



# 25 séminaire du CEIES

## Statistiques par sexe — Ségrégation professionnelle: étendue, causes et conséquences

Lundi 21 et mardi 22 juin 2004



COMMISSION  
EUROPÉENNE



THÈME 1  
Statistiques  
générales

*Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne*

**Un nouveau numéro unique gratuit:**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004

ISSN 1725-1354

ISBN 92-894-7978-7

© Communautés européennes, 2004

# 1<sup>ère</sup> journée Lundi 21 juin 2004

**08h30** INSCRIPTIONS

**09h00** SÉANCE D'OUVERTURE

**Accueil des participants:**

*M. U. Heilemann, Vice-président du CEIES*

*M. S. Öberg, Directeur général de l'Institut de statistique de Suède*

*Mme M. Epler, Présidente du sous-comité des statistiques sociales du CEIES*

**09h30** DISCOURS INTRODUCTIF

*M. A. Baigorri, Commission européenne, Eurostat*

**09h45** INTRODUCTION: STATISTIQUES PAR SEXE

**PRÉSIDENCE: M. J. LAMEL, MEMBRE DU BUREAU DU CEIES**

*Mme M. Tomassetti, Commission européenne: DG Emploi*

*Mme B. Hedman, Institut de statistique de Suède*

*Mme A. Me, CEE-ONU*

*10h30 – 11h00 Pause café*

*Mme K. Winqvist, Commission européenne, Eurostat*

*M. K. Oudhof, Institut de statistique des Pays-Bas*

**11h45** DISCUSSION OUVERTE

*12h15 – 14h00 Pause déjeuner*

**14h00** SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE - ÉTENDUE ET ASPECTS LIÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

**PRÉSIDENCE: M. K. RYDENSTAM, INSTITUT DE STATISTIQUE DE SUÈDE**

*Mme H. Perista, CESIS, Centro de Estudos para a Intervencao Social, Portugal*

*M. A. Franz, conseiller scientifique, Autriche*

*Mme J. Varjonen, Centre national de recherche sur les consommateurs, Finlande*

*M. R. Blackburn, Faculty of Social and Political Sciences, Cambridge University, Royaume-Uni*

*Mme M. Fauvelle, Commission européenne, DG Research*

*15h30 – 16h00 Pause café*

**16h00** DISCUSSION OUVERTE

**16h45** FIN DE LA PREMIÈRE JOURNÉE

**2<sup>ème</sup> journée**  
**Mardi 22 juin 2004**

**09h00 SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE - CAUSES: SITUATION FAMILIALE, SOINS À AUTRUI ET FACTEURS D'ORDRE PSYCHOLOGIQUE**

**PRÉSIDENTE: MME G. VUKOVICH, HONGRIE**

*Mme S. Keuzenkamp, Office de planification sociale et culturelle, Pays-Bas*

*Mme C. Hakim, London School of Economics and Political Sciences, Royaume-Uni*

*Mme R. Crompton, Department of Sociology, City University, Royaume-Uni*

*Mme H. Lutz, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), Autriche*

**10h00 – 10h30 Pause café**

*Mme O. Tóth, Institut de sociologie, Académie des sciences de Hongrie*

*M. K. Rydenstam, Institut de statistique de Suède*

**11h00 DISCUSSION OUVERTE**

**12h15 – 14h00 Pause déjeuner**

**14h00 SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE - CONSÉQUENCES**

**PRÉSIDENTE: MME K. WINQVIST, COMMISSION EUROPÉENNE, EUROSTAT**

*M. P. Swaim, Division «Analyse et politique de l'emploi», OCDE*

*Mme A. Parent-Thirion, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*

*Mme Å. Löfström, Université d'Umeå, Suède*

*M. H. Figueiredo, European Work and Employment Research Centre, Royaume-Uni*

*Mme L. Sabbadini, Istat*

*Mme C. Colin, INSEE*

**15h30 – 16h00 Pause café**

**16h00 DISCUSSION OUVERTE**

**16h30 Récapitulatif**

*Mme I. Stoop, membre du sous-comité des statistiques sociales du CEIES*

**16h50 Réaction d'Eurostat**

*M. A. Baigorri*

**17h10 Allocution de clôture**

**FIN DU SÉMINAIRE**

\* \* \* \* \*

## Contexte et objectifs du séminaire

«Les statistiques par sexe constituent un nouveau champ d'étude qui recoupe tous les domaines statistiques traditionnels et concerne l'ensemble du système statistique. La principale condition de la production et diffusion de statistiques reflétant les réalités de la vie des femmes et des hommes est que producteurs et utilisateurs unissent leurs efforts pour déterminer les aspects à examiner et les résultats statistiques nécessaires.»<sup>1</sup>

Le séminaire sur les statistiques par sexe s'inscrit dans la ligne des séminaires précédents organisés par le sous-comité des statistiques sociales du CEIES afin de débattre en détail de questions sociales nécessitant la contribution de différents domaines statistiques. Ses précurseurs ont été les séminaires sur l'exclusion sociale (1999), les statistiques de l'éducation et de la formation et le fonctionnement du marché du travail (2000), l'apprentissage tout au long de la vie (2001), les statistiques du vieillissement actif (printemps 2002), les statistiques du travail – sur la voie de l'élargissement (automne 2002) et les statistiques de la protection sociale (automne 2003).

Le présent séminaire portera sur l'étendue, les causes et les conséquences de la ségrégation professionnelle et poursuivra les objectifs suivants:

- réunir utilisateurs et producteurs de données en vue de discuter des besoins des utilisateurs, de la disponibilité des données, des lacunes statistiques, des limites des données actuellement disponibles et de leur traitement à la lumière des nouveaux besoins et des nouvelles priorités politiques;
- examiner ce qu'il est possible de faire afin de répondre avec plus d'efficacité à l'évolution des besoins et du contexte politique.

Le séminaire s'adresse aux producteurs et utilisateurs systématiques d'informations sur les inégalités entre les sexes, dans le domaine, par exemple, du marché du travail et des soins informels, ainsi qu'aux participants à des initiatives générales de suivi des disparités entre les sexes et de l'émancipation des femmes.

## Qu'est-ce que le CEIES?

Le Comité consultatif européen de l'information statistique dans les domaines économique et social (CEIES) a pour tâche d'apporter son soutien au Conseil et à la Commission dans la coordination des objectifs de la politique d'information statistique de la Communauté, en tenant compte des besoins des utilisateurs et des coûts supportés par les producteurs d'informations.

Ce comité a été institué par la décision 91/116/CEE du Conseil du 25 février 1991, modifiée par la décision 97/255/CE du Conseil du 19 avril 1997, à la suite de l'adhésion de l'Autriche, de la Finlande et de la Suède.

Le CEIES est présidé par le Commissaire chargé des statistiques, actuellement M. Pedro Solbes Mira. Son vice-président est M. Ulrich Heilemann (Allemagne). Le CEIES est composé de deux membres privés par État membre, de trois membres de la Commission européenne, du président du Comité des statistiques monétaires, financières et de balance des paiements (CMFB), ainsi que des présidents ou directeurs généraux des instituts nationaux de statistique des États membres.



Comité consultatif européen de l'information statistique dans les domaines économique et social

Secrétariat: Eurostat, unité A-2

Tél. (352) 4301-33055, télécopieur (352) 4301-32629

<http://europa.eu.int/comm/eurostat>

Courrier électronique: [estat-ceies@cec.eu.int](mailto:estat-ceies@cec.eu.int)

**Organisateurs:** Sous-comité des statistiques sociales du CEIES: Mme M. Epler, Mme I. Stoop, M. F. Marques, M. K. Degroote, M. I. A. Mylonas et Mme B. Stadler (experte détachée)

**Secrétariat du CEIES:** Mme A. Näslund-Fogelberg, Mme N. Lauwerijs et Mme D. Evans

<sup>1</sup> Birgitta Hedman, Francesca Perucci et Pehr Sundström (1996), «Engendering Statistics: a Tool for a Change» (Intégration de la dimension hommes-femmes dans les statistiques: un instrument de changement), Stockholm, Institut de statistique de Suède.

## CONTENU

*Les actes des séminaires constituent un recueil de documents préparés par les orateurs avant le séminaire.  
Ils ne reprennent ni les débats ni les discussions des tables rondes ou des panels.*

*Les documents présentés et publiés ci-après ne représentent que les opinions de leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement une position officielle de leurs institutions ou organisations.*

### **DISCOURS INTRODUCTIF:**

<i>M. A. Baigorri, Eurostat</i> .....	07
---------------------------------------	----

### **INTRODUCTION: STATISTIQUES PAR SEXE**

<i>Mme A. Me, CEE-ONU</i> .....	12
<i>Mme K. Winqvist, Eurostat</i> .....	13
<i>M. K. Oudhof, Institut de statistique des Pays-Bas</i> .....	15

### **SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE - ÉTENDUE ET ASPECTS LIÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL**

<i>Mme H. Perista, CESIS, Centro de Estudos para a Intervencao Social, Portugal</i> .....	16
<i>M. A. Franz, conseiller scientifique, Autriche</i> .....	17
<i>Mme J. Varjonen, Centre national de recherche sur les consommateurs, Finlande</i> .....	18
<i>M. R. Blackburn, Faculty of Social and Political Sciences, Cambridge University, Royaume-Uni</i> .....	19
<i>Mme H. Sarfati, consultante AISS et directrice de projet, Suisse</i> .....	22

### **SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE - CAUSES: SITUATION FAMILIALE, SOINS À AUTRUI ET FACTEURS D'ORDRE PSYCHOLOGIQUE**

<i>Mme S. Keuzenkamp, Office de planification sociale et culturelle, Pays-Bas</i> .....	24
<i>Mme C. Hakim, London School of Economics and Political Sciences, Royaume-Uni</i> .....	25
<i>Mme R. Crompton, Department of Sociology, City University, Royaume-Uni</i> .....	27
<i>Mme O. Toth, Institut de sociologie, Académie des sciences de Hongrie</i> .....	28
<i>M. K. Rydenstam, Institut de statistique de Suède</i> .....	30

### **SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE - CONSÉQUENCES**

<i>M. P. Swaim, Division «Analyse et politique de l'emploi», OCDE</i> .....	31
<i>Mme S. Tesoka, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail</i> .....	33
<i>Mme A. Löfstrom, Université d'Umeå, Suède</i> .....	34
<i>Mme J. Rubery, Manchester School of Management, Royaume-Uni</i> .....	35
<i>Mme C. Colin, INSEE</i> .....	37

### **Récapitulatif**

<i>Mme I. Stoop, membre du sous-comité des statistiques sociales du CEIES</i> .....	39
---	----

### **Réaction d'Eurostat**

<i>M. A. Baigorri</i> .....	43
-----------------------------	----

<b>Liste des participants</b> .....	45
-------------------------------------	----

# DISCOURS INTRODUCTIF

**Antonio Baigorri**

Commission européenne, Eurostat

## 1. Introduction

Ce 25<sup>ème</sup> séminaire du CEIES est axé sur les questions d'égalité des sexes et, en particulier, sur la ségrégation professionnelle. Ses participants se pencheront sur les façons de décrire et d'analyser ce phénomène avec l'aide des statistiques. Le présent document débute par un rapide aperçu de la demande de statistiques par sexe, notamment en relation avec la ségrégation professionnelle. Il fournit ensuite un résumé des actions d'Eurostat visant à satisfaire la demande de statistiques dans ces domaines, puisque le séminaire abordera également les causes et les conséquences de la ségrégation professionnelle. Enfin, les projets d'Eurostat seront présentés.

## 2. Demande explicite de statistiques par sexe

Les différences entre les sexes résultent de rôles appris qui évoluent dans le temps et varient considérablement dans et entre les pays et les cultures. Par conséquent, il a toujours été important de produire des statistiques comparant les hommes et les femmes dans des contextes différents. Ces dernières années, le concept de statistiques par sexe a été appréhendé plus largement tant à l'échelle mondiale, essentiellement avec la Conférence de Pékin en 1995, qu'au sein de l'Union européenne.

### 2.1 Conférence de Pékin

La quatrième Conférence mondiale sur les Femmes en septembre 1995 a fait ressortir l'existence d'une forte demande de statistiques par sexe. Dans la plateforme d'action<sup>1</sup> adoptée lors de la Conférence de Pékin, il est stipulé que les services statistiques nationaux et internationaux devraient s'attacher à :

“garantir que les statistiques portant sur les personnes soient collectées, classées, analysées et présentées par sexe et âge, et reflètent les problèmes, thèmes et questions portant sur les femmes et les hommes dans la société”

Parmi les mesures prises à cette fin, trois ont un lien particulier avec le présent séminaire :

- développer une connaissance plus complète de toutes les formes de travail et d'emploi, sans oublier l'évaluation quantitative du travail non rémunéré qui n'est pas pris en considération dans les comptes nationaux ;
- élaborer une classification internationale des activités pour les statistiques sur l'utilisation du temps et mener des études régulières sur l'utilisation du temps ;
- produire des statistiques sur les femmes et les hommes à tous les niveaux décisionnels des secteurs public et privé.

### 2.2 Politiques UE – Approche intégrée de l'égalité femmes-hommes

Lorsque la Communauté européenne a été créée dans les années 50, l'interprétation du concept de l'égalité des chances se limitait au principe de l'égalité des rémunérations. Or, de nos jours, cette dimension est intégrée

<sup>1</sup> Déclaration et plateforme d'action de Pékin adoptées lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les Femmes: Action pour l'égalité, le développement et la paix. Pékin, 15 septembre 1995 (Q/CONF.177/L.5.)

dans les politiques de l'UE et tous les aspects de l'égalité des sexes sont pris en considération dans la stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Il y a quatre ans, le Conseil s'est prononcé sur une stratégie-cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001 – 2005)<sup>2</sup> et, dans ce contexte, la Commission a rédigé des rapports de suivi annuels et a établi des programmes de travail annuels.

Cette stratégie comporte une demande directe de statistiques par sexe, à savoir:

- l'élaboration et la diffusion de statistiques comparables ventilées par sexe dans différents domaines politiques ;
- le développement de méthodologies et d'indicateurs en vue de l'évaluation des politiques et des pratiques ;
- la publication d'un rapport annuel comprenant les progrès accomplis pour atteindre les points de référence et l'évaluation des résultats obtenus.

Dans les programmes de travail annuels, l'une des priorités est accordée à la collecte systématique de données désagrégées selon le genre servant d'éléments d'appui au domaine d'action politique correspondant et à l'élaboration d'indicateurs à l'aide de ces données.

### **2.3 Politiques UE – Domaines spécifiques**

Pour compléter cette stratégie, on a également prêté une attention particulière au développement de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans des domaines particuliers. Au sein même des processus d'emploi et d'intégration sociale, il existe un certain nombre de points où il importe de mettre l'accent sur l'égalité des sexes. A plusieurs occasions, le Conseil européen a fixé des objectifs spécifiques et a demandé que l'évolution soit suivie de près.

- Conseil de **Lisbonne** en mars 2000 : 60% des femmes âgées de 15 à 64 ans devraient avoir un emploi d'ici à 2010 .
- Conseil de **Stockholm** en mars 2001 : priorité au plein emploi ainsi qu'à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Objectif de porter à 50% le taux d'emploi moyen dans l'UE des femmes et des hommes âgés de 55 à 64 ans d'ici à 2010. Le Conseil et la Commission ont été invités à développer des indicateurs sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et sur la garde des enfants et d'autres personnes à charge d'ici à 2002 .
- La Présidence **française** en octobre 2000 a abordé le problème de la conciliation vie professionnelle et vie familiale et a proposé des indicateurs sur la garde des enfants et d'autres personnes à charge.
- Le Conseil de **Barcelone** a annoncé que les États membres devraient supprimer les mesures dissuasives concernant la main-d'œuvre féminine et s'employer à fournir des possibilités de garde à au moins 90% des enfants âgés de trois ans et à au moins 33% des enfants entre 0 et 3 ans.

Le Conseil européen et la Présidence demandent aujourd'hui un suivi strict des progrès réalisés pour atteindre les objectifs visés, ce qui implique un besoin accru de statistiques européennes. Des indicateurs ont été créés et négociés à un haut niveau politique ; par conséquent, Eurostat est invité à produire des statistiques par sexe comparables dans toute l'Europe. Il arrive fréquemment que les indicateurs déterminés ne reposent pas sur des définitions et des concepts précis, si bien que la méthodologie doit être élaborée par des groupes d'experts politiques en coopération avec des groupes d'experts statistiques nationaux.

## **3. Contributions d'Eurostat depuis 1995**

Eurostat a adopté l'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes et toutes les données concernant les personnes sont collectées selon le sexe, dans la mesure où elles sont disponibles dans les États membres. Il est par conséquent possible d'inclure au moins une présentation selon le genre dans la plupart des publications sur les personnes. Les statistiques par sexe constituent un module spécial dans notre programme de travail depuis 2003 et la prise de conscience de l'importance des analyses selon le sexe s'est progressivement accrue

<sup>2</sup> COM(2000) 335 final



grâce aux moyens déployés à cet effet au sein d'Eurostat. Il y a quelques années, un groupe de statisticiens a élaboré un catalogue dans lequel toutes les statistiques d'Eurostat susceptibles d'être ventilées selon le sexe ont été répertoriées.

