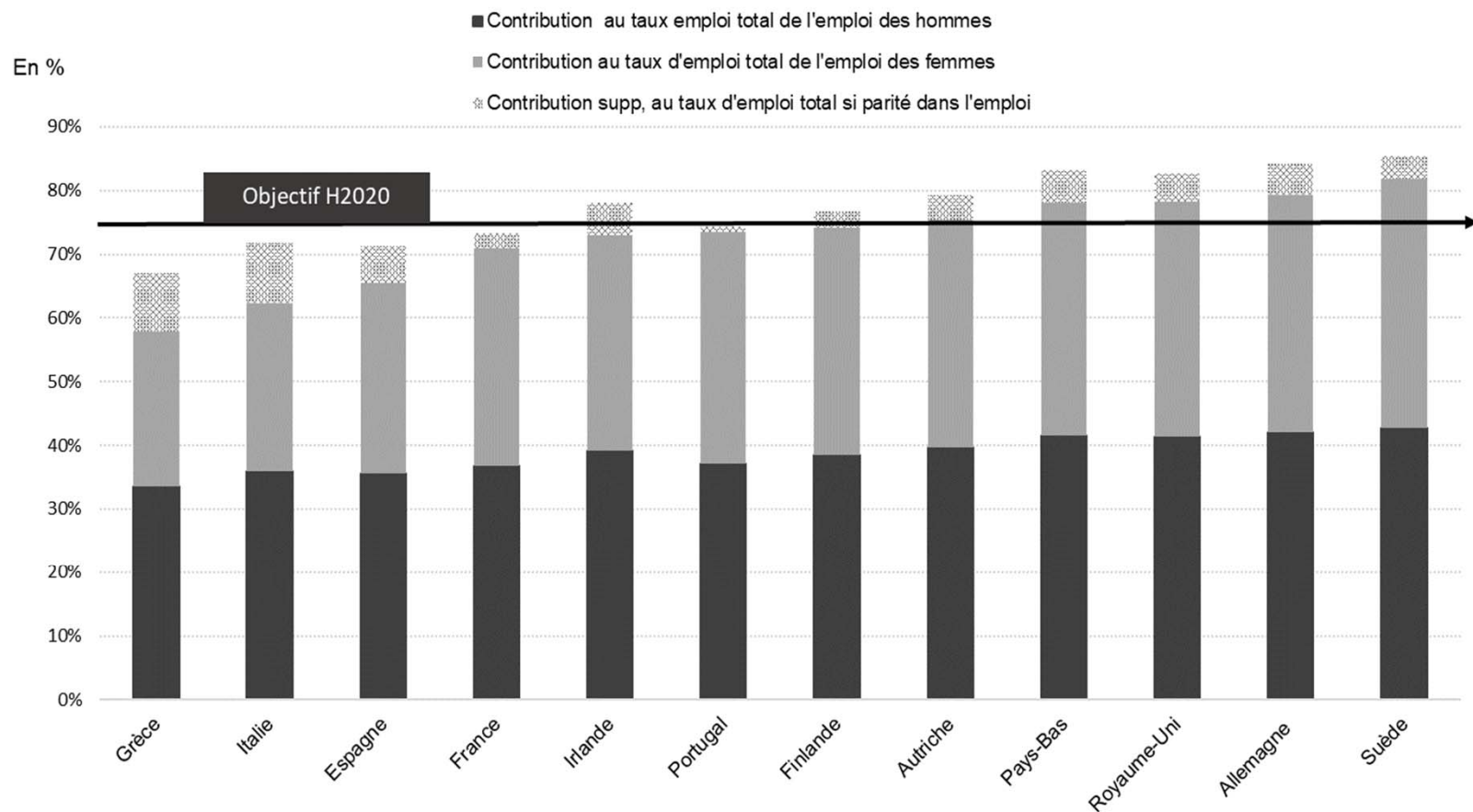
## ■ **La Stratégie européenne pour l'emploi des années 1990**

- 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 dans l'agenda politique de l'UE & priorités économiques avec besoin d'accroître la population active (Stratigaki, 2004)
- Engagements assortis de cibles quantitatives 60% de taux d'emploi des femmes avec un taux d'emploi global de 70% pour les 15 à 24 ans.

