FICHE THEMATIQUE DU SEMESTRE EUROPEEN

LES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

1. INTRODUCTION

La présente fiche porte sur l'intensification de la participation des femmes au marché du travail ainsi que sur la diminution de l'écart de salaire et de rémunération. Dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, la participation des femmes au marché du travail est moindre que celle des hommes. Les femmes qui travaillent ont tendance à travailler moins d'heures, dans des secteurs moins rémunérateurs et à occuper des postes moins élevés que les hommes, ce qui entraîne un écart de salaire et de rémunération considérable entre eux. Ces différences s'expliquent dans une certaine mesure par les rôles traditionnels liés aux genres, bien ancrés, mais aussi par des incitations économiques.

Il est essentiel de renforcer la main-d'œuvre féminine et d'augmenter le taux d'emploi des femmes pour atteindre le grand objectif de la stratégie Europe 2020, consistant à faire en sorte quequi est de parvenir à un taux d'emploi des 20-64 ans de75 % d'ici 2020. Cela pourrait stimuler la croissance économique[1] et atténuer les risques sociaux et pour les finances publiques liés au vieillissement de la population. Il est également nécessaire de déployer des efforts constants afin de s'attaquer aux écarts entre les hommes et les femmes et d'évoluer vers un modèle double dans le cadre duquel les hommes comme les femmes peuvent faire bouillir la marmite et s'occuper des leurs.

L'Union européenne encourage l'égalité des sexes sur le marché du travail au moyen aussi bien d'actes législatifs que d'orientations stratégiques et d'un soutien financier.

La présente fiche est structurée comme indiqué ci-après.

La section 2 passe en revue le bilan des pays de l'Union européenne en ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail ainsi que l'écart de salaire et de rémunération entre hommes et femmes.

La section 3 porte sur les éléments concrets disponibles concernant des politiques potentielles visant à s'attaquer efficacement aux problématiques de la faible participation des femmes et de leurs conditions spécifiques, et analyse l'approche adoptée à cet égard au niveau de l'Union européenne.

La section 4 esquisse les bonnes pratiques permettant de renforcer la participation des femmes au marché du travail et de réduire les inégalités entre hommes et les femmes dans les pays de l'Union.

La présente fiche est tout particulièrement axée sur la participation des femmes au marché du travail. Pour davantage d'informations sur l'écart de pension entre les hommes et les femmes, veuillez vous référer à la fiche *Caractère adéquat et durabilité des pensions*.

[1] D'après les estimations, les pertes de PIB par habitant imputables aux écarts entre les hommes et les femmes sur le marché du travail peuvent atteindre 10 % en Europe (Cuberes et Teignier-Baqué, 2016).

2. DEFIS: APERÇU DE LA SITUATION DANS LES PAYS DE L'UNION EUROPEENNE

2.1. Écarts considérables entre les femmes et les hommes en matière d'emploi

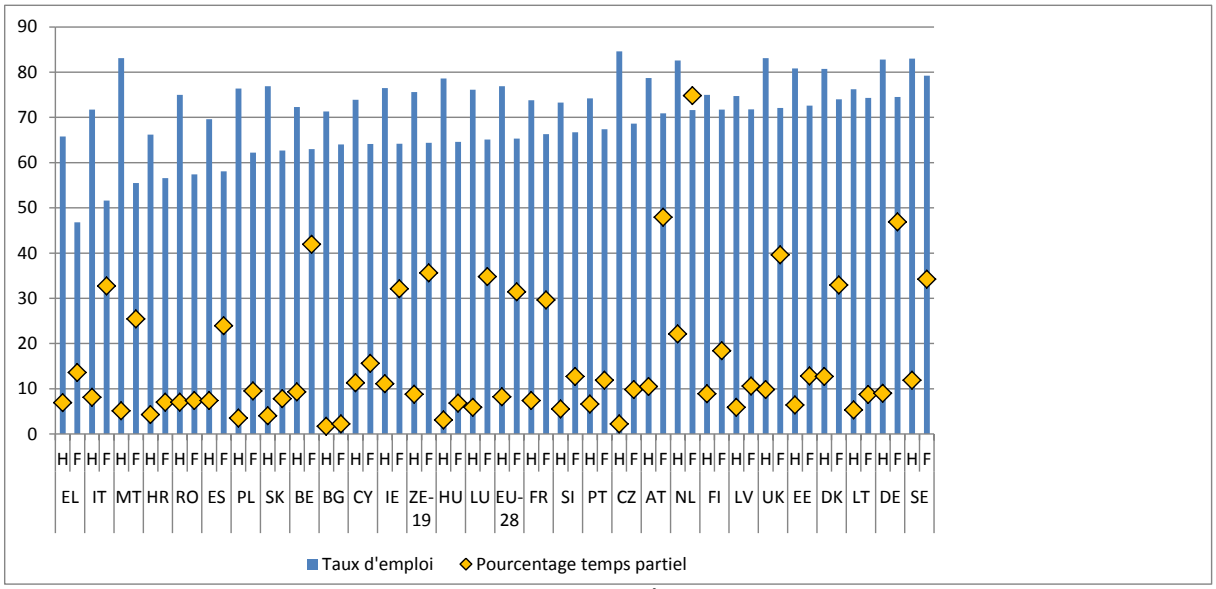
2.1.1. Les taux d'emploi des femmes sont moins élevés et ces dernières exercent plus souvent des emplois à temps partiel

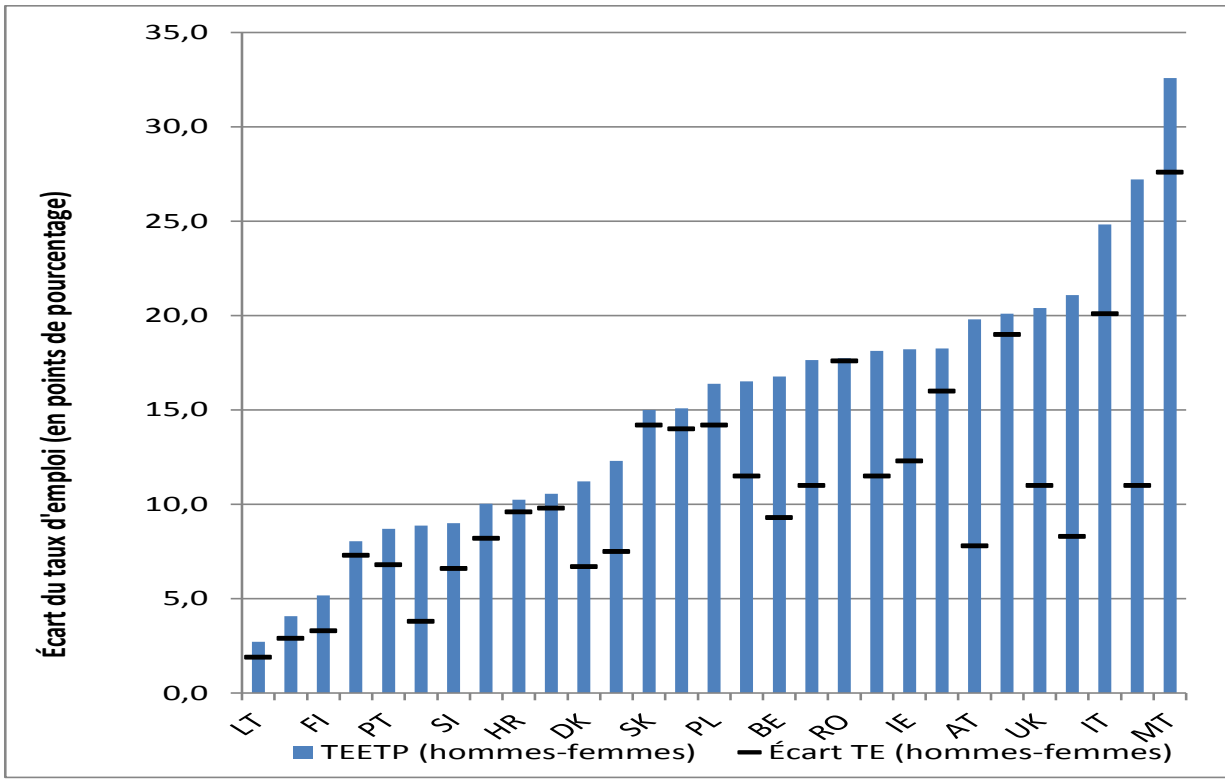
Dans tous les États membres, **les taux d'emploi des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, avec des variations importantes entre pays de l'UE**.

L'indicateur clé du tableau de bord social pour l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est l'**écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes**, qui a atteint 11,5 points de pourcentage pour l'EU-28[2] en 2016, le taux d'emploi des hommes s'élevant à 76,8 % contre 65,3 % chez les femmes (graphique 1 et Table 1 en annexe).