L'approche dite de « l'égalité des chances » vaut également pour les rapports diffusés par la Commission. Le principe de l'intégration des questions d'égalité femmes-hommes devrait normalement être appliqué, ce qui signifie que les questions liées aux spécificités de chaque sexe devraient être prises en compte dans les actions politiques, de sorte que tous les indicateurs sur les personnes soient présentés par sexe. Le rapport de printemps comprenant les indicateurs structurels (systématiquement présentés selon le sexe depuis 2002) et le rapport annuel sur l'égalité des chances comportant des indicateurs destinés à mesurer les progrès accomplis en la matière (domaines: travail rémunéré, revenu et salaire, prise de décision, connaissance et utilisation du temps) sont soumis au Conseil annuel de printemps. Certaines évolutions de la société sont très lentes et les évaluations annuelles ne sont pas vraiment indispensables. Il serait possible de recourir à d'autres sources de données qui sont certes appropriées mais moins fréquentes ; malheureusement, elles sont rarement utilisées dans ce contexte.

### **3.1 Présentation des statistiques par sexe**

Eurostat a publié un grand nombre de documents sur les questions d'égalité des sexes. Des publications brèves, telles que « Statistiques en bref », se sont penchées par exemple sur l'éducation, les entrepreneurs, les contrats de travail temporaires, les personnes travaillant le week-end, la migration et les personnes âgées (le lien permettant d'accéder à la liste complète est indiqué en annexe). Un numéro de Panorama « La vie des femmes et des hommes en Europe » a été publié en 2002; il sera examiné ultérieurement durant le présent séminaire.

D'autres services de la Commission ont aussi produit des publications – presque uniquement sur les femmes – dans des domaines tels que l'agriculture, la science et la recherche. La DG Emploi a lancé une base de données sur les femmes et les hommes dans le processus de décision, disponible sur son site Web.

Les récentes tâches accomplies par Eurostat sont décrites plus en détail dans les paragraphes qui suivent.

### **3.2 Domaines spécifiques**

#### *Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes*

L'écart de rémunération entre les sexes est un indicateur important pour évaluer les politiques des États membres. Il s'agit d'un indicateur structurel publié tous les ans dans le rapport de printemps au Conseil européen. La principale source de données a été jusqu'à présent le panel communautaire des ménages (PCM) et les résultats sont disponibles sous la forme d'une série chronologique s'étalant de 1994 à 2001. Cette enquête couvre tous les ménages privés et l'écart de rémunération entre les sexes est donc estimé globalement pour les salariés dans toutes les activités de l'économie. Par ailleurs, on peut procéder à une analyse en établissant une corrélation entre la rémunération d'une personne et les variables décrivant la personne, le ménage et l'entreprise. Néanmoins, l'inconvénient pour le suivi et l'analyse a résidé dans le fait que les données sont disponibles relativement tard et que la taille des échantillons est limitée. Certains pays ont déclaré que les données sur les ménages convenaient moins bien pour mesurer les salaires et ils ont fourni, à la place, des estimations provenant de leurs enquêtes sur les gains.

#### *Enquêtes sur l'utilisation du temps*

Dans le cadre d'un accord informel au sein du comité du programme statistique en 1994, Eurostat a élaboré des lignes directrices relatives à l'harmonisation des enquêtes européennes sur l'utilisation du temps (*Guidelines on Harmonised European Time Use Surveys*). Depuis dix ans, un groupe de travail sert de tribune pour l'examen d'enquêtes pilotes, l'élaboration de lignes directrices et la rédaction de rapports à partir des enquêtes nationales sur l'utilisation du temps. C'est ainsi que des enquêtes sur l'utilisation du temps ont été menées dans 21 pays européens entre 1998 et 2004. Ces enquêtes ont été financées au niveau national et l'accent mis sur des séries chronologiques nationales plutôt que sur des comparaisons internationales laisse supposer que l'harmonisation est moins satisfaisante pour certains pays. Il n'en demeure pas moins que des résultats comparables peuvent désormais être publiés pour de nombreux pays.

### *Comptes satellites des ménages*

La quantification et l'évaluation des activités non rémunérées majoritairement exercées dans les ménages sont un enjeu majeur depuis longtemps. Eurostat a soutenu ces travaux par des subventions et l'organisation de réunions de la task force. En définitive, l'objectif était d'être en mesure de produire des lignes directrices sur la méthode à adopter pour établir des comptes satellites des ménages selon les critères utilisés dans les comptes nationaux. Jusqu'à présent, aucune conclusion n'a pu être tirée. Différentes approches ont été proposées et le rapport final de la task force d'Eurostat en donne un aperçu tout en énumérant les domaines dans lesquels des recherches plus poussées seraient nécessaires.

### *Services de garde*

Du point de vue de l'emploi, il est urgent de décrire les obstacles à l'accès au marché du travail et les problèmes de la conciliation vie professionnelle et vie familiale. Dans les lignes directrices pour l'emploi 2003, la ligne n° 6 en faveur de l'égalité des sexes rappelle l'objectif du Conseil de Barcelone. Le Conseil et les services de la Commission ont ainsi insisté sur la nécessité de développer des indicateurs et des statistiques sur les gardes d'enfants et d'autres personnes à charge. Le groupe « Indicateurs » du comité chargé de l'emploi n'a toujours pas pris de décision définitive sur une définition plus précise de ces indicateurs. Les habitudes de garde diffèrent considérablement d'un État membre à l'autre et des études de faisabilité ont été réalisées pour voir s'il était possible de produire des statistiques à partir des sources nationales dans les deux domaines. Malheureusement, les problèmes de comparabilité sont importants.

## **4. Projets d'Eurostat en matière de statistiques par sexe**

Les statistiques continueront d'être présentées sous leur forme actuelle tout en tenant compte de la dimension femmes-hommes. En outre, à plusieurs égards, la demande de nouvelles statistiques est forte. Or, l'élaboration de nouvelles statistiques comparables est un processus de longue haleine et ces dernières années, Eurostat a préparé des actes juridiques qui permettront d'améliorer les informations sur les questions d'égalité des sexes dans un certain nombre de domaines, à savoir l'emploi, l'intégration sociale et les salaires.

### *Statistiques de l'emploi*

L'enquête sur les forces de travail (EFT) est évidemment une source très importante pour l'analyse des différences entre les sexes. De nouvelles variables, « Responsabilités d'encadrement » et « Manque de services de garde et de soins » seront introduites dès 2005 et permettront de recueillir des informations supplémentaires concernant l'égalité des chances sur le marché du travail. Chaque année, un module ad hoc est inclus dans l'EFT. En 2005, il portera sur la conciliation vie professionnelle et vie familiale. Ce module comprendra onze variables qui décriront comment la garde d'enfants et les autres services de garde et de soins sont abordés. Il vise également à évaluer dans quelle mesure le droit au congé parental est exercé. Il est obligatoire conformément à un règlement de la Commission et a été élaboré en coopération avec les États membres et la DG Emploi.

### *Statistiques sur le revenu et les conditions de vie (SILC)*

Les nouvelles statistiques sur le revenu et les conditions de vie remplacent progressivement le PCM et dans tous les pays, les résultats seront disponibles pour l'année de référence 2005. Il s'agit d'une enquête auprès des ménages qui est moins détaillée que le PCM. Elle saisit des informations sur les personnes et les ménages, mais comprend un nombre très limité de variables sur les entreprises. Cette nouvelle enquête permet de collecter des données sur de nombreux domaines, qui devraient être analysées selon le sexe. Le détail des revenus, les conditions de vie, la pauvreté et l'intégration sociale en sont des exemples. La DG Emploi a participé activement à la préparation de cette enquête. Les variables relatives à la garde d'enfants y ont été incluses et, à partir de ces informations, il sera possible de mesurer le nombre d'heures de garde pour chaque enfant selon le type de garde. Les résultats des premiers pays (sauf pour la garde d'enfants) seront disponibles au début de l'année prochaine et au début de 2007 pour tous les autres États membres.

### ***Statistiques des gains***

Les statistiques européennes des gains pourront très probablement être améliorées grâce à des enquêtes auprès des entreprises et des ménages. Grâce au système statistique européen, Eurostat peut introduire progressivement un système de statistiques des gains couvrant l'ensemble de l'économie. L'enquête sur la structure des salaires (ESS) sera menée tous les quatre ans (2002, 2006, etc.) et elle fournira des informations sur les gains qui pourront être reliées aux variables individuelles et aux variables des entreprises. Elle ne livrera pas de données sur les ménages. En revanche, l'enquête sur le revenu et les conditions de vie dispose de variables pour estimer les gains horaires bruts au moins pour les pays qui n'ont pas d'autre source. Un essai est en cours pour vérifier s'il est possible d'inclure une variable sur les gains dans l'EFT.

Eurostat collecte des micro données pour l'EFT, la SILC et l'ESS.

### ***Enquêtes sur l'utilisation du temps***

Le projet d'enquêtes sur l'utilisation du temps a désormais atteint sa phase finale et des micro-données devraient être collectées à partir des enquêtes nationales sur l'utilisation du temps. Ces micro-données seront harmonisées et stockées dans une base de données. Des programmes seront élaborés en vue de produire des tableaux statistiques de l'utilisation du temps qui seront accessibles sur support électronique. A l'heure actuelle, la réalisation d'une nouvelle série d'enquêtes sur l'utilisation du temps ne fait pas l'objet de demandes instantes. Il en va de même pour l'élaboration de comptes satellites des ménages. Dans ce contexte, le présent séminaire devrait fournir des éléments d'information utiles pour les décisions concernant les priorités à établir.

## **5. Conclusion**

Ce 25<sup>ème</sup> séminaire vise à réunir les utilisateurs et les producteurs pour examiner ensemble les besoins des utilisateurs en matière de statistiques par sexe. Il importe de réfléchir sur les moyens à mettre en oeuvre pour mieux répondre aux futures exigences politiques compte tenu des ressources limitées.

Eurostat prêtera une oreille attentive aux interventions des participants s'agissant de leurs expériences et de leurs suggestions d'amélioration. Il est également ouvert à toute nouvelle demande concrète – de préférence inscrite dans un contexte européen. En outre, il serait utile de connaître les domaines prioritaires.

## **Angela Me**

Chef de la section Statistiques sociales et démographiques  
Division statistique, CEE-ONU

La présente contribution est consacrée aux défis majeurs que doit relever les statistiques incluant la dimension du genre en Europe. Parmi eux, nous soulignerons le rôle des offices statistiques pour inclure systématiquement la dimension du genre dans la production, l'analyse et la diffusion des données ainsi que l'amélioration d'une culture consciente de cette dimension dans les statistiques de tous les domaines. Nous mentionnerons les grands domaines où il existe encore des lacunes dans la production de données ventilées entre les sexes (comme l'esprit d'entreprise, la pauvreté monétaire, les salaires, la qualité du travail, la violence domestique et les TIC) et la nécessité de définir des méthodologies standard. Nous insisterons également sur l'importance de fournir des données permettant de différencier les femmes et les hommes dans la société par exemple selon le groupe ethnique, l'âge et la composition du ménage. Concernant l'amélioration du dialogue entre les utilisateurs et les producteurs de statistiques incluant la dimension du genre, notre point de vue est qu'en plus de la pleine participation des deux groupes à la définition du contenu et de la méthodologie des collectes de données, il faudrait former les utilisateurs pour leur montrer la meilleure façon d'utiliser les statistiques pour la formulation et le suivi des politiques. Dans ce contexte, les utilisateurs doivent également être conscients des aspects liés à la qualité des données et être en mesure de percevoir les avantages et les inconvénients des différentes sources, en particulier celles relevant de la statistique officielle et non officielle. Enfin, nous décrivons les activités de la CEE-ONU concernant les statistiques incluant la dimension du genre et soulignerons le rôle et les utilisations possibles du site web et de la base de données de la CEE-ONU dans ce domaine.

# STATISTIQUES SUR LA DIMENSION DU GENRE

## LA VIE DES FEMMES ET DES HOMMES EN EUROPE - INTRODUCTION IV

**Karin Winqvist**

Commission européenne, Eurostat

### Statistiques sur la dimension du genre

Il existe à Eurostat plusieurs sources de données qui décrivent et analysent statistiquement la vie des femmes et des hommes en Europe. Dans la plupart des domaines, une méthodologie, (c'est-à-dire concepts et définitions), a été élaborée à l'issue de discussions au sein de task forces et de groupes de travail. L'harmonisation des résultats est reconnue comme une méthode d'harmonisation qui n'interfère pas de trop avec les systèmes statistiques nationaux. La plupart des statistiques nationales collectées par Eurostat se présentent sous forme de tableaux mais il existe également quelques enquêtes pour lesquelles des microdonnées sont fournies. Diverses communications succinctes sur les différences entre les sexes ont été élaborées dans de nombreux domaines. Je présenterai ici le contenu de la publication Panorama *La vie des femmes et des hommes en Europe* en formulant des commentaires sur les sources statistiques. La vie quotidienne des femmes et des hommes peut également être décrite à partir des enquêtes sur l'utilisation du temps et Eurostat collecte les statistiques des pays européens sur l'utilisation du temps. Un numéro de Statistiques en Bref a été publié l'année dernière et des résultats plus détaillés paraîtront prochainement dans un pocketbook statistique. Quelques résultats sont présentés ici.

La plupart des chiffres cités sont tirés de la publication Panorama ou du rapport 2005 de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

### La vie des femmes et des hommes en Europe

*La vie des femmes et des hommes en Europe* a été publié en 2002 par Eurostat et la DG Emploi et affaires sociales. L'approche choisie repose sur les cycles de la vie et les résultats sont présentés pour trois périodes de la vie: *le temps de la formation, le temps de la vie active et de la famille et le temps de la retraite*. Je présenterai le contenu de cette communication et donnerai de brefs exemples chiffrés dans ce contexte. La plupart des statistiques se fondent sur les sources de données européennes telles que la base de données DEMO et les statistiques de la santé, la collecte de données UOE, l'enquête sur les forces de travail, les enquêtes sur les gains et le panel communautaire des ménages. Je présenterai ces sources de données en formulant quelques remarques sur leur qualité et leur comparabilité.

### Sources de microdonnées

Je ferai ici une présentation très succincte des enquêtes qui sont sources de microdonnées à Eurostat.

### Panel communautaire des ménages (PCM)

Le Panel communautaire des ménages est une enquête annuelle longitudinale qui a démarré en 1994 pour s'achever en 2001. Il concerne les conditions de vie, le marché du travail et le revenu et contient des données longitudinales par exemple sur le marché du travail. Les microdonnées obtenues à partir de cette enquête européenne harmonisée à la source sont disponibles pour les chercheurs.

## **Statistiques sur le revenu et les conditions de vie (SILC)**

Les statistiques sur le revenu et les conditions de vie sont des statistiques annuelles, transversales et longitudinales. Elles se fondent sur les enquêtes nationales élargies pour les besoins de la Commission. Il existe un règlement-cadre du Conseil ainsi que des règlements de la Commission concernant la mise en œuvre. Tous les pays seront couverts pour l'année de référence 2005. L'enquête vise principalement à répondre aux besoins de statistiques sur le revenu et l'inclusion sociale et le volet concernant le marché du travail n'est pas aussi développé que dans le PCM. Plusieurs variables portent sur la garde des enfants. Les premiers résultats concernant tous les États membres seront disponibles début 2007. Les microdonnées seront accessibles aux chercheurs.

## **Enquête sur les forces de travail (EFT)**

L'enquête sur les forces de travail, harmonisée au niveau des résultats, est réalisée de façon continue dans la plupart des pays, avec une collecte de données trimestrielle. Elle est réglementée par le droit communautaire. Outre les variables concernant les personnes et le marché du travail, il existe chaque année un module ad hoc. Le thème du module pour 2005 est la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et les résultats seront disponibles fin 2006. Les microdonnées de l'EFT seront accessibles aux chercheurs.

## **Enquête sur la structure des salaires (ESS)**

Les enquêtes sur la structure des salaires sont réalisées auprès des entreprises; des microdonnées sont transmises à Eurostat tous les quatre ans, 2002, 2006... Le règlement concerne les variables des entreprises et les variables individuelles mais l'enquête 2002 se limite à l'industrie et aux services. Tous les États membres fourniront des données pour ces secteurs et certains également pour d'autres secteurs. Les résultats devraient être disponibles fin 2005. On ne sait pas encore si les chercheurs auront accès à ces microdonnées.

## **Enquêtes sur l'utilisation du temps (TUS)**

Les enquêtes sur l'utilisation du temps sont réalisées tous les cinq ou dix ans et ont été au moins en partie harmonisées conformément aux orientations publiées par Eurostat en 1999. Il n'existe pas d'acte juridique. Contrairement aux collectes de données habituelles fondées sur des questions rétrospectives, ces enquêtes utilisent un journal respectivement pour un jour de la semaine et un jour du week-end. Cette mesure du temps est plus précise mais la classification des activités est plus compliquée car les répondants ont plusieurs activités simultanées. Les microdonnées devraient être introduites dans une base de données européennes qui pourrait couvrir 21 pays.

---

## STATISTIQUES ET PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES

**Ko Oudhof**

Centraal Bureau voor de Statistiek  
(Institut de statistique des Pays-Bas)  
(Division «Statistiques sociales et spatiales»  
Secteur «Appui et développement»

Le développement des statistiques par sexe est considéré comme une forme particulière d'intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans le contexte d'une organisation statistique. Le passage des statistiques sur la condition féminine à des statistiques par sexe et les inflexions prises par les grandes questions prioritaires des statistiques en la matière sont mis en relation avec l'évolution générale des différents aspects de la problématique des inégalités entre les femmes et les hommes. Le document décrit la prise en compte de la dimension de genre dans les organisations statistiques et, plus particulièrement, son évaluation. Une attention toute particulière est accordée à la présentation des résultats statistiques sous la forme d'indicateurs stratégiques et de publications sur les statistiques internationales par sexe.

