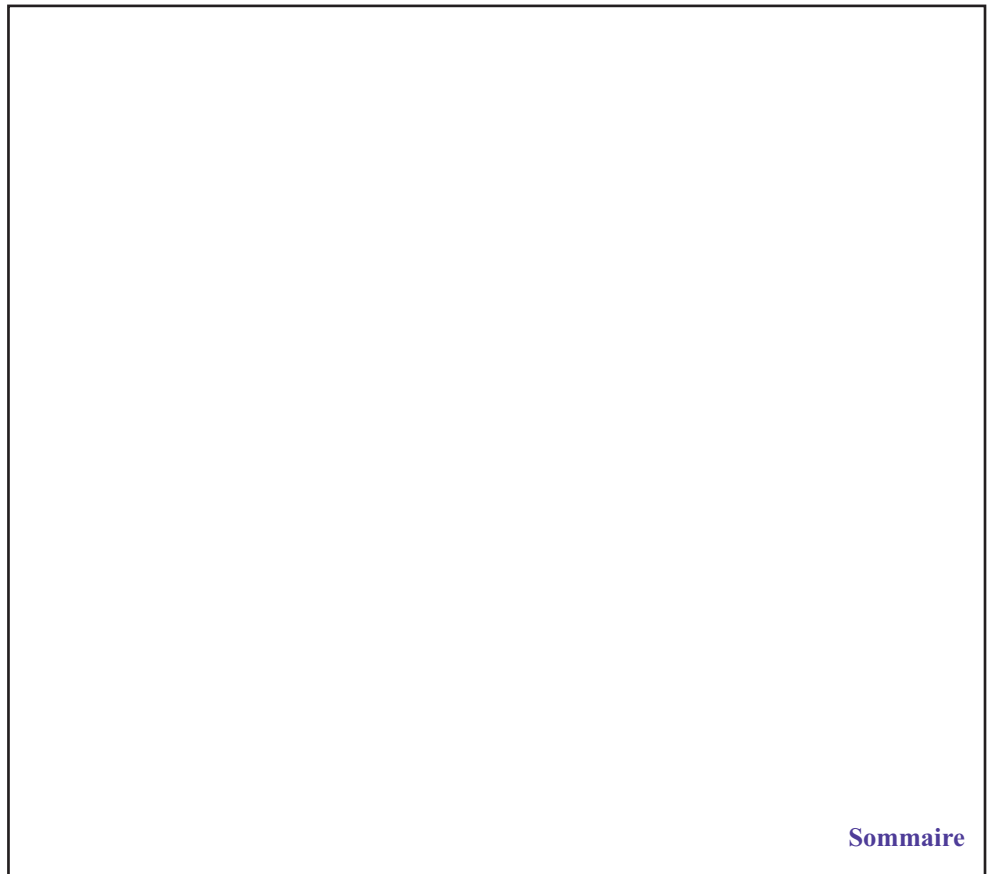




# Femmes au travail: Les voies de l'égalité

## *Note d'information*



**Sommaire**

## Sommaire

Introduction	1
Travail féminin et travail masculin: deux mondes à part	2
Hierarchies au travail et genre	3
Le travail des femmes et la garde des enfants	7
Dimensions sexospécifiques de la flexicurité	9
Références	13

Ce court rapport résume les réflexions d'un groupe de chercheurs de la Fondation européenne (Eurofound) qui s'est penché sur le thème très vaste des femmes au travail, en prêtant une attention particulière aux enjeux de l'égalité des genres sur le marché de l'emploi. L'impulsion pour ce travail a été donnée par une demande adressée à Eurofound par la présidence française de l'Union européenne en vue de la préparation d'une contribution à une conférence sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui se tiendra à Lille les 13 et 14 novembre 2008. Le but de ce document est de présenter un certain nombre de nouvelles conclusions intéressantes, susceptibles de stimuler le débat durant la conférence de Lille.

Tout en mettant à profit la richesse des sources de données et des recherches d'Eurofound, les auteurs ont voulu éviter de répéter simplement des constats déjà existants et bien connus. Chaque chapitre du rapport se termine donc par un résumé, suivi de quelques conclusions et questions qui, comme nous l'espérons, auront un effet stimulant sur la discussion. Pour commencer, la situation actuelle des femmes sur le marché du travail est replacée dans un contexte historique.

## Introduction

La participation accrue des femmes est l'une des évolutions majeures observées sur le marché de l'emploi dans les pays industrialisés au cours de la dernière génération. Au début des années 1970, il y avait deux hommes pour une femme occupant un emploi rémunéré. En 2007, ce rapport était de 55/45. Depuis le début du siècle, la plupart des nouveaux emplois nets créés en Europe ont bénéficié aux femmes, contribuant ainsi à réduire davantage l'écart entre les sexes en matière d'emploi (Commission européenne, 2007).

Cette mobilisation des femmes au sein de la force de travail est l'un des aspects d'un processus que les commentateurs désignent par «féminisation» du travail. D'autres aspects comprennent la diminution des enclaves d'emplois traditionnellement masculins dans l'agriculture et l'industrie et la croissance de l'emploi dans le secteur des services, pilier traditionnel du travail des femmes. En même temps, la législation anti-discrimination instaurée à partir des années 1960 a éliminé certains des aspects les plus manifestement discriminatoires qui entravaient la progression professionnelle des femmes. Par exemple, en Irlande jusqu'en 1973, les femmes médecins et autres professionnelles des services publics étaient contraintes de quitter leur emploi dès lors qu'elles se mariaient, en vertu de la loi dite du «marriage bar».

L'importance prise sur le marché du travail actuel par les compétences douces ou «soft skills» (aptitudes humaines et relationnelles, connaissances linguistiques, etc.) par suite de la désindustrialisation et de la tertiarisation de l'économie devraient également jouer en faveur des jeunes femmes entrant sur le marché du travail. Les nouvelles arrivantes sont plus susceptibles de posséder de telles compétences et sont de plus en plus nombreuses, en tout cas, à avoir des niveaux d'éducation plus élevés que leurs homologues masculins, compte tenu de leurs performances supérieures aux leurs, tant dans les écoles que dans les universités.

