

La note de veille

ANALYSE

Réduire la segmentation hommes/femmes du marché du travail en Europe : quels leviers d'action ?

En Europe, l'augmentation des taux d'emploi féminin ne s'est pas accompagnée sur la période récente d'une plus grande égalité professionnelle entre les sexes, en matière notamment de professions occupées et de salaires. Le conflit d'objectifs qui semble s'être dessiné entre autonomie des femmes par l'emploi et égalité des sexes par la mixité est-il provisoire ou durable ? Pour interroger la conciliation éventuelle de ces deux finalités, cette note examine les déterminants de la segmentation hommes/femmes sur le marché du travail.

Dans son dernier rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes¹, la Commission européenne rappelle les progrès quantitatifs effectués en matière d'emploi féminin dans les pays de l'UE-27 tout en soulignant l'inertie dans le temps des écarts salariaux entre les deux sexes, la relative stabilité de la segmentation professionnelle et sectorielle et enfin la persistance des inégalités d'accès à l'emploi, notamment à temps plein, dans un contexte global d'amélioration du niveau d'éducation des femmes.

Dans une précédente analyse², nous avons souligné **l'existence possible d'un conflit d'objectifs entre l'augmentation des taux d'emploi féminin et la réduction de la segmentation sectorielle et professionnelle selon le sexe en Europe**. En effet, **le développement des activités de services** et le recours croissant des femmes à **l'emploi à temps partiel** contribuent, toutes choses égales par ailleurs, à **polariser selon le genre** les différents segments du marché du travail. À cet égard, sur la période 2000-2006, il apparaît que la segmentation s'accroît dans les pays du sud de l'Europe, où les taux d'emploi féminin ont sensiblement augmenté.

Cette note se propose d'éclairer certains de ces constats en tentant de répondre aux questions suivantes :

- En quoi **les structures de l'emploi** d'une économie influent-elles sur le niveau de segmentation du marché du travail ?
- L'inclusion dans l'emploi **des personnes les moins qualifiées**, principale réserve de main-d'œuvre en Europe, pour laquelle les inégalités entre les sexes sont les plus fortes, contribue-t-elle à segmenter davantage le marché du travail ?
- Enfin, quelle est **l'incidence de la parentalité** sur la segmentation professionnelle ?

¹ Rapport 2008 de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au comité des régions, *L'égalité entre les femmes et les hommes*.

² Gilles C. (2007), « Réduire la segmentation du marché du travail selon le genre et accroître les taux d'emploi féminin : à court terme, est-ce compatible ? », *La Note de veille* n° 72, 10 septembre 2007, Centre d'analyse stratégique.
http://www.strategie.gouv.fr/article.php3?id_article=661

 L'hétérogénéité des structures sectorielles des économies explique en partie celle des niveaux de segmentation selon le genre en Europe

Dans l'UE-15³, l'emploi féminin est en moyenne plus concentré que l'emploi masculin et se répartit dans des secteurs et métiers sensiblement distincts de ceux des hommes. Ainsi, en 2005, 84 % des femmes en emploi occupent un métier dans le secteur des services contre 58 % des hommes⁴. Près de la moitié de l'emploi féminin se concentre dans les secteurs non marchands (20 % des hommes) et moins de 13 % dans l'industrie (37 % des hommes). Les femmes sont, en outre, surreprésentées dans les secteurs de la santé, de l'action sociale et de l'éducation et les hommes dans ceux de la construction et de l'industrie.

Les résultats d'une exploitation des données issues de l'enquête Forces de Travail⁵ montrent, par ailleurs, qu'un nombre limité de secteurs d'activité et de professions contribue à segmenter les marchés du travail selon le genre en Europe. Au sein des 17 secteurs d'activité référencés dans la nomenclature NACE 1, trois secteurs en particulier contribuent à la segmentation sectorielle observée en moyenne dans l'UE-15. Ainsi selon les pays, entre 20 % et 45 % des écarts de fréquences de l'emploi féminin et masculin résultent de ceux observés dans le secteur de l'action sociale et un tiers environ de ceux observés dans les secteurs de la construction et de l'industrie. De la même manière, la segmentation professionnelle dans l'UE-15 provient en particulier de quelques professions : celles d'employé de bureau, d'ouvrier d'extraction et du bâtiment, d'aide à la personne, de conducteur, d'ouvrier de la métallurgie et enfin d'enseignant. L'importance de ces métiers dans la segmentation du marché du travail apparaît toutefois inégale selon les pays. Dans les pays du sud de l'Europe (Espagne, Grèce, Italie, Portugal), la principale contribution à l'indice de dissemblance mesurant le niveau de segmentation professionnelle (cf. encadré 1 en annexe) provient du métier d'« ouvrier du bâtiment », alors qu'elle émane des professions d'aide aux personnes dans les pays scandinaves. Au Royaume-Uni, en Autriche, en Belgique et en France, la plus forte contribution à la segmentation provient quant à elle du métier d'employé de bureau et de celui d'ouvrier en Allemagne.