Mots-clés: statistique, problématique hommes-femmes, inégalité, *mainstreaming*

## **SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE, ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET LA (DIFFICILE) CONCILIATION DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ET NON RÉMUNÉRÉ – LE CAS DU PORTUGAL**

**Heloísa Perista**

CESIS, Lisbonne, Portugal

Les inégalités entre les sexes sur le marché du travail, et la ségrégation professionnelle en particulier, ne peuvent être pleinement compris que si les modèles sociétaux régissant la façon dont les hommes et les femmes combinent, à des degrés divers, le travail rémunéré sur le marché du travail et les tâches non rémunérées dans la sphère privée et familiale.

La dimension du genre, le temps, la valeur et le travail sont les concepts clés de ce débat. Nous les aborderons donc brièvement ici.

Avant d'entrer dans les détails de l'analyse du travail non rémunéré et de sa répartition entre les hommes et les femmes, nous dresserons un tableau statistique succinct de la situation des deux groupes sur le marché du travail portugais. Les données disponibles montrent qu'une participation élevée des femmes au travail rémunéré s'accompagne d'une ségrégation entre les sexes sur le marché de travail.

Pour ce qui est de la relation entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré, la principale source de données utilisée est l'enquête portugaise sur l'emploi du temps de 1999. Après de brefs commentaires sur la méthodologie de l'enquête, nous présenterons certains résultats principaux, en mettant en lumière leurs potentialités, mais aussi leurs limites.

L'expérience empirique résultant de l'enquête sur l'emploi du temps de 1999 montre que les modèles du temps consacré aux différents types d'activités, dans le contexte professionnel et privé, sont nettement différenciés entre les sexes. Les écarts sont particulièrement évidents concernant le travail non rémunéré dans la sphère domestique.

Les tâches domestiques sont un domaine fortement féminisé: les femmes réalisent les tâches ménagères habituelles sur une base régulière, tâches qui demandent beaucoup de temps et qui sont généralement confinées à l'intérieur de la maison.

Une féminisation tout aussi marquée est constatée dans les soins apportés aux autres membres du ménage, enfants ou adultes dépendants. Un aspect à prendre en compte dans l'analyse de la répartition du temps consacré aux tâches ménagères et aux soins par chaque membre du ménage est l'externalisation des tâches domestiques, qui reste cependant une possibilité souvent hors de portée pour la plupart des ménages portugais et en particulier pour les femmes.

Un dernier facteur à ne pas négliger, est la perception du temps telle qu'elle ressort de l'enquête sur l'emploi du temps 1999. Le temps revêt des significations subjectives différentes selon les individus et en particulier selon les sexes: les femmes ont généralement une perception plus aigüe de la nécessité de concilier les contraintes de temps liées aux engagements de la vie privée et de la vie professionnelle. Enfin, nous évoquerons la nécessité de disposer de nouveaux indicateurs sur le travail régulier non rémunéré et d'enquêtes sur l'emploi du temps plus détaillées afin d'améliorer les statistiques sur la dimension du genre et de contribuer à l'égalité entre les sexes.



## COMPTABILITÉ PAR SEXE: «PIB DES FEMMES ET AUTRES VALEURS» UNE RÉALITÉ SANS CONTREPARTIE STATISTIQUE

**Alfred Franz**

Il existe plusieurs manières de représenter le PIB ou ses dérivés, comme le PNB, le RN, etc.: par activité ou par secteur, par producteurs ou par utilisateurs, par nation ou par région, par type de revenu, en prix courants ou constants, etc. Il est surprenant de constater qu'à ce jour, il n'y a guère eu d'efforts pour le présenter en faisant la distinction hommes-femmes<sup>3</sup>. De telles statistiques présenteraient un intérêt évident non seulement d'un point de vue politique actuel, mais probablement aussi un intérêt scientifique certain, pour les économistes comme pour les sociologues.

De tels exercices ne doivent pas uniquement couvrir le domaine plus «connu» (a) du travail informel, sur lequel on trouve maintenant assez fréquemment des études correspondantes (comptes satellites des ménages, en particulier). Ces exercices prennent de la valeur s'ils couvrent (b) le segment formel de l'économie, également, de sorte que le résultat final montre la contribution globale des femmes (et, respectivement, des hommes) dans leurs principales capacités de travail (a + b).

Un système complet de «comptabilité par sexe» peut être élaboré pour s'intégrer dans un cadre comptable élargi et approfondi en ce sens. Il faut cependant passer par les étapes préliminaires habituelles de conception globale, définition des notions et autres, ainsi que quelques particularités de la méthodologie de la distinction hommes-femmes en particulier.

Un problème classique qui se présente ici est la nature souvent un peu protégée et complexe des travaux ménagers. On peut citer à ce propos la fameuse diversité des options d'évaluation de la contribution du travail informel, bien que chacune ait une signification propre (a). Pour ce qui est de la partie formelle (b), les données de départ seraient généralement simples mais un défi spécifique résulte de l'impossibilité d'opérer la distinction hommes-femmes dans certaines transactions en comptabilité nationale. Il faut donc appliquer un agrégat de substitution mais qui reste significatif et proche des agrégats globaux plus communs (revenu personnel brut).

Le présent document a pour objectif de présenter les grandes lignes de ce système en entrant un peu dans le détail et en considérant (a) et (b). Les questions de méthodologie et de conception mentionnées sont discutées de manière plus approfondie, en se référant principalement à l'exercice pionnier de l'Autriche en 1992. Pour réaliser des comparaisons internationales, les conventions habituelles sur les normes seraient évidemment requises.

<sup>3</sup> Voir A. Franz, Travaux sur la famille et «PIB des femmes»: part des femmes dans le PIB élargi de l'Autriche (document présenté à la XVIII<sup>e</sup> conférence IATUR, à Vienne, du 2 au 4 septembre 1996).

## STATISTIQUES SUR LA PRODUCTION NON RÉMUNÉRÉE DES MÉNAGES

**Johanna Varjonen**

Centre national d'étude de la consommation

Les discussions sur l'avenir de l'État-providence européen mettent un coup de projecteur sur le rôle des ménages privés. On attend des citoyens qu'ils soient actifs dans leur vie professionnelle, mais aussi qu'ils assument des responsabilités familiales et des activités domestiques comme avant. La question se pose de savoir comment concilier au mieux la vie familiale et le travail rémunéré. L'une des possibilités pour faciliter la vie quotidienne est d'externaliser les tâches domestiques. Les ménages achèteraient alors sur le marché des services qu'ils produisaient eux-mêmes traditionnellement. Mais quelles solutions facilitant l'accomplissement des tâches domestiques les ménages préféreraient-ils eux-mêmes?

L'étude de l'externalisation des tâches domestiques ne fait que commencer dans de nombreux pays. Jusqu'à présent, les résultats révèlent que la question est plus complexe qu'il n'y paraît du point de vue économique et que les attitudes des ménages varient également en fonction des tâches. Nous devons observer systématiquement la production des ménages pour mieux comprendre comment la combinaison de celle-ci et de services marchands peut contribuer à concilier vie familiale et vie professionnelle.

Pour obtenir une image globale de la production non rémunérée, il est nécessaire d'établir un compte satellite de la production des ménages. Dans ce but, il faut observer le nombre de services et de biens destinés à la consommation des ménages, la structure de la production et sa valeur monétaire. La production des ménages signifie dans ce contexte les biens et les services destinés à l'auto-consommation. Nous présenterons ici rapidement les principes de l'établissement du compte, sa couverture, la définition et la délimitation de la production, les méthodes d'évaluation ainsi que d'autres aspects pertinents pour la description de la production des ménages.

Des comptes satellites sont déjà établis dans plusieurs pays à titre expérimental. Les expériences réalisées suggèrent que le modèle proposé est apte à décrire la structure de la production non rémunérée (part respective du travail, des biens d'investissement et des produits intermédiaires). La ventilation fonctionnelle des services et des tâches non rémunérées entre les postes logement, nourriture, habillement et soins aide à décrire les influences réciproques de la production du secteur marchand, du secteur public et des ménages et à comprendre où s'opère la transition d'un secteur à l'autre. Ceci nécessite l'élaboration de comptes réguliers.

Des écarts assez importants apparaissent dans les résultats des comptes satellite de la Grande-Bretagne, de l'Allemagne et de la Hongrie. Ceux-ci résultent en partie de différences dans la méthodologie et dans l'établissement de rapports, mais aussi de différences culturelles au niveau des tâches domestiques. C'est pour cette raison qu'il importe d'obtenir des résultats comparables. Nous devons ensuite nous fonder sur une plus grande expérience des pays dans l'élaboration de comptes afin de pouvoir trouver un accord sur l'obtention de résultats comparables au moins au niveau des données de base. En outre, les pays pourraient réaliser des applications conformément à leurs propres besoins. Par exemple, l'élaboration de comptes spécifiques pour les différents types de familles ajoute à la pertinence des résultats, en particulier dans le domaine de la politique sociale et familiale.

## SÉGRÉGATION ET INÉGALITÉ

**Robert M. Blackburn**

(Cambridge)

**et Jennifer Jarman**

(Singapour)

Pour comprendre et analyser la ségrégation professionnelle par sexe, il faut clarifier les confusions relatives au sens précis du terme et à la méthode de mesure à utiliser. Dans un premier temps, nous devons opérer un distinguo entre la ségrégation et les notions, liées mais logiquement distinctes, de concentration et d'exposition. La *ségrégation* concerne la tendance des hommes et des femmes à exercer des professions différentes dans (la partie de) la main-d'œuvre étudiée. Elle est symétrique en ce sens que les hommes et les femmes sont également séparés les uns des autres. La *concentration* ne peut cependant pas être symétrique, puisqu'elle mesure la proportion de femmes (ou, plus rarement, d'hommes) dans une profession donnée. L'*exposition* détermine dans quelle mesure hommes et femmes entrent en contact; elle dépend des niveaux relatifs d'emploi des hommes et des femmes, elle ne peut pas être symétrique et n'est que faiblement liée à la ségrégation. La main-d'œuvre a tendance à se polariser dans des professions à prédominance masculine ou féminine, ce qui aboutit à la ségrégation.

La plupart des mesures de la ségrégation peuvent s'exprimer par rapport au tableau 2 x 2 des sexes par professions masculines ou féminines. Ainsi, le fameux *indice de dissimilarité (ID)* constitue une simple différence de proportions du tableau. Malheureusement, toutes ces mesures sont influencées par la taille relative des totaux marginaux de ce tableau. Pour surmonter ce problème, la correspondance marginale a été introduite; les professions «masculines» et «féminines» sont redéfinies de manière à ce que les chiffres de ces regroupements correspondent aux nombres d'hommes et de femmes dans la main-d'œuvre, fournissant un tableau symétrique. Plusieurs statistiques coïncident alors, notamment les deux différences de proportions, dans la mesure  $MM$ . L'étape suivante consiste à normaliser la mesure car la valeur observée de toutes les mesures de la ségrégation augmente avec le nombre de professions définies. Nous normalisons sur la base de 200 professions, ce qui donne  $MM_{200}$ .

La concentration hommes/femmes dans les professions peut varier de 0 à 100 %.  $MM_{200}$  et d'autres mesures comme l'*ID* se bornent toutefois à opérer une dichotomie entre des professions masculines et féminines. C'est bien ainsi, car ces deux variables sont internes aux données de sorte que la valeur de la mesure (la relation dans le tableau de la ségrégation) varie directement avec le degré de ségrégation. En fait,  $MM_{200}$  constitue une très bonne mesure de la ségrégation.

Même si la ségrégation professionnelle par sexe est intéressante en elle-même, un des intérêts principaux réside dans l'inégalité qu'engendre la répartition professionnelle par sexe. On suppose, dans une grande mesure, que la ségrégation est une mesure de l'inégalité hommes-femmes ou, au moins, qu'elle constitue un indicateur fort de cette inégalité. L'examen des niveaux de ségrégation dans les pays industriellement développés ébranle toutefois sérieusement ces hypothèses. Lorsque nous comparons la position des femmes dans 16 pays industriellement développés, nous observons une tendance qui est l'opposé de ce à quoi l'on pourrait s'attendre dans les thèses conventionnelles de la ségrégation. Contrairement aux prévisions possibles, plus le degré de ségrégation est grand, plus les femmes sont avantagées. Si l'on examine l'indicateur sexospécifique du développement humain (ISDH) et l'indicateur sexospécifique de la participation (ISP), qui est en fait une mesure de la participation des femmes, on s'aperçoit que ces mesures de l'égalité des sexes sont largement et positivement liées à la ségrégation par sexe (les corrélations avec  $MM_{200}$  sont  $r = 0,618$  et  $0,603$  respectivement). Comment

se fait-il qu'une ségrégation plus forte s'accompagne d'une inégalité moindre? Pour résoudre cette énigme, nous devons étudier les dimensions verticales et horizontales de la ségrégation.

L'inégalité se mesure sur l'axe *vertical*, les valeurs positives correspondant à la situation habituelle de l'avantage aux hommes et les valeurs négatives pour les situations où les femmes sont avantagées. La composante *horizontale* mesure la différence sans inégalité. La résultante de ces deux dimensions de la ségrégation est la mesure connue de la ségrégation que, pour éviter toute confusion, nous appelons désormais la *ségrégation globale*. Il faut souligner qu'il s'agit de la notion mathématique conventionnelle de dimensions verticales et horizontales orthogonales. La ségrégation globale est souvent qualifiée d'«horizontale» et est parfois alors traitée comme une mesure de l'inégalité; une telle pratique crée une grande confusion et nous ne l'avons pas adoptée.

Afin de mesurer les composantes de la ségrégation, nous ne pouvons plus travailler avec une mesure dichotomique de la ségrégation globale, car ceci entraînerait une perte importante d'informations. Comme la dimension verticale nécessite une mesure externe de l'inégalité, la faire basculer dans une dichotomie éliminerait la plupart des informations. Pour la mesure verticale, nous devons classer les professions en fonction de l'attraction qu'elles exercent/des avantages qu'elles présentent et mesurer ce classement par rapport aux sexes. Pour la ségrégation globale, nous devons classer les professions en fonction du pourcentage de travailleuses et rapprocher ce classement des sexes. Le coefficient de Gini est utile pour mesurer la ségrégation globale et, comme il s'agit d'un cas restrictif du D de Somers, nous pouvons utiliser ces statistiques comme mesures cohérentes de la ségrégation globale et verticale. La composante horizontale est alors calculée à l'aide du théorème de Pythagore. Nous normalisons de nouveau les valeurs de  $O_{200}$ ,  $V_{200}$  et  $H_{200}$ . Il existe plusieurs manières de mesurer l'inégalité pour la dimension verticale, parmi lesquelles nous choisissons les deux plus utiles: la rémunération (variable économique fondamentale) et CAMSIS (la mesure de l'avantage social et économique *général* associé aux professions).

On s'attendrait à ce que la ségrégation verticale et la ségrégation horizontale varient directement avec la ségrégation globale: plus la ségrégation globale augmente, plus l'inégalité est grande, comme il est généralement supposé. Dans une certaine mesure, cela est nécessairement vrai, mais cela ne résout pas notre énigme. Il existe en même temps un autre schéma. La ségrégation verticale et la ségrégation horizontale varient inversement et cela semble être le scénario dominant, au moins dans les pays industrialisés. Comme la ségrégation globale est la résultante de ces deux tendances conflictuelles, elle ne variera pas autant que l'une ou l'autre composante et pourra très bien évoluer dans le sens de la ségrégation horizontale plutôt que verticale. C'est la tendance que nous avons observée quels que soient les pays, les mesures de l'égalité des sexes tendant à varier inversement à la ségrégation globale. La même logique s'applique aux changements chronologiques; nous pourrions penser que la ségrégation verticale et la ségrégation horizontale évoluent dans des directions opposées. Cela n'est pas inévitable puisqu'une réduction de la ségrégation pourrait être due à une évolution vers une plus grande égalité et donc réduire les deux composantes, mais nous nous attendrions à observer des preuves des mouvements inverses.

Jusqu'à présent, nous n'avons qu'un nombre limité d'éléments pour tester cet argument, mais il semble fondé. Si l'on examine l'évolution chronologique en Grande-Bretagne, au Canada et aux États-Unis, en prenant le salaire comme mesure verticale, nous voyons que, dans chaque pays, la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale ont évolué dans des directions opposées, la ségrégation globale suivant principalement la composante horizontale. La comparaison entre les pays est moins claire. En 1991 (1990 pour les États-Unis), les États-Unis et le Canada sont très similaires et s'éloignent de la Grande-Bretagne dans la direction prévue, mais le schéma n'est plus valable pour 1996-2000 (même si l'interpolation d'une valeur pour 1996 pour les États-Unis fait correspondre avec le Canada). Dans l'ensemble, le schéma avec le revenu correspond à nos pronostics, à peu près selon nos attentes.

Avec CAMSIS, nous obtenons un nouveau résultat important. En utilisant les données britanniques et américaines, il apparaît que la dimension verticale est inmanquablement négative, reflétant un avantage aux femmes, et ce, malgré une corrélation d'environ 0,7 pour CAMSIS avec la rémunération. Les valeurs numériques sont basses, allant de -0,08 à -0,14 mais, même si les valeurs sont considérées comme des estimations de zéro, elles sont loin de représenter un avantage aux hommes. Pour ce qui est des valeurs négatives, l'interprétation de la relation entre les composantes horizontales et verticales est ambiguë. En valeur absolue, la comparaison entre la Grande-Bretagne et les États-Unis correspond à la tendance au contraste entre vertical et horizontal; si l'on tient compte du signe, la tendance en Grande-Bretagne correspond alors au schéma. Quelle que soit la métho-

---

de, les résultats ne contredisent pas la tendance générale attendue, puisqu'il s'agit uniquement d'une tendance accompagnée de possibilités de neutralisation.