Ainsi, du point de vue statistique, le vent du changement dans le monde du travail semble être favorable aux femmes, tant en ce qui concerne les taux globaux de participation au marché de l'emploi qu'en termes de meilleures possibilités d'embauche dans des catégories nouvelles ou émergentes d'activités dans le secteur des services. Ces évolutions sont, dans une certaine mesure, attribuables à des initiatives politiques, telles que les directives sur le congé de maternité, le congé parental et la législation anti-discrimination mises en œuvre depuis les années 1960. Elles sont dues aussi à des changements structurels survenus sur le marché du travail, tels que l'augmentation croissante de la demande de main-d'œuvre dans un contexte de stagnation ou de décroissance démographique et la nécessité consécutive de mobiliser des catégories jusque là sous-utilisées de main-d'œuvre potentielle. Par conséquent, les taux croissants de participation des femmes au marché du travail reflètent des choix politiques progressistes sur le plan social, ainsi que l'effet de forces plus impersonnelles de la demande croissante de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Bien que le niveau d'engagement des femmes sur le marché du travail ait évolué de façon spectaculaire, les changements dans d'autres domaines ont toutefois mis beaucoup plus de temps à se réaliser. La ségrégation, tant horizontale (en termes de secteurs d'activité) que verticale (s'exerçant par divers plafonds de verre) affecte le marché du travail d'une manière qui influence souvent les conditions d'emploi et les possibilités d'avancement professionnel des femmes. Une longue liste de disparités caractérise encore les statistiques différentielles entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, et la plupart d'entre elles ne se combrent que graduellement.

En outre, d'autres sphères d'activité ont conservé en grande partie une division traditionnelle du travail, fondée sur le sexe. Selon la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, les femmes occupant un emploi dans l'UE en 2005 consacrent encore trois heures à effectuer des travaux non rémunérés à la maison (tâches ménagères, garde des enfants et soins à des adultes dépendants) pour chaque heure consacrée par les hommes au même type de travail. Cet écart a peu changé au cours de la dernière génération. Malgré la participation accrue des femmes au marché du travail rémunéré, rien ne permet encore d'affirmer que les hommes occupant un emploi assumeront aujourd'hui une part plus équitable des tâches domestiques, des activités de soins et des responsabilités parentales. D'où l'incidence plus élevée du travail féminin à temps partiel et les valeurs supérieures de l'indicateur composite du temps de travail (rémunéré et non rémunéré) chez les femmes et en particulier chez les mères au travail. En même temps, il est probable qu'une culture imposant de longues heures de travail (payé) dans les postes de direction agisse comme une barrière s'opposant à l'entrée des cadres féminins, en particulier à celles ayant des responsabilités familiales.

En résumé, on peut donc conclure qu'au cours de la dernière génération, des changements importants ont été observés, qui tendent à équilibrer les taux d'emploi en termes de genre. Mais il apparaît clairement que l'égalité statistique n'a pas encore été atteinte selon les indicateurs les plus courants (salaires, droits à la retraite, taux de participation, etc.), et l'expérience des femmes en matière de travail reste différente de celle des hommes. Les pages suivantes exposent donc quelques réflexions sur l'évolution actuelle de la situation des femmes au travail et attire l'attention sur des perspectives de développements et d'améliorations pour l'avenir.

### Travail féminin et travail masculin: deux mondes à part

Selon les résultats de la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, une forte ségrégation sexuelle persiste dans la structure des marchés de l'emploi en Europe. Seulement 26% des Européens travaillent dans des professions mixtes, faisant appel à une main-d'œuvre des deux sexes avec au moins 40% de femmes. Les trois quarts des travailleurs européens travaillent dans des secteurs qui sont soit à prédominance masculine, soit à prédominance féminine. En fait, la moitié des femmes économiquement actives sont concentrées dans deux secteurs: 34% des femmes travaillent dans l'éducation et la santé et 17% dans le commerce de gros et de détail, tandis que la moitié des hommes actifs se concentrent surtout dans trois secteurs: l'industrie manufacturière (22%), le commerce de gros et de détail (14%) et la construction (13%). Cela peut s'expliquer en partie par le fait que les femmes tendent à se grouper dans certaines disciplines, telles que les arts, les sciences humaines et sociales, qui peuvent les orienter davantage vers des professions traditionnellement féminines.

Cependant, les organisations modernes opérant dans des secteurs techniques et traditionnellement masculins sont de plus en plus conscientes de la nécessité d'attirer et de retenir du personnel féminin qualifié. Un exemple du projet Eurofound «Un travail attractif pour tous» est le réseau «Women in Blue» d'IBM Pays-Bas (Van den Heuvel, 2007). Les initiatives pratiques entreprises par ce réseau en vue d'accroître la proportion de femmes parmi les employés et le personnel d'encadrement sont les suivantes:

- afin de présenter IBM comme un employeur bien disposé envers les femmes, la société identifie les meilleures étudiantes de deux universités néerlandaises pour leur offrir un coaching; elle sponsorise des activités en faveur des étudiantes, telles que des conférences sur la promotion des femmes;

- en vue d'éveiller l'intérêt féminin pour les professions techniques, des stages d'été sont organisés pour des adolescentes, qui peuvent participer ainsi à des ateliers et à diverses activités techniques sous la supervision d'employés d'IBM;
- afin de stimuler le recrutement de femmes, toute procédure de recrutement doit être interrompue dès lors que la liste des candidats contient moins de 20% de femmes;
- participation à des groupes de travail encourageant la participation des femmes à des formations et professions techniques;
- des réunions sur réseau, combinant conférences et discussions, sont tenues trois fois par an;
- un politique de ressources humaines encourageant à obtenir un équilibre optimal entre travail et vie privée;
- des horaires de travail flexibles;
- la disponibilité d'ordinateurs portables et de téléphones mobiles pour faciliter le travail à l'extérieur du bureau et en dehors des heures ouvrables;
- l'évaluation des performances basée sur les résultats obtenus et non sur le nombre d'heures passées au bureau.