## ■ **H2020 : la fin des objectifs sexués?**

- En 2010, stratégie H2020 (SE-H2020) → suppression de cibles sexuées d'e taux d'emploi : 75% pour les 20-64 ans d'ici 2020 (Fagan et Rubery, 2018).

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



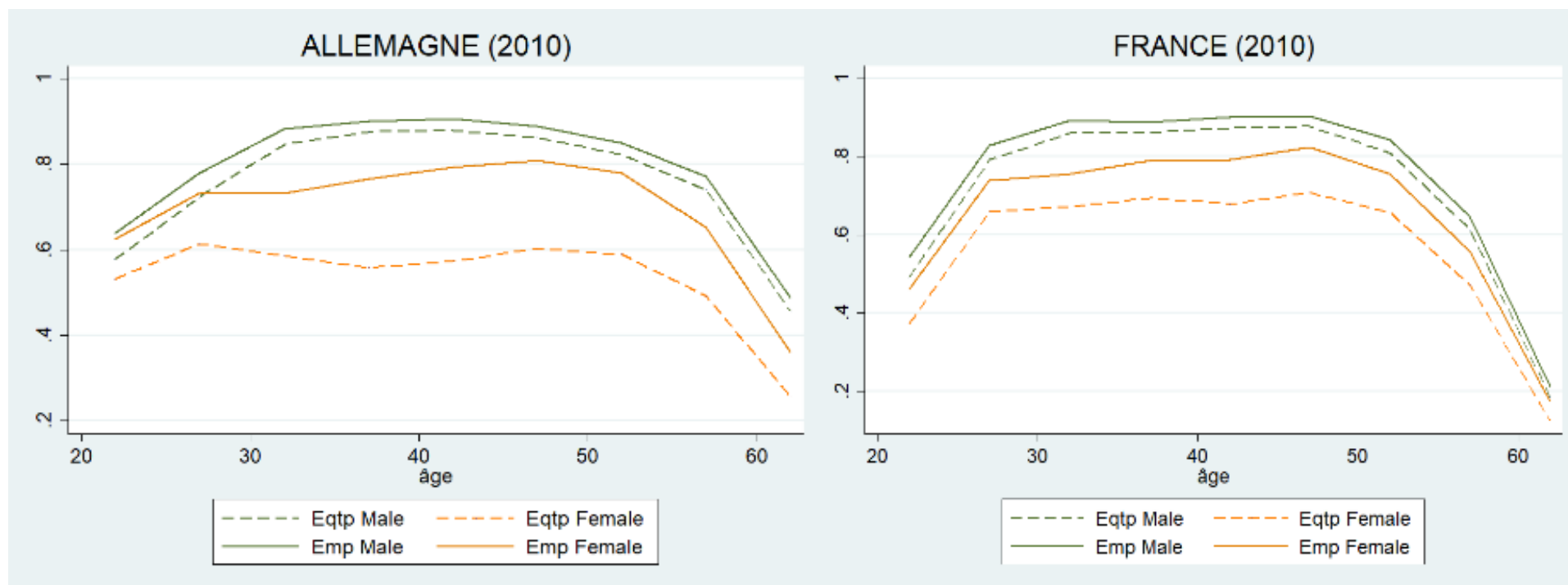
Source : Eurostat, [lfsi\_emp\_a], calculs des auteurs