Cet écart persiste en dépit du fait que les femmes sont de plus en plus qualifiées et atteignent même souvent un niveau d'études plus élevé que les hommes. En 2016, 44 % des femmes (âgées de 30 à 34 ans) étaient diplômées au minimum de l'enseignement supérieur, contre 34 % des hommes.

Graphique 1 — Taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans et pourcentage de travailleurs à temps partiel par sexe (F/H) en 2016


90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
H F H F H F



Source: Eurostat, EFT et Commission européenne, calculs propres. Remarque: les données concernent les femmes et les hommes âgés de 20 à 64 ans. Il est à noter que les équivalents temps plein sont calculés sur la base du temps de travail d'un travailleur à temps plein pendant une année complète.

Quelques États membres affichent un taux d'emploi des femmes de 60 % ou moins ainsi que d'importantes différences entre les taux d'emploi des femmes et des hommes (Grèce, Italie, Malte, Croatie, Espagne et Roumanie, voir Figure 2, Figure 3 et Table 1 en annexe). La plupart de ces États membres sont aussi confrontés à des perspectives de vieillissement de la population très nettes[3] et présentent un grand potentiel d'augmentation de l'offre de main-d'œuvre si l'on intègre un plus grand nombre de femmes dans la main-d'œuvre. Malte, l'Italie, la Grèce, la Roumanie, la République tchèque, la Slovaquie, la Pologne, la Hongrie, l'Irlande et le Luxembourg souffrent également d'un important écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes, Malte affichant l'écart le plus grand (27,6, voire 32,6 points de pourcentage si l'on considère les taux en équivalents temps plein). En outre, le taux d'emploi des femmes plus âgées (âgées de 55 à 64 ans) est extrêmement faible dans certains cas[4].

L'écart entre les hommes et les femmes dans le domaine du travail à temps partiel reste important. Étant donné que ce sont le plus souvent les femmes qui assument l'essentiel des responsabilités familiales, elles ont tendance à réduire leurs heures de travail. Dans l'Union européenne, un tiers (31,4 %) des femmes ayant un emploi travaillaient à temps partiel en 2016, soit une proportion bien plus importante que celle des hommes (8,2 %). Pour ce qui est des taux en équivalents temps plein, cette situation entraîne un écart entre hommes et femmes de 18 points de pourcentage dans l'Union européenne (voir Figure 2 et

[3] D'après les projections démographiques, la population en âge de travailler devrait diminuer dans la majorité des États membres, en particulier en Lituanie, en Lettonie, en Bulgarie, en Slovaquie, en Grèce, au Portugal, en Pologne, en Estonie, en Roumanie, en Allemagne, en Croatie et en Hongrie [voir Commission européenne (2015), rapport sur le vieillissement, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf].

[4] Ainsi que le montre le Graphique 6 en annexe, il est inférieur à 35 % à Malte, en Grèce, en Slovénie, en Croatie, en Roumanie et au Luxembourg.

Table 1 en annexe). Cet écart est particulièrement marqué aux Pays-Bas (où plus de 75 % des femmes salariées travaillent à temps partiel) et à Malte, mais aussi en Italie, en Allemagne, au Royaume-Uni, en Grèce et en Autriche (voir graphique 1). En moyenne, dans l'Union européenne, les hommes accomplissent chaque semaine plus de 6 heures de travail rémunéré de plus que les femmes (tableau 1 en annexe).

Il convient d'attacher une attention particulière à la participation au marché du travail des catégories de femmes vulnérables, comme les femmes âgées, les mères célibataires, les femmes handicapées ou encore les femmes issues de l'immigration et des minorités ethniques.

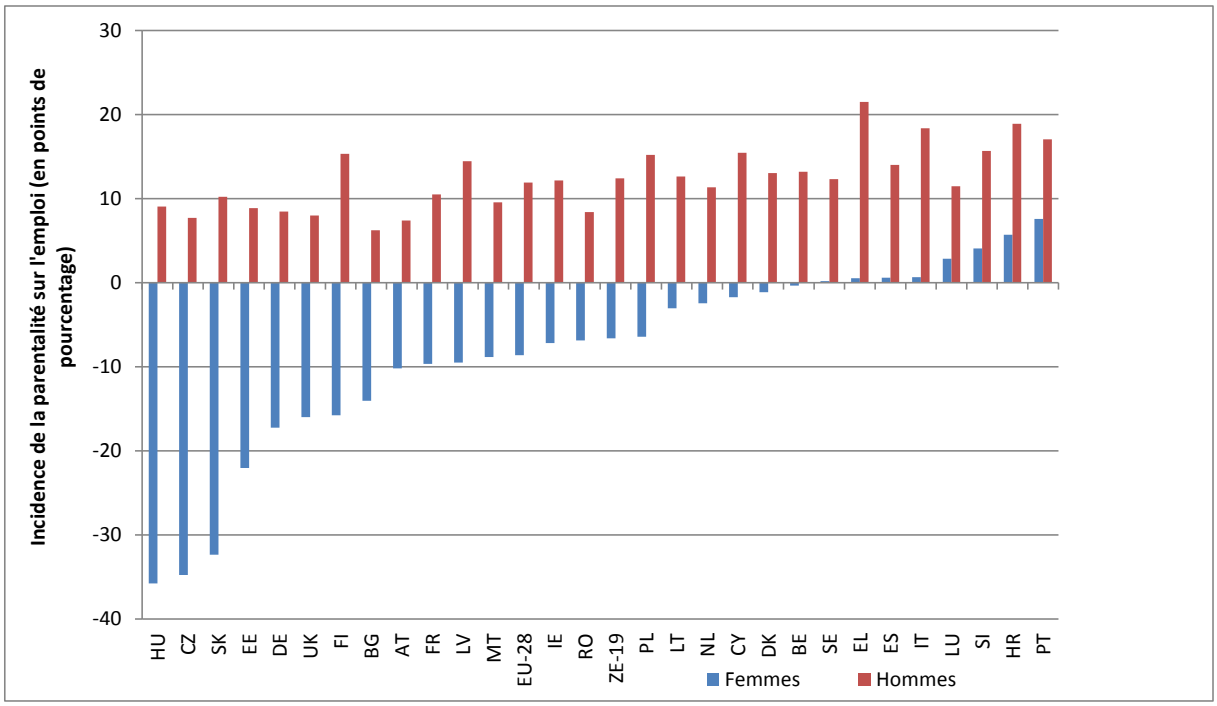
2.1.2. Le partage inégal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes

À Chypre, en Irlande, en Espagne, en Estonie, à Malte et au Royaume-Uni, plus de la moitié de la main-d'œuvre féminine potentielle (femmes âgées de 25 à 49 ans) était inactive en 2016 parce que ces femmes s'occupaient des enfants ou d'adultes dépendants (voir graphique 7 en annexe).

L'**incidence de la parentalité est reflétée** par le taux d'emploi des femmes ayant des enfants de moins de six ans, qui est, en moyenne, dans l'Union européenne, inférieur de plus de 8 points de pourcentage à celui des femmes sans enfant (voir Figure 3). En Hongrie, en République tchèque et en Slovaquie, cet écart est supérieur à 30 points de pourcentage, tandis qu'en Estonie, en Allemagne, au Royaume-Uni et en Finlande, il est supérieur à 15 points de pourcentage. L'écart entre les hommes et les femmes sur le plan du travail à temps partiel est également plus marqué pour les parents, 38,9 % des mères travaillant à temps partiel, contre 5,8 % des pères.

De même, le faible taux d'emploi des femmes plus âgées (de 54 à 64 ans) peut traduire le fait que **les femmes sont plus susceptibles que les hommes de s'occuper de membres de la famille âgés ou dépendants** nécessitant des soins de longue durée et sont donc nettement plus susceptibles de réduire leurs heures de travail ou d'arrêter de travailler complètement.

Graphique 3 — Incidence de la parentalité sur l'emploi en 2015



Source: Eurostat, EFT (lfsi_emp_a) et Commission européenne, calculs propres. Remarque: les données concernent les femmes et les hommes âgés de 20 à 49 ans.

2.1.3. Facteurs économiques dissuadant les femmes de travailler

Les femmes peuvent aussi être confrontées à des facteurs économiques les dissuadant de participer au marché du travail. La conception des systèmes de prélèvements et de prestations peut avoir une incidence tant sur la décision de participer au marché du travail que sur le nombre d'heures de travail. De tels facteurs dissuasifs peuvent être particulièrement forts pour la deuxième source de revenus du ménage. Les données disponibles indiquent qu'une augmentation du taux d'imposition marginal effectif relatif pour la deuxième source de revenus du ménage produit un effet négatif considérable sur la participation des femmes au marché du travail[5]. C'est en Belgique, en Allemagne et au Danemark que la la fiscalité du travail influence le plus la trappe à inactivité[6]. La trappe à bas salaire[7] est la plus marquée en Belgique, en Allemagne et en Autriche (voir Table 2 en annexe).