Deux grands points émergent très clairement. Premièrement, il est essentiel que la ségrégation soit conceptualisée de manière claire et précise. Deuxièmement, la ségrégation ne peut pas être utilisée comme une mesure de l'avantage des hommes dans le domaine professionnel ou de l'inégalité des sexes. Pour comprendre la ségrégation professionnelle sexospécifique, il faut disposer d'une mesure rigoureuse des composantes verticales et horizontales.

## LA DIMENSION DU GENRE, LES INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE ET LES FAIBLES TAUX D'ACTIVITÉ - LES «CHAÎNONS MANQUANTS» DU BON FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA COUVERTURE SOCIALE

**Hedva Sarfati**

Consultant AISS, Genève, Suisse

La présente contribution met en exergue certaines lacunes dans les données mises au jour au cours de l'élaboration d'un ouvrage à orientation politique, publié en 2002 par l'Association internationale de la sécurité sociale concernant les répercussions des réformes du marché du travail et de la protection sociale dans l'OCDE<sup>4</sup> et, plus récemment, durant la préparation d'un article qui paraîtra dans la revue trimestrielle *Industrial Relations*, publié par l'Université de Laval (Québec), intitulé : "*Gender, discontinued careers and low activity rates in a long life society*".

Le point de départ est l'actuel double dilemme auquel sont confrontées les sociétés de l'UE, à savoir la durabilité des systèmes de protection sociale associés au modèle social européen et la réalisation de la cohésion sociale dans le contexte du vieillissement démographique. Ces deux aspects ont en commun le facteur crucial du genre, trop souvent considéré comme la « variable d'ajustement » plutôt que l'agent dynamique du changement. En réalité, le problème sous-tendant le vieillissement démographique est le déclin de la main d'œuvre, avec pour conséquence le taux de dépendance croissant de la population. Ces facteurs minent la durabilité du système de protection sociale, et notamment les pensions de retraite. Si le traitement de ce problème met en jeu un large éventail de politiques, l'une des principales clés semble résider dans un marché du travail plus performant, en particulier un marché où le taux d'activité et d'emploi des femmes seraient accrus de façon significative, notamment parmi les femmes des classes d'âge à forte activité.

En effet, les résultats d'Eurostat montrent que les responsabilités familiales sont l'une des principales raisons pour lesquelles les femmes restent en dehors du marché du travail et que la monoparentalité joue un rôle prépondérant parmi ces raisons. C'est également une cause majeure d'exclusion sociale et de pauvreté parmi les femmes d'âge actif et plus âgées. En même temps, les responsabilités familiales entraînent la prévalence d'emplois atypiques et de carrières discontinues parmi les femmes. Cette évolution s'associe à l'émergence d'une catégorie de personnes actives vivant dans la pauvreté, parmi lesquelles les femmes sont surreprésentées. On peut donc penser, étant donné que le gros (deux tiers?) de la main-d'œuvre a un emploi durable à plein temps, que l'accent n'a pas été mis suffisamment sur l'analyse et l'élaboration de séries chronologiques à long terme sur les différents facteurs de l'entrée des femmes sur le marché du travail (taux d'activité et taux d'emploi), sur la qualité de leur emploi, leur maintien au travail et la garantie d'un niveau de vie décent à l'âge actif et à l'âge de la retraite.

La présente contribution mettra en lumière certains de ces aspects qui méritent toute l'attention des décideurs politiques afin d'améliorer à la fois la participation des femmes au marché du travail et l'égalité des chances. Des remarques seront faites sur la nécessité de développer l'analyse et de disposer de données plus complètes sur l'incidence du travail à temps partiel, notamment le travail à temps réduit (dix heures par semaine ou moins), la durée du maintien du temps partiel, le profil des femmes qui optent pour le temps partiel et leur modèle de mobilité vers des emplois à temps plein ou vers l'inactivité (meilleure utilisation des panels commu-

<sup>4</sup> Hedva Sarfati and Giuliano Bonoli (Eds.).2002. *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: Parallel or converging tracks?* Abingdon : Ashgate, 518 pages. Pour la version française: Hedva Sarfati et Giuliano Bonoli (Sous la direction de). 2003. *Mutations du marché du travail et protection sociale dans une perspective internationale : voies parallèles ou convergentes ?* Berne. Peter Lang. 622 pp.

---

nautaires des ménages), l'incidence des responsabilités familiales et de la monoparentalité sur la participation au marché du travail, sur la pauvreté et sur la dépendance à l'égard de l'aide sociale, l'importance de structures d'accueil disponibles et accessibles (pour les enfants et les personnes dépendantes) et de la formation continue. Nous étudierons en outre le degré de correspondance entre, d'une part, les sondages d'opinion (Eurobaromètre) et le comportement effectif (entrée et maintien sur le marché du travail ou sortie du marché du travail à la suite d'un chômage de longue durée, d'expériences dissuasives, d'un handicap, d'une retraite anticipée) et d'autre part, les mesures d'incitation (ainsi que leurs résultats) en vue de favoriser l'accès et le maintien au travail pour toutes les tranches d'âge.

## STATISTIQUES SUR LA CONCILIATION DU TRAVAIL ET DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

**Saskia Keuzenkamp**

Office de planification sociale et culturelle, Pays-Bas

La disponibilité de structures ou d'aménagements pour la conciliation du travail et des responsabilités familiales revêt une grande importance pour la participation des femmes (en particulier) au marché du travail. Cette remarque générale s'applique indifféremment à tous les secteurs du marché du travail. Toute différence entre catégories professionnelles ou entre secteurs du marché du travail au niveau de l'accessibilité de structures ou d'aménagements permettant de combiner travail et responsabilités familiales aura des répercussions sur la ségrégation professionnelle.

Bien que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale joue un rôle important dans la politique de l'UE en matière d'emploi et bien que des pays européens aient mis en œuvre (à des degrés divers) des stratégies dans ce domaine, de nombreuses questions restent sans réponse. Quel devrait être le rôle de l'État à cet égard, et celui des partenaires sociaux, des entreprises ou des salariés (individuels)? Quel est l'impact de ces politiques sur la participation au marché du travail en général et la ségrégation professionnelle en particulier? Quelles sont les politiques les plus efficaces et pourquoi? Même si de nombreuses études ont été réalisées dans ce domaine, il reste difficile d'apporter une réponse à ces questions.

Naturellement, de nombreux facteurs expliquent ce manque de connaissances, à la fois théoriques et méthodologiques. Je me concentrerai ici sur la disponibilité d'informations comparatives tant sur les politiques que sur l'utilisation des structures proposées. J'examinerai d'une part la disponibilité et la qualité de l'information sur différents types de structures et aménagements (comme les structures d'accueil pour les enfants et les options dans l'organisation du temps de travail) et examinerai d'autre part la disponibilité et la qualité de l'information sur leur utilisation. J'essaierai de couvrir plusieurs pays européens mais n'approfondirai réellement l'analyse que pour la situation aux Pays-Bas.



## LES CAUSES DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE: LES NOUVEAUX BESOINS EN DONNÉES

**Catherine Hakim**

London School of Economics

(1) La ségrégation professionnelle, telle qu'elle se présente aujourd'hui, est un phénomène relativement nouveau et variable, d'où un certain degré de malléabilité:

- la ségrégation professionnelle dans les sociétés agraires est assez peu développée. Sous sa forme actuelle, elle a été instituée à la fin du 19<sup>e</sup> siècle dans les sociétés industrielles;
- la tendance à long terme est un déclin très lent de la ségrégation professionnelle, depuis les niveaux élevés atteints au début du 20<sup>e</sup> siècle;
- des recherches transnationales comparatives récentes font désormais apparaître qu'il n'existe pas de lien causal entre ségrégation professionnelle et écart de rémunération; tout lien est fortuit plutôt que causal;
- Selon la théorie économique (théorie du capital humain), la ségrégation professionnelle s'explique essentiellement par des investissements variables dans la formation et les carrières; d'après la théorie sociologique, elle est le résultat à la fois de la discrimination sexuelle et des rôles familiaux des femmes.

(2) Causes structurelles de la ségrégation professionnelle au niveau macro:

- l'étude comparative originale menée par l'OIT sur la ségrégation professionnelle montre que le processus de développement produit des niveaux accrus de ségrégation professionnelle et semble-t-il un écart de rémunération grandissant. C'est une erreur de penser, comme on le faisait autrefois, que le développement social et économique est universellement plus élevé dans les pays développés. Au sein de l'OCDE, la ségrégation professionnelle est la plus marquée dans les pays scandinaves, qui pratiquent pourtant des politiques actives en faveur de l'égalité des sexes.

(3) Causes au niveau micro: objectifs de qualité de vie, choix professionnels, tâches familiales:

- il existe des preuves contradictoires en ce qui concerne le lien entre attitudes au travail, préférences en matière de style de vie, objectifs de qualité de vie, valeurs, etc. et ségrégation professionnelle à l'encontre des femmes (et non des hommes). Certaines études (Europe, Australie) identifient une corrélation entre d'une part, les attitudes au travail et les préférences en matière de style de vie et d'autre part, le type de profession (à dominante masculine, à dominante féminine ou mixte) occupée par une femme alors que d'autres études (Grande-Bretagne) ne mettent en évidence aucun rapport entre les deux;
- les études de cas portant sur des professions mixtes (tels que les pharmaciens) montrent que l'écart de rémunération peut y dépasser la moyenne, en partie parce que l'adoption par les femmes de l'identité de second titulaire de revenus les conduit à choisir des emplois favorables à la famille au sein de la profession mixte. D'autres études de cas (notamment sur les traducteurs, les fonctionnaires administrateurs) n'identifient aucun écart de rémunération, mais les femmes qui travaillent persistent à classer leurs revenus comme secondaires dans leur ménage, alors que leurs collègues masculins considèrent que leurs revenus sont ceux du principal soutien de famille, ce qui a des répercussions sur la continuité de l'emploi, la recherche active de promotions, etc.;
- on retrouve une plus grande variété dans les emplois que dans les professions, en ce qui concerne l'aspect favorable ou non à la vie familiale; certaines professions incluent les deux types d'emploi;

- les analyses concernant la rotation de la main-d'oeuvre révèlent que le taux d'abandon du travail est plus élevé chez les femmes et dans les professions à dominante féminine. (Ces recherches s'appuient sur des données relatives aux derniers emplois de personnes ne faisant pas actuellement partie de la main-d'oeuvre.) Rien ne permet donc d'étayer l'idée selon laquelle les femmes sont plus susceptibles d'abandonner des professions à dominante masculine ou mixtes parce que celles-ci ne prévoient pas de possibilités d'emplois favorables à la famille.

(4) Les recherches montrent que l'identité de second titulaire de revenus des femmes semble être universelle et invariable pour la majorité des femmes.

- l'identité de second titulaire de revenus n'est pas déterminée par le revenu, l'échelon professionnel ou le niveau d'éducation parmi les hommes, il n'y a donc pas de lien causal;
- l'identité de second titulaire de revenus est observée parmi les femmes diplômées, comme parmi celles qui ont un niveau d'éducation ou un échelon professionnel plus faible;
- l'identité de second titulaire de revenus des femmes n'est pas liée au fait qu'elles assument des responsabilités familiales mais est étroitement associée au fait qu'elles soient mariées (fortement) ou qu'elles vivent en cohabitation (moins fortement);
- l'identité de second titulaire de revenus des femmes a été validée dans au moins une affaire britannique concernant la discrimination sexuelle et l'égalité des chances;
- l'identité de second titulaire de revenus des femmes se maintient en raison de la préférence continue manifestée par les femmes pour des conjoints qui sont plus âgés, mieux éduqués, gagnent plus, occupent des postes plus élevés, etc., et donc qui sont, ou sont susceptibles de devenir, de 'bons fournisseurs'.

Les conclusions ci-dessus sont fondées sur des éléments de recherche probants synthétisés et présentés dans Hakim (1997, 1998, 2000, 2003, 2004).

(5) Les implications pour la collecte et l'analyse des données ainsi que pour les recherches futures sont les suivantes:

- les enquêtes Eurobaromètre devraient reprendre la question sur le principal titulaire de revenus dans le ménage qui a été utilisée à plusieurs reprises dans les années 1980;
- l'enquête sociale européenne et le panel communautaire des ménages devraient inclure des questions sur les préférences en matière de style de vie, les objectifs de qualité de vie et le statut de principal/second titulaire de revenus.
- l'enquête communautaire sur les forces de ménage ne peut recueillir des données sur les attitudes/objectifs de qualité de vie compte tenu de l'importance des valeurs de substitution (30%+); le recensement démographique connaît également des problèmes liés aux données de substitution;
- les recherches devraient être axées sur les professions mixtes et le marché du travail des diplômés qui permettent de tester toutes les théories sur un plan stratégique; il faut plus de données sur ces groupes.

Hakim C (1997) 'A sociological perspective on part-time work' pp 22-70 in H-P Blossfeld and C Hakim (eds) *Between Marginalization and Equalization: Women Working Part-Time in the USA and Europe*, Oxford University Press.

Hakim C (1998) *Social Change and Innovation in the Labour Market*, Oxford University Press.

Hakim C (2000) *Work-Lifestyle Preferences in the 21<sup>st</sup> Century: Preference Theory*, Oxford University Press.

Hakim C (2003) *Models of the Family in Modern Societies: Ideals and Realities*, Ashgate.

Hakim C (2004) *Key Issues in Women's Work*, Cavendish Press.

## **RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE DE GARDE, DIFFÉRENCES PROFESSIONNELLES ET L'IMPACT DES ASPIRATIONS EN MATIÈRE DE PROMOTION**

**Rosemary Crompton**

City University, Londres

- Les responsabilités familiales assignées de façon normative aux femmes sont un facteur majeur de la ségrégation professionnelle. Le présent document examine leur médiation au moyen des différences entre les politiques nationales, les différences professionnelles et les aspirations individuelles en matière de promotion.
- Il existe des écarts considérables dans la nature et l'étendue des soutiens des familles à double revenu dans les politiques nationales. Des aides nationales de qualité (comme dans les pays scandinaves) facilitent l'emploi des femmes et réduisent l'inégalité entre les genres mais intensifient la ségrégation professionnelle.
- La discrimination directe au travail s'est réduite de façon considérable mais certaines professions (dans la même classe professionnelle) sont particulièrement difficiles à combiner avec des responsabilités familiales. Les femmes ayant des qualifications professionnelles peuvent travailler de façon flexible sans rétrogradation professionnelle, les femmes occupant des postes de gestion de direction peuvent rencontrer des difficultés à cet égard et limiter leur famille en conséquence.
- Les femmes sont moins enclines à rechercher une promotion que les hommes. Même lorsque des politiques favorables à la famille sont offertes, les femmes occupant des postes de direction ne peuvent pas en profiter compte tenu de l'accroissement des exigences du poste. Les femmes occupant des postes de direction qui souhaitent être promues sont exposées à des niveaux de stress professionnel particulièrement élevé.
- Les femmes ayant des qualifications moins élevées travaillent souvent à temps partiel ou se retirent totalement du marché du travail. Ceci contribue à augmenter les inégalités entre les classes professionnelles. Lorsqu'elles bénéficient de qualifications élevées, les femmes sont plus susceptibles de rester au travail lorsque leurs enfants sont petits et sont mieux à même d'exercer leurs préférences pour ce qui est des gardes d'enfants et du travail.
- Les implications proposées pour les statistiques sur les genres sont les suivantes:
  1. collecter des informations sur les responsabilités familiales des salariés, si possible en reliant les données «travail» et «ménage» (EFT, PCM?);
  2. élargir et/ou repenser les classifications professionnelles selon la «compatibilité avec les responsabilités familiales» plutôt que en tant que mesures de l'industrie ou de «ou les chances offertes» (comme c'est le cas dans les actuelles classifications professionnelles);
  3. élargir l'étendue de la collecte de données européennes à la distance de responsabilité non familiale, notamment les soins aux personnes âgées.

## LE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ AUX DIFFÉRENTES PHASES DE LA VIE FAMILIALE – FAITS ET ATTITUDES

**Olga Tóth**

Institut de sociologie, Académie hongroise des sciences

L'analyse des données se fonde sur la vague 2002 du programme international d'enquête sociale, module famille. La taille de l'échantillon est de 1 023 ; l'échantillon est représentatif au niveau national de la population hongroise adulte (plus de 18 ans). 46,8% des répondants sont de sexe masculin et 53,2% de sexe féminin. L'âge moyen des hommes est de 44,66 ans et celui des femmes, 48,33 ans.

Dans quelle mesure les données macrostatistiques sur la main d'œuvre recourent-elles la mémoire des répondants? Activité professionnelle de la mère du répondant au moment où le répondant avait moins de 14 ans. Travail rémunéré des répondants féminins et des épouses de répondants masculins aux différentes phases de la vie familiale. Quel type d'activité professionnelle est préféré aux différentes phases du cycle familial en fonction des expériences personnelles? Les attitudes des répondants hongrois sont-elles aussi conservatrices qu'en 1994?

