



Les conditions de travail des femmes et des hommes en Europe

Synthèse

Introduction

Le présent rapport souligne la nécessité d'une analyse des modèles et tendances de l'emploi sur les marchés du travail européens, qui tienne compte des questions d'égalité entre les hommes et les femmes. Bien qu'il ait été beaucoup légiféré en la matière au cours de ces dernières années, les disparités hommes-femmes persistent à bien des égards sur le marché du travail: hommes et femmes occupent des postes différents, travaillent dans des secteurs différents, sont embauchés sous des contrats différents, perçoivent bien souvent des salaires différents et consacrent une part différente de leur temps au travail rémunéré. Par ailleurs, dans le contexte de la crise économique, les disparités hommes-femmes sont évidentes tant sur le plan des premiers effets du ralentissement économique que dans le déploiement des mesures d'austérité, mettant ainsi en péril les progrès réalisés jusqu'ici pour réduire les disparités hommes-femmes. La présente étude se fonde sur les conclusions de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), menée en 2010. Les données étoffées sur lesquelles elle se fonde, qui concernent quelque 44 000 travailleurs répartis dans 34 pays européens, ont été utilisées pour analyser les disparités entre hommes et femmes observées dans plusieurs dimensions des conditions de travail et pour examiner les différences pertinentes entre les pays.

Contexte politique

De toute évidence, l'UE ne pourra atteindre l'objectif de 75 % annoncé dans la stratégie Europe 2020 que si le taux d'emploi des femmes et celui des hommes augmentent de manière considérable. La réduction des disparités hommes-femmes dans des variables du marché de l'emploi telles que les taux d'emploi et de chômage et les niveaux de rémunération est l'un des principaux objectifs de la politique de l'UE. La discrimination fondée sur le sexe demeure toutefois manifeste dans les différences d'accès au marché du travail, ainsi que dans les différentes structures de l'emploi et conditions de travail y associées, qui témoignent de la persistance d'une ségrégation entre les sexes. Dans le contexte de la crise actuelle, il apparaît clairement que les pressions exercées sur l'emploi et les

rémunérations sont fortement concentrées sur le secteur public dans lequel travaillent de nombreuses femmes.

Principales conclusions

Seuls cinq des vingt groupes professionnels dont relèvent le plus grand nombre de travailleurs peuvent être considérés comme assurant une parité entre les sexes. Ces groupes englobent les travailleurs dans les métiers de l'alimentation, du travail sur bois et de l'habillement, les employés des services comptables et financiers, les spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture, les spécialistes en administration d'entreprise et le personnel des services directs aux particuliers (groupes basés sur la classification internationale type des professions).

Les postes à forte concentration féminine sont nombreux dans le secteur public, où la probabilité que des femmes occupent des postes traditionnellement occupés par leurs homologues masculins est plus grande qu'ailleurs. Les lieux de travail constituent un autre niveau de ségrégation, les salariés, et en particulier les femmes, travaillant souvent dans des environnements unisexes. Même lorsque les femmes et les hommes occupent des fonctions mixtes, leur lieu de travail est souvent unisexé.

Les différences entre les sexes en ce qui concerne le temps de travail rémunéré et le temps de travail non rémunéré sont importantes pour la représentation des conditions de travail des femmes et des hommes. Si l'on additionne les heures de travail rémunérées, les heures de déplacement entre le domicile et le lieu de travail et le temps de travail non rémunéré, il ressort des données de l'EWCS que les femmes travaillent en moyenne 64 heures par semaine contre 53 heures pour les hommes, ce qui peut s'expliquer par le fait que les femmes consacrent 26 heures en moyenne à des activités de soins contre 9 heures en moyenne pour les hommes, ces derniers consacrant plus de temps au travail rémunéré (41 heures contre à 34 pour les femmes).

L'une des principales problématiques liées à la question du genre et du travail rémunéré est la

prévalence du travail à temps partiel qui peut être considéré à la fois comme positive et négative. Les proportions qui représentent le travail à temps partiel sont particulièrement élevées dans certaines professions à forte concentration féminine, telles que les soins aux personnes, les services de nettoyage et les services directs aux particuliers. Le travail à temps partiel se situe toutefois souvent à l'extrémité inférieure de l'échelle de la répartition par profession et les travailleurs sont souvent privés des avantages et défavorisés en termes d'accès aux promotions.