En outre, du fait des importantes sommes d'argent à débourser pour les services de garde d'enfants et de soins de longue durée, il est possible que les femmes assumant des responsabilités familiales soient encore plus dissuadées de travailler du point de vue financier. C'est en particulier le cas en Irlande, en Pologne et aux Pays-Bas, où les frais de garde d'enfants représentent plus de 20 % du revenu net de la famille pour un couple

[5] Thévenon (2013), Christiansen et al. (2016).

[6] La trappe à inactivité correspond à l'impôt implicite sur le retour au travail des personnes inactives. Elle mesure la part du salaire brut supplémentaire qui est prélevée à titre d'impôt si une personne inactive commence à travailler.

[7] La trappe à bas salaire correspond au taux d'augmentation des impôts et de retrait des prestations lorsque les revenus augmentent en raison d'une hausse de la productivité du travail. La charge fiscale pesant sur la deuxième source de revenus du ménage est considérée comme étant très élevée si: 1) la contribution de la fiscalité du travail à la trappe à inactivité est très élevée ET/OU 2) la trappe à bas salaire est très importante.

gagnant le revenu médian (voir graphique 11 en annexe). La situation est pire encore pour les familles à bas revenus.

Enfin, un écart de rémunération important entre les hommes et les femmes est susceptible de réduire davantage encore l'incitation financière des femmes à travailler. **L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste élevé en Europe (16,3 % en 2015 dans l'Union européenne)** et est particulièrement important en Estonie, en Autriche, en République tchèque, en Allemagne, au Royaume-Uni et en Slovaquie (voir graphique 5 et Table 3 en annexe)[8]. Il reflète la différence entre la rémunération des hommes et celle des femmes, sur la base de la différence moyenne de revenus horaires bruts de tous les travailleurs.

[8] C'est ce qu'on appelle l'«écart de rémunération entre les hommes et les femmes non ajusté», étant donné qu'il ne tient pas compte de tous les facteurs ayant une incidence sur cet écart, tels que les différences en matière d'éducation, d'expérience sur le marché du travail, d'heures travaillées, de type d'emploi, etc.

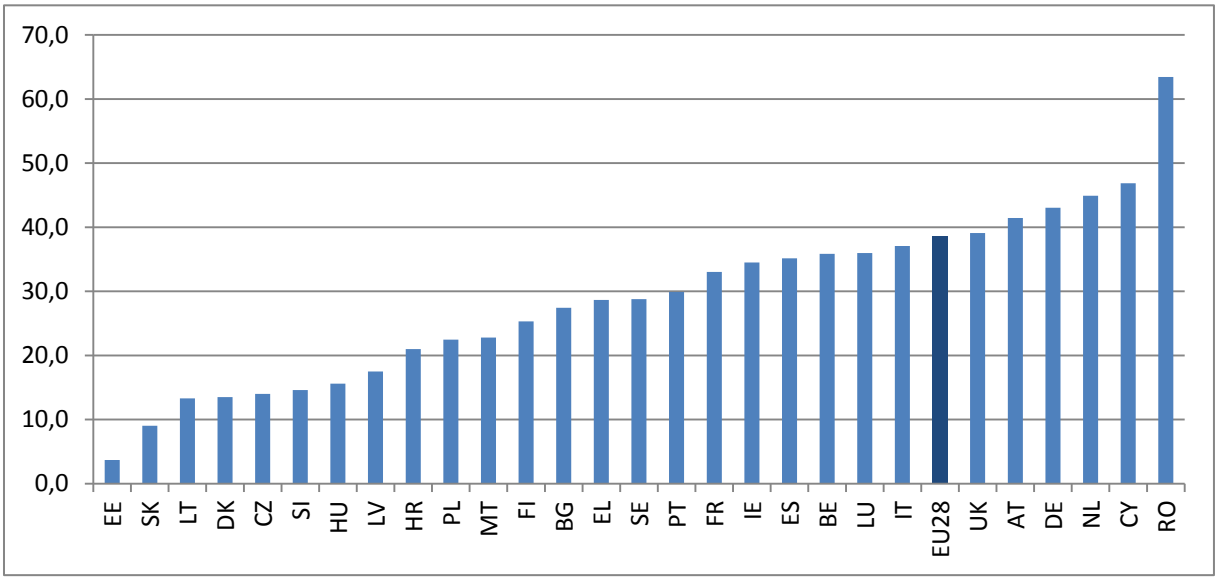
Dans le tableau de bord social, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est un indicateur secondaire de l'égalité des genres.

L'importance et l'incidence des différents moteurs potentiels de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes varient[9]. Ceux-ci incluent des facteurs observables tels que les différences sur le plan de l'expérience professionnelle dues au faible niveau d'emploi des femmes, comme décrit ci-dessus, mais aussi les déséquilibres au regard du type de travail (ségrégation verticale) ou du secteur d'emploi (ségrégation horizontale). Au sein de l'Union européenne, ces déséquilibres sont relativement importants dans l'ensemble, atteignant 24,3 % sur le plan professionnel et 18,9 % sur le plan sectoriel[10].

D'autres facteurs tels que les discriminations peuvent aussi creuser l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Qui plus est, l'importance du travail à temps partiel parmi les femmes contribue aussi à cet égard, étant donné que celui-ci est associé à un salaire horaire nettement inférieur dans la plupart des pays.

Les forts écarts de rémunération entre les hommes et les femmes contribuent, plus tard, à d'**importants écarts de pension en défaveur des femmes** dans plusieurs États membres en raison de cotisations de retraite inférieures (voir graphique 4). C'est en particulier le cas en Roumanie, à Chypre, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Autriche (graphique 4). Cet état de fait contribue à rendre les femmes âgées plus vulnérables à la pauvreté ou à l'exclusion sociale[11].

Graphique 4 — Écart de pension entre les hommes et les femmes; retraités âgés de 65 à 79 ans en 2015



Source: Eurostat, EU-SILC, données de 2015, excepté pour l'IE (2014). Le chiffre pour l'EU-28 est une estimation.

---

[9] Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., et Wolf, A. (2016), *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries*, rapport élaboré pour la Commission européenne http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf.

[10] Eurostat (2015). Les déséquilibres entre hommes et femmes au niveau des professions/secteurs sont calculés comme étant la part nationale moyenne de l'emploi des femmes et des hommes appliquée à chaque profession/secteur; les différences sont additionnées pour obtenir le déséquilibre total entre les sexes, exprimé en pourcentage de l'emploi total (classification CITP/nomenclature NACE).

[11] Pour une analyse plus approfondie des facteurs déterminants de l'écart de pension, voir la fiche thématique du semestre européen sur les retraites.

3. LEVIERS D'ACTION POUR S'ATTAQUER A LA SOUS-REPRESENTATION DES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Il existe plusieurs leviers d'action destinés à lutter contre la faible participation des femmes au marché du travail. Il s'agit notamment de politiques concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, par exemple des congés pour raisons familiales bien conçus et équilibrés du point de vue de l'égalité hommes-femmes, des formules souples de travail et des services professionnels de soins à la personne ainsi que des politiques visant à limiter les facteurs économiques dissuadant les femmes de travailler.

3.1. Politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour lutter contre le partage inéquitable des responsabilités familiales

3.1.1. Congés pour raisons familiales équilibrés entre hommes et femmes

La **mise à disposition de congés payés pour raisons familiales** a tendance à encourager la participation des femmes au marché du travail en ce sens qu'elle:

- aide les femmes à concilier vie professionnelle et vie familiale;
- leur permet d'avoir un peu de temps libre lorsqu'elles doivent s'occuper d'un jeune enfant;
- renforce leur attachement au marché du travail.

Les données disponibles montrent aussi que les protections efficaces contre le licenciement des travailleuses enceintes ou reprenant le travail après un congé peuvent jouer un rôle important dans le maintien des femmes sur le marché du travail. Cependant, il a été démontré que les congés excessivement longs ont un effet néfaste sur la carrière des femmes: ils rendent leur réintégration dans le marché du travail plus difficile[12].

Il a également été démontré qu'une **utilisation équilibrée des droits à congé entre femmes et hommes** après la naissance d'un enfant a des effets positifs sur la répartition des responsabilités familiales et des tâches ménagères ainsi que sur la performance des femmes sur le marché du travail. Le recours des pères à ces formes de congé réduit certaines des charges familiales pesant sur les mères et permet ainsi aux femmes de réintégrer plus rapidement le marché du travail. Toutefois, les pères recourent généralement très peu aux congés de paternité et parentaux et, lorsqu'ils le font, ceux-ci sont souvent très courts. Le niveau de la prestation et le degré de flexibilité (c'est-à-dire la possibilité ou non de prendre un congé en plusieurs fois ou sur une base de temps partiel) peuvent contribuer à inciter les pères à prendre des congés. Réserver des périodes de congé aux pères (congé de paternité et congé parental non transférable) peut aussi contribuer à cet objectif.