### Principales constatations

- Au cours des années 80, la société hongroise se caractérisait par un taux d'activité élevé des femmes. Aujourd'hui, le nombre de femmes actives percevant un salaire s'est réduit de façon significative et celui des femmes n'ayant pas d'activité professionnelle (inactives, dépendantes, au chômage) a augmenté. Le taux d'activité des femmes en âge de travailler (15-64 ans) est inférieur à la moyenne des pays de l'UE.
- Près de 95% des femmes ayant un emploi travaillent à plein temps. Au cours des dernières décennies, la proportion de salariés à plein temps était la même.
- Si on compare les macrodonnées sur la main d'œuvre et les indications données par les répondants au programme international d'enquête sociale, on constate des différences importantes. Le taux d'activité des mères des répondants était plus élevé dans chaque groupe d'âge que ce que suggèrent les données sur la main d'œuvre. De même, pour chaque groupe d'âge, les répondants femmes et les épouses de répondants sont plus nombreux à exercer une activité professionnelle dans les souvenirs des répondants que dans les calculs établis à partir des données officielles sur la main d'œuvre. Si nous acceptons l'hypothèse que l'échantillon de l'enquête est représentatif et que ces différences ne proviennent donc pas d'une distorsion de l'échantillon, nous devons supposer l'existence d'une distorsion spécifique de la mémoire des répondants. Dans la mémoire collective de la société hongroise, toutes les femmes, dans un passé proche ou éloigné, exerçaient une activité rémunérée. Le travail rémunéré des femmes semble être une caractéristique fondamentale de l'ancien régime socialiste.
- Les données de l'enquête actuelle, mais aussi des vagues précédentes de l'enquête et d'autres études révèlent en outre qu'une part importante de la société hongroise s'oppose au travail rémunéré des femmes, en particulier pour les mères d'enfants d'âge préscolaire et scolaire. En conséquence, le rejet de l'activité professionnelle des femmes n'est pas lié au genre, à la famille ou à la main d'œuvre, mais avant tout à des données idéologiques. De nombreuses personnes sont hostiles au travail des femmes car elles l'associent à l'ancien régime socialiste.

- Les données du module famille de l'enquête de 1994 attestent d'attitudes résolument conservatrices concernant le travail rémunéré des femmes. En 2002, les attitudes sont plus nuancées. La société hongroise distingue deux cycles pour ce qui est de la participation des femmes au marché du travail. Avant la naissance du premier enfant et après le départ des enfants, les Hongrois acceptent le travail à plein temps des femmes. Pour les mères d'enfants d'âge préscolaire, les attitudes des répondants femmes sont influencées par leur propre comportement sur le marché du travail aux différents cycles de la vie familiale. Les femmes jeunes n'ayant pas encore d'enfants et les mères qui travaillent à plein temps au cours de ce cycle de vie ne s'opposent pas au travail à temps partiel des mères de jeunes enfants. Les femmes qui n'avaient pas d'activité professionnelle lorsqu'elles avaient un enfant d'âge préscolaire et celles qui sont au chômage pensent que les mères de jeunes enfants devraient rester en dehors du marché du travail. S'agissant des mères d'enfants d'âge scolaire, les répondants femmes qui ne travaillaient pas sont favorables à l'inactivité professionnelle ou au travail à temps partiel, tandis que les autres n'ont aucune objection à une activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel.
- L'attitude des répondants hommes diffère nettement de celle des répondants femmes pour ce qui est du travail rémunéré des mères d'enfants d'âge préscolaire. Les répondants masculins sont hostiles au travail, même à temps partiel, de ces jeunes mères et pensent que les femmes ayant des enfants devraient rester au foyer. S'agissant des femmes situées à d'autres cycles de vie, l'attitude des hommes est fortement liée au comportement de leur épouse (s'ils sont mariés). Si leur épouse travaille, ils n'ont rien contre le travail des femmes; si elle ne travaille pas, ils préfèrent que les femmes restent à la maison.

---

## **UNE CONTRIBUTION DES STATISTIQUES DE L'EMPLOI DU TEMPS: RECONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PRIVÉE**

### **Quelques similitudes et dissimilitudes liées au genre dans l'organisation de la vie quotidienne**

**Klas Rydenstam**  
Statistics Sweden

Il est communément admis que la vie privée a de multiples répercussions sur la vie professionnelle et les possibilités au travail. Les engagements privés peuvent entraîner des restrictions plus ou moins importantes. Les politiques visant à réconcilier vie professionnelle et vie privée auraient sans doute de meilleures chances de succès si on savait exactement ce qui doit être réconcilié. Si les statistiques sociales et économiques mettent en lumière de nombreux aspects de la vie professionnelle, la vie privée, en revanche, est beaucoup moins bien observée dans les statistiques. Les enquêtes sur l'emploi du temps, à présent largement répandues dans l'Union européenne, constituent néanmoins une mine d'informations utiles sur les activités de la vie quotidienne.

À partir de quelques exemples de l'enquête suédoise sur l'emploi du temps, la présente contribution aborde un certain nombre de différences dans la vie privée des femmes et des hommes qui sont importantes pour comprendre les différences liées au genre concernant la participation au marché du travail et la ségrégation professionnelle.

Que recouvre la vie privée, dans l'absolu et par rapport à la vie professionnelle? Quelles sont les caractéristiques de la vie quotidienne des hommes et des femmes?

Les résultats montrent qu'il existe des similarités de façon générale pour ce qui est du temps consacré aux activités productrices. Un examen plus attentif révèle néanmoins des écarts considérables susceptibles d'influencer la participation au marché du travail et de créer une demande de flexibilité dans l'organisation du travail.

## ANALYSE DE L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES: QUE NOUS APPRENNENT LES COMPARAISONS INTERNATIONALES?

Laura Bardone\*, Andrea Bassanini, Agnès Puymoyen et Paul Swaim  
OCDE, Paris

\* Dès Septembre 2002, administrateur auprès de la Commission Européenne, Direction Générale de l'Emploi et des Affaires Sociales.

Les opinions exprimées dans ce papier sont celles des auteurs et ne peuvent être attribuées ni à l'OCDE, ni à la Commission Européenne ou à leur Pays Membres.

Les femmes continuent de gagner moins que les hommes. Malgré de nombreuses collectes de données et études de sciences sociales, une grande incertitude demeure concernant les facteurs économiques et sociaux à l'origine de l'écart de rémunération entre les sexes. Cette incertitude gêne l'évaluation du bien-fondé des interventions politiques visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et complique la tâche de ceux qui tentent de prévoir l'impact des tendances émergentes en matière de conditions d'emploi (notamment la décentralisation croissante de la fixation des salaires dans certains pays de l'UE) sur la situation professionnelle des femmes.

Le présent document examine la contribution potentielle de données comparables internationalement afin de mieux comprendre l'écart salarial entre les hommes et les femmes. La première partie de l'analyse est empirique et s'inspire largement de travaux récents de l'OCDE, en particulier du chapitre 2 de l'édition 2002 de l'ouvrage *Perspectives de l'emploi* (OCDE, 2002a)<sup>5</sup>. Elle montre tout d'abord l'ampleur de l'écart salarial dans différents pays de l'OCDE, puis recherche, au moyen de décompositions obtenues par régression, les causes des variations de cet écart entre les pays. L'analyse vise à illustrer les points forts et les limites des sources existantes de données harmonisées au niveau international, du moins lorsqu'elles sont étudiées de manière critique à l'aide des instruments types des économistes du travail (Altonji et Blank, 1999; Blau et Kahn, 2001). La deuxième partie de l'étude offre quelques réflexions sur les possibilités à envisager de collecter de données les plus susceptibles de faire avancer l'analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sous l'angle des comparaisons internationales.

Les conclusions suivantes se dégagent de l'analyse empirique de l'écart salarial entre les hommes et les femmes:

- L'écart entre les salaires masculins et féminins a diminué depuis le milieu des années 1980 dans tous les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. Malgré cela, les salaires horaires des femmes demeurent inférieurs de 16 %, en moyenne, à ceux des hommes. Les différences entre les sexes en termes de caractéristiques observables qui, selon la théorie du capital humain, ont une incidence sur la productivité (comme le niveau d'études, l'expérience potentielle ou l'ancienneté dans l'emploi) n'expliquent qu'une faible partie de l'écart qui persiste entre les hommes et les femmes sur le plan de la rémunération horaire. Si l'on tient compte aussi du fait que les femmes travaillent moins d'heures que les hommes, l'écart entre les sexes en termes de rémunération nette est encore plus important.
- Il ressort d'une décomposition économétrique des différences entre 13 États membres de l'UE en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes que les disparités entre les pays quant à la structure salariale globale – mesurées par la structure relative des salaires masculins – ont une grande influence sur le salaire relatif des femmes. Dans quelques pays, dont le Royaume-Uni, l'écart de rémunération serait bien moindre si la structure salariale était aussi resserrée que dans la moyenne des pays de l'UE. Toutefois, le rapport entre la dispersion salariale globale et l'écart de rémunération entre les sexes est complexe et une plus forte compression des salaires ne se traduit pas de manière générale par un écart salarial plus

faible, comme Blau et Kahn (1996) en avaient émis l'hypothèse sur la base de leur comparaison des États-Unis et d'autres pays de l'OCDE en la matière.

- Les différences entre les pays quant au taux d'emploi des femmes et au niveau de ségrégation professionnelle selon le sexe constituent aussi des explications indirectes importantes des variations internationales de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Ces deux facteurs sont étroitement liés étant donné que les variations internationales du taux d'emploi des femmes sont dues dans une très large mesure aux différences quant au degré d'insertion sur le marché du travail des femmes peu formées et peu qualifiées et que ces femmes, lorsqu'elles occupent un emploi rémunéré, sont généralement concentrées dans un petit nombre de métiers très féminisés.
- Sauf dans quelques pays, il n'apparaît pas que la maternité pénalise les femmes sur le plan des salaires horaires (ce que l'on pourrait appeler «l'écart d'ordre familial»). Il s'avère cependant, quand on tient compte du fait que les mères de famille travaillent un plus petit nombre d'heures, que leurs gains sont nettement moindres que ceux des femmes sans enfant.

Les différentes possibilités suivantes pour les collectes de données futures méritent d'être plus amplement examinées:

- Il conviendrait de donner la priorité au *remplacement du Panel Communautaire de Ménages (PCM)* par une autre enquête qui présenterait, sous une nouvelle forme, tous les principaux avantages de celui-ci - à savoir fournir des données (longitudinales) harmonisées pour des échantillons représentatifs de ménages des États membres de l'UE, et notamment des informations sur la structure familiale, les sources des revenus et les caractéristiques sur le marché du travail des membres des ménages). Toutefois, l'analyse par décomposition faite dans la première partie préconise plusieurs possibilités d'analyse que les variables du PCM ne permettent pas d'explorer pleinement. Nous sommes d'avis que l'enquête des forces de travail est par sa nature une meilleure source pour l'analyse des différences hommes/femmes sur le marché du travail, y compris de l'écart salarial. Nous nous félicitons donc des efforts déployés par Eurostat pour collecter l'information sur les salaires à partir de la LFS, ainsi que de l'inclusion de nouvelles variables primaires ou modules ad-hoc qui permettront d'élargir le champ de l'analyse dans ce domaine.
- Des informations de meilleure qualité concernant les *horaires de travail et les modalités d'utilisation du temps* pourraient contribuer grandement à mieux comprendre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Le nombre d'heures consacrées au travail rémunéré par semaine constitue un bon début, mais il serait utile de disposer en plus de données sur: i) la manière dont ces heures de travail sont planifiées, y compris l'incidence des heures «non sociales», la stabilité et la prévisibilité des horaires de travail ainsi que le droit de regard des salariés concernant ceux-ci, ii) le temps consacré aux enfants et, éventuellement, à d'autres responsabilités au sein du ménage, iii) la perception individuelle des conflits entre les horaires professionnels et les activités familiales et iv) la manière dont les parents qui travaillent parviennent à concilier leur profession et leur vie de famille.
- Des informations de meilleure qualité concernant les *caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise* pourraient aider à comprendre les différences entre les hommes et les femmes quant aux types d'emplois occupés et aux rémunérations. Il s'agit ici de mettre en corrélation des informations détaillées sur les caractéristiques de l'entreprise (taille, intensité de capital, branche d'activité précise, composition de la main-d'œuvre employée par poste occupé et par sexe, etc.) et les caractéristiques individuelles d'un échantillon aléatoire de salariés de ces entreprises (profil démographique, ancienneté, rémunération, nombre d'heures, etc.). L'Enquête sur la Structure des Salaires, gérée par Eurostat, pourrait offrir ce type de données dans un format comparable entre pays. Les projets pour 2006 d'élargir sa couverture de l'économie - en termes de secteurs et de taille des entreprises - constitueraient un développement favorable.
- Des informations de meilleure qualité concernant les différences entre les hommes et les femmes en termes *d'aspirations, de valeurs et de traits de caractère* influençant les perspectives sur le marché du travail (par exemple les décisions de recrutement et de promotion prises par les employeurs) et les choix de carrière des travailleurs (par exemple concernant les études universitaires, le métier et les enfants). Des informations de ce genre pourraient très bien être recueillies auprès des nouveaux arrivants sur le marché du travail et renseigner notamment sur: i) les aspirations de carrière, y compris le degré de priorité accordé à l'importance du salaire par rapport à d'autres paramètres (comme l'utilité sociale de l'emploi ou la souplesse des horaires), ii) le nombre d'enfants souhaité et les prévisions connexes d'ajustement de sa disponibilité professionnelle et de celle du conjoint après la naissance du ou des enfants et iii) la manière dont s'opèrent les choix éducatifs et celui de la profession.



## LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES

**Sabrina Tesoka**

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin

La ségrégation professionnelle demeure une caractéristique persistante des marchés européens du travail en dépit de taux d'emploi croissants de la main-d'œuvre féminine. Il s'agit d'un aspect déterminant des conditions de travail des femmes et des hommes. Cette ségrégation est, pour sa part, liée à plusieurs autres conditions de travail telles que le contenu de l'emploi, l'autonomie et le contrôle, le lieu de travail, l'environnement physique et matériel, la rémunération, le temps de travail et l'organisation du travail.

Le présent document se penche sur la contribution potentielle des données statistiques et des analyses de la Fondation à une meilleure compréhension de l'incidence de la ségrégation professionnelle sur les conditions de travail des femmes. Il révèle également certaines limites qu'ont les données disponibles et avance des propositions pour la future collecte de données.

Sur la base des données empiriques et des analyses de la Fondation, nous poserons trois questions primordiales:

- Les conditions de travail sont-elles différentes pour les hommes et les femmes?
- Lorsque nous comparons les hommes et les femmes dans des types d'emploi similaires et dans la situation au regard de l'emploi, les conditions de travail sont-elles similaires?
- La ségrégation a-t-elle également une incidence sur la vie en dehors de l'emploi?

Les propositions visant à améliorer les données et à affiner l'analyse porteront sur les points suivants:

- les indicateurs existants ont tendance à être axés sur les aspects des conditions de travail qui caractérisent les secteurs d'activités dominés par les hommes;
- les indicateurs existants tendent à faire apparaître les aspects négatifs du travail des gens plutôt que les aspects positifs;
- la nécessité d'améliorer nos indicateurs sur les gains des travailleurs en vue d'obtenir des mesures de la rémunération horaire et mensuelle moyenne pour les hommes et les femmes;
- la nécessité de développer des indicateurs plus complets sur les préférences en matière de temps de travail, la compatibilité travail-famille et l'importance de l'autonomie du temps de travail parallèlement aux mesures de modèles de temps de travail réels.

## LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE ET SES CONSÉQUENCES

Åsa Löfström

Département de sciences économiques, Université de Umeå

Pendant ces dernières décennies, la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail a diminué en Suède. Cette tendance est largement imputable au fait que les jeunes femmes viennent occuper des emplois qui étaient autrefois dominés par les hommes. Actuellement, les femmes sont majoritaires parmi les étudiants universitaires et, dans les jeunes générations, elles ont généralement un niveau d'éducation plus élevé que les hommes. Cela signifie que les femmes ont élargi l'éventail des professions qu'elles peuvent exercer dans une mesure beaucoup plus importante que les hommes. Pour ces derniers, nous n'observons aucun changement sensible: les hommes occupant des emplois habituellement dominés par les femmes demeurent très rares. Or, si nous souhaitons que le processus de déségrégation se poursuive, il faut remédier à cette situation et inciter les hommes à accepter des postes traditionnellement dominés par la main-d'œuvre féminine.

Selon des études empiriques, la ségrégation sur le marché du travail a une profonde incidence sur plusieurs variables économiques. L'une d'entre elles est la structure des salaires et l'on a l'habitude de constater que le taux de rémunération (tant pour les hommes que pour les femmes) baisse avec la proportion de femmes dans le secteur. Un autre problème, qui a probablement une importance économique plus grande, réside dans la confrontation entre les demandeurs d'emplois et la demande des différents domaines professionnels. Si la déségrégation se poursuit et si la domination traditionnelle d'un sexe dans plusieurs secteurs disparaît, le marché du travail dans son ensemble deviendra plus flexible et il sera plus facile d'établir un équilibre entre l'offre et la demande dans une profession spécifique. Les effets sur toute l'économie seront en outre particulièrement bénéfiques. Enfin, une enquête montre que la grande majorité des gens ayant une expérience professionnelle pense qu'un marché du travail sans ségrégation a une incidence positive sur un certain nombre de variables économiques et sociales.