#### Questions et enjeux politiques

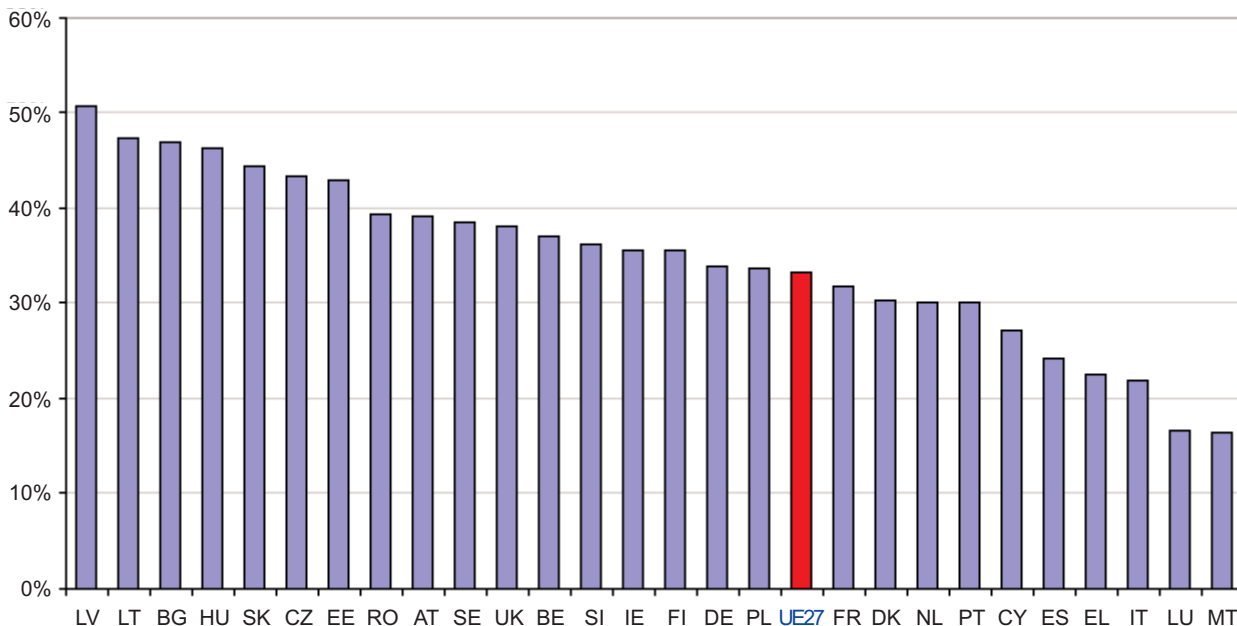
- Déssexualiser les choix de carrières: Quelle est l'efficacité des actions encourageant les femmes à envisager des professions traditionnellement considérées comme masculines (et vice-versa)?
- Compte tenu de l'importance stratégique de l'éducation dans une société fondée sur le savoir, de l'accroissement de la demande de services pour la garde des enfants et de la demande croissante de soins de santé en raison du vieillissement de la population, la valeur sociale et économique du travail dans ces secteurs traditionnellement féminins acquiert de plus en plus d'importance.
- Quels sont les nouveaux instruments politiques applicables au niveau national et quelle efficacité ont-ils? De tels outils sont par exemple des augmentations spéciales de salaire pour des catégories d'emploi à bas salaires dans des secteurs à prédominance féminine comme convenues dans l'accord salarial national en Finlande (Jokivouri, 2006), des stratégies de réévaluation des emplois, destinées à éliminer les écarts de salaire discriminatoires, des plans obligatoires pour favoriser l'égalité entre les sexes dans toutes les sociétés de plus de dix employés, comme c'est le cas en Suède.

## Hierarchies au travail et genre

Malgré la forte augmentation de la participation des femmes au marché du travail au cours de la dernière génération, il y a encore relativement peu de femmes remplissant des rôles d'encadrement.

L'avancement professionnel des femmes au travail continue de rencontrer des obstacles de différents types: préjugés, stéréotypes de genre, questions de style de leadership, exigences de la vie familiale et sous-investissement dans le capital social (Eagly et Carli, 2007). Un des résultats concrets de l'enquête est qu'en 2005, seulement 35% des cadres européens étaient des femmes. Cette moyenne cache de grandes différences entre pays. La plus grande proportion de femmes occupant des fonctions d'encadrement se trouve en Europe de l'Est, et la Lettonie est le seul pays européen où la proportion de femmes cadres (51%) est supérieure à celle des hommes. En revanche, la proportion de cadres féminins est moindre dans les pays d'Europe méridionale.

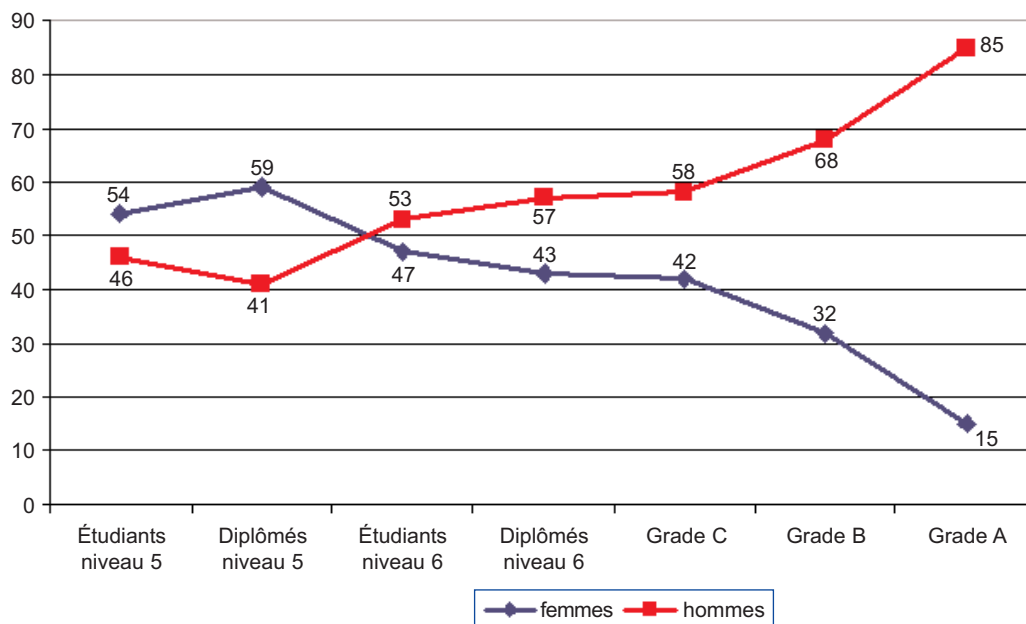
Figure 1: Proportion de cadres féminins par pays dans l'UE27



Source: Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, 2005

Les femmes qui remplissent des fonctions d'encadrement sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs à prédominance féminine, tels que la santé et l'éducation, et la plupart de leurs subordonnés sont également des femmes. Dans l'UE27, seulement 9% des hommes ont une femme comme chef, contre 41% des femmes. La plupart des employés dont le chef est une femme sont des travailleurs des secteurs de service et de vente, des techniciens ou des professionnels associés. Plus de 30% des personnes travaillant dans ces professions sont supervisées par des femmes. Toutefois, parmi les législateurs, hauts fonctionnaires et cadres, 19% seulement ont une femme comme supérieure hiérarchique. Cela signifie que les travailleurs hautement qualifiés dans ces professions, qui occupent eux-mêmes des postes d'encadrement, sont rarement supervisés par une femme. Les effectifs de femmes cadres s'amenuisent rapidement à mesure que l'on gravit les échelons hiérarchiques.