Des congés adéquats pour s'occuper d'autres proches dépendants peuvent également avoir une incidence positive sur l'emploi des femmes. Lorsqu'aucun congé d'aidant n'est prévu, ce sont généralement les femmes qui travailleront à temps partiel ou quitteront le marché du travail pour s'occuper de leur proche pendant une courte période.

3.1.2. Formules souples de travail

L'offre insuffisante de **formules souples de travail** — telles que le télétravail et les horaires flexibles — et de **temps de**

[12] La question de la définition d'un congé excessivement long fait l'objet de débats entre spécialistes. L'OCDE a mis en garde contre les congés de plus de deux ans en raison de la détérioration des compétences et contre les longues interruptions de carrière qui compliquent la réintégration au travail. OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes*.

travail réduit (travail à temps partiel) peut amener les personnes assumant des responsabilités familiales, en particulier les femmes, à quitter le marché du travail. D'après Eurofound, plus de la moitié des mères inactives préféreraient travailler à temps partiel[13]. Les facteurs déterminants de l'efficacité sont l'existence d'un consensus entre les partenaires sociaux sur le fait que la souplesse est précieuse, une culture d'entreprise soutenant les formules souples de travail et la réactivité à l'évolution des besoins au cours de la vie d'une personne.

Cependant, la possibilité de travailler à temps partiel peut entraîner un écart salarial entre les hommes et les femmes et, à plus long terme, renforcer l'écart de pension entre eux, puisque les femmes travaillent souvent à temps partiel en raison de la part plus importante des responsabilités familiales qu'elles assument[14]. Il est essentiel, pour garantir l'égalité entre les les hommes et les femmes, d'assurer tant la qualité des formules souples de travail qu'un recours équilibré à ces formules du point de vue de la répartition hommes-femmes.

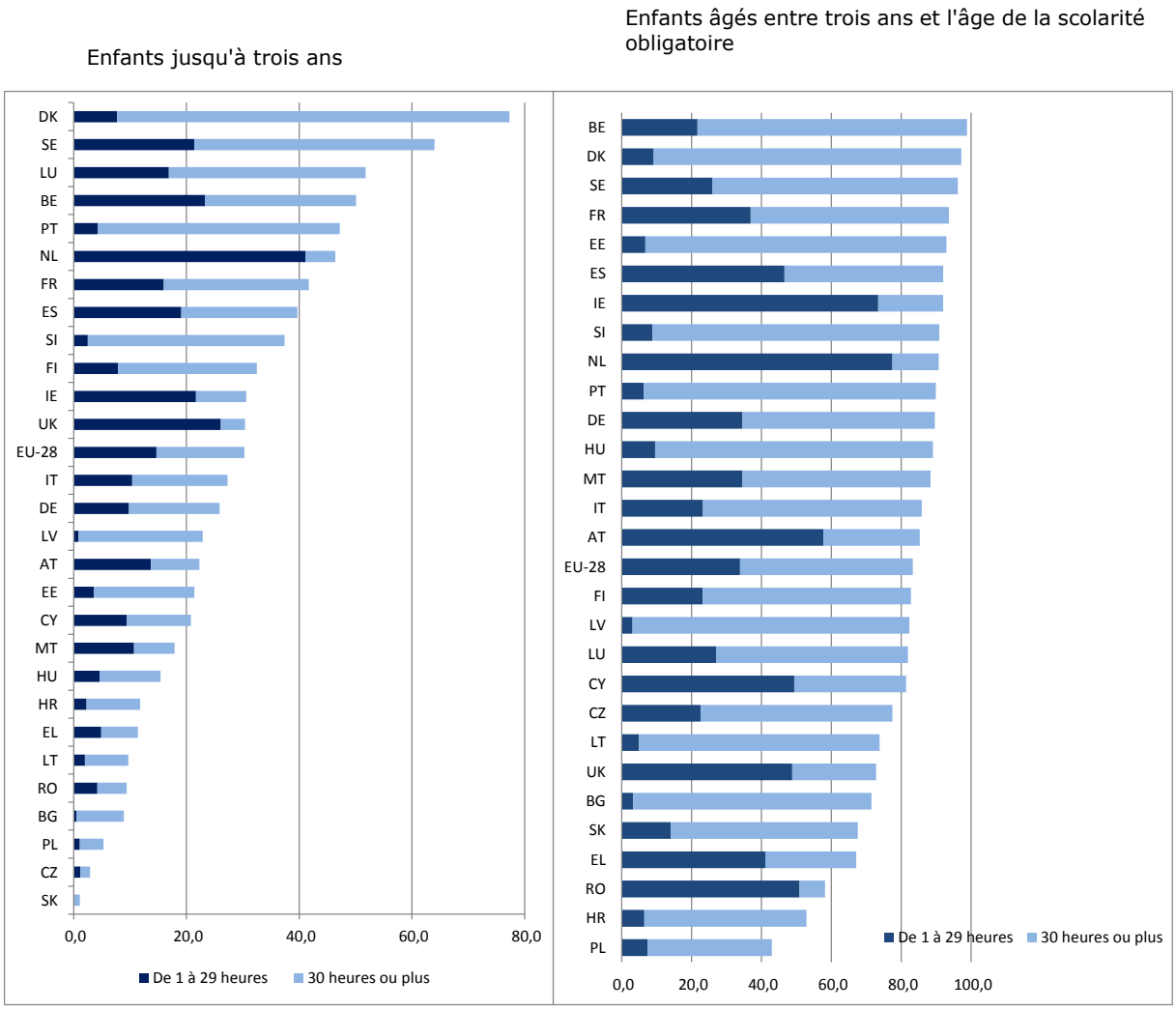
3.1.3. Services professionnels de soins à la personne accessibles, abordables et de qualité

Les services professionnels de soins à la personne sont des outils importants pour éliminer les obstacles à l'emploi. L'indicateur clé du tableau de bord social pour l'accueil des jeunes enfants est la prise en charge des enfants de moins de trois ans dans des structures d'accueil. En 2015, seuls 31 % des enfants de moins de trois ans étaient pris en charge dans des structures d'accueil, ce qui est inférieur à l'objectif de Barcelone (33 %). Dans cinq États membres, c'étaient même moins de 10 % des enfants de moins de trois ans qui étaient pris en charge (voir graphique x). Ces faibles taux peuvent traduire d'éventuelles lacunes dans la mise à disposition de structures d'accueil, en particulier pour les enfants jusqu'à trois ans. Il a été démontré qu'**outre le manque de places disponibles**, les difficultés d'**accès** (distance, heures d'ouverture, critères d'admissibilité stricts), le **coût élevé** de ces services et leur mauvaise **qualité** sont autant d'obstacles au recours à ces services.

[13] Eurofound (2014), *Third European Quality of Life Survey — Quality of life in Europe: Families in the economic crisis*.

[14] Au sein de l'EU-28, un peu moins d'un tiers (31,4 %) des femmes âgées de 15 à 64 ans ayant un emploi travaillaient à temps partiel en 2016, soit une proportion bien plus importante que celle des hommes (8,2 %).

Graphique 5 — Pourcentage d'enfants pris en charge par des structures d'accueil par rapport au nombre total d'enfants du groupe d'âge concerné, en 2015



Source: Eurostat, EU-SILC.

Le vieillissement de la population provoque une hausse de la demande de **services de soin de longue durée**, qui devrait se poursuivre à l'avenir. Toutefois, ces services restent sous-développés dans de nombreux États membres. Le manque de services de soins de longue durée adéquats a une incidence négative sur la participation au marché du travail des aidants proches, qui sont en grande majorité des femmes.

3.2. Leviers d'action pour s'attaquer aux facteurs économiques dissuadant les femmes de travailler

3.2.1. Ajustement des systèmes de prélèvements et de prestations pour réduire les facteurs financiers dissuadant les ménages d'avoir une deuxième source de revenus

Le degré d'imposition conjointe, l'admissibilité à des prestations, les crédits d'impôt transférables et les allocations pour conjoint dépendant sont autant d'éléments clés des systèmes de prélèvements et de prestations qui ont des incidences sur les incitations des ménages à avoir une deuxième source de revenus. Dans la plupart des pays de l'Union européenne, l'unité d'imposition est la personne individuelle. Néanmoins, dans certains pays, les couples sont imposés conjointement (par exemple, en Allemagne, en France, en Irlande, au Luxembourg et au Portugal) ou peuvent choisir de l'être (par exemple en

Espagne). Passer de systèmes d'imposition conjointe à des systèmes d'imposition individuelle peut contribuer à réduire les facteurs dissuasifs (en particulier dans les pays appliquant une forte progressivité de l'impôt). L'élimination des crédits d'impôt transférables entre partenaires peut aussi aider à réduire les facteurs dissuadant les personnes à bas revenus de travailler, de même que la suppression des allocations pour conjoint dépendant.