## La dynamique de l'emploi par âge et le temps partiel

### ■ Quel indicateur cible pour promouvoir l'égalité?

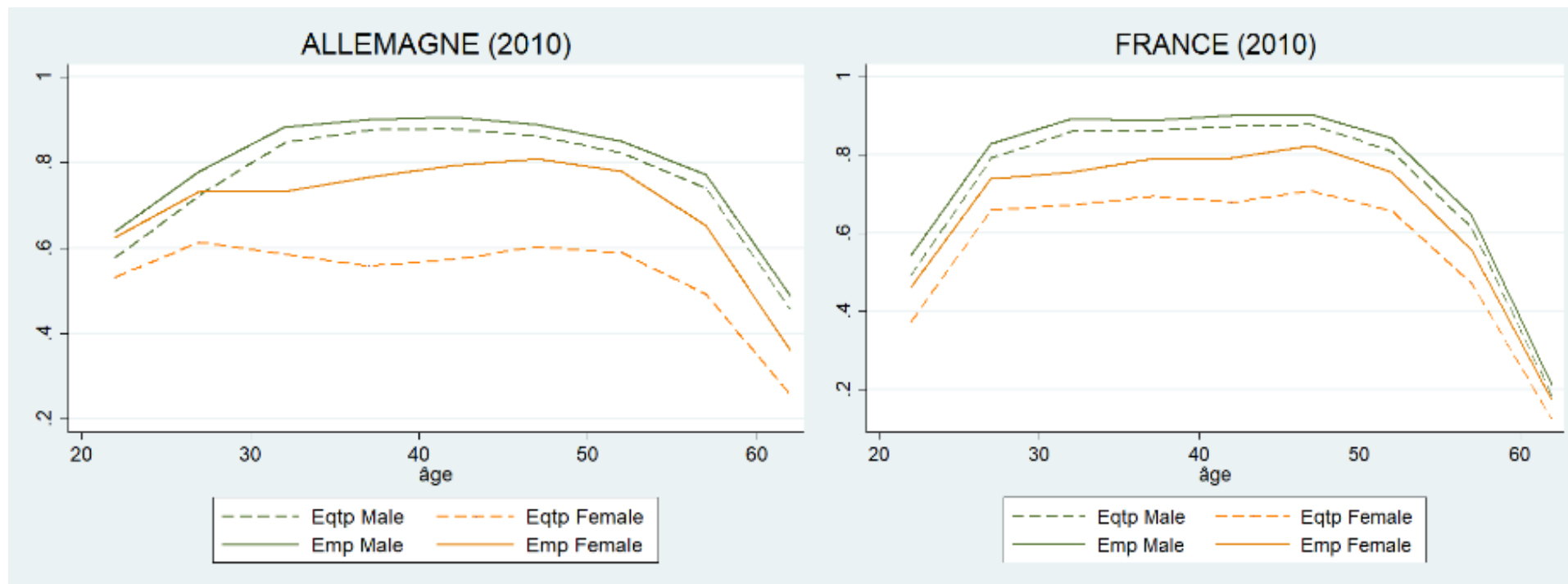
- Les recommandations de l'UE portent sur des taux d'emploi. Qu'ils soient sexués, comme dans la SEE, ou non comme dans le programme H2020, les objectifs ne tiennent pas compte du temps partiel. Or cette forme d'emploi concerne particulièrement les femmes.
- La comparaison des taux d'emploi et taux d'emploi 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