Figure 2: Proportions de femmes et d'hommes dans une carrière universitaire typique, dans l'UE25 (2004)



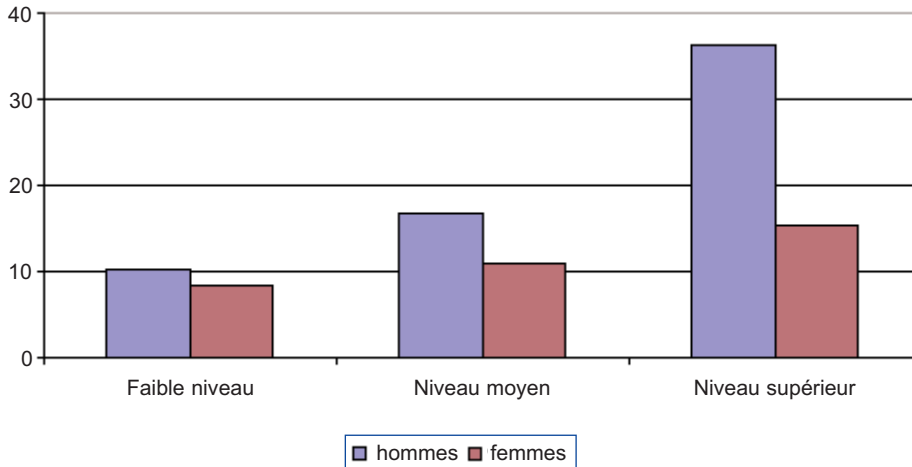
Source: Commission européenne, base de données sur la participation des femmes et des hommes aux processus de décision

La différence statistique entre les hommes et les femmes est observable même dans les professions libérales. Comme le montrent les informations réunies dans la base de données de la Commission européenne sur le rôle des femmes et des hommes dans les processus de décision, les femmes réussissent moins bien que les hommes aux échelons supérieurs des carrières universitaires. Il y a moins de femmes à entreprendre un programme de doctorat et encore moins à achever un tel programme, et rares sont celles qui arrivent à occuper un poste à temps plein comme professeur titulaire (15% de femmes contre 85% d'hommes).

Un autre facteur qui influe sur la hiérarchie entre les sexes aux échelons supérieurs est la taille de l'organisation. Dans les micro-entreprises comptant moins de 10 salariés, les proportions d'hommes et de femmes aux postes de direction sont plus ou moins égales. Cependant, dans les établissements plus grands, la proportion de femmes occupant de tels postes baisse à environ 30%. En outre, la proportion de cadres féminins est supérieure à la proportion d'employés subordonnés à une femme, ce qui est lié au fait que les hommes dans des postes de supervision tendent à avoir plus de subordonnés que les femmes ayant des postes similaires: les cadres masculins ont en moyenne 21 subordonnés, alors que les femmes en ont 13.

La proportion d'employés occupant des postes d'encadrement augmente avec les niveaux d'éducation chez les hommes comme chez les femmes. Cependant, la rentabilité de l'éducation est plus visible pour les hommes que pour les femmes: 36% des hommes hautement qualifiés (titulaires d'un diplôme d'université ou plus) exercent des fonctions d'encadrement, contre seulement 15% de femmes hautement qualifiées. Le levier de l'enseignement supérieur est nettement plus utile aux hommes qu'aux femmes pour atteindre des postes de direction.

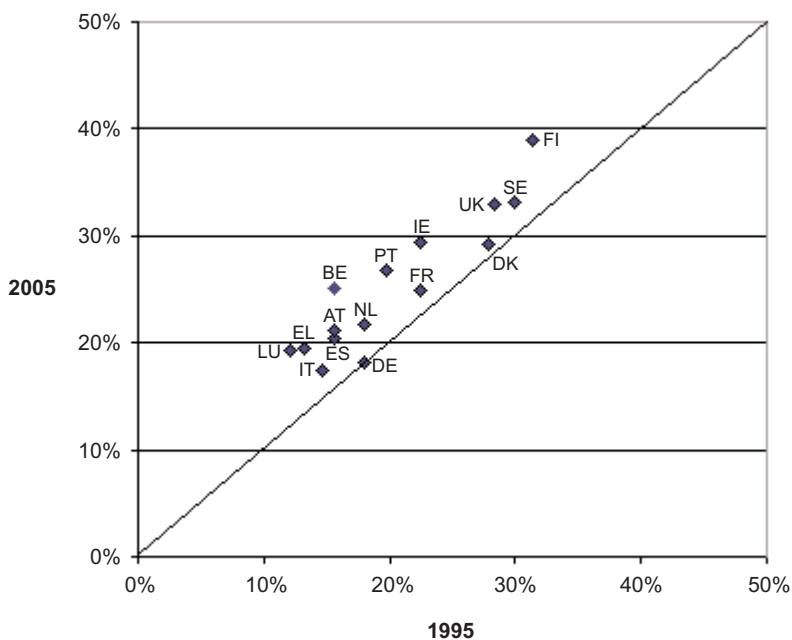
Figure 3: Proportion de cadres masculins et de cadres féminins en fonction du niveau d'éducation (%)



Source: *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, 2005*

La proportion de salariés travaillant sous la supervision d'un chef de sexe féminin a augmenté dans tous les pays de l'UE15 dans les 10 dernières années, sauf en Allemagne. Cependant, c'est seulement dans les pays nordiques, en Irlande et au Royaume-Uni que les proportions sont nettement plus élevées que la moyenne de l'UE27, qui était de 24% en 2005.

Figure 4: Proportion de salariés ayant une femme comme supérieur hiérarchique, UE-15, 1995 et 2005



Source: Enquête européenne sur les conditions de travail, 1995 et 2005

Bon nombre des nouveaux États membres (NEM) affichent également une tendance à la hausse (les données de l'enquête européenne sur les conditions de travail sont disponibles uniquement pour la période de 2001 à 2005). C'est seulement en Bulgarie, à Chypre, en Lettonie et en Slovaquie que le nombre d'employés travaillant sous la supervision de cadres féminins était inférieur en 2005 par rapport à 2001. Dans la plupart des NEM, la proportion de salariés ayant un chef féminin a été plus élevée que la moyenne de l'UE27 en 2005; tel a été le cas en Estonie, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Slovaquie et Slovénie.

En résumé, les proportions de femmes cadres sont encore faibles dans de nombreux pays européens, même si les femmes sont en train de rattraper peu à peu leurs collègues masculins. Là où les femmes occupent des postes d'encadrement, leurs subordonnés sont le plus souvent d'autres femmes. Ces constats indiquent que les femmes en Europe ont des difficultés à atteindre les plus hauts postes conférant plus de responsabilités. Bien que les femmes aient des niveaux d'éducation comparativement élevés, cela ne semble pas constituer pour elles une clé d'accès aux échelons supérieurs de direction ou de leadership.

#### Questions et enjeux politiques

- Compte tenu des tendances statistiques actuelles, il faudra encore deux autres générations pour parvenir à la parité entre hommes et femmes dans les hiérarchies professionnelles. Comment pourrait-on obtenir des changements plus rapides? Une approche possible serait l'instauration de quotas, comme dans le modèle norvégien. Dans ce modèle, un quota minimum de 40% d'hommes comme de femmes est obligatoire depuis 1988 dans les commissions, comités et conseils nommés dans le secteur public et, depuis 2008, dans tous les conseils d'administration d'entreprises appartenant à des actionnaires.
- Comment trouver une forme méritocratique de progression de carrière, susceptible d'assurer des chances égales aux hommes comme aux femmes? Devrait-elle être fondée sur la gestion par résultats plutôt que sur la promotion en fonction de l'ancienneté? Et une approche de quotas est-elle compatible avec un système d'avancement professionnel fondé sur le mérite?