3.2.2. Combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Le travail à temps partiel et les interruptions de carrière pour assumer des responsabilités familiales ont une incidence négative sur les salaires horaires des femmes et sur leurs perspectives de carrière[15]. Les leviers d'action mentionnés dans la section 3.1 peuvent également avoir une influence positive sur la lutte contre l'écart de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes.

Mieux sensibiliser le public à la législation visant à lutter contre la discrimination, promouvoir la transparence des rémunérations et améliorer l'application des dispositions relatives à l'égalité de rémunération sont autant de mesures qui contribuent également à réduire les inégalités en matière de salaire[16].

Les initiatives destinées à s'attaquer aux déséquilibres entre les hommes et les femmes dans les domaines de l'éducation et de la formation ainsi que sur le marché du travail[17] peuvent aider les femmes à accéder à des professions et à des secteurs où le salaire est plus élevé. Les politiques ayant pour but d'améliorer la sensibilisation des étudiants aux secteurs à croissance rapide et aux emplois bien rémunérés peuvent réduire les stéréotypes de genre dans le choix du domaine d'étude à l'université et accroître la représentation des femmes dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques. Il peut aussi s'avérer utile de sensibiliser les hommes à certaines professions à forte croissance essentiellement exercées par des femmes[18].

4. EXAMEN CROISE DE L'ETAT D'AVANCEMENT DES POLITIQUES

De nombreux États membres mènent des réformes visant à améliorer les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à augmenter la participation des femmes au marché du travail.

Afin d'accroître l'offre de services de garde d'enfants, la plupart des États membres se sont engagés à **prévoir une place en structures d'accueil pour chaque enfant**, que ce soit en établissant un droit légal à bénéficier de ces services ou en rendant la fréquentation de ces structures obligatoire pendant au moins la dernière année d'école maternelle (trois pays, à savoir l'Italie, la Lituanie et la Slovaquie, n'ont pas encore introduit de mesures de ce type). Néanmoins, dans de nombreux États membres, des décalages[19] subsistent entre la fin (durée maximale) du congé (de maternité ou parental) correctement payé et le début du droit à bénéficier de services de garde d'enfants ou l'âge de scolarisation obligatoire. À l'heure actuelle, seuls six États membres (l'Allemagne, le Danemark, la Finlande, la Suède, l'Estonie

---

[15] OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes: Il est temps d'agir*.

[16] http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf

[17] On peut citer, à titre d'exemples, les «journées des filles» et les «journées des garçons» dans les entreprises, des initiatives plus globales pour attirer les femmes dans les secteurs des technologies de l'information et de la communication et des sciences ainsi que des mesures de sensibilisation générales telles que les Journées de l'égalité salariale.

[18] Voir l'Observatoire européen des postes vacants, qui montre que les instituteurs et les travailleurs du secteur des soins à la personne dans les services de soins de santé font partie des professions à plus forte croissance.

[19] Ces décalages peuvent être observés dans la législation nationale. Toutefois, il se peut que, dans la pratique, on n'observe pas de graves problèmes de disponibilité des services de garde d'enfants pendant ces mois «de décalage», même si leur disponibilité n'est pas garantie par la loi. Il est donc important d'analyser ce décalage à la lumière de données sur le recours aux services de garde d'enfants.

et la Slovénie) ne présentent pas de tels décalages[20].

De nombreux États membres entreprennent actuellement des réformes visant à augmenter significativement les offres de garde d'enfants. Par exemple, en avril 2014, Malte a introduit un système de garde gratuite pour les enfants de moins de trois ans afin d'inciter davantage de parents, et en particulier de mères, à reprendre le travail ou à rester en activité. Grâce à cette réforme, le nombre d'enfants pris en charge par des structures d'accueil a considérablement augmenté[21]. En 2017, certains États membres ont également pris des mesures pour développer les services destinés aux enfants issus de communautés défavorisées (Hongrie) et aux enfants de demandeurs d'emploi (France). L'Autriche a annoncé des investissements destinés à accroître le nombre et la disponibilité de places dans les écoles accueillant les enfants toute la journée ainsi qu'à améliorer la qualité des services de ces écoles[22].

Certains États membres ont engagé des réformes pour encourager une **répartition plus équitable des droits à congé pour raisons familiales entre les femmes et les hommes**. En 2016, le Luxembourg a adopté une réforme de son système de congé parental afin de le rendre plus flexible et mieux rémunéré. En 2017, la République tchèque et Chypre ont toutes deux introduit de nouveaux droits à congé de paternité et le Portugal a étendu la durée de celui-ci. En 2016 et 2017, la Belgique, la République tchèque et l'Italie ont instauré des mesures visant à **accroître la flexibilité dans l'organisation du travail**.

Certains États membres ont introduit des mesures ciblées afin d'encourager les femmes à réintégrer le marché du travail alors que leur enfant est encore très jeune. Par exemple, en 2017, la Bulgarie a adopté une mesure destinée à offrir une allocation de garde d'enfants aux mères ayant des enfants de moins d'un an qui reprennent une activité. De même, en Roumanie, ces allocations ont été augmentées en 2017 (cette mesure d'incitation est accordée jusqu'aux trois ans de l'enfant si les parents recommencent à travailler au moins 60 jours avant les deux ans de l'enfant). D'autres États membres ont mis au point des dispositifs destinés aux femmes qui ont déjà connu de longues interruptions de carrière. C'est le cas du régime «Returnships» («retours») au Royaume-Uni, lancé en 2017. De même, le Luxembourg a adopté une loi pour renforcer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et a mené des campagnes de sensibilisation et d'autres actions visant à éliminer les obstacles à l'emploi des femmes.

Date: 8.11.2017

[20] Même si, dans certains cas, en dépit de l'introduction d'une législation à ce sujet, la disponibilité peut rester problématique (c'est le cas en Estonie pour les enfants de moins de trois ans).

[21] D'après les données nationales, entre avril et décembre 2014, le nombre d'enfants pris en charge par des structures d'accueil est passé de 1 800 à 2 971. Examen par les pairs sur le thème «Rendre le travail rémunérateur pour les mères» («Making work pay for mothers»), 18 et 19 mai 2015, Malte.

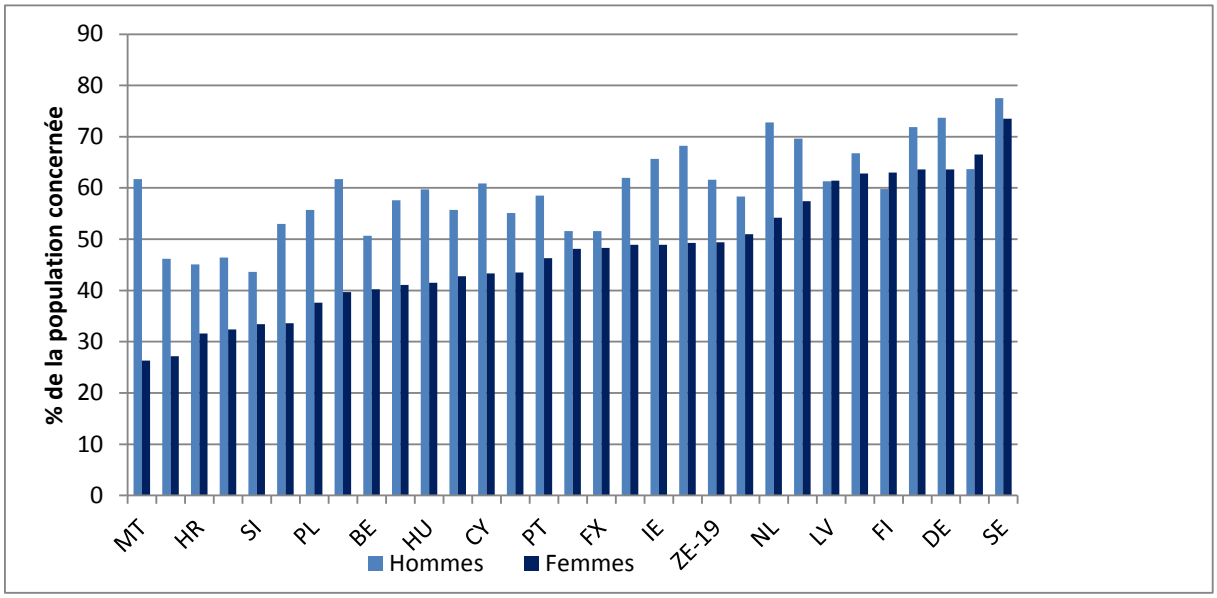
[22] Les politiques en matière de garde d'enfants, en particulier celles concernant une éducation de qualité dès le plus jeune âge, ont un effet particulièrement positif sur les enfants issus de milieux défavorisés, comme les migrants ou les ménages à faibles revenus, et peuvent notamment améliorer la maturité scolaire des enfants défavorisés. — Cascio (2015), Dustmann et al. (2012).