La probabilité de travailler plus que les 48 heures prévues par la directive relative au temps du travail de l'UE est nettement plus grande chez les hommes que chez les femmes, à l'exception des postes dans le domaine de l'enseignement et des professions de type administratif. Il existe cependant aussi un grand nombre de femmes qui travaillent de longues heures, par exemple dans le secteur de la vente, de la gestion hôtelière, de l'agriculture et des services. La probabilité que les hommes employés dans le secteur public travaillent de longues heures est environ 50 % inférieure à celle de leurs homologues dans le secteur privé et cette tendance est encore plus forte du côté des femmes. La plupart des personnes exerçant une activité à temps plein aimeraient travailler moins, les hommes déclarant avoir une préférence pour une semaine de 38 heures et les femmes pour une semaine de 33 heures.

Les revenus mensuels des hommes sont supérieurs dans toutes les professions, mais les écarts sont plus grands dans les métiers intellectuels à forte concentration masculine. Par opposition, les différences entre hommes et femmes dans la qualité intrinsèque de l'emploi en fonction des postes sont relativement peu importantes par comparaison avec d'autres dimensions de la qualité de l'emploi. Les femmes ont tendance à se déclarer plus satisfaites de la qualité de leur emploi que les hommes. On constate avec intérêt que la qualité du temps de travail est particulièrement faible chez les hommes qui travaillent sous la direction d'un patron du même sexe, tandis que chez les femmes, la qualité du temps de travail demeure sensiblement la même, que leur patron soit un homme ou une femme. Dans certains pays, la qualité du temps de travail des femmes s'améliore lorsqu'elles ont des enfants, mais cette amélioration intervient au prix d'une réduction du montant de leurs revenus mensuels dont les effets se font ressentir tout au long de leur vie.

Le bien-être est en moyenne nettement supérieur chez les hommes que chez les femmes. Cette disparité hommes-femmes existe dans tous les secteurs et dans la majorité des groupes professionnels. Il n'y a que dans le secteur des services et dans celui de la vente et du commerce que le bien-être des femmes se situe au même niveau que celui des hommes. Cependant, dans les lieux de travail mixtes, tant les femmes que les hommes déclarent ressentir un bien-être supérieur, notamment lorsqu'ils travaillent pour un patron du sexe opposé. L'étude démontre également clairement que le bien-être des femmes qui ont quitté le marché du travail est inférieur à celui de celles qui travaillent.

Orientations politiques

Les conclusions montrent qu'il est important d'adopter une approche politique coordonnée et globale face à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, tant sur le marché du travail qu'en dehors de celui-ci. Dans le cadre de cette approche:

- les mesures de lutte contre la ségrégation devraient tenir compte de la sous-évaluation du travail des femmes et des processus par lesquels filles et garçons sont orientés vers certains métiers sous l'effet de stéréotypes.
- Les mesures permettant de traiter les inégalités dans le temps de travail doivent tenir compte des effets sur la qualité de l'emploi des longues heures de travail et des heures de travail à temps partiel, de même que des inégalités en termes de travail non rémunéré à domicile.
- Des mesures visant à améliorer la qualité de l'emploi sont nécessaires tant pour les femmes que pour les hommes et une attention particulière doit être accordée aux risques de la création d'emplois de mauvaise qualité pour les nouveaux entrants sur le marché du travail.
- Les mesures visant à accroître le bien-être doivent reconnaître les avantages que présente l'intégration sur le marché du travail des mères par rapport à leur sortie de celui-ci, ainsi que les effets positifs sur le bien-être de la limitation de la déségrégation et des longues heures de travail.

Dans l'ensemble, le rapport fait ressortir l'intérêt constant que revêt la mise en place d'un suivi du marché du travail qui tienne compte des questions d'égalité entre les hommes et les femmes, en particulier à une époque marquée par d'importants changements. Les conclusions présentées mettent en évidence les premiers effets de la crise et attirent l'attention sur les risques à moyen et long termes qu'ils comportent pour les inégalités entre les sexes. Les mesures d'austérité peuvent notamment avoir pour effet d'annuler les progrès réalisés grâce aux politiques sociales ou aux services en faveur d'une plus grande participation des femmes au marché de l'emploi ou d'une augmentation du nombre d'heures de travail de celles-ci. En ce qui concerne les hommes, l'une des préoccupations principales est de savoir s'il faut s'attendre, du moins pour la main-d'œuvre peu qualifiée, à une éventuelle convergence de leur expérience en matière d'emploi avec celle des femmes, convergence dans le cadre de laquelle un plus grand nombre d'hommes occuperaient des emplois temporaires ou à temps partiel et percevraient des salaires plus bas.

Informations complémentaires

Le rapport *Women, men and working conditions in Europe* (Les conditions de travail des femmes et des hommes en Europe) est disponible à l'adresse: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>.

Pour plus d'informations, veuillez prendre contact avec Sophia MacGoris, responsable de recherche, à l'adresse: smg@eurofound.europa.eu.