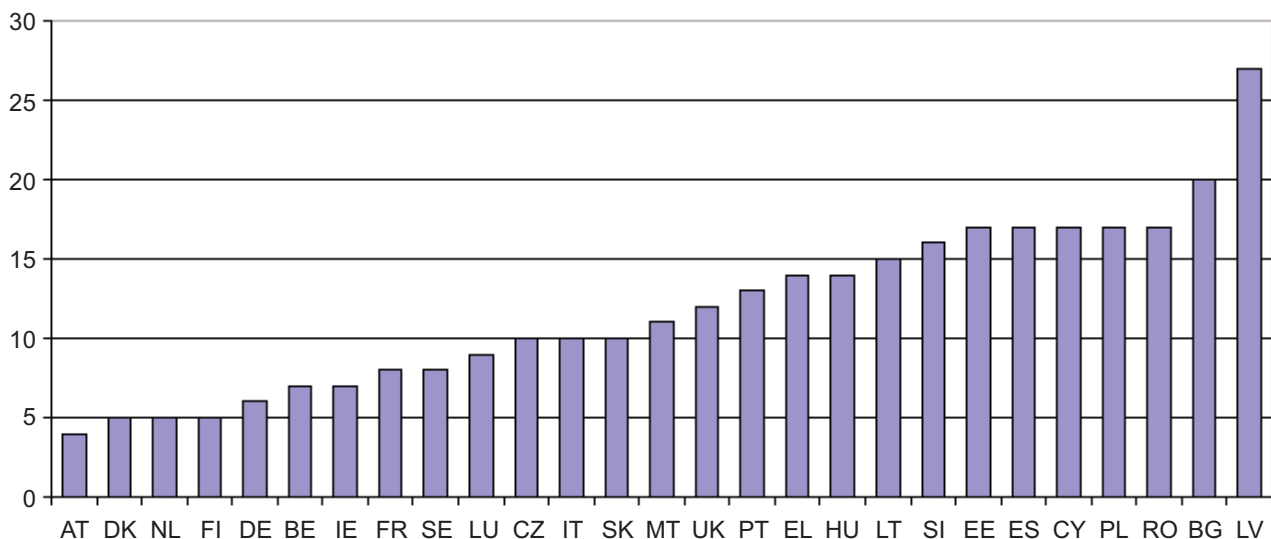


## Le travail des femmes et la garde des enfants

En mars 2002, le Conseil européen, réuni à Barcelone, a pris l'initiative d'inviter les États membres à «éliminer les freins à la participation des femmes au marché du travail et [...] à s'efforcer de mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90% au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33% des enfants âgés de moins de trois ans». Ces «objectifs de Barcelone», qui s'inscrivent dans la stratégie de l'UE pour la croissance et l'emploi, ont pour but d'aider les jeunes parents – et en particulier les femmes – à exercer une activité professionnelle et de contribuer ainsi à réaliser une plus grande égalité entre les sexes (Commission européenne, 2008A).

Il existe un lien direct entre l'offre de services de garde d'enfants et l'accès des parents à un emploi rémunéré. Dans l'ensemble de l'Union, plus de six millions de femmes de 25 à 49 ans déclarent ne pas pouvoir exercer d'activité professionnelle ou être contraintes de travailler à temps partiel en raison de leurs responsabilités familiales. Pour plus d'un quart de ces femmes, l'absence de services de garde d'enfants, ou leur coût, représente le principal problème. L'accès à des structures d'accueil de qualité, financièrement abordables et adaptées aux rythmes des parents et des enfants constitue dès lors un élément indispensable pour faciliter l'accès des femmes au marché du travail.

Figure 5: Difficultés rencontrées dans l'accomplissement des responsabilités familiales, par pays

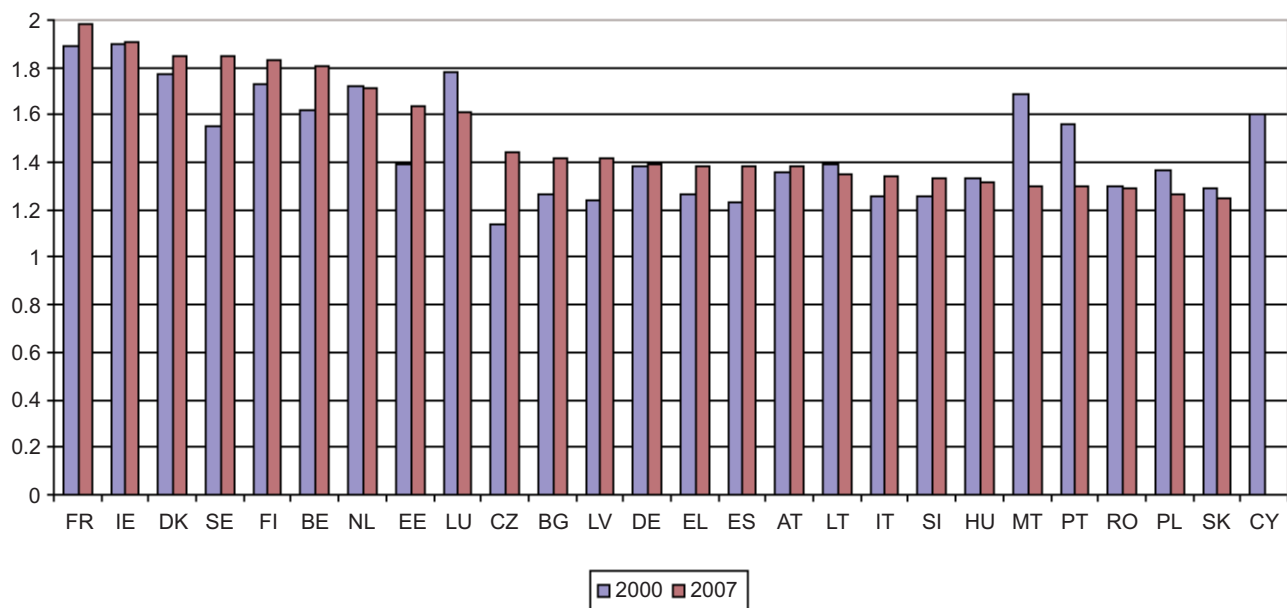


Source: *Enquête européenne sur la qualité de vie, 2003.*

Note: Les répondants ont été invités à dire combien de fois «Il a été difficile pour moi de m'acquitter de mes responsabilités familiales en raison de la quantité de temps que je passe à mon travail» (Question Q13b). Les pourcentages indiqués correspondent à la réponse «plusieurs fois par semaine».