5. REFERENCES

- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P., et Turk, R., *Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe*, document de travail du FMI WP/16/49, Washington D.C., 2016.
- Cuberes, D., et Teignier-Baqué, M., «Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate», *Journal of Human Capital* 10(3), 2016.
- Eurofound, *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*, Eurofound, 2016.
- Commission européenne, *Secondary earners and fiscal policies in Europe*, Commission européenne, 2015.
- OCDE, *Inégalités hommes-femmes*, OCDE, 2012.
- Thévenon, O., *Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD*, documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, nº 145, Éditions de l'OCDE, 2013.
- Vaganay, A., Canónico, E., et Courtin, E., *Challenges of work-life balance faced by working families: review of Costs and Benefits*, LSE Evidence Review, 2016.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., et Wolf, A., *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries*, rapport élaboré pour la Commission européenne, 2016.

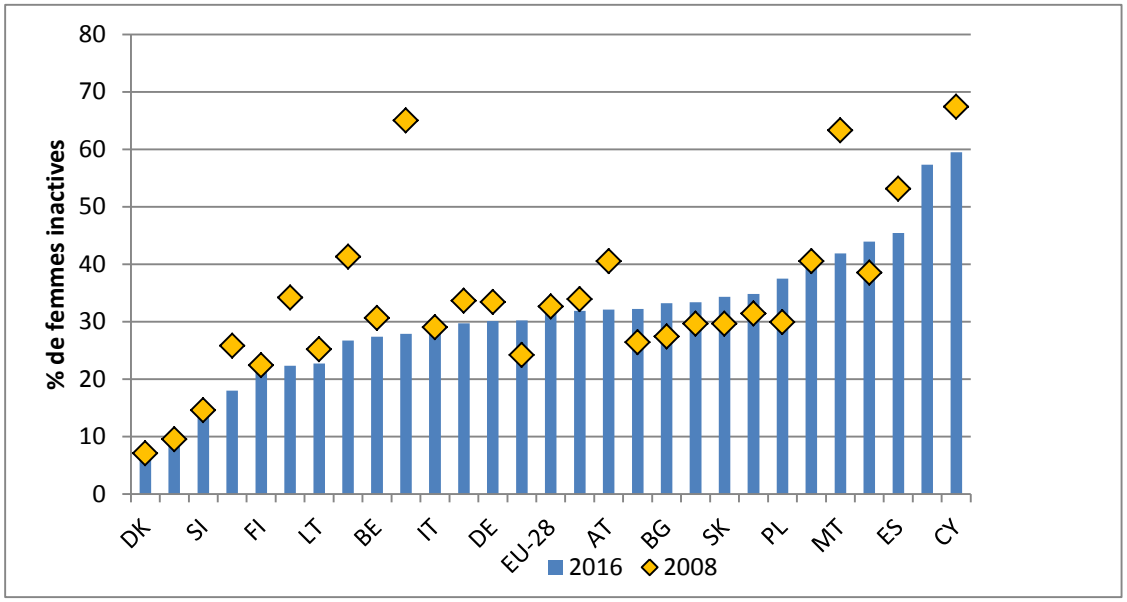
ANNEXE

Graphique 6 — Taux d'emploi par sexe chez les 55-64 ans, en 2016 (en pourcentage de femmes et d'hommes âgés de 55 à 64 ans)



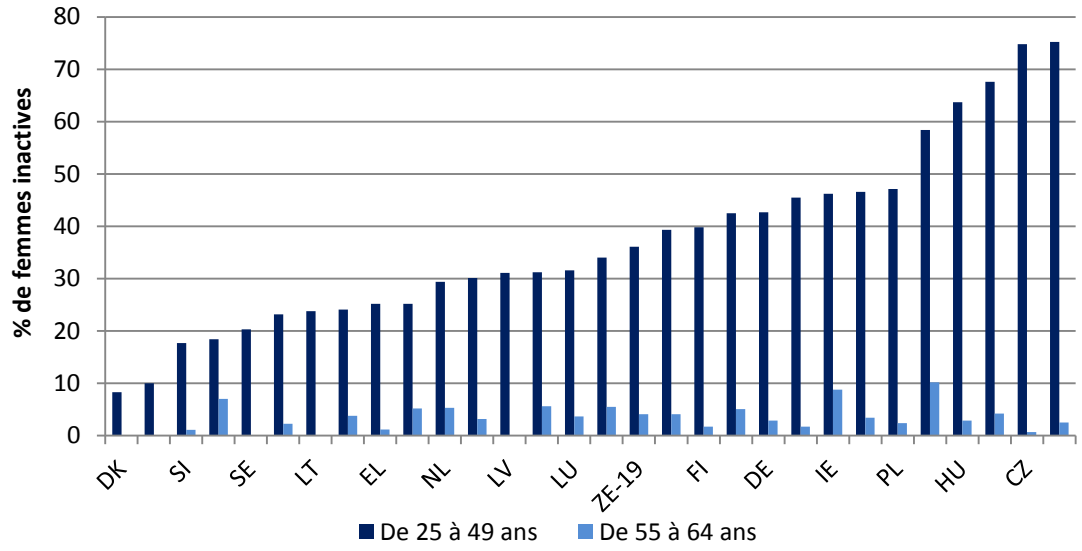
Source: Eurostat, EFT (lfsi_emp_a)

Graphique 7 — Inactivité due à la garde d'enfants ou d'adultes dépendants ou à d'autres responsabilités familiales et personnelles, en 2008-2016 (femmes âgées de 20 à 64 ans)



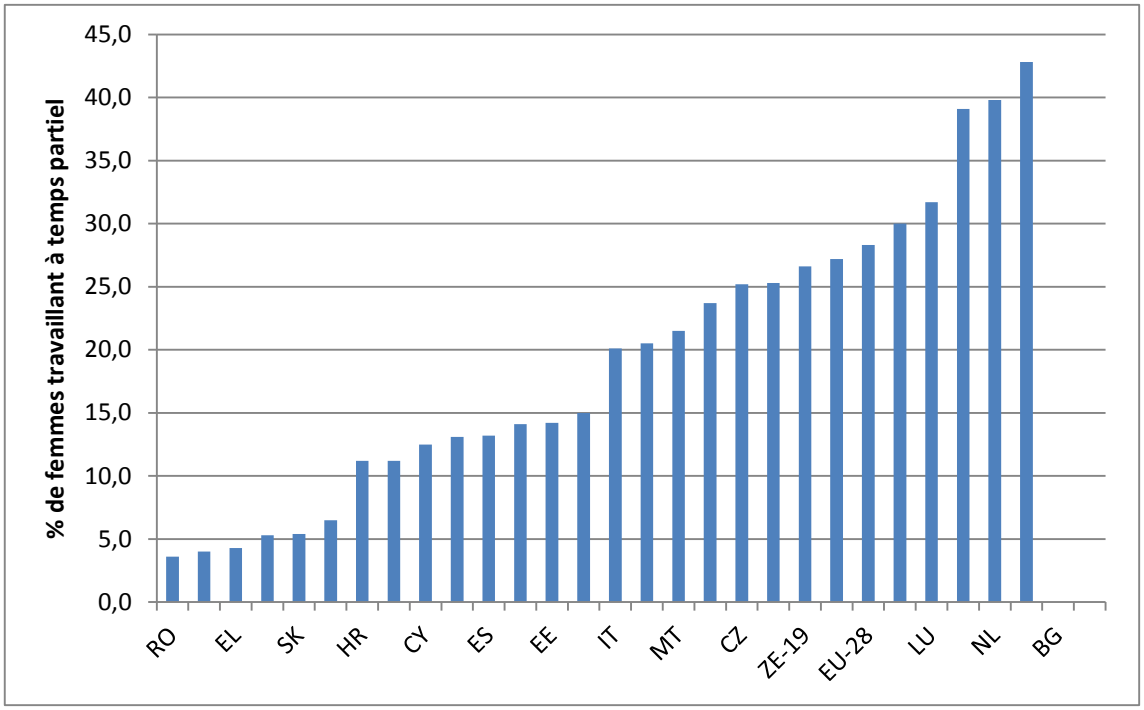
Source: Eurostat, EFT (lfsa_igar)

Graphique 8 — Pourcentage de femmes âgées de 25 à 49 ans et de 55 à 64 ans qui étaient inactives en 2016 parce qu'elles s'occupaient d'enfants ou d'adultes dépendants



Remarque: données concernant les femmes âgées de 55 à 64 ans non disponibles pour le Danemark, la Roumanie, la Suède, la Lituanie et la Lettonie.
Source: Eurostat, EFT (lfsa_igar)