# Taux d'emploi en équivalent temps plein sur le cycle de vie



## Taux d'emploi en équivalent temps plein sur le cycle de vie

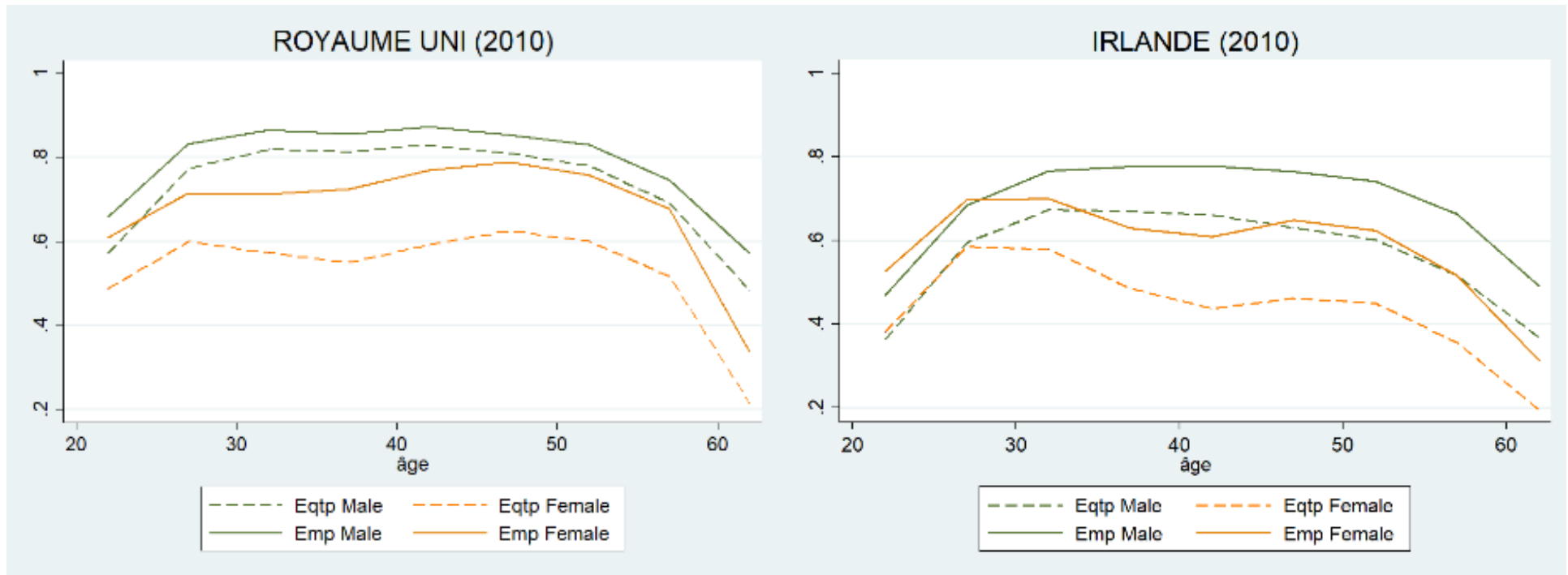
### Evolution des taux d'emploi (Emp.) et taux d'emploi en équivalent temps plein (Eqtp) par âge et par sexe en 2010



Source : Labour Force Survey, calculs des auteurs.