Ces résultats s'expliquent en partie par les structures sectorielles des économies européennes (tableau 1). En effet, la structure de l'emploi d'une économie influe sur le niveau de la segmentation sectorielle et professionnelle selon le sexe, à comportements donnés des hommes et des femmes sur le marché du travail. Autrement dit, le niveau de segmentation dépend en partie de l'importance relative dans l'économie des secteurs d'activité les plus segmentés. Cet effet et son ampleur peuvent s'apprécier par une simulation simple, pour chacun des pays, des valeurs prises par les indices de dissemblance pour une structure de l'emploi identique à celle observée en moyenne dans l'UE-15⁶. Il ressort globalement de cette simulation que les pays, dans lesquels les secteurs de la santé-action sociale et de l'industrie sont actuellement moins développés qu'en moyenne dans l'UE-15, verraient leur niveau de segmentation sectorielle et professionnelle s'accroître si le poids de ces secteurs augmentait pour rejoindre le niveau européen et diminuerait à l'inverse.

Or, en Europe, l'hétérogénéité des structures sectorielles des économies reste encore forte⁷ en dépit d'une tendance commune vers l'économie de services. Ainsi l'industrie, en déclin dans l'ensemble des pays européens, concentre encore 22 % de l'emploi total en Allemagne contre 13 % au Royaume-Uni et 8 % au Luxembourg (tableau 1). De la même manière, la part dans l'emploi total de l'emploi dans le secteur de la construction varie du simple au double, allant de 6 % environ en Suède à 12 % en Espagne et en Italie. Par ailleurs, le développement de la protection sociale dans l'ensemble des pays européens a été inégal selon les pays. Dans les pays du sud de l'Europe, où les solidarités familiales compensent en partie la faiblesse des systèmes de protection sociale⁸, le secteur de la santé-action sociale concentre 6 % environ de l'emploi total contre 10 % dans l'UE-15. Ainsi, la faible participation des femmes au marché du travail dans ces pays réduit les besoins de main-d'œuvre liés aux soins des enfants et autres personnes dépendantes, à l'inverse des pays du nord de l'Europe où les taux d'emploi féminin élevés

³ Afin d'effectuer des comparaisons sur la période 1997-2005, nous avons restreint l'analyse à l'UE-15.

⁴ Cf. Romans F. et Kotecka M. (2006), « Enquête européenne sur les forces de travail. Résultats 2005 », Eurostat, *Données en bref*.

⁵ Cf. le rapport intermédiaire d'I. Terraz, *Segmentation professionnelle et sectorielle selon le genre et préférences des femmes en matière d'emploi en Europe*, Mission Centre d'analyse stratégique, 31 octobre 2007. Le champ de l'étude exclut les emplois familiaux et en lien, les chiffres relatifs à l'emploi mentionnés dans cette étude diffèrent de ceux publiés par Eurostat.

⁶ On suppose le poids des femmes dans l'emploi total inchangé dans chacun des pays. Cette simulation a été effectuée à partir de l'indice de Karmel.

⁷ Cf. *Future Skill Need in Europe. Medium Term Forecast. Synthesis Report*, European Center for the Development of Vocational Training, CEDEFOP (2008) : http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/485/4078_en.pdf

⁸ Ekert O. et Terraz I. (2005), « L'État et la cellule familiale sont-ils substituables dans la prise en charge du chômage en Europe ? Une comparaison basée sur le panel européen des ménages », *Économie et Statistique*, n° 387.

expliquent en partie le poids du secteur de la santé-action sociale dans l'économie⁹ (16 % de l'emploi total en moyenne).