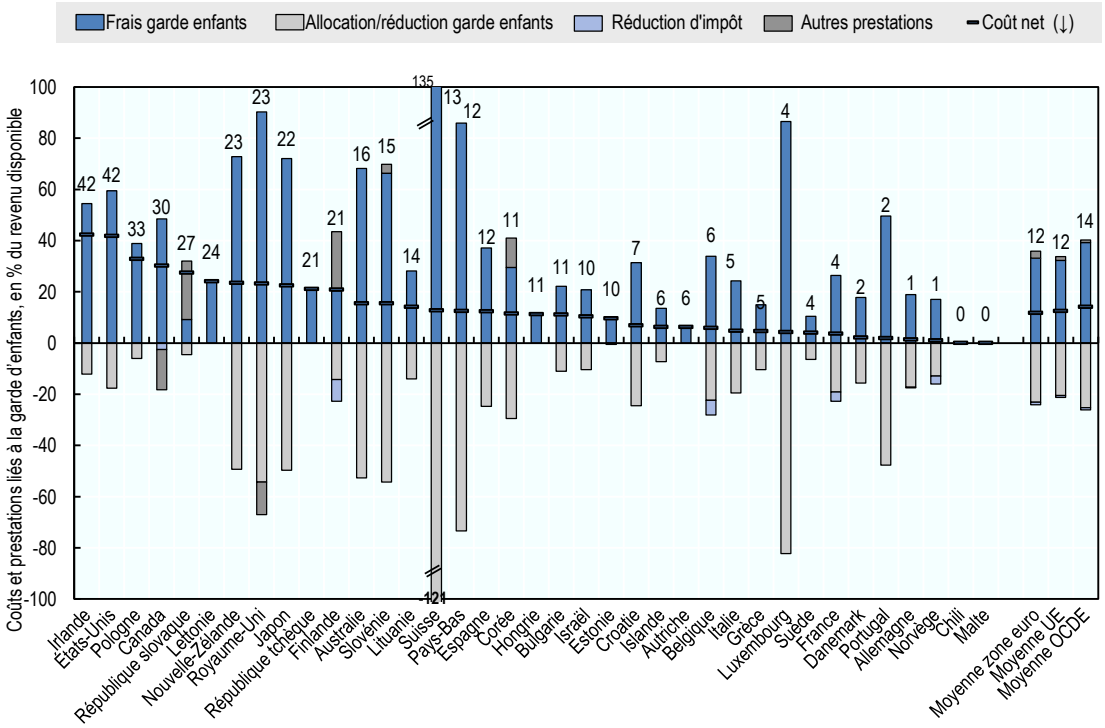
Graphique 9 — Pourcentage de femmes âgées de 20 à 64 ans qui travaillaient à temps partiel en 2016 parce qu'elles s'occupaient d'enfants ou d'adultes dépendants



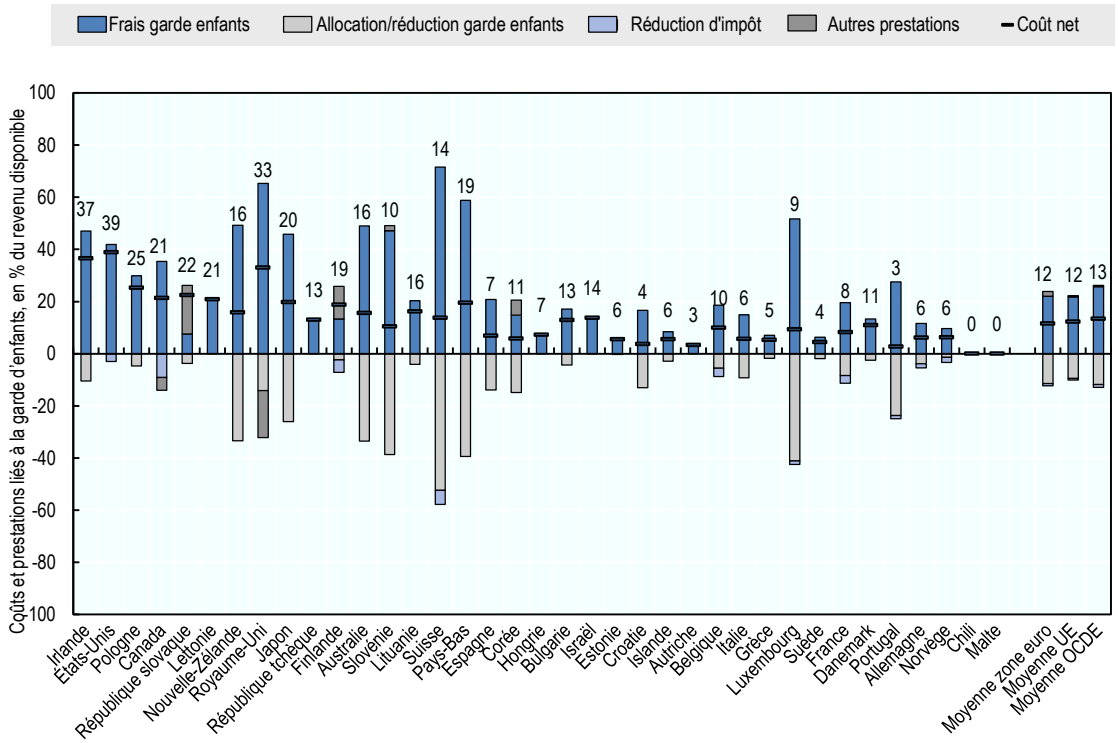
Source: Eurostat, EFT (lfsa_igar)

Graphique 11 — Composantes des frais nets de garde d'enfants, en 2015

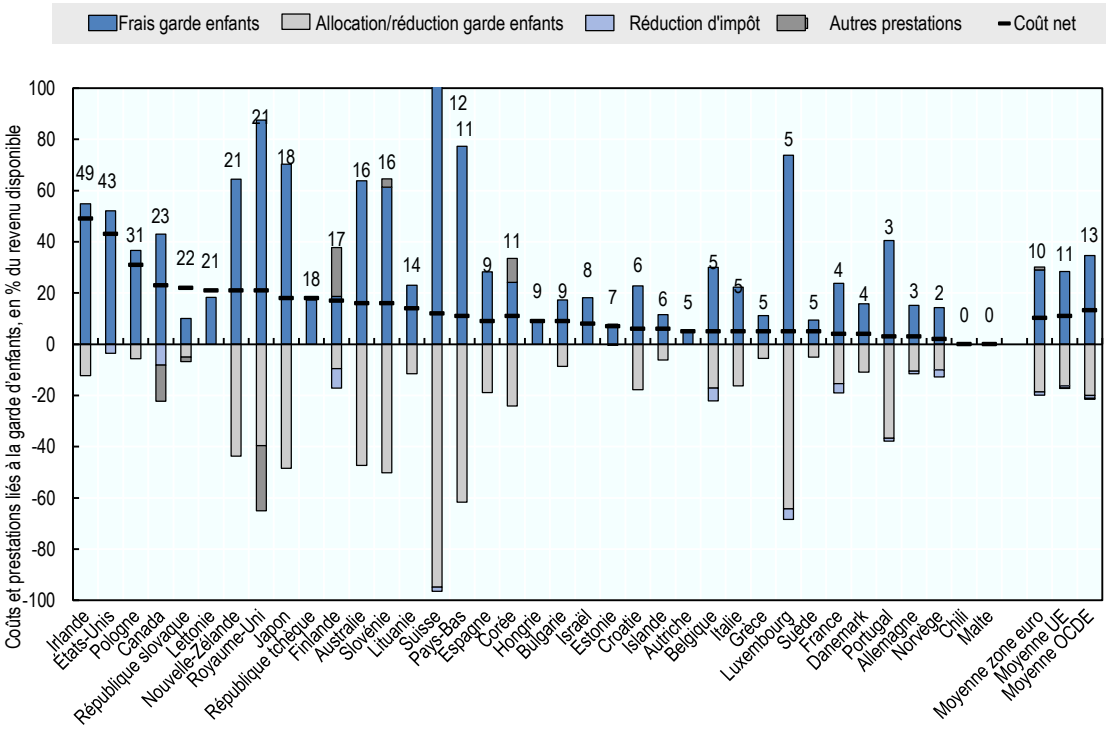
Groupe A: mères célibataires à faibles revenus