# Taux d'emploi en équivalent temps plein sur le cycle de vie

## Evolution des taux d'emploi (Emp.) et taux d'emploi en équivalent temps plein (Eqtp) par âge et par sexe en 2010

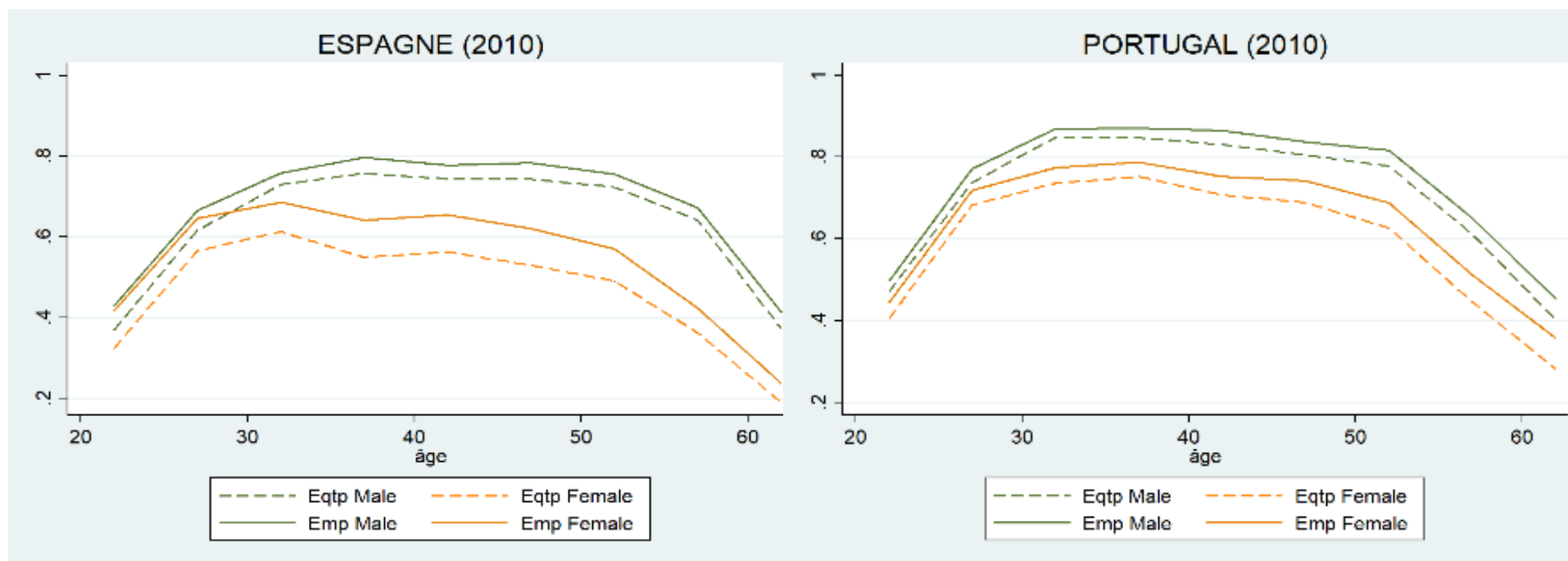


Source : Labour Force Survey, calculs des auteurs.



## Taux d'emploi en équivalent temps plein sur le cycle de vie

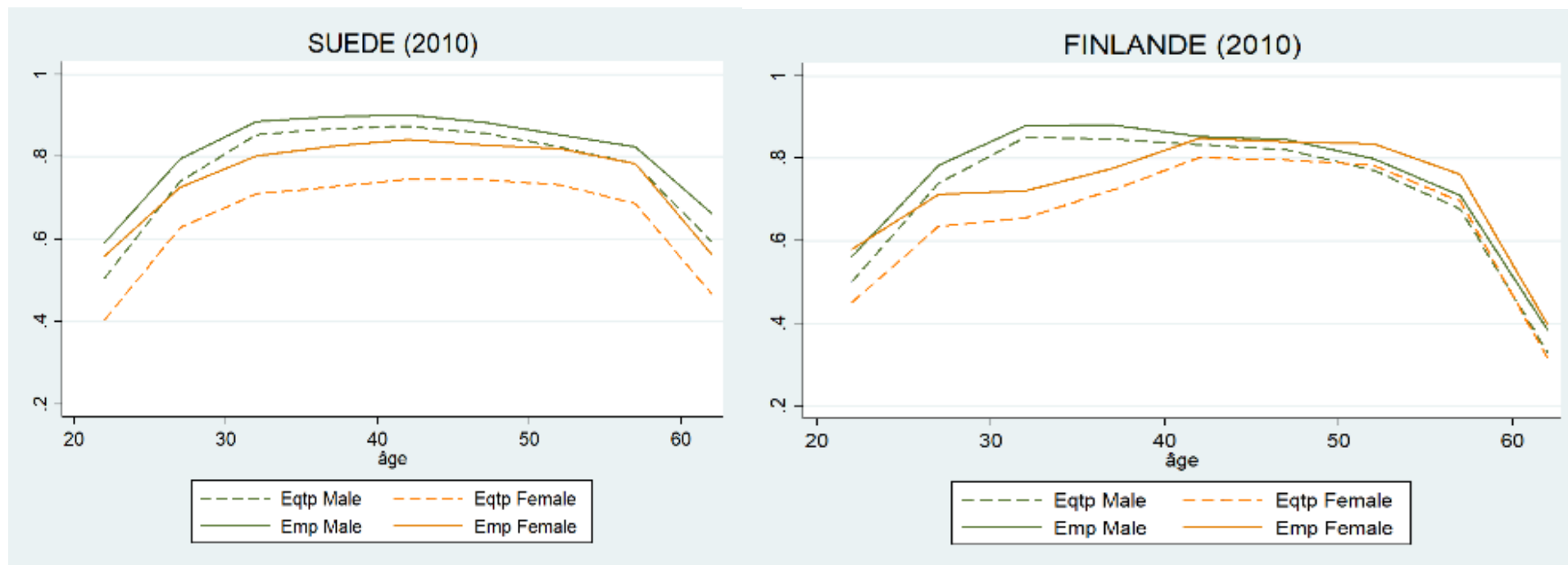
### Evolution des taux d'emploi (Emp.) et taux d'emploi en équivalent temps plein (Eqtp) par âge et par sexe en 2010



Source : Labour Force Survey, calculs des auteurs.