Tableau 1. Emploi dans quelques secteurs segmentés (en % de l'emploi total) et évolution entre 1997 et 2005 (en points de %)

	DE	DK	ES	FR	GR	PT	SE	UK	UE-15
Agriculture	2,0%	2,9%	4,5%	3,4%	9,6%	11,0%	2,0%	1,3%	3,2%
Évolution (en points de %)	-0,5	-0,4	-2,3	-0,5	-4,2	-1,3	-0,8	-0,5	-0,8
Industrie	22,1%	16,3%	16,5%	16,5%	13,1%	19,1%	15,3%	13,3%	17,7%
Évolution (en points de %)	-1,9	-2,6	-2,6	-2,4	-2,3	-2	-4	-5,5	-3,1
Construction	6,7%	7,2%	12,5%	6,6%	8,8%	10,8%	5,9%	7,8%	8,0%
Évolution (en points de %)	-2,6	0,6	2,4	0	1,7	1,9	0,7	0,8	0,1
Immobilier, location et services aux entreprises	9,9%	9,7%	8,9%	10,2%	6,8%	5,7%	13,9%	11,5%	10,1%
Évolution (en points de %)	3	1,7	2,5	1,5	2,3	0,8	3,9	1,6	2,4
Éducation	5,7%	7,5%	6,0%	7,1%	7,6%	6,4%	11,0%	9,1%	7,1%
Évolution (en points de %)	0,4	-0,1	-0,2	-0,5	0,8	-0,5	3,7	1,6	0,3
Santé et action sociale	10,9%	18,0%	6,0%	12,3%	5,4%	6,4%	16,5%	12,3%	10,5%
Évolution (en points de %)	1,6	1,1	0,3	1,6	0,4	1,7	-3,2	1,3	0,9

Sources : données EFT – NACE 1, 2005, Calculs Centre d'analyse stratégique

Pays : Allemagne (DE), Danemark (DK), Espagne (ES), France (FR), Grèce (GR), Italie (IT), Portugal (PT), Suède (SE) et Royaume-Uni (UK).

Enfin, les déformations des structures sectorielles varient selon les pays et expliquent en partie celles des niveaux de segmentation des marchés du travail (*tableau 1*). Il apparaît par exemple, qu'entre 1997 et 2005, le net recul des secteurs de la santé-action sociale¹⁰ et de l'industrie en Suède s'accompagne sur la période d'une diminution de la segmentation.

Dans l'UE-15, la segmentation diminue avec le niveau d'éducation...

L'évolution de l'Europe vers une économie de services et de la connaissance modifie la répartition sectorielle des emplois mais aussi celle des besoins de main-d'œuvre par niveau d'éducation. Sur la période récente, le niveau d'éducation de la population européenne s'est sensiblement amélioré. En moyenne dans l'UE-15, la proportion de personnes âgées de 25 à 64 ans ayant au moins un diplôme équivalent au premier cycle de l'enseignement supérieur a augmenté de 22 % à 27 % entre 1997 et 2005¹¹ ; celle des personnes ayant un niveau inférieur ou égal au second cycle de l'enseignement secondaire a crû, quant à elle, de 42 % à 45 %. À l'inverse, celle des personnes ayant un niveau inférieur d'éducation diminue sensiblement, pour atteindre seulement le tiers de la population âgée de 25-64 ans en 2005. Ces tendances sont encore plus marquées par classe d'âge et par sexe, le niveau d'éducation des jeunes et des femmes étant plus élevé que celui des moins jeunes et des hommes.

Toutefois, le capital éducatif des Européens est encore très variable selon les États membres¹². En 2005, au sein de l'UE-15, la part des hommes ayant un niveau supérieur d'éducation parmi ceux âgés de 25 à 64 ans varie de 10,6 % au Portugal à 32,7 % au Pays-Bas et celle des femmes de 12,8 % en Italie à près de 40 % en Finlande.