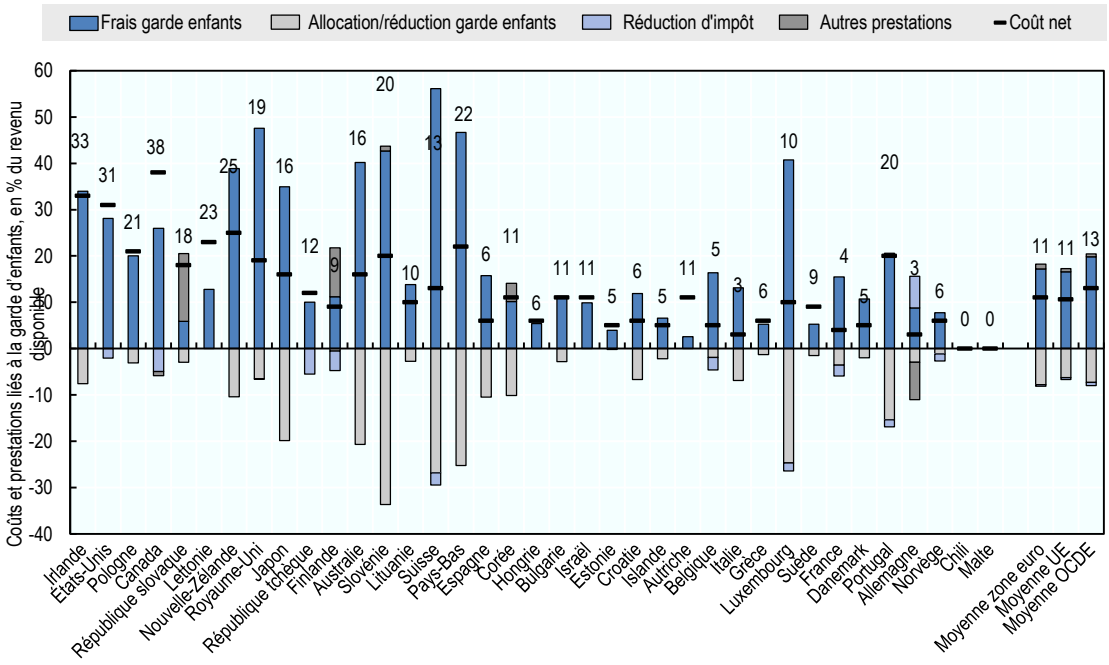
Groupe B: couples à faibles revenus



Groupe C: mères célibataires à revenus médians



Groupe D: couples à revenus médians



Le niveau de faibles revenus (revenus médians) correspond au 20^{e} (50^{e}) centile de la répartition des revenus à temps plein entre les hommes et les femmes. Il est entendu que les couples ont deux sources de revenus, l'homme et la femme. Dans tous les cas, la famille a deux enfants (âgés de deux et trois ans) et a recours à des structures d'accueil à temps plein. L'ensemble des coûts et prestations sont indiqués en pourcentage du revenu net de la famille avant déduction des éventuels frais de garde d'enfants.
Source: modèles impôts-prestations de l'OCDE.

Tableau 1 — Taux d'emploi, taux d'emploi en équivalents temps plein et nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires des hommes et des femmes, en 2016

	Taux d'emploi (20-64 ans)		Taux d'emploi en équivalents temps plein (20-64 ans)		Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires de tous les travailleurs dans leur emploi principal	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BE	63,0	72,3	53,3	70,1	32,8	40,3
BG	64,0	71,3	63,0	71,1	39,8	40,5
CZ	68,6	84,6	66,4	84,7	37,1	40,8
DK	74,0	80,7	65,1	76,4	30,8	36,0
DE	74,5	82,8	58,1	79,2	30,4	39,3
EE	72,6	80,8	69,6	79,7	36,5	39,4
IE	64,2	76,5	54,9	73,2	30,8	39,3
EL	46,8	65,8	43,8	63,9	38,0	42,9
ES	58,1	69,6	51,6	68,1	33,9	39,5
FR	66,3	73,8	58,5	70,9	32,9	38,6
HR	56,6	66,2	54,9	65,1	37,5	39,1
IT	51,6	71,7	44,4	69,3	32,2	39,4
CY	64,1	73,9	59,1	69,6	36,2	39,4
LV	71,8	74,7	70,1	74,2	37,5	39,3
LT	74,3	76,2	72,7	75,5	37,2	39,2
LU	65,1	76,1	57,1	74,8	33,6	40,6
HU	64,6	78,6	62,9	78,0	37,8	39,7
MT	55,5	83,1	49,9	82,5	33,9	40,3
NL	71,6	82,6	48,9	76,1	26,0	36,7
AT	70,9	78,7	55,8	75,6	30,5	39,0
PL	62,2	76,4	60,5	76,8	37,7	41,4
PT	67,4	74,2	63,9	72,6	36,4	39,3
RO	57,4	75,0	55,9	73,7	38,0	39,4
SI	66,7	73,3	63,2	72,2	37,0	39,8
SK	62,7	76,9	60,5	75,5	37,4	39,8
FI	71,7	75,0	67,4	72,6	33,5	37,9
SE	79,2	83,0	71,8	80,7	33,1	37,5
UK	72,1	83,1	58,9	79,3	31,0	39,7
UE	65,3	76,8	56,2	74,4	33,0	39,4
ZE-19	64,3	75,5	54,3	72,7	32,2	39,2

Source: Eurostat, EFT, Commission européenne

Tableau 2 — Situation des hommes et des femmes sur le marché du travail et charge fiscale pesant sur la deuxième source de revenus du ménage

	Trappe à inactivité (2015)		Trappe à bas salaire (2015)		Taux d'emploi des femmes (2016)
	Trappe 67 % du SM	Contribution de la fiscalité	Trappe 33-67 % du SM	Contribution de la fiscalité	
BE	48,5	48,5	59,9	59,9	63,0
BG	35,7	21,6	50,2	21,6	64,0
CZ	31,1	31,1	27,6	27,6	68,6
DK	45,2	40,1	40,1	40,1	74,0
DE	46,0	46,0	48,0	48,0	74,5
EE	22,9	22,9	22,9	22,9	72,6
IE	28,2	23,7	34,5	34,5	64,2
EL	8,4	26,0	17,8	33,0	46,8
ES	22,5	22,5	21,4	21,4	58,1
FR	31,6	30,6	44,3	38,8	66,3
HR	33,2	25,7	28,1	28,1	56,6
IT	31,0	26,3	40,8	40,2	51,6
LV	35,0	35,0	31,1	31,1	71,8
LT	26,7	20,4	27,0	27,0	74,3
LU	33,9	33,9	42,0	42,0	65,1
HU	34,5	34,5	34,5	34,5	64,6
MT	17,6	17,6	15,9	15,9	55,5
NL	19,7	26,0	35,3	39,1	71,6
AT	31,4	31,4	44,2	44,2	70,9
PL	30,1	29,5	30,3	30,3	62,2
PT	29,7	23,4	42,8	31,2	67,4
RO	36,5	27,7	32,7	32,7	57,4
SI	58,4	31,9	48,1	35,2	66,7
SK	8,7	29,9	-9,9	33,1	62,7
FI	24,0	29,7	36,1	34,3	71,7
SE	22,2	29,8	28,7	35,4	79,2
UK	20,1	20,1	32,0	32,0	72,1

Source: Commission, OCDE. «SM» désigne le salaire moyen. Remarques: taux d'emploi pour le groupe des 20-64 ans. Trappe à inactivité pour la deuxième source de revenus dans un couple à deux revenus avec deux enfants, dont la principale source de revenus représente 100 % du salaire moyen et la deuxième source de revenus 67 % du salaire moyen. Trappe à bas salaire pour la deuxième source de revenus dans un couple à deux revenus avec deux enfants, dont la principale source de revenus représente 100 % du salaire moyen et la deuxième source de revenus passe de 33 % à 67 % du salaire moyen. La contribution de la fiscalité est la contribution à la trappe concernée en points de pourcentage (les autres éléments y contribuant sont, notamment, la perte de prestations, de l'assistance sociale et des allocations de logement). Aucune donnée récente n'est disponible pour Chypre.

Tableau 3 — Écart de rémunération entre les hommes et les femmes

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Différence entre 2015 et 2009
BE	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	-3,6
BG	13,3	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	2,1
CZ	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	-3,4
DK	16,8	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	-1,7
DE	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22	-0,6
EE	26,6	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	0,3
IE	12,6	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9		!
EL		15,0						
ES	16,7	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,9	-1,8
FR	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,8	0,6
HR	:	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4		
IT	5,5	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	0,0
CY	17,8	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14,0	-3,8
LV	13,1	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	17,0	3,9
LT	15,3	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	-1,1
LU	9,2	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	5,5	-3,7
HU	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	-3,1
MT	7,7	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6		
NL	18,5	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	16,1	-2,4
AT	24,3	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	-2,6
PL	8,0	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,7	-0,3
PT	10,0	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	17,8	7,8
RO	7,4	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	-1,6
SI	-0,9	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,1	9,0
SK	21,9	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	-2,3
FI	20,8	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,3	-3,5
SE	15,7	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	-1,7
UK	20,6	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	20,8	0,2
UE			16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	
ZE-19			17,0	17,3	17,6	17,1	16,9	

Source: Eurostat; données non corrigées; industrie, construction et services (à l'exception de l'administration publique, de la défense et de la sécurité sociale obligatoire). Remarque: les chiffres indiquent la différence entre la rémunération horaire moyenne brute des femmes et des hommes en pourcentage de la rémunération horaire moyenne brute des hommes (salariés rémunérés), sans ajustement en fonction des caractéristiques personnelles ou professionnelles.