## Taux d'emploi en équivalent temps plein sur le cycle de vie

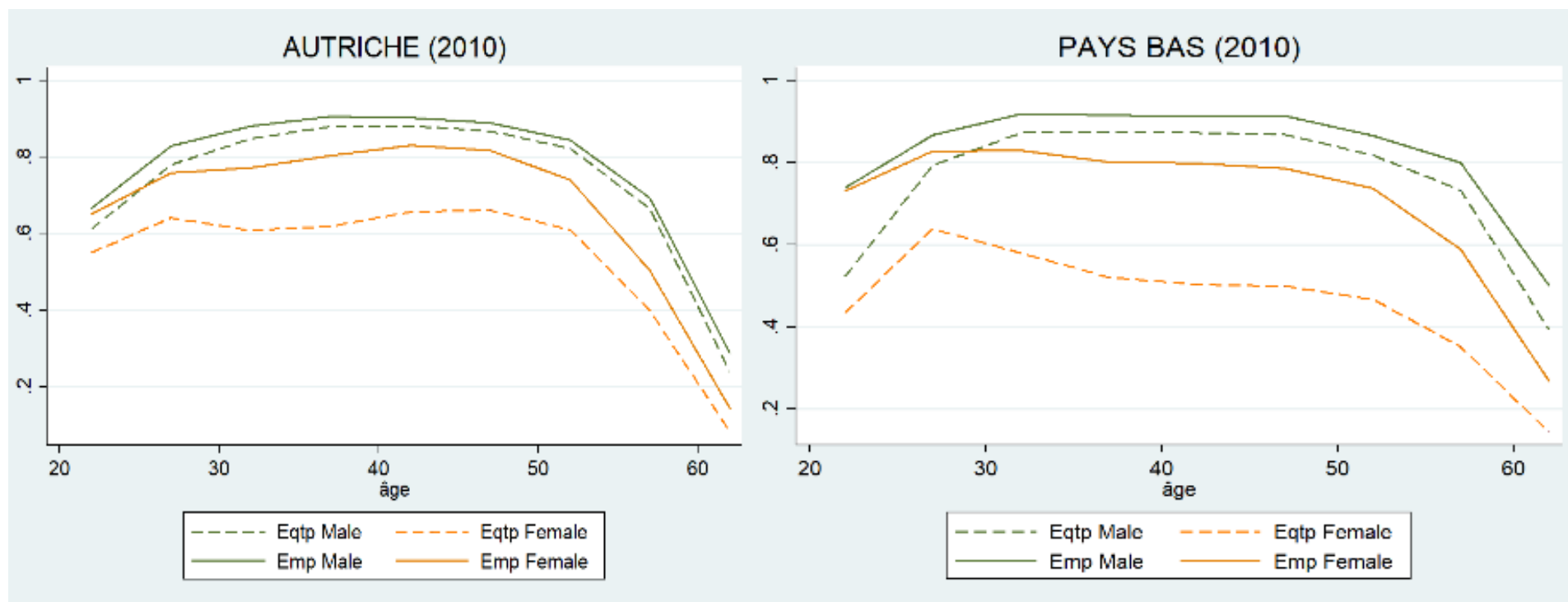
### Evolution des taux d'emploi (Emp.) et taux d'emploi en équivalent temps plein (Eqtp) par âge et par sexe en 2010



Source : Labour Force Survey, calculs des auteurs.