Or, l'incidence du niveau d'éducation sur celui de la segmentation professionnelle selon le genre est forte. Mesurée à partir d'un indicateur de Duncan corrigeant des écarts entre pays du poids des femmes dans l'emploi (*cf. encadré 1 en annexe*), la segmentation professionnelle selon le sexe est estimée en moyenne dans l'UE-15 à 56 % parmi les personnes ayant un niveau d'éducation inférieur ou intermédiaire contre 41 % parmi celles ayant un niveau d'éducation supérieur. Conformément aux travaux de référence¹³, ces résultats montrent le rôle de l'éducation dans la réduction de la segmentation professionnelle. Il est en effet possible que les stéréotypes soient plus ancrés parmi les personnes les moins éduquées et que les affronter soit d'autant plus aisé que le métier est considéré comme « prestigieux ».

Ces différences selon le niveau d'éducation s'accroissent au cours du temps (*graphique 1*). En moyenne, dans l'UE-15, la segmentation professionnelle parmi les personnes diplômées de l'enseignement supérieur se réduit alors qu'elle s'accroît et stagne parmi celles ayant un niveau d'éducation

⁹ Esping-Andersen G. (2005), « A Jobless and Childless Europe » in *Women at Work. An Economic Perspective* edited by Boeri T., Del Boca D. and Pissarides C., Oxford University Press.

¹⁰ Cf. « L'État providence nordique. Ajustements, transformations au cours des années quatre-vingt-dix », numéro spécial de la *Revue française des Affaires sociales*, 2003.

¹¹ Source : Enquête sur les Forces de Travail, calculs Centre d'analyse stratégique.

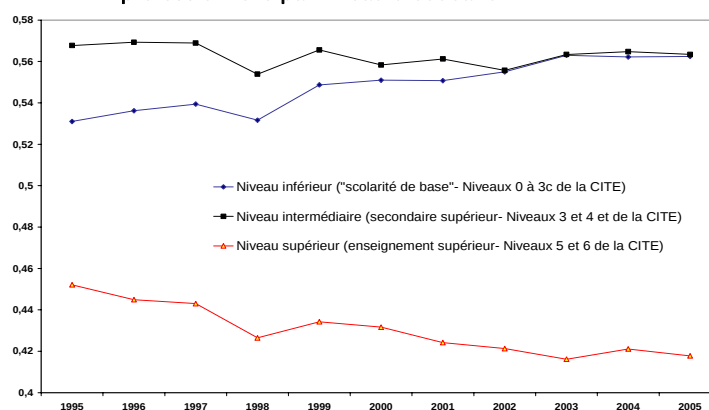
¹² Cf. Beck-omzalaska M. (2007), « Moins de disparités hommes/femmes en termes de niveaux d'éducation », *Statistiques en bref* n° 130, Eurostat.

¹³ Cf. notamment OCDE (2002), « Perspectives de l'emploi » et Dolado J. et alii, (2003), « Where Do Women Work: Analysing Patterns in Occupational Segregation by Gender », *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 71-72, p. 293-315.

inférieur ou intermédiaire. À l'exception des pays scandinaves, ces tendances s'observent dans l'ensemble des pays de l'UE-15. Au total, au regard des dernières projections de main-d'œuvre européenne par niveau d'éducation du CEDEFOP, l'évolution globale de la segmentation professionnelle selon le sexe dans l'UE-15 tendrait, toutes choses égales par ailleurs, à se stabiliser à moyen terme.

Cette tendance à la baisse de la segmentation professionnelle parmi les personnes les plus éduquées dans l'UE-15 ne doit pas occulter une répartition des emplois par secteur encore très contrastée selon le genre, en lien notamment avec l'importance de la segmentation éducative. Ainsi en 2005 dans l'UE-25, **13 % des femmes âgées de 25 à 64 ans sont diplômées en sciences (mathématiques, ingénierie etc.) contre 44 % des hommes**¹⁴. Ces disparités hommes/femmes dans la formation initiale s'observent dans tous les pays de l'UE-25, bien qu'elles soient sensiblement moins fortes dans les pays du sud de l'Europe et dans les nouveaux États membres.

Graphique 1. Évolution dans l'UE-15 de la segmentation professionnelle par niveau d'éducation



Sources : données EFT – ISCO3, Indice de Duncan, Calculs Centre d'analyse stratégique

Au total, près d'une femme sur deux ayant un niveau d'éducation supérieur occupe un emploi dans les secteurs de l'éducation et de la santé (près de 60 % en Suède, au Danemark et en Norvège) contre 20 % des hommes.