Dans le contexte des politiques de l'UE, un motif sous-jacent à la mise à disposition de services de garde des enfants est l'objectif politique d'inverser la baisse de la fécondité et de la natalité pour ramener ces taux à des niveaux plus proches de ceux nécessaires au renouvellement de la population. Il est estimé qu'une poursuite des tendances actuelles à la baisse des taux de natalité pourrait avoir pour effet de réduire les taux de croissance économique annuels de l'UE de leur niveau de 2% ou 2,5% aujourd'hui à 1,25% en 2040. Les États membres qui affichent les taux de natalité les plus élevés sont ceux qui ont pris le plus de mesures pour faciliter la conciliation des obligations familiales et professionnelles des parents et où les taux d'emploi des femmes sont également élevés (Commission européenne, 2008b).

Figure 6: Taux moyens de fécondité (enfants par femme), par pays



Source: Eurostat, *Population et conditions sociales, Statistiques en bref, 81/2008*

Note: Pour certains pays, il n'y a pas de données disponibles - BE 2006, 2007, CY 2006/2007, PL 2007.

La garde des enfants est un élément central des politiques qui s'efforcent de concilier vie professionnelle et vie familiale et d'améliorer la qualité de vie des familles en permettant aux parents de travailler et d'atteindre un niveau de vie plus élevé pour leurs enfants. De bons services de garde pour les enfants de tous âges peuvent aider les parents à mieux gérer les exigences complexes du travail et les responsabilités parentales.

En considérant la garde des enfants dans un contexte plus large, il est possible de tenir compte d'une plus vaste gamme de questions en rapport avec l'emploi ayant un impact sur la demande de structures d'accueil pour les enfants, tels que les congés parentaux, les services de soins pour d'autres personnes à charge, les régimes de travail flexibles, le partage de poste, le travail à temps partiel et le partage équilibré des tâches domestiques et familiales entre les hommes et les femmes. Les services de garde des enfants ne peuvent pas être conçus de manière isolée, mais doivent être explorés dans le contexte d'autres systèmes qui interagissent avec la garde des enfants et l'unité familiale. Une telle approche permettra d'assurer que les politiques développées en matière de garde d'enfants contribuent en même temps à la protection des droits des femmes et aident à stimuler la participation active de celles-ci au marché du travail.

### Questions et enjeux politiques

- Les services de garde d'enfants sont-ils un bien social en soi ou principalement un instrument de la politique de l'emploi (destiné à accroître la participation des femmes au marché du travail) et/ou de la politique de la famille (visant à favoriser une hausse des taux de natalité)?
- Dans certains pays, l'État joue un rôle très actif dans l'offre de services de garde d'enfants (comme au Danemark et en Suède); dans d'autres (comme en Irlande et au Royaume-Uni), c'est le marché qui les fournit. Existe-t-il des différences dans la qualité des soins, dans la qualité de l'emploi et dans les résultats en termes de participation globale des parents au marché du travail?
- L'emploi dans les services de garde d'enfants peut-il croître en volume et en qualité pour répondre à la demande? Les ressources humaines et financières nécessaires seront-elles disponibles?
- Les politiques visant à encourager les hommes à assumer une plus grande part des responsabilités parentales, tels que le partage obligatoire du congé parental dans certains pays scandinaves, ont eu un succès mitigé jusqu'à présent. Y a-t-il des faiblesses au niveau de la conception des politiques? Existe-t-il des moyens politiques de s'attaquer à ce problème et de remédier aux inégalités persistantes dans la division sexuelle du travail domestique?

## Dimensions sexospécifiques de la flexicurité

Une plus grande flexibilité combinée à davantage de sécurité – est-il possible de trouver un juste équilibre entre ces deux concepts, tant pour les hommes que pour les femmes? L'un des principaux défis à relever par les politiques sociales et de l'emploi au niveau européen est d'attirer un plus grand nombre d'hommes et de femmes vers des emplois rémunérés, de leur offrir la possibilité de rester actifs sur le marché du travail tout au long de leur vie et ceci d'une manière qui réponde aux besoins des entreprises pour une main-d'œuvre motivée et capable d'adaptation.

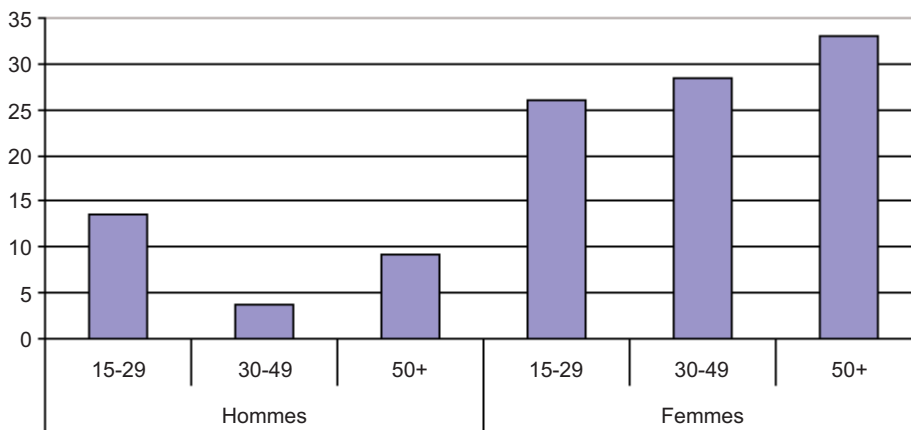
La flexicurité - une approche politique large pour atteindre les objectifs précités - est un terme générique recouvrant un grand nombre d'éléments différents de la vie professionnelle et privée, et il ne serait pas judicieux de prétendre aborder en quelques pages tous les aspects de ce concept se rapportant au genre. Toutefois, certains résultats intéressants de recherches récentes d'Eurofound peuvent apporter ici de nouveaux éclairages, par exemple sur l'opportunité des aménagements flexibles du temps de travail et sur les dimensions sexospécifiques des régimes de travail atypiques.

### Régimes de travail atypiques

Le travail à temps partiel représente une proportion croissante de l'emploi dans l'UE (18% en 2007) et il est très sexué: sur cinq travailleurs occupant un emploi à temps partiel en Europe, quatre sont des femmes.

Le travail à temps partiel est plus répandu dans le secteur public (éducation et santé), ainsi que dans l'hôtellerie et la restauration qui sont des traditionnellement des secteurs à prédominance féminine.