## Taux d'emploi en équivalent temps plein sur le cycle de vie

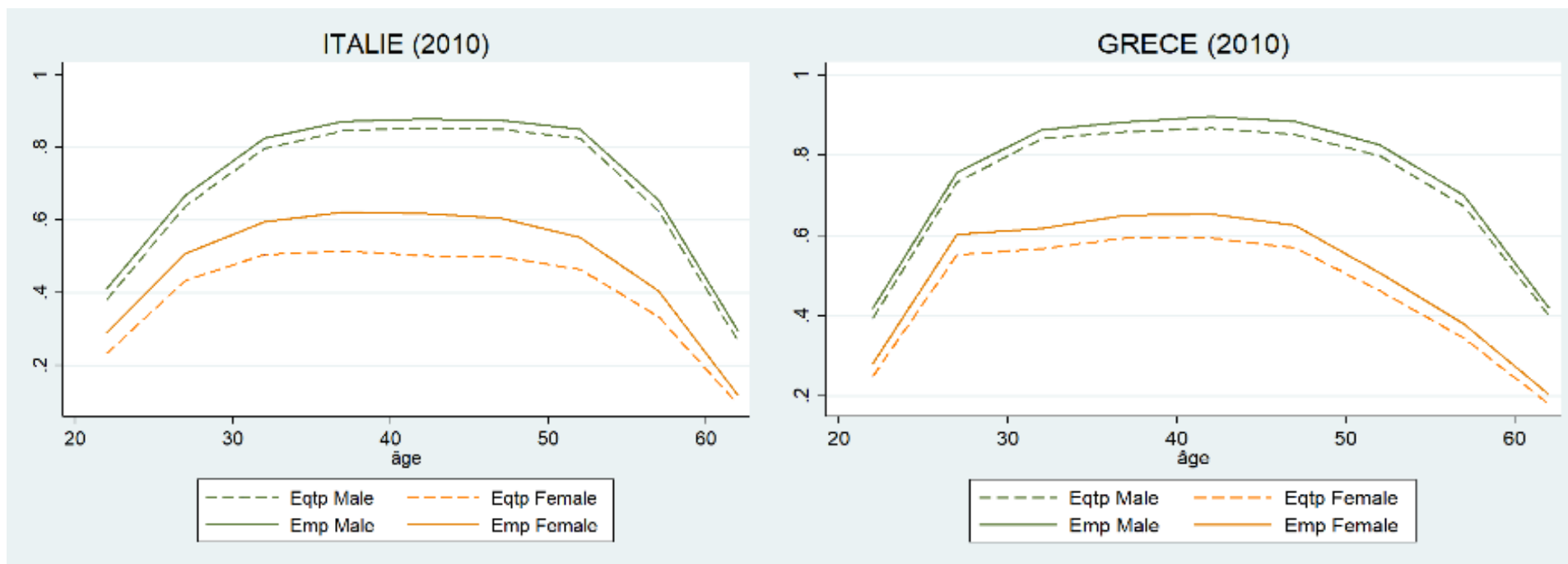
### Evolution des taux d'emploi (Emp.) et taux d'emploi en équivalent temps plein (Eqtp) par âge et par sexe en 2010



Source : Labour Force Survey, calculs des auteurs.

## Taux d'emploi en équivalent temps plein sur le cycle de vie

### Evolution des taux d'emploi (Emp.) et taux d'emploi en équivalent temps plein (Eqtp) par âge et par sexe en 2010



Source : Labour Force Survey, calculs des auteurs.