...et s'accroît avec la présence d'enfants

Différents travaux ont mis en évidence le rôle du métier comme facteur de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, *via* notamment l'emploi dans les secteurs non marchands et le recours au temps partiel. En Europe, l'hétérogénéité des modèles de conciliation et des relations emploi-famille persiste¹⁵ dans le temps et explique en partie les disparités encore marquées de taux d'emploi féminin et de niveau de segmentation dans les pays de l'UE-15.

Selon la typologie d'Esping-Andersen¹⁶, trois modèles de protection sociale se distinguent au sein des pays industrialisés, notamment au regard du degré de protection de l'État face aux risques sociaux (*cf. encadré 2 en annexe*) : le modèle « social-démocrate » (pays scandinaves auxquels on pourrait assimiler la France, *voir encadré 2*), le modèle « libéral » (pays anglo-saxons) et enfin le modèle « conservateur » (Europe continentale). Ces trois modèles diffèrent globalement par l'ampleur des prestations monétaires et des services sociaux alloués par la puissance publique, par la nature des droits sociaux (universels, catégoriels, liés aux revenus du travail ou enfin individualisés ou familiaux) et par le mode de financement de la protection sociale (impôts ou cotisations sociales). **Cette typologie rend compte en partie des spécificités des États en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.** Encouragée différemment par la puissance publique selon les pays, la conciliation vie familiale/vie professionnelle conduit à des profils d'activité des mères de famille très variables.

À cet égard, une manière indirecte d'apprécier l'effet des dispositifs de conciliation de la vie professionnelle et familiale sur la segmentation professionnelle est de mesurer celui de la parentalité.

¹⁴ Beck- Domzalaska M. (2007), *op. cit.*

¹⁵ Cf. notamment, Del Boca et alii (2006), "The Impact of Institutions on Motherhood and Work", ISER, WP n° 56 ; Domènech M., (2005), "Employment After Motherhood: A European Comparison", Labour Economics et Thevenon O., (2007), « L'activité féminine après l'arrivée d'enfants », *Document de travail* n° 148, Ined.

¹⁶ Esping-Andersen G. (1990), « *Les trois mondes de l'État-Providence* », Presses universitaires de France.

Ainsi, la présence d'enfant(s) accroît la segmentation dans les 10 pays étudiés¹⁷ en modifiant la structure des emplois occupés par les femmes, celle des hommes étant laissée inchangée (*tableau 2*). Cet effet « parentalité » apparaît toutefois inégal selon les pays. Les comportements d'activité des femmes, dépendant en partie de l'âge et du nombre d'enfants, se distinguent en fonction notamment de la diversité des conditions d'accès et des modalités des dispositifs d'accueil des jeunes enfants et de celle des congés parentaux. Au total, l'incidence de la présence d'enfant(s) sur la segmentation professionnelle est particulièrement élevée au Royaume-Uni, au Portugal et en Grèce.

Tableau 2. Indices de segmentation professionnelle selon la présence d'enfant(s) de moins de 15 ans

	Sans enfant	Avec enfant	Différentiel
Allemagne	53	58,4	5,4
Espagne	54,3	58,2	3,9
Royaume-Uni	48,8	58,2	9,4
Portugal	48,7	57,9	9,2
Luxembourg	52,8	57,6	4,8
Belgique	52,2	56,6	4,4
France	51,8	56,1	4,3
Autriche	51,2	55,9	4,7
Italie	49,2	53,3	4,1
Grèce	46,7	52	5,3
EU-10	50	55,5	5,5

Source : Eurostat, Enquêtes sur les Forces de Travail, Duncan-ISCO3, Calculs Centre d'analyse stratégique

Par ailleurs, quel que soit le « régime » de protection sociale, social-démocrate, libéral ou conservateur, l'emploi féminin à temps partiel « choisi », en devenant globalement l'une des voies privilégiées de la conciliation de la vie familiale et professionnelle en Europe¹⁸, influe positivement, toutes choses égales par ailleurs, sur l'évolution de la segmentation du marché du travail en Europe.