Figure 7: Travail à temps partiel, par âge et par sexe (%)



Source: Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail

La quatrième enquête européenne sur les conditions de travail montre qu'il existe une différence entre les hommes et les femmes dans les taux d'occupation d'emplois à temps partiel. Pour les hommes, l'emploi à temps partiel est une possibilité choisie habituellement au début ou à la fin de leur carrière, soit comme porte d'entrée sur le marché du travail, soit comme moyen de se préparer à la retraite. Pour les femmes, le travail à temps partiel est une possibilité plus couramment utilisée tout au long de la vie professionnelle et qui tend même à augmenter à mesure que la carrière progresse, comme le montre la figure 7. Il y a plus d'hommes que de femmes qui travaillent involontairement à temps partiel à cause d'un manque d'emplois à temps plein. Pour les mères qui travaillent, le recours au travail à temps partiel est plus susceptible d'être dû au manque de structures appropriées pour assurer la garde de leurs enfants ou les accueillir après l'école.

Une autre forme de travail atypique est l'emploi temporaire, qui est également plus répandu chez les femmes que chez les hommes. Les questions qui se posent ici sont quelque peu différentes: l'emploi temporaire est-il une étape vers un emploi permanent et sert-il de tremplin pour accéder au marché du travail, ou le travail temporaire peut-il devenir une forme permanente de statut inférieur sur le marché du travail?

Bien que le paradigme théorique du travail ait pu changer dans le sens d'une plus grande flexibilité, d'une mobilité professionnelle accrue, etc., dans la pratique, bon nombre de droits sociaux traditionnels des travailleurs sont fondés sur le statut de titulaire d'un emploi permanent à temps plein (y compris l'acquisition des droits à pension du premier et deuxième pilier, les congés payés, diverses autres formes de congés, ainsi que l'accès à une vaste gamme de services sociaux incluant les soins de santé). Les travailleurs temporaires et à temps partiel, dont la majorité sont des femmes, n'ont pas accès aux mêmes niveaux de prestations liées au travail et cette disparité de droits est un important facteur contribuant aux écarts de rémunération entre les sexes ainsi qu'à des niveaux de pauvreté plus élevés chez les femmes âgées.

Les résultats de l'enquête européenne sur le temps de travail et l'équilibre vie-travail (Anxo et al, 2007) et les enquêtes européennes sur les conditions de travail suggèrent également d'autres impacts négatifs du travail atypique. En effet, les employeurs et les représentants des travailleurs s'accordent pour constater que les perspectives de carrière des travailleurs à temps partiel sont plus mauvaises que celles de leurs homologues occupant un emploi à temps plein. De même, la quatrième enquête sur les conditions de travail révèle des niveaux inférieurs d'accès à des formations pour les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel.

### Flexibilité du temps de travail

La flexibilité du temps de travail est généralement considérée comme positive et comme un domaine dans lequel le concept de la flexicurité peut clairement apporter des avantages, tant aux employés qu'aux employeurs. Là où des conditions de travail flexibles ont été mises en oeuvre, elles semblent avoir un impact bénéfique sur l'équilibre vie-travail. C'est d'ailleurs la minorité des travailleurs jouissant d'horaires flexibles ou pouvant gérer eux-mêmes leurs heures de travail (environ un tiers des travailleurs, selon la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail) qui expriment le plus haut niveau de satisfaction à l'égard de leur équilibre vie-travail.

De plus, selon la première étude européenne sur le temps de travail et l'équilibre vie-travail (2004-2005), les principaux impacts de l'introduction de mesure de flexibilisation des temps de travail ont été largement positifs tant de l'avis des employés que de celui des représentants des gestionnaires. Une plus grande satisfaction au travail a été mentionnée par 73% des représentants des salariés et 61% des responsables du personnel, tandis qu'une meilleure adaptation des horaires de travail à la charge de travail a été citée par 67% des représentants des salariés et 54% des responsables du personnel. La réduction des heures supplémentaires payées et la diminution de l'absentéisme ont été également signalés par environ 30% des répondants.

Cependant, les conclusions de la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail montrent que certaines variantes de la flexibilité du temps de travail sont vues très différemment par les employés. Dans une perspective d'équilibre vie-travail, la variabilité ou la flexibilité «imposée» est perçue très négativement par les travailleurs lorsqu'elle représente une atteinte à la régularité ou la prévisibilité des horaires de travail. À une époque où des pressions croissantes s'exercent en faveur d'une diversification des horaires de travail – lorsqu'une entreprise souhaite étendre ou varier ses niveaux et horaires d'exploitation, par exemple – il est intéressant de noter que la semaine de travail «à l'ancienne» (une quarantaine d'heures prestées régulièrement en journée et en semaine, et peu ou pas de prestation en horaire atypique) reste perçue de manière très positive en termes d'équilibre vie-travail.

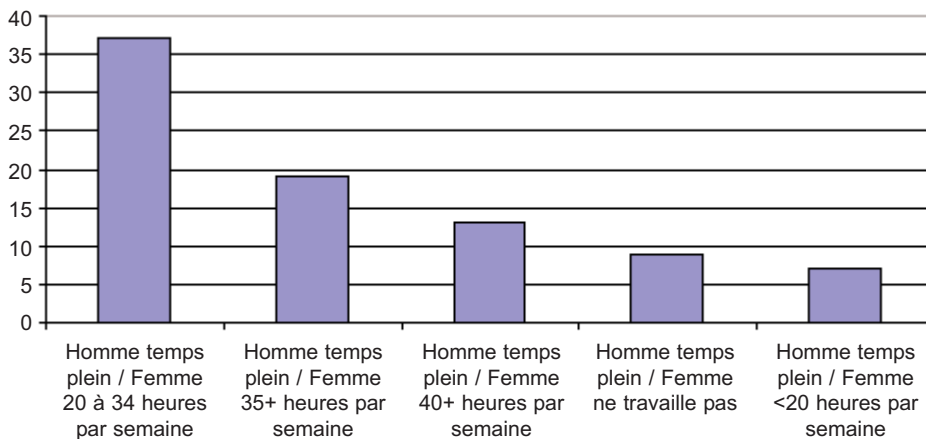
La régularité peut apparaître aussi importante pour les travailleurs - en particulier pour les mères au travail - que la flexibilité lorsqu'elle peut leur assurer des horaires qui s'accordent mieux avec leurs engagements hors travail. Une telle préférence n'est guère surprenante au regard du fait que bon nombre des dispositions d'organisation du temps dans une société (heures ouvrables des écoles, des commerces, des institutions publiques, etc.) sont prises de manière à être largement compatibles avec les heures de travail standard durant la journée.

### Parcours de vie et trajectoires de carrière des hommes et des femmes

En dépit de la mobilisation à grande échelle des femmes sur le marché du travail au cours de la dernière génération, les trajectoires de carrière des hommes n'en demeurent pas moins différentes de celles des femmes. La vie professionnelle standard des hommes tend à être plus simple, largement organisée autour de trois phases distinctes: éducation, travail et retraite. Celle des femmes tend plutôt à être interrompue par des périodes de retrait partiel ou total du marché du travail en faveur de responsabilités familiales. Des différences apparaissent également dans les préférences exprimées par les hommes et les femmes quant au nombre d'heures de travail souhaité.