## LES CONSÉQUENCES DE LA SÉGRÉGATION ET DES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Jill Rubery**

Manchester School of Management  
UMIST

La ségrégation entre les sexes et la répartition hommes-femmes dans les professions constitue la base des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. La ségrégation peut conduire à une rémunération du travail inférieure à celle d'un travail équivalent dans les professions masculines, affectant ainsi le niveau de rémunération entre les organisations et au sein même d'une organisation. La ségrégation peut également résulter d'écarts dans les niveaux de salaire si le nombre de postulants masculins pour un emploi se réduit en fonction du statut et de la rémunération d'une catégorie d'emplois. Pour certains, la combinaison d'une rémunération inférieure et de la ségrégation reflète l'exercice de préférences, ou en fait d'un compromis entre la rémunération et d'autres atouts de l'emploi, mais nous soutenons ici le point de vue que la ségrégation crée des opportunités pour des politiques de rémunération discriminatoires et que la combinaison avec un bas salaire n'est pas seulement le reflet de choix ou de préférences des femmes et des hommes. En outre, l'existence d'une ségrégation entre les sexes signifie que l'évolution des politiques de rémunération et des pratiques aura probablement des effets différents entre les hommes et les femmes. Toutefois, si la ségrégation a des conséquences sur les chances offertes à chacun et sur les ressources dans tous les pays, l'ampleur et la forme de ces « pénalités » liées à la ségrégation varient considérablement d'un pays à l'autre.

### **Caractéristiques du lieu de travail, ségrégation et écarts de salaire entre les hommes et les femmes**

L'approche suivie traditionnellement pour expliquer les écarts de salaire entre les hommes et les femmes consiste à appliquer les techniques de décomposition qui estiment la part inexpliquée des écarts de salaire entre les sexes après prise en compte des différences au niveau de l'éducation, de l'âge et de l'expérience. Toutefois, lorsque les différences concernant la ségrégation professionnelle et sectorielle sont intégrées dans l'analyse, on s'aperçoit qu'elles sont souvent un facteur explicatif plus important que les différences au niveau de l'âge, de l'éducation ou des interruptions de carrière. Certains analystes traitent ces effets de ségrégation comme la preuve de préférences révélées et donc comme une part de la portion expliquée de l'écart de salaire entre les sexes. Toutefois, cette approche ignore l'influence du côté de la demande: lorsqu'il a été possible d'inclure dans l'analyse les caractéristiques du lieu du travail – y compris le niveau de ségrégation entre les sexes sur le lieu de travail –, il apparaît d'autant plus nettement que ces facteurs sont importants pour expliquer les écarts de salaire. Par exemple, des études britanniques ont constaté que dans le secteur privé, l'effet marginal de travailler dans un lieu de travail exclusivement masculin augmente la rémunération de 6% par rapport à un lieu de travail mixte, alors que travailler dans un lieu de travail exclusivement féminin réduit la rémunération de 7%. Des effets similaires ont été constatés dans le secteur public (Forth et Millward 2000) et dans d'autres études nationales.

### **Salaires relatifs dans les professions, les branches d'activité ou les relations de travail à forte concentration féminine**

Une étude récente sur les écarts de salaire entre les sexes a révélé que la pénalité de salaire liée au travail dans une profession où les femmes sont sur-représentées variait en fonction de la structure générale des salaires dans l'économie. Certaines sociétés peuvent très bien enregistrer des niveaux inférieurs de ségrégation entre les sexes ou compter davantage de professions fortement féminisées en haut de la hiérarchie des emplois tout en connaissant

des écarts de salaire identiques, voire plus importants qu'une société où la ségrégation est plus marquée, tout simplement parce que des pénalités de salaire plus importantes sont liées à la concentration dans des emplois de niveau inférieur. Il existe aussi des différences dans la hiérarchie individuelle des professions et des branches d'activité qui ont une influence sur la nature des groupes de femmes exposés à des pénalités de salaire particulières sur le marché du travail. Une étude sur les salaires dans les professions fortement féminisées, réalisée en 1998 dans sept pays pour le compte de l'OCDE, a révélé que les salaires dans les professions à forte concentration de femmes étaient encore plus bas, en moyenne, que les salaires des femmes dans toutes les autres professions. Toutefois, l'ampleur de cette pénalité de salaire est très variable. Par exemple, aux États-Unis et au Royaume-Uni, les vendeuses gagnent la moitié ou moins que leurs homologues masculins, mais près de 60% des salaires des hommes en Australie, en France et en Norvège. Parmi les infirmières, la situation est un peu différente, leurs salaires étant relativement beaucoup plus élevés aux États-Unis et en Australie (et nettement supérieurs aux salaires moyens des hommes), légèrement inférieurs aux salaires moyens des hommes au Canada et au Royaume-Uni, mais équivalents à seulement 88% des salaires moyens des hommes en Norvège. Cependant, les aides-soignantes perçoivent les plus hauts salaires relatifs en Norvège: 77% des salaires des hommes, contre 55% aux États-Unis. Ces résultats montrent qu'il existe des différences entre les pays non seulement au niveau de la rémunération du travail féminin peu qualifié mais aussi au niveau des écarts de salaires pour le travail féminin hautement qualifié par rapport aux salaires moyens des hommes. On constate des écarts similaires si on observe les salaires relatifs dans les professions sur la base de l'enquête sur la structure des salaires et si on compare la structure des salaires par branche d'activité dans les pays de l'UE (voir *L'emploi en Europe 2003*). Le travail à temps partiel est également rémunéré de façon inégale selon les pays (avec des primes négatives particulièrement marquées au Royaume-Uni) et selon la position dans la structure des salaires: les personnes à temps partiel se trouvant au bas de la hiérarchie des professions s'exposent à une pénalité de salaire de 5% par rapport aux personnes exerçant un travail à temps plein, alors que dans le décile supérieur de la répartition des salaires, les personnes travaillant à temps partiel reçoivent une prime de 11% en gains horaires. Ces informations sur la structure des salaires par profession et par branche d'activité montrent que nous devons affiner l'analyse au-delà d'une série de facteurs explicatifs communs et reconnaître à la place le rôle des facteurs sociétaux et organisationnels dans la configuration des salaires. Le fait marquant est que l'écart des salaires entre les sexes persiste dans tous les pays - en réapparaissant sous des formes différentes - quel que soit le niveau de ségrégation mesuré ou la configuration de la structure des salaires.

### **Tendances côté demande et côté offre**

La ségrégation entre les sexes au travail évolue. De plus en plus de femmes accèdent à des postes de haut niveau et occupent un emploi permanent, remplissant ainsi les conditions pour mettre au défi les tenants masculins des échelons les plus élevés de la hiérarchie professionnelle et organisationnelle. Cependant, la féminisation de certains emplois de haut niveau peut également entraîner un changement dans la nature et la qualité de ces emplois et mener à l'émergence de nouvelles divisions à l'intérieur de catégories professionnelles. Nous devons poursuivre les études empiriques de la déségrégation et de ses conséquences sur la qualité des emplois dans les pays européens.

L'évolution de la nature des professions et des systèmes du marché du travail peut non seulement réduire les bénéfices de la déségrégation, mais aller à l'encontre des progrès réalisés dans les emplois féminins des catégories moyennes ou inférieures. Les tendances suivantes pourraient avoir des répercussions négatives: fragmentation des organisations - ce qui réduit l'efficacité de la législation relative à l'égalité des salaires, qui se limite à des comparaisons pour un seul employeur-, affaiblissement des syndicats et de la couverture des conventions collectives dans certains pays; rémunérations plus individualisées ou liées à la performance et organisations plus horizontales et moins hiérarchisées, ce qui peut restreindre encore les opportunités de mobilité de carrière pour les femmes. L'importance accrue de la mobilité professionnelle entre différentes organisations peut également pénaliser les femmes, en particulier si elles ont des responsabilités familiales.

Ces caractéristiques changeantes des emplois et des professions laissent à penser que l'observation de l'évolution de la distribution des hommes et des femmes par profession n'est peut-être pas un très bon indicateur des modèles d'inégalité et qu'il faudrait accorder davantage d'importance au développement de lots de données incluant les caractéristiques du lieu de travail - les conventions collectives, les systèmes de rémunération et les variables de la propriété - pour comprendre les tendances au niveau de l'inégalité entre les sexes qui sont liées au modèle de ségrégation sur le lieu de travail. Il pourrait être utile d'envisager la réalisation d'enquêtes davantage axées sur le lieu de travail à un niveau européen si nous voulons comprendre la complexité à la fois de l'évolution du marché du travail, des changements dans les modèles de ségrégation et de leurs conséquences pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

## INÉGALITÉS D'EMPLOIS ET DE CARRIÈRES ENTRE HOMMES ET FEMMES; LE CAS FRANÇAIS

**Christel Colin**

INSEE

En France comme dans d'autres pays développés, l'activité féminine a nettement progressé depuis les années soixante. Le taux d'activité global des femmes est passé de 52 % en 1975 à 63 % en 2003, celui des hommes ayant dans le même temps chuté de 83 % à 75 %. Cette évolution positive de l'emploi féminin s'est accompagnée d'autres mutations sur le marché du travail, moins favorables aux femmes. Les inégalités face au chômage perdurent, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois temporaires ou à temps partiel. Les emplois restent également très sexués, avec une ségrégation des emplois tant en termes de secteur d'activité que de groupes socioprofessionnels. En particulier, avec un tiers de femmes parmi les cadres, la parité est loin d'être atteinte dans les postes d'encadrement et de responsabilités.

Du fait des écarts de qualification entre emplois féminins et emplois masculins, les salaires des femmes restent en moyenne nettement inférieurs à ceux des hommes (20 % par exemple pour les salariés à temps complet du secteur privé). Diverses études ont tenté de comprendre cet écart de salaire moyen entre femmes et hommes, et de séparer les écarts imputables à des facteurs observés et objectifs (le niveau de diplôme, l'expérience professionnelle, la durée du travail, la qualification des emplois,...) des écarts imputables à des facteurs inobservés ou à des différences de rendement des caractéristiques individuelles. En France, l'étude de la discrimination salariale la plus récente, qui porte sur les salariés de 45 ans au plus, a montré qu'en 1997, le salaire mensuel moyen des hommes était supérieur de 27 % à celui des femmes, toutes durées du travail confondues. Près de 85 % de cet écart est expliqué par les moindres durées du travail des femmes et par des différences de capital humain ou d'emplois. La part non expliquée de l'écart de salaire est de 15 % environ. Pour les seuls salariés à temps complet, la part inexpliquée vaut la moitié de l'écart de salaire moyen.

Parmi les composantes du capital humain, la mesure de l'expérience professionnelle peut être délicate. Or différentes études ont montré que si on explique le salaire par l'expérience potentielle, c'est-à-dire la différence entre l'âge et l'âge de fin d'études, on sous-estime le rendement de l'expérience professionnelle et ce, davantage pour les femmes que pour les hommes. Bien mesurer le capital humain nécessite entre autres de calculer l'expérience réelle, et donc de disposer d'une information suffisamment détaillée sur la carrière des individus, qui permette au minimum d'isoler les périodes d'emploi effectif, de chômage et d'inactivité. Plus généralement, la mesure de la discrimination sera d'autant meilleure qu'on aura une bonne description des différentes composantes du capital humain et des emplois occupés. Un tel niveau de détail peut être délicat à obtenir, à moins de coupler une interrogation des salariés d'une part, des employeurs d'autre part.

Au-delà de l'analyse statique des écarts de salaire et d'emploi entre hommes et femmes, l'analyse des différences de carrière, que ce soit des trajectoires d'activité ou des trajectoires salariales, est plus complexe, mais aussi plus intéressante. Pour la conduire, des données rétrospectives issues d'enquêtes transversales auprès des individus ou des données de panel, issues d'enquêtes ou de sources administratives, sont nécessaires.

Dans les enquêtes auprès des ménages, les informations sur la carrière sont en général collectées par le biais de calendriers d'activité, qui recensent et qualifient les différentes périodes de la vie depuis la fin des études. Le principal inconvénient de ce mode de recueil est « l'effet mémoire » : les personnes interrogées peuvent oublier certaines périodes, en particulier de courte durée, se tromper sur les dates, etc. En revanche, l'avantage est que les informations sur les carrières sont alors recueillies dans le cadre d'une enquête très riche sur les caractéristiques des individus.

téristiques des individus, et des ménages auxquels ils appartiennent. Ce mode de recueil est en revanche probablement inapproprié pour les chroniques de revenus d'activité.

Les panels ont une optique différente, puisqu'ils réinterrogent les personnes à différentes dates. Mais les longs panels auprès des ménages sont sujets à un risque d'attrition important et par définition très longs à constituer. Il est plus aisé d'analyser les carrières salariales grâce à des panels constitués à partir de sources administratives. En général, ils couvrent en effet de plus longues périodes, mais sont assez pauvres en descripteurs des individus et l'approche « ménages » en est généralement absente.

Les études récentes des carrières féminines et masculines ont montré qu'assez logiquement, le nombre d'années travaillées à un âge donné par les femmes reste inférieur à ce même nombre pour les hommes, mais les écarts se réduisent. En fait, au fil des générations, le nombre d'années travaillées par les hommes diminue, du fait de l'allongement des études et de la montée du chômage, tandis que pour les femmes il augmente, l'augmentation des taux d'activité faisant plus que compenser la hausse de la durée des études.

Les études sur les trajectoires salariales sont plus rares. L'INSEE a constitué un panel à partir des déclarations de salaire du secteur privé depuis 1976. Une étude récente sur ce panel a montré que l'écart entre les médianes de salaires mensuels masculins et féminins au premier emploi durable s'est creusé entre les débutants de 1976 et ceux de 1992, principalement du fait que la fréquence des premiers emplois à temps partiel a plus augmenté chez les femmes que chez les hommes. On observe aussi que très vite au cours de la carrière, les écarts de salaire entre hommes et femmes se creusent à cause des changements de situation professionnelle, les femmes passant plus souvent à temps partiel et y restant plus longtemps.

De nombreuses questions restent cependant en suspens. Pour comprendre la ségrégation des emplois et ses conséquences, des avancées restent possibles dans l'analyse des comportements, que ce soit du côté des salariés (pour les choix d'activité et surtout d'emplois) ou du côté des employeurs (en ce qui concerne les mécanismes, volontaires ou non, de promotion et de rémunération différenciées entre hommes et femmes).

---

<sup>5</sup> La première partie du document est, en effet, reprise de ce chapitre, avec de légères reformulations pour les besoins de la présente analyse

# STATISTIQUES INCLUANT LA DIMENSION DU GENRE

## Ségrégation professionnelle: étendue, causes et conséquences

*Stockholm, les 21 et 22 juin 2004*

### Synthèse et projet de recommandations

Ineke Stoop, membre du CEIES

#### Synthèse

Au 19<sup>ème</sup> siècle, Gustave Flaubert rédigeait son dictionnaire d'idées reçues, c'est-à-dire des choses que tout le monde tient pour acquises sans nécessiter de preuves empiriques. L'une des principales missions de la statistique est de démystifier ces idées préconçues concernant notre société. Celle du séminaire du CEIES pourrait être de démystifier les idées préconçues concernant la statistique. Pendant deux jours, cent personnes de 28 pays, dont 28 intervenants, nous ont aidé à y voir plus clair. Je suis sûre que vous comprendrez que je ne peux pas résumer ici tout ce qui a été dit.

Parmi les idées reçues sur la société, citons l'hypothèse que l'inégalité entre les hommes et les femmes se reflète directement dans la ségrégation professionnelle, que cette dernière est particulièrement forte dans les pays moins modernes qui ne disposent pas de facilités appropriées de garde d'enfants et que l'écart de salaires entre les genres est plus marqué dans les pays à forte ségrégation professionnelle. Les analyses statistiques présentées ici montrent que ces hypothèses ne sont pas forcément vraies. Il est par exemple surprenant de constater que la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes est à son paroxysme en Suède, pays unanimement considéré comme le précurseur des statistiques tenant compte de la dimension du genre.

L'une des idées reçues concernant la statistique est qu'il est facile de mesurer l'écart de salaires entre les hommes et les femmes ainsi que la ségrégation professionnelle au moyen de simples indicateurs. Le présent séminaire révèle que le concept de ségrégation professionnelle est souvent utilisé de façon assez floue et qu'il devrait être défini plus précisément. La ségrégation professionnelle globale devrait être ventilée en ségrégation horizontale et verticale. Ces composantes ne sont pas faciles à mesurer, comme on peut l'imaginer. En outre, contrairement aux attentes, la ségrégation professionnelle et ses composantes ne constituent pas une mesure appropriée de l'inégalité entre les sexes, surtout dans les comparaisons entre pays.

Une autre idée reçue concernant la statistique est que les informations disponibles sur la ségrégation professionnelle sont nombreuses et que les sources de données ne sont pas suffisamment utilisées. Ce point de vue serait celui des fournisseurs et contient naturellement une part de vérité. L'idée reçue opposée est que trop peu d'informations sur la ségrégation professionnelle sont collectées ou mises à disposition des chercheurs. Ceci serait le point de vue des utilisateurs et contient lui aussi une part de vérité. Le séminaire a tenu compte de ces deux perspectives et a fait le point sur les informations actuellement disponibles, les améliorations possibles ainsi que les aspects à étoffer dans le domaine des statistiques incluant la dimension du genre.

Plusieurs participants ont mentionné la plateforme d'action de Pékin et la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 2001-2005, ainsi que l'approche duale vers l'intégration de la dimension du genre et les actions positives. Quels sont le rôle, la situation et les objectifs des statistiques incluant la dimension du genre dans ce contexte? La contribution de Mme Hedman apporte une réponse précise à cette question:

- toutes les statistiques collectées devraient être ventilées par sexe;
- toutes les variables et autres caractéristiques devraient être analysées et présentées avec le genre comme critère de classification primaire et globale. Cela présenterait l'avantage de pouvoir différencier par sexe toutes les analyses et présentations;
- toutes les statistiques devraient refléter la dimension du genre.