* * *

La participation des femmes au marché du travail augmente mais les métiers et secteurs auxquels elles accèdent évoluent peu. Globalement, l'évolution de long terme de la segmentation selon le genre du marché du travail dépend en partie de celle de la segmentation dans l'éducation, des structures sectorielles des économies européennes et enfin des politiques de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. À plus court terme, l'inclusion dans l'emploi des personnes les moins éduquées, nécessaire pour atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 70 % fixé dans la Stratégie de Lisbonne contribuera, toutes choses égales par ailleurs, à accentuer la segmentation du marché du travail en raison de la faible mixité des métiers auxquels elles peuvent prétendre. À cet égard, **principale réserve de main-d'œuvre en Europe**, les personnes ayant les niveaux de formation les plus faibles et notamment **les femmes**, dont 36 % seulement en 2005 sont en emploi dans l'UE-25 contre 80 % environ parmi celles les plus éduquées, **rencontrent les problèmes les plus aigus de conciliation de la vie professionnelle et familiale**. Stimuler leur emploi, pour réduire leur risque de pauvreté, tout en garantissant des soins de qualité à leurs enfants, nécessite d'améliorer l'ensemble des dispositifs d'aide au retour à l'emploi et notamment ceux liés à cette conciliation. Par ailleurs, l'incidence de leur inclusion dans l'emploi sur le niveau global de la segmentation professionnelle pourrait être atténuée en **concentrant les efforts de mixité sur les secteurs d'activité identifiés ici comme les plus sexués** (santé-action sociale, éducation, construction, industrie). **Privilégier la première ligne d'action sur la seconde implique toutefois d'assumer une préférence pour un objectif d'autonomie des personnes vis-à-vis d'un objectif de mixité absolue ou relative, à court terme tout au moins.**

> Christel Gilles et Isabelle Terraz, Département Travail, Emploi, Formation

¹⁷ Les données ne sont pas disponibles pour les pays nordiques (Danemark, Finlande, Suède) ainsi que pour l'Irlande et les Pays-Bas.

¹⁸ Lewis J. (2006), « Quel moyen pour promouvoir quelle égalité des sexes ? Les inégalités hommes/femmes dans la division du travail rémunéré et non rémunéré », *Revue des Affaires sociales*, La Documentation française

Annexes

Encadré 1- Mesurer la segmentation sectorielle et professionnelle selon le genre

La ségrégation professionnelle ou sectorielle¹⁹ peut être évaluée à partir de différents indices synthétiques. L'indicateur de Karmel et MacLachlan²⁰, utilisé par la Commission, calcule le pourcentage de la main d'œuvre qu'il faudrait changer d'occupation afin d'obtenir une répartition identique de l'emploi féminin et masculin par secteur ou profession, sans modifier la structure de l'économie. Une approche alternative, proposée par Duncan et Duncan²¹ en 1955, consiste à comparer les distributions de l'emploi féminin et masculin par secteur ou profession. La somme des différences entre ces distributions, multipliée par un demi, représente l'indice de ségrégation. Contrairement au précédent, cet indice corrige de l'évolution du poids de l'emploi féminin dans l'emploi total mais non de celle par exemple, du poids d'un secteur dans l'économie. L'indice de Duncan et Duncan s'écrit :

$I_D = \frac{1}{2} * \sum_i \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|$ où F_i et M_i représentent respectivement le nombre de femmes et d'hommes dans le secteur ou l'occupation i et F et M , respectivement l'emploi féminin et masculin. L'indice de Karmel et MacLachlan s'écrit :

$I_{KM} = F / N * \sum_i \left| N_i / N - F_i / F \right|$ où N_i et N représentent respectivement le nombre de personnes (hommes et femmes) dans le secteur ou la profession i et N le nombre total de personnes en emploi. Ces deux indicateurs sont liés par la relation suivante : $I_{KM} = 2a(1 - a)I_D$, avec a la part de l'emploi des femmes dans l'emploi total.