À partir des données de l'enquête «Options d'emploi pour l'avenir», on peut tirer quelques conclusions concernant les préférences des ménages quant à l'aménagement de leurs temps de travail.

Figure 8: Préférences des ménages en matière de temps de travail



Source: Enquête Options d'emploi pour l'avenir, citée dans Bielenski et al (2003)

Note: Les pourcentages représentent des couples cohabitants des deux sexes, âgés de 15 à 64 ans.

La préférence pour les modèles privilégiant le travail masculin comme principale source du revenu familial a diminué, tandis qu'une préférence croissante est exprimée pour les mécanismes à double revenu. Le modèle le plus populaire est celui de l'homme travaillant à temps plein et de la femme travaillant à temps partiel (entre 20 et 34 heures par semaine). A cet égard au moins, les préférences concordent avec l'évolution des tendances.

### Préférences individuelles en matière de temps de travail selon le genre

- Les hommes préféreraient travailler cinq heures de moins par semaine, les femmes trois heures de moins par semaine par rapport aux valeurs moyennes indiquées pour les employés des deux sexes.
- La plupart des hommes et des femmes préfèrent éviter les valeurs extrêmes lorsqu'ils indiquent les nombres d'heures de travail qu'ils souhaitent, c'est-à-dire moins de 20 heures à temps partiel ou plus de 45 heures à temps plein.
- Les préférences des hommes varient très peu en fonction de leur condition de paternité ou des caractéristiques de leur ménage, tandis que celles des femmes sont fortement influencées par la maternité.

Source: *Options d'emploi pour l'avenir*

Entre les préférences d'un individu et son expérience réelle du travail, le point de divergence est le volume d'heures qu'il aimerait travailler. En règle générale, la plupart des travailleurs aimeraient travailler moins d'heures. Une différence évidente entre les sexes réside dans le fait que les préférences des femmes en matière de temps de travail sont beaucoup plus influencées par leurs responsabilités parentales que dans le cas des hommes.

Les modifications des préférences personnelles et la dynamique changeante d'un marché du travail compétitif sont deux des nombreux facteurs contribuant à l'évolution du cours de la vie de professionnelle (Naegele, 2003). Les travailleurs tout comme les employeurs recherchent différents aménagements du temps de travail au cours de la vie. Il est important de veiller à ce que les transitions entre les différentes phases de la vie soient harmonieuses et, en particulier, que les droits des individus soient adaptés à des trajectoires de carrière plus fragmentées. Cela est particulièrement important pour les femmes qui ont tendance à avoir des parcours de vie et de carrière plus diversifiés.

Pour permettre la concrétisation des promesses les plus positives de la flexicurité, l'enjeu sera donc d'assurer que les formes de travail atypiques et les parcours de vie correspondant moins au modèle standard puissent être soutenus par les institutions compétentes et de façon coordonnée. Les systèmes de sécurité sociale doivent être adaptés pour inclure des cadres pour les options de temps de travail flexible, y compris les interruptions de carrière et les modifications de statut (Anxo et al, 2007a). Les entreprises doivent également adopter des stratégies pour parvenir à une bonne gestion du temps des travailleurs (Anxo et al, 2006). L'accès à des formations et des mesures pour faciliter les transitions, tant en termes de temps de travail que de rémunération, sont cruciaux pour favoriser l'acceptation et le succès de modèles de vie plus flexibles. Toutes ces questions sont particulièrement pertinentes pour les femmes qui travaillent.

### Questions et enjeux politiques

- La flexicurité a le potentiel de revêtir une importance particulière pour les femmes, car elle est susceptible de les aider à mieux gérer les phases de transition qu'elles traversent au cours de leur vie tout en les protégeant de pénalisations injustifiées au niveau de l'emploi (revenus, progression de carrière, droits à pension, etc.)
- Le débat sur la flexicurité peut ouvrir encore une fois la voie aux approches politiques visant à (re)valoriser les formes de travail atypiques, qui avaient été déclenchées tout d'abord à la fin des années 1990 par les directives de l'UE sur le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée. Dans la mesure où ces formes d'emploi affectent une proportion plus élevée de femmes, une avancée dans ce domaine peut avoir des effets positifs sur l'égalité entre les sexes.
- Les femmes ayant une plus longue espérance de vie post-retraite, comment en atténuer l'impact sur les pensions, compte tenu des taux de pauvreté déjà plus élevés chez les femmes âgées et du fait que les revenus et les droits à pension accumulés par les femmes au cours de leur vie sont nettement inférieurs à ceux des hommes?

## Références

Anxo, D., et al, Eurofound, *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2006, disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo, D. et al, Eurofound, *Part-time work in European companies*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007a, disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/102/en/1/ef06102en.pdf>

Anxo, D., et al, Eurofound, *Working time options over the life course: Changing social security structures*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007b, disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05101.htm>

Bielenski, H. et al, Eurofound, *Working time preferences in sixteen European countries*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003, disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0207.htm>

Eagly, A. H. and Carli, L. L. 'Women and the labyrinth of leadership'. *Harvard Business Review*, septembre 2007, p. 62-71.

Commission européenne, *L'Emploi en Europe 2007*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2007.

Commission européenne, Communiqué de presse RAPID (3/10/08), IP/08/1449, Les parents sont confrontés à une pénurie de services de garde d'enfants, selon un rapport de l'UE, 2008a.

Commission européenne, Femmes et hommes dans la prise de décisions – base de données en ligne [http://ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/measures\\_in4\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_en.htm), 2008b, [accès : 28 octobre 2008].

Eurostat, *Population et conditions sociales: Statistiques en bref*, 81/2008, 2007.

Jokivouri, P., Eurofound, Equality pay increment agreed in national wage agreement (online), Dublin, Eurofound, 2006, disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/04/articles/FI0604019I.htm>

Naegele, G., Eurofound, *A new organisation of time over working life*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2003, disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion, A. et al, Eurofound (2006), *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2006, disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Van den Heuvel, S., Eurofound, IBM, the Netherlands: *Increasing the labour market participation of underrepresented groups – women*, Attractive workplace for all company cases database (online), Dublin, Eurofound, 2007, disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityofwork/betterjobs/cases/nl02ibm.htm>

**Enquêtes Eurofound**

Enquêtes européennes sur les conditions de travail – 1995 (deuxième enquête) et 2005 (quatrième enquête)

Enquêtes européennes sur la qualité de vie – 2003 (première enquête) et 2007 (deuxième enquête)

Enquête européenne sur le temps de travail et l'équilibre vie-travail – 2004–2005 (première enquête)

Options d'emploi pour l'avenir – 1998

**Greet Vermeulen, Gerlinde Ziniel, John Hurley, Kasia Jurczak, Maija Lyly-Yrjanainen**

**EF/08/96/FR**