Dans la statistique officielle sur les individus, une distinction est généralement faite entre les hommes et les femmes. Ceci est important, mais – comme il a été largement démontré au cours de ces deux derniers jours – ne constitue qu'un aspect des statistiques incluant la dimension du genre. L'autre exigence est que cette information statistique soit pertinente à la fois pour les hommes et pour les femmes. La plateforme d'action de Pékin a souligné l'importance d'améliorer la collecte de données sur la contribution globale de ces deux groupes à l'économie, y compris leur participation au secteur informel qui inclut le travail non rémunéré, les tâches domestiques et la garde d'enfants ou d'autres personnes dépendantes. Lorsqu'on décrit et analyse les contributions à l'économie, on ne peut ignorer la ségrégation professionnelle, qui fait l'objet du présent séminaire. Il ressort des contributions que de nombreux participants partagent, reconnaissent et soutiennent les objectifs de la statistique incluant la dimension du genre, mais que le secteur informel, les soins de garde et le travail non rémunéré ne sont pas totalement couverts dans la statistique officielle et que des lacunes et des biais subsistent dans les informations collectées.

Un autre volet de la plateforme d'action de Pékin est la participation des centres d'études sur les femmes et des instituts de recherche au développement et à l'essai d'indicateurs appropriés et de méthodes de recherche visant à renforcer l'analyse de la dimension du genre. Le présent séminaire peut être considéré comme un bon exemple de cette participation et de son utilité. Une autre action proposée est de nommer des responsables des statistiques incluant la dimension du genre. Les travaux dans ce domaine devraient couvrir tous les aspects pertinents plutôt qu'incomber à une unité spécifique ou à une personne spécialement désignée et le seul moyen pour se faire est de donner à la statistique fondée sur le genre une position stratégique au sein des instituts statistiques.

Les contributions au présent séminaire montrent clairement que la statistique officielle en Europe peut fournir une analyse à la fois large et approfondie de la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes et qu'un nombre croissant de publications sur ce thème sont disponibles. Les sources de données existantes indispensables pour la production de statistiques incluant la dimension du genre sont :

- le PCM et son successeur l'UE-SILC;
- les enquêtes sur l'utilisation du temps et les résultats harmonisés;
- les enquêtes sur les forces de travail;
- l'enquête sur la structure des salaires.

De nombreuses contributions, fondées sur ces enquêtes et d'autres sources de données, ont montré que l'inégalité entre les genres est encore étonnamment importante en Europe, mais aussi que les statistiques manquent souvent du niveau de détail approprié ou ignorent d'importants aspects du phénomène. De nouvelles initiatives peuvent aider à combler ces lacunes. Les modules ad hoc des enquêtes sur les forces de travail, par exemple sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, sont des compléments précieux. En outre, l'inclusion de questions sur les salaires et les gains dans les EFT peut s'avérer très utile. Enfin, la définition d'indicateurs sur la garde d'enfants et d'autres personnes dépendantes et la collecte de données sur l'utilisation des facilités de garde seront certainement bien accueillies par tous ceux qui étudient la ségrégation professionnelle. Les facilités de garde et leur utilisation sont des domaines importants et difficiles à mesurer, étant donné que les réglementations ne sont pas comparables entre les pays de l'UE.

Le séminaire a donné une vue d'ensemble statistique de la situation des hommes et des femmes, des comptes satellites des ménages et des hommes et des femmes, ainsi qu'une analyse approfondie de la ségrégation professionnelle, de ses causes et conséquences. Chaque intervention a donné un éclairage spécifique à un aspect de la dimension du genre. Les contributions des chercheurs en dehors de la statistique officielle ont montré qu'une recherche approfondie et une analyse détaillée sur la dimension du genre aident à mieux comprendre les différences entre les hommes et les femmes et est indispensable à la définition de politiques en matière d'égalité sur le marché du travail. Cela signifie que des micro-données portant sur divers aspects de la situa-



tion des personnes et des ménages doivent être accessibles, en vue d'une analyse secondaire, aux chercheurs en dehors de la statistique officielle.

De nombreuses contributions ont souligné l'importance de mesurer les aspects non économiques, sociaux ou même psychologiques, tels que la répartition des tâches domestiques et des soins des enfants au sein de la famille, les attitudes concernant le soins des enfants, le travail et la carrière, la perception de la nécessité de prendre un congé parental, les préférences de styles de vie, les attitudes concernant le rôle des hommes et des femmes, l'identité du second apporteur de revenus, etc. Ces informations s'avèrent indispensables pour essayer d'expliquer l'inégalité entre les sexes, la ségrégation professionnelle et l'écart de salaire, mais ne sont pas disponibles auprès des administrations, des répertoires ou registres publics. Elles doivent donc être collectées au moyen d'enquêtes et de questionnaires qui ne peuvent pas être complétés par une personne de remplacement. On peut discuter de la question de savoir si ces aspects relèvent de la compétence de la statistique officielle, mais les informations concernant les valeurs, les préférences et les attitudes doivent toutefois être disponibles d'une façon ou d'une autre, de préférence sur une base comparable.

Les statistiques sur la ségrégation professionnelle et leur analyse nécessitent des informations sur le travail rémunéré et non rémunéré. Jusqu'à récemment, le travail non rémunéré était considéré comme n'ayant qu'une faible valeur sociale ou économique dans la statistique officielle et les personnes en dehors du marché du travail étaient classées comme non actives malgré les tâches domestiques, les soins de garde et le travail informel représentés. Les contributions montrent bien que cela a changé et que le travail non rémunéré est de plus en plus pris en compte et reconnu comme un facteur socio-économique important. De nombreuses contributions ont montré la pertinence, et même le caractère indispensable de l'enquête sur l'utilisation du temps pour mesurer le travail non rémunéré ainsi que l'importance de l'utilisation régulière et élargie des enquêtes sur l'utilisation du temps.

Comme nous l'avons vu précédemment, les contributions ont montré de façon convaincante qu'à la fois la ségrégation professionnelle et les écarts de salaires entre les genres sont des phénomènes complexes à multiples facettes, qui exigent des définitions strictes, des analyses poussées et des micro-données détaillées. La conceptualisation précise et claire de ces questions, ainsi que l'harmonisation des concepts comptent parmi les priorités actuelles de la statistique. Il est également apparu clairement qu'Eurostat est très impliqué dans le domaine de la conceptualisation et de l'harmonisation. Une question intéressante soulevée au cours d'une discussion est de savoir si les statistiques ou les indicateurs doivent être toujours harmonisés, étant donné que les situations nationales peuvent différer considérablement. Par exemple, un indicateur de la ségrégation professionnelle peut reposer sur des classifications professionnelles différentes suivant les pays. Un autre exemple de l'importance des différences nationales est la définition du travail à temps partiel en tant qu'emploi non standard, alors qu'une publication d'Eurostat révèle qu'aux Pays-Bas, plus de 70% des femmes et plus de 20% des hommes travaillent à temps partiel. En outre, les études de la ségrégation professionnelle sont entravées par des biais masculins, c'est-à-dire que des classifications très détaillées sont disponibles pour des emplois traditionnellement occupés par les hommes alors que plusieurs emplois typiquement féminins sont regroupés en une seule catégorie.

Pour analyser la ségrégation professionnelle et l'écart de salaires entre les genres, il est indispensable de disposer d'informations sur les caractéristiques individuelles (âge, éducation, expérience, carrière, composition de la famille), les caractéristiques institutionnelles (pyramide des âges), les caractéristiques du lieu de travail (secteur, flexibilité du temps de travail, facilité de garde d'enfants, congé parental rémunéré, droits de tirage sociaux), et les caractéristiques de l'emploi (emplois non standards, emplois à temps partiel important ou réduit, emplois temporaires, dynamiques). Cette information pourrait être en partie disponible à un niveau agrégé pour une analyse appropriée à niveaux multiples et devrait être tirée en partie de sources intégrées.

## **Projet de recommandations**

Le sous-comité des statistiques sociales a estimé que le séminaire n'était ni le lieu, ni le moment propice pour recommander de nouvelles collectes de données ou proposer des travaux supplémentaires, d'autant plus que de nouvelles initiatives de collectes de données ont déjà été prises par Eurostat. Les présentes recommandations s'inscrivent donc dans le prolongement de celles découlant des précédents séminaires CEIES.

D'abord, l'un des thèmes récurrents de ce séminaire est l'importante demande de données sur l'utilisation du temps. Les enquêtes sur l'utilisation du temps sont un moyen essentiel pour mesurer le travail informel ou non

rémunéré, activité qui devrait être prise en compte dans les politiques du marché du travail et les statistiques incluant la dimension du genre. Il convient de promouvoir le recours aux données harmonisées de l'enquête sur l'utilisation du temps d'Eurostat et de sauvegarder l'avenir des enquêtes sur l'utilisation du temps. Il serait utile à cet effet de reprendre l'une des recommandations du 18<sup>ème</sup> séminaire CEIES concernant les statistiques sur le vieillissement actif (La Haye, mai 2002), à savoir envisager une version allégée du journal de l'enquête sur l'utilisation du temps. Une version comprenant 30 rubriques a été proposée.

Ensuite, le présent séminaire a également fait apparaître clairement que les statistiques en général et les statistiques incluant la dimension du genre en particulier nécessitent la contribution de chercheurs en dehors de la statistique officielle. L'accessibilité de micro-données est indispensable pour des travaux de recherche plus poussés. Les recommandations du 19<sup>ème</sup> séminaire CEIES concernant l'accès aux micro-données à des fins de recherche (Lisbonne, septembre 2002), peuvent donner des orientations sur la façon de diffuser les données tout en protégeant leur confidentialité. En outre, la nouvelle politique de diffusion gratuite devrait être applaudie. C'est une évolution très favorable qui garantit une meilleure et plus large utilisation des statistiques.

Un autre thème majeur du séminaire est le positionnement, au sein des instituts statistiques, des programmes incluant la dimension du genre. Il apparaît clairement que les questions liées à la dimension du genre ne doivent pas être déléguées à une unité opérationnelle quelconque mais occuper au contraire une place stratégique dans les instituts.

Concernant la présentation des statistiques, nous recommandons à chaque office statistique de publier des brochures attrayantes telles que *Women & Men in Data* de l'institut statistique tchèque ou *Women & Men in Sweden* de l'institut statistique suédois.

Pour une analyse plus approfondie de la ségrégation professionnelle et de l'écart des salaires entre les hommes et les femmes, nous recommandons l'introduction de classifications croisées des emplois et des salaires en fonction des circonstances personnelles et familiales, mais aussi en fonction du contexte institutionnel (par exemple, réglementation fiscale) et de l'environnement de travail (par exemple, flexibilité du temps de travail, facilités de garde d'enfants, etc.).

Les modules ad hoc représentent un atout précieux pour les EFT. L'inclusion d'informations sur les salaires et sur les soins de garde dans l'EFT est donc fortement encouragée.

Pour mesurer la ségrégation professionnelle, des données sont requises dans le domaine des statistiques de base. Des données sur des aspects subjectifs ou difficiles à mesurer de la vie sociale sont également nécessaires, tels que la répartition des tâches ménagères et des soins de garde d'enfants au sein de la famille, les besoins en matière de facilités de garde d'enfants et de congé parental ainsi que les attitudes et les préférences concernant le travail et la vie familiale. Ceci implique, entre autres, que dans ce domaine, les registres ne pourront jamais remplacer complètement les enquêtes. Il convient d'en tenir compte au moment de repenser les statistiques.

Enfin, et ceci n'est pas une recommandation mais une conclusion, nous ajouterons que ce séminaire a démontré une fois de plus l'utilité des contributions représentant des horizons et des points de vue différents et des discussions entre utilisateurs et producteurs de statistiques dans la quête permanente de l'amélioration de la qualité de la statistique officielle et de l'utilisation efficace des données statistiques.

# STATISTIQUES PAR SEXE – 25<sup>E</sup> SÉMINAIRE DU CEIES

## Réaction d'Eurostat

**Antonio Baigorri**

Commission européenne, Eurostat

Le sous-comité «Statistiques sociales» du CEIES reconnaît la valeur des travaux déjà réalisés par Eurostat ainsi que celle des initiatives en cours dans le domaine des statistiques par sexe, notamment celles qui sont liées aux enquêtes de base comme l'enquête sur les forces de travail (EFT) et les statistiques sur le revenu et les conditions de vie (SILC). En ce qui concerne les recommandations spécifiques, Eurostat accueille favorablement les propositions de travaux futurs et souhaite formuler les observations ci-après.

### **1. Promotion et développement futur des enquêtes budget-temps (TUS)**

En réponse aux demandes, Eurostat va encourager la diffusion des données des TUS existantes et prévoit d'élaborer une base communautaire contenant des micro-données harmonisées sur l'utilisation du temps. Les travaux 2004 mettront l'accent sur les anciens États membres, alors que ceux de 2005 seront axés en premier lieu sur les nouveaux États membres et les pays candidats. Dans le droit fil de cette recommandation, un projet est actuellement finalisé qui étudie les possibilités d'utiliser les données budget-temps dans différents domaines stratégiques.

Dans l'immédiat, la priorité consiste à achever la base de données pour 21 États membres et à encourager les autres à participer à ce projet. De nouvelles vagues de données TUS harmonisées seront envisagées si la demande le justifie. Dans ce cas, la recommandation relative aux emplois du temps allégés sera peut-être développée.

### **2. Amélioration de l'accès aux micro-données**

Eurostat est conscient que les chercheurs n'appartenant pas aux organisations statistiques officielles ont besoin d'accéder à des micro-données pour mener à bien leurs travaux. La diffusion de micro-données anonymisées sera traitée dans le cadre de la nouvelle politique de libre diffusion d'Eurostat. Il est également envisagé de simplifier les procédures d'accès applicables aux chercheurs.

Les micro-données devront être anonymisées conformément aux critères adoptés en coopération avec les États membres. Cette opération a déjà été convenue pour le PCM et l'EFT selon les dispositions du règlement 831/2002 de la Commission qui régit la diffusion des micro-données.

### **3. Positionnement stratégique des programmes de statistiques par sexe au sein de l'organisation**

Eurostat accueille favorablement cette recommandation qui s'applique tant à Eurostat qu'aux États membres. Au sein d'Eurostat, les statistiques par sexe sont regroupées en un module spécifique du programme statistique et elles visent à un fonctionnement horizontal dans différents domaines statistiques, même si elles relèvent de l'unité «Marché du travail».

#### **4. Présentation conviviale des données**

Eurostat poursuivra ses efforts visant à présenter de manière conviviale ses manuels et ses «Statistiques en bref» concernant les statistiques par sexe. Dans le cadre de la libre diffusion des données, il convient d'inclure la ventilation des données par sexe lorsque cela est possible. L'amélioration des classifications croisées, qui est pertinente dans le cas des analyses par sexe, passera essentiellement par l'introduction de nouvelles variables dans l'EFT et par la mise en place du système intégré des statistiques sur les rémunérations et le coût de la main d'œuvre.

#### **5. Encourager la mise en œuvre de modules ad hoc et la collecte d'informations sur les rémunérations et les soins dans le cadre de l'EFT**

Les modules «EFT» complètent les éléments de base de l'EFT afin de satisfaire les nouveaux besoins politiques. Le programme 2004-2006 couvre les aspects suivants: «L'organisation du travail et les formules d'aménagement du temps de travail (2004)», «Concilier vie professionnelle et vie familiale (2005)» et «Transition de la vie active vers la retraite (2006)». Un nouveau programme 2007-2009 est en cours d'élaboration. Des modules ad hoc annuels sont également prévus dans le cadre des SILC.

L'introduction d'une variable sur les rémunérations dans l'EFT répond à une demande formulée de longue date par la Commission. Même si l'EFT n'est pas considérée comme la meilleure source pour les statistiques des rémunérations, elle a notamment pour avantage de permettre la mise en liaison de données au micro-niveau avec d'autres variables socio-économiques. Les États membres mènent actuellement des études de faisabilité afin d'évaluer comment une variable sur les rémunérations pourrait être intégrée dans l'enquête. Si les résultats sont positifs, un nouveau règlement du Conseil/PE devra être adopté avant mise en œuvre.

L'enquête sur la structure des rémunérations (ESR) est une source d'information de meilleure qualité sur les statistiques des salaires et les données collectées dans le cadre de la vague 2002 devraient être disponibles en juin 2004. L'enquête comprend des micro-données sur les composantes des rémunérations, mais l'enquête 2002 est limitée aux entreprises de certaines catégories de la NACE et de certaines classes de taille.

En ce qui concerne les statistiques des soins, plusieurs projets seront mis en œuvre au cours des prochaines années. Une nouvelle variable sera introduite dans l'EFT, probablement en 2005, afin de permettre le calcul de nouveaux indicateurs pour la 6<sup>e</sup> des lignes directrices 2003 sur l'emploi. Dans le cadre du module EFT 2005, certains aspects des soins seront étudiés (enfants ainsi qu'autres personnes à charges et congé parental). Enfin, des variables sur la prise en charge des enfants seront intégrées dans les SILC afin de mesurer le nombre d'heures concernées (par enfant et par type de prise en charge), les premiers résultats devant être disponibles en 2007.