Encadré 2 - Les disparités de modes de conciliation de la vie familiale et professionnelle dans l'UE-15

Le modèle familial à deux revenus, devenu progressivement la norme dans les pays européens, est inégalement favorisé en Europe. **La conciliation vie familiale/vie professionnelle comprend généralement quatre piliers²²** : les dispositifs de congés familiaux (maternité, paternité et parentaux), destinés à libérer du temps aux parents pour s'occuper des enfants en âge pré-scolaire ; l'accueil des jeunes enfants, prenant la forme d'offre de services publics et/ou de solvabilisation de la demande des modes de garde (publics ou privés). Enfin, la fiscalité sur les revenus du ménage ainsi que l'aménagement du temps de travail constituent les deux autres composantes des politiques de conciliation. Au total, en **Europe, l'emploi féminin à temps partiel « choisi » deviendrait progressivement l'une des voies privilégiées de la conciliation contribuant à segmenter le marché du travail selon le genre**. Différemment encouragée par la puissance publique selon les pays (tableau), **la conciliation conduit en partie à des profils d'activité des mères très variables**. Dans les pays du nord de l'Europe, ils sont globalement peu influencés par l'âge et le nombre d'enfants, les taux d'emploi féminin et les taux de fécondité sont élevés. D'une certaine manière, la France et la Belgique peuvent être identifiées à ce premier groupe de pays²³. Un second panel de pays, composé de l'Espagne, de l'Italie et enfin de la Grèce, se caractérise par des taux d'emploi féminin et des taux de fécondité faibles, alors que l'incidence de la parentalité sur les profils d'activité des mères²⁴ est limitée. Enfin, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, en Allemagne et en Autriche, les événements familiaux marquent sensiblement les profils d'activité des mères.

	Accueil des jeunes enfants (0 à 3 ans) Taux de couverture (en %), données 2003 (objectif Lisbonne = 33%)	Congés parentaux (législation 2005)	Taux d'emploi des femmes (année 2005)	Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total (année 2005)	Effet de la parentalité sur les taux d'emploi féminin(1) (année 2005)	Indice conjoncturel de fécondité (année 2004 ou 2005)
Suède	41%	60 jours par parent + 360 jours entre les deux variables jusqu'à 8 ans de l'enfant. Congés rémunérés (80% environ du salaire)	70%	40%	-	1,75
Danemark	56%	224 jours par parent à prendre avant les 9 ans de l'enfant. Congés rémunérés (90% environ du salaire)	72%	33%	-1,6	1,78
Allemagne	7%	Congé de 6 mois rémunéré sous la forme d'une allocation forfaitaire - puis durant 18 mois, par une allocation différentielle sous conditions de ressources	60%	44%	-26,5	1,37
Pays-Bas	35%	Congé non rémunéré de 3 mois à temps plein ou 6 mois à temps partiel disponible jusqu'à 8 ans de l'enfant	66%	75%	-9,4	1,73
Royaume-Uni	-	Congé non rémunéré de 3 mois à temps plein, par parent, disponible jusqu'à 5 ans de l'enfant	66%	43%	-21,2	1,74
France	43%	Congé rémunéré sous la forme d'une allocation forfaitaire pendant 6 mois pour le premier enfant et durant 3 ans pour le second ou plus	58%	31%	-10,2	1,9
Grèce	7%	Congé non rémunéré de 3 mois et demi dans le secteur privé, disponible jusqu'à 42 mois de l'enfant et de 2 ans dans le secteur public	46%	9%	-3,5	1,23
Portugal	19%	Congé non rémunéré de 6 mois à temps plein à prendre avant les 3 ans de l'enfant	62%	17%	3,8	1,42

Source : Rapport de la Commission européenne, « Europe's Demographic Future: Facts and Figures », Eurostat et Anxo et alii (2007), op. cit.

(1) Différence de taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 50 ans, sans et avec enfant(s) de moins de 6 ans.

¹⁹ Flückiger Y. and Silber J. (1999), "The Measurement of Segregation in the Labor Force", Physica Verlag.

²⁰ Karmel T. and MacLachlan M. (1988), "Occupational Sex Segregation - Increasing or Decreasing?", The Economic Record, 64.

²¹ Duncan O.D. and Duncan B. (1955), "A Methodological Analysis of Segregation Indexes", American Sociological Review, 20.

²² On ne présente ici que les dispositifs liés à la petite enfance.

²³ De Heneau J., Meulders D. et O'Dorchai S. (2006), « The Comparative Effectiveness of Public Policies to Fight Motherhood-Induced Employment Penalties and Decreasing Fertility in the Former EU-15 », Document de travail, n° 06, DULBEA.

²⁴ Les femmes en emploi, peu nombreuses, présenteraient un engagement professionnel fort et modifieraient peu leur comportement sur le marché du travail en présence d'enfant(s).