## Ecart de salaire et temps partiel

### ■ L'écart de rémunération globale

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

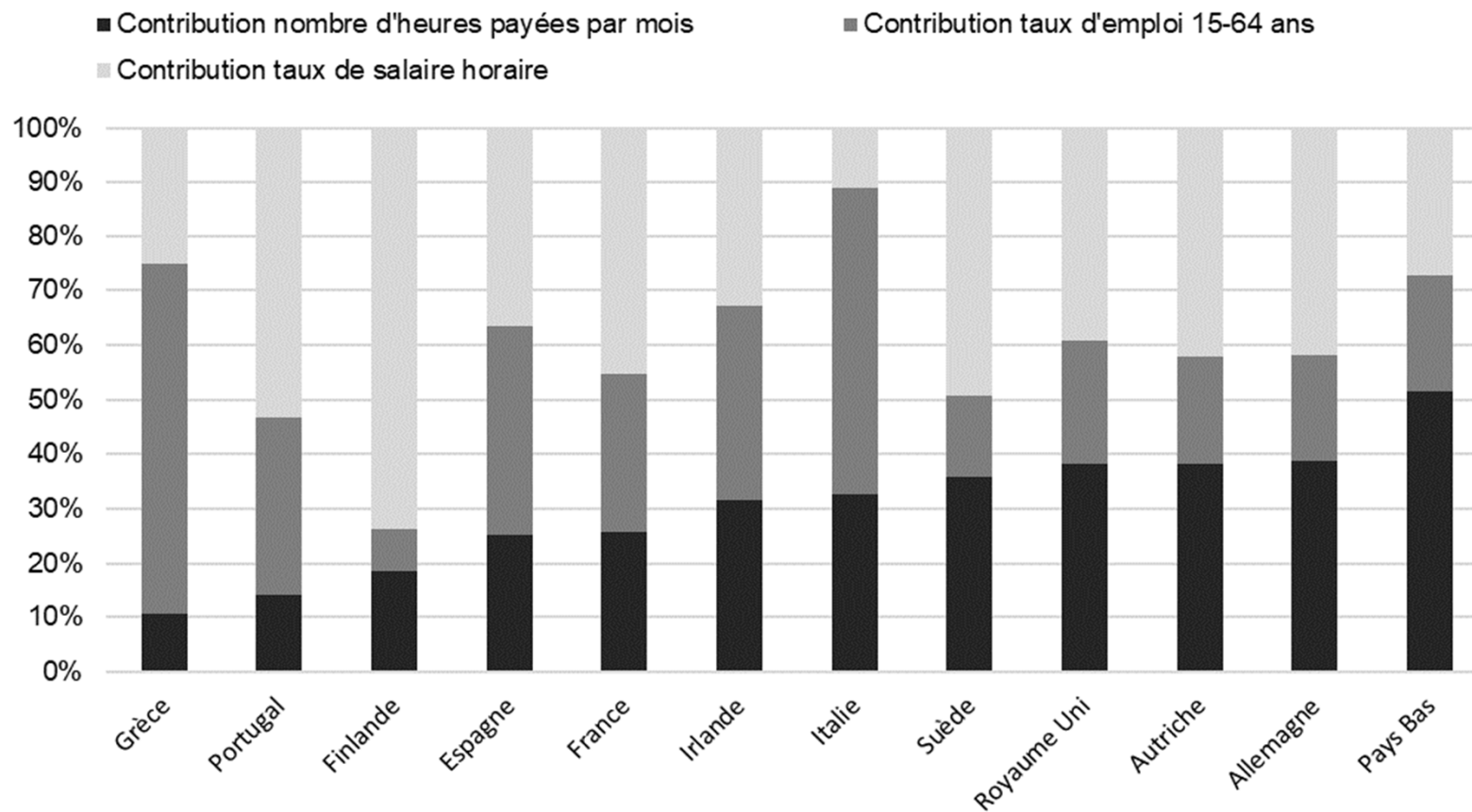
- Le **taux d'emploi** qui reflète la possibilité effective qu'ont les femmes d'occuper un emploi. Dans les pays dans lesquels les politiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle sont réduites, le taux de participation des femmes et donc leur taux d'emploi est plus faible (voir section 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 également les discriminations dont les femmes font l'objet sur le marché du travail.

### Ecart 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)		Ecart de salaire global
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
<b>Finlande</b>	21,8	17,8	161,0	153,0	69,5	68,0	<b>24%</b>
<b>Portugal</b>	8,1	6,9	168,0	161,0	65,8	59,6	<b>26%</b>
<b>Suède</b>	22,2	19,1	165,0	148,0	76,5	73,1	<b>26%</b>
<b>France</b>	18,8	15,9	154,0	140,0	67,3	60,4	<b>31%</b>
<b>Espagne</b>	12,8	10,9	162,0	145,0	60,7	51,2	<b>36%</b>
<b>Irlande</b>	26,2	22,6	149,0	129,0	68,3	58,0	<b>37%</b>
<b>Grèce</b>	10,1	8,8	164,0	155,0	58,0	41,1	<b>41%</b>
<b>Italie</b>	15,9	14,9	175,0	145,0	64,7	46,8	<b>44%</b>
<b>Autriche</b>	17,6	13,7	167,0	133,0	75,2	66,9	<b>45%</b>
<b>Royaume Uni</b>	20,9	16,6	162,0	129,0	76,8	67,1	<b>45%</b>
<b>Allemagne</b>	19,9	15,4	154,0	122,0	78,1	69,5	<b>45%</b>
<b>Pays Bas</b>	19,4	16,3	145,0	104,0	78,1	68,1	<b>48%</b>

Source: Eurostat, Structure of earnings survey (earn\_ses\_hourly) (earn\_ses\_monthly) (lfsa\_ergaed) (teqges01)

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



Source : Eurostat

## Conclusion

- **L'égalité des femmes et des hommes est une des valeurs fondatrices de l'UE → deux types de politiques :**
  - *Hard Law* rassemble les directives et le droit communautaire qui engagent les pays membres
  - *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).
- **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.
- La crise 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