#### **6. Besoins de données par sexe concernant des aspects subjectifs ou difficilement mesurables**

Eurostat approuve le constat figurant dans les recommandations selon lequel les répertoires ne seront jamais en mesure de se substituer totalement aux enquêtes. Toutefois, les informations subjectives doivent être strictement limitées aux grandes enquêtes. Elles pourraient être envisagées lors de l'élaboration de modules spécifiques de l'EFT et des SILC, même si les enquêtes subjectives basées uniquement sur des avis sont à la limite des activités des instituts nationaux de statistique. Certains INS ne traitent pas ces enquêtes comme une activité de base et c'est pourquoi Eurostat n'a pas été actif dans ce domaine.

## LISTE DES PARTICIPANTS

ALCADE ROMERO Mercedes  
Ministerio de Trabajo y  
Asuntos Sociales  
Maria de Guzman 52, 3ª planta  
Madrid 28071  
SPAIN  
malcalder@mtas.es

BAIGORRI Antonio  
Head of Unit „Labour Market“  
European Commission  
Eurostat  
BECH B4/431  
L-2920 LUXEMBOURG  
Antonio.baigorri@cec.eu.int

BURSIC Ivana  
Research Assistant  
Central Bureau of Statistics  
of the Republic of Croatia  
Branimirova 19  
Zagreb, CROATIA  
bursici@dzs.hr

CROMPTON Rosemary  
Department of Sociology  
City University  
Northampton Square  
London EC1V 0HB  
UNITED KINGDOM  
r.crompton@city.ac.uk

EURÉN Christina  
Statistical Services Officer  
National Mediation Office  
Box 1236  
Stockholm  
SWEDEN  
Christina.euren@mi.se

FAUVELLE Marge  
European Commission  
DG Research  
Unit C4 – Women and Science  
SDME 6/85  
B-1049 BRUSSELS  
Marge.fauvelle@cec.eu.int

GAJST Idith  
Director, Welfare &  
Social Indicators Section  
Central Bureau of Statistics  
POB 34525  
Jerusalem, ISRAEL  
gajst@cbs.gov.il

ALLONA ALBERICH Dolores  
Ministerio de Trabajo y  
Asuntos Sociales  
Maria de Guzman 52, 4ª planta  
Madrid 28071  
SPAIN  
dallona@mtas.es

BLACKBURN Bob  
Cambridge University  
SPS, Free School Lane  
Cambridge CB2 3RQ  
ENGLAND  
RMB1@cam.ac.uk

CASALI Simone  
STATEC  
Head of Unit  
Labour market statistics  
B.P. 304  
L-2013 LUXEMBOURG  
Simone.casali@statec.etat.lu

DEGROOTE Kris  
Conseil Central de l'Economie  
Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21  
B - 1040 BRUXELLES  
krde@ccecrb.fgov.be

EVANS Deborah  
European Commission  
ESTAT  
Unit A-2/CEIES Secretariat  
BECH A4/125  
Batiment Jean Monnet  
L-2920 LUXEMBOURG  
Debora.evans@cec.eu.int

FIGUEIREDO Hugo  
European Work and Employment  
Research Centre  
Manchester School of Manage-  
ment, UMIST  
PO BOX 88  
Manchester M60 1QD  
h.figueiredo@umist.ac.uk

GANCHEVA Antoaneta  
Head of Department  
National Social Security Department  
62-64 Stamboliiski Blvd  
Sofia  
Bulgaria  
antoaneta.gancheva@nssi.bg

ANDERSEN Monica  
Statistics Denmark  
Head of Section  
Labour Force Unit  
Sejrøgade 11  
DK-2100 KØBENHAVN Ø  
moa@dst.dk

BRANGER Katja  
Scientific Collaborator  
Swiss Federal Statistical Office  
Socio-economic Analysis Section  
Espace de l'Europe 10  
CH-2010 Neuchâtel  
Katja.Branger@bfs.admin.ch

COLIN Christel  
Chef de la division Etudes Sociales  
INSEE, Timbre F020  
18 boulevard Adolphe Pinard  
F- 75675 PARIS – CEDEX 14  
Christel.colin@insee.fr

EPLER Margit  
Bundeskammer für Arbeiter  
und Angestellte –  
Statistische Abteilung  
Prinz Eugen Strasse, 20-22  
A- 1040 WIEN  
Margit.EPLER@akwien.or.at

FASSLER-RISTIC Martina  
Österreichischer  
Gewerkschaftsbund  
Hohenstaufengasse 10-12  
Wien  
AUSTRIA  
Martina.fassler-ristic@oegb.or.at

FRANZ Alfred  
Albrechtskreithgasse 27/04/06  
1160 Vienna  
AUSTRIA  
Alfred.franz@chello.at

GEARY Patrick  
Professor of Economics  
Economics Department  
National University of  
Ireland, Maynooth  
Maynooth  
Co. Kildare, IRELAND  
Patrick.Geary@may.ie

GORSKI Andrzej  
Ministry of Economy,  
Labour, Social Policy  
Plac Trzech Krzyczj  
Warsaw, POLAND  
Andrzej-gorski@mpips.gov.pl

HÅLAND Inger  
Statistics Norway  
P.O. B. 8131 Dep.  
N – 0033 Oslo  
NORWAY  
Inger.haland@ssb.no

HOLA Bohdana  
Specific Population Statistics  
Independent Unit  
Czech Statistical Office  
Na padesatem 81  
Prague 10  
CZECH REPUBLIC  
hola@gw.czso.cz

ISRAELSSON Torbjörn  
Head of Unit  
Statistics Sweden  
Box 24 300  
104 51 Stockholm  
SWEDEN  
Torbjorn.israelsson@scb.se

JONUNG Christina  
Av. Edmond Mesens 84  
B- 1040 Brussels  
BELGIUM  
Christina.jonung@skynet.be

KEUZENHAMP Saskia  
Social and Cultural Planning Office  
P.O. Box 16164  
2500 BD Den Haag  
THE NETHERLANDS  
s.keuzenkamp@scp.nl

LAMEL Joachim  
Untere Oden 28  
A-3400 Klosterneuburg  
AUSTRIA  
joachim.lamel@aon.at

LEDWINKA Sylvia  
Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Hohenstaufengasse 10-12  
Wien  
AUSTRIA  
Sylvia.ledwinka@oegb.or.at

GROSSENDORFER Enno  
Statistics Austria  
Margaretenstrasse 22/7  
A - 1040 Vienna, AUSTRIA  
Enno.grossendorfer@chello.at

HEDMAN Birgitta  
Consultant  
Gender Statistics Expert  
Martallsvägen 4  
S-756 46 Uppsala  
SWEDEN  
Birgitta.hedman@post.utfors.se

HOULE René  
Research Scientist  
Max Planck Institute  
for Demographic Research  
Konrad-Zuse-Strasse 1  
18057 Rostock, GERMANY  
houle@demogr.mpg.de

JANSSON Malin  
Statistician  
Riksförsäkringsverket  
Adolf Fredriks Kyrkogata 8  
Stockholm  
SWEDEN  
Malin.jansson@rfv.sfa.se

KATZ Katarina  
Senior Researcher  
Göteborg University  
Box 640  
403 30 Göteborg  
SWEDEN  
Katarina.katz@economics.gu.se

KLUMPEN Dorothea  
Statistisches Bundesamt  
Assistant Head of Section  
Gustav-Stresemann-Ring 11  
D-65189 WIESBADEN  
Dorothea.klumpen@destatis.de

LANGE Anita  
Chief Advisor  
Statistics Denmark  
Sejrogade 11  
DK-2100 Copenhagen  
DENMARK  
anl@dst.dk

LÖFSTRÖM Åsa  
University of Umeå  
Nationalekonomi  
901 87 Umeå  
SWEDEN  
asa.lofstrom@econ.umu.se

HAKIM Catherine  
The London School of Economics  
& Political Science  
Houghton Street  
London WC2A 2AE  
UNITED KINGDOM  
c.hakim@lse.ac.uk

HEILEMANN Ullrich  
Universität Leipzig  
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät  
Institut für Empirische Wirt-  
schaftsforschung – IEW  
Marschnerstr. 31  
D-04109 Leipzig  
heilemann@wifa.uni-leipzig.de

HURRELL Karen  
Statistician  
Equal Opportunities Commission  
Arndale House, Arndale Centre  
Manchester, M4 3EQ  
GREAT BRITAIN  
Karen.hurrell@coc.org.uk

JOHANSSON Lena  
Senior Administrative Officer  
Ministry of Industry, Employment  
& Communications  
Stockholm  
SWEDEN  
Lena.johansson@industry.ministry.se

KJELDSTAD Randi  
Senior Researcher  
Statistics Norway  
P.O.B. 8131 Dep.  
0033 Oslo  
NORWAY  
Randi.kjeldstad@ssb.no

LAINÉ Pekka  
Planning Officer  
Statistics Finland  
P.O. Box 5C  
FIN-00022 STATISTICS FIN-  
LAND  
Pekka.laine@stat.fi

LAUWERIJS Nicole  
European Commission  
ESTAT  
Unit A-2/CEIES Secretariat  
BECH A4/123  
Batiment Jean Monnet  
L-2920 LUXEMBOURG  
Nicole.lauwerijs@cec.eu.int

LUTZ Hedwig  
Österreichisches Institut für Wirt-  
schaftsforschung – WIFO  
Postfach 91  
A-1103 Wien  
Hedwig.lutz@wifo.ac.at

MANCHIN Robert  
Chairman & Managing Director  
The Gallup Organisation – Europe  
Ave Michel Ange, 70  
Brussels, BELGIUM  
Robert\_manchin@gallup-europe.be

MANEA Beatrice  
Faculty of Social Studies  
Dept. of Sociology  
Masaryk University  
Gorkeho 7  
Brno, CZECH REPUBLIC  
manea@fss.muni.cz

MARQUES Fernando  
CGTP-IN  
R. Vitor Cordon, n° 1- 2°  
P – 1294 LISBOA CODEX  
fernando.marques@cgtp.pt

ME Angela  
Statistical Division UNECE  
Office C440 Palais des Nations  
CH-1211 Geneva 10  
SWITZERLAND  
Angela.me@unece.org

MYLONAS Ioannis  
Confédération Générale des  
Travailleurs de Grèce  
6 rue Ferekydou  
11635 Athens  
GREECE  
iamylonas@yahoo.gr

NASLUND-FOGELBERG Annika  
European Commission  
ESTAT  
Unit A-2/CEIES Secretariat  
BECH A4/124  
Batiment Jean Monnet  
L-2920 Luxembourg  
annika.naslund-fogelberg@cec.eu.int

NIELSEN Sofie  
Department of Gender Equality  
Skindergade 38,2  
Dk-1159 København K, DENMARK  
scn@lige.dk

NOETHEN Manuela  
Statistisches Bundesamt  
Responsible for microcensus, hou-  
seholds and living arrangements  
Gustav-Stresemann-Ring 11  
D-65189 WIESBADEN  
Manuela.noethen@destatis.de

NOORI Tahere  
Gender Statistician  
Statistics Sweden  
Box 24 300  
104 51 Stockholm  
SWEDEN  
Tahere.noori@scb.se

NYBERG Anita  
National Institute for Working Life  
SE-113 91 Stockholm  
SWEDEN  
Anita.nyberg@arbetslivsinstitutet.se

ÖBERG Svante  
Director General  
Statistics Sweden  
Karlavägen 100  
S-115 81 STOCKHOLM  
Svante.oberg@scb.se

ÖHMAN Berndt  
Head of Department  
Population and Welfare Statistics  
Statistics Sweden  
Box 24 300  
104 51 Stockholm  
SWEDEN  
Berndt.ohman@scb.se

OLEXA Milan  
General Director of Section  
Statistical Office of the Slovak  
Republic  
Mileticova 3, SK-82467  
Bratislava, SLOVAK REPUBLIC  
Milan.olexa@statistics.sk

OUDHOF Ko  
Statistics Netherlands  
P.O. Box 4000  
2270 JM Voorburg  
THE NETHERLANDS  
kodf@cbs.nl

PAILHE Ariane; Researcher  
INED  
133 bd Davout  
Paris  
France  
pailhe@ined.fr

PARENT-THIRION Agnès  
European Foundation for the  
Improvement of Living  
& Working Conditions  
Wyattville Road  
Loughlinstown  
IRL – Dublin 18  
APT@eurofound.eu.int

PASMAN Veerle  
Manager  
Belgian Institute for Gender  
Equality  
Belliardstraat 51  
B-1040 Brussels  
veerle.pasman@meta.fgov.be

PERISTA Heloísa  
CESIS – Centro de Estudos para a  
Intervenção Social  
Av. A. A. Aguiar, 199-2°-Dto  
1050-015 Lisboa  
PORTUGAL  
Heloisa.perista@cesis.org

PIRKLBAUER Sybille  
Chamber of Labour  
Prinz Eugen Str. 20-22  
1040 Vienna  
AUSTRIA  
Sybille.pirklbauer@akwien.at

POHORYLES-DREXEL Sabine  
Federal Ministry for Economic  
Affairs and Labour  
Stubenring 1  
A-1011 Vienna  
Sabine.pohoryles-  
drexel@bmwa.gv.at

PÜCKLER Botho Graf  
Bundesvereinigung der Deut-  
schen Arbeitgeberverbände  
Breite Strasse 29  
D – 10178 BERLIN  
B.Graf\_Pueckler@bda-online.de

PULKKINEN Pia  
Planning Officer  
Statistics Finland  
FI-00022 Statistics Finland  
Helsinki  
FINLAND  
Pia.pulkkinen@stat.fi

SABBADINI Linda  
ISTAT  
Via Cesare Balbo, 16  
I – 00184 Roma  
sabbadin@istat.it

SCHWARZ HANS  
National Board of Health  
and Welfare  
Statistician  
Socialstyrelsen  
S-10630 SWEDEN  
Hans.schwarz@sos.se

SIUNE Karen  
Analyseinstitut for Forskning  
Finlandsgade 4  
DK- 8200 ÅRHUS N.  
siune@cfa.au.dk

SZELEWA Dorota  
Referendary  
Government Plenipotentiary for  
Equal Status for Women and Men  
Al. Ujazdowskie 1/3  
00-583 Warszawa, POLAND  
dszelewa@kprm.gov.pl

VARJONEN Johanna  
Senior Researcher  
National Consumer Research  
Centre  
P.O. Box 5  
FIN-00531 Helsinki  
Johanna.varjonen@ncrc.fi

VUKOVICH Gabriella  
DEMO-STAT Consultants in  
Social Studies and Demography  
Budapest  
HUNGARY  
Vukovich.gabriella@axelero.hu

WISMER Kirsten  
Director of Social Statistics  
Statistics Denmark  
Sejrogade 11  
2100 Copenhagen Ø  
DENMARK  
kwi@dst.dk

ROCHE Gillian  
Statistician, Social Statistics  
Integration Division  
Central Statistics Office  
Ardee Road, Rathmines  
Dublin 6, IRELAND  
Gillian.roche@cso.ie

SAIJETS Heli  
Ministerial Adviser  
Ministry of Labour,  
Policy Department  
P.O. Box 34  
FIN-00023 GOVERNMENT  
Heli.saijets@mol.fi

SCHWEINER Jan  
Ministry of Labour and  
Social Affairs  
Na Poricnim Pravu 1  
128 00 Praha 2  
CZECH REPUBLIC  
Jan.schweiner@mpsv.cz

STOOP Ineke  
Sociaal en Cultureel Planbureau  
P.O. Box 16164  
NL - 2500 BD DEN HAAG  
stoop@scp.nl

TANK Carmen  
TOMASSETTI Maria  
European Commission  
DG EMPL GO1  
SPA3 00/35  
BRUSSELS  
Maria.tomassetti@cec.eu.int

VIELLE Pascale  
Manager  
Belgian Institute for Gender  
Equality  
Belliardstraat 51  
B-1040 Brussels  
pascale.vielle@meta.fgov.be

WIJATA Dorota  
Ministry of Economy, Labour,  
Social Policy  
Plac Trzech Krzyczj  
Warsaw, POLAND  
Dorota-nijata@mpips.gov.pl

WROBLEWSKI Angela  
Institut für Höhere Studien  
Stumpergasse 56  
A-1060 Wien  
AUSTRIA  
wroblews@ihs.ac.at

RYDENSTAM Klas  
Statistics Sweden  
Demographic analysis  
& gender equality unit  
Box 24300  
S-104 51 Stockholm  
Klas.rydenstam@scb.se

SANDNES Toril  
Statistics Norway  
Kongensgt 7  
N-OSLO, NORWAY  
sat@ssb.no

SILVELL Monica  
Deputy Director  
Ministry of Industry, Division for  
Gender Equality  
SE-103 33 Stockholm  
SWEDEN  
Monica.silvell@industry.ministry.se

SWAIM Paul  
OECD  
2 rue Andre-Pascal  
75775 Paris CEDEX 16  
FRANCE  
Paul.swaim@oecd.org

TOTH Olga  
Senior Research Fellow  
Institute of Sociology  
Hungarian Academy of Sciences  
1014, Budapest, Uri str. 49  
HUNGARY  
To0tho@freemail.hu

VERTOT Petronela  
Counsellor  
Statistical Office of the  
Republic of Slovenia  
Vozarski Pot 12  
1000 Ljubljana, SLOVENIA  
Nelka.vertot@gov.si

WINQVIST Karin  
European Commission  
ESTAT D1  
BECH D4/711  
Batiment Jean Monnet  
L-2920 LUXEMBOURG  
Karin.winqvist@cec.eu.int

YLI-PIETILÄ Päivi;  
Senior Officer  
Ministry of Social Affairs and Health  
P.O. Box 33  
00023 Government (Helsinki)  
FINLAND  
Paivi.yli-pietila@stm.fi