

L'emploi des femmes et des hommes dans la crise : les effets de la segmentation du marché du travail

L'Union européenne s'est fixé à l'horizon 2020 un objectif de taux d'emploi féminin de 75 %. Si, au cours des quatre dernières décennies, des progrès considérables en termes d'accès à l'éducation et à l'emploi ont été réalisés, les femmes restent toutefois pénalisées face à, et dans, l'emploi en raison notamment d'inégalités structurelles liées, pour partie, aux stéréotypes de genre. La segmentation du marché du travail entre hommes et femmes évolue peu : selon la Commission européenne, sur la période allant de 2000 à 2009, un quart environ de la population en emploi aurait dû changer de profession pour que s'observent les mêmes distributions entre hommes et femmes. Sur la même période, le taux d'emploi des femmes a, quant à lui, progressé de 54 % à plus de 58 %.

La crise amorcée en 2008 a révélé le haut niveau de segmentation des marchés du travail dans l'Union européenne (UE) en ayant, paradoxalement et à

court terme, un effet "protecteur" sur l'emploi féminin. En effet, les hommes sont surreprésentés dans les secteurs les plus touchés durant cette période, notamment l'industrie et la construction, à l'inverse des femmes dont l'emploi se concentre dans les services, secteurs les moins affectés. Au total, cette inégale répartition des hommes et des femmes dans les activités respectivement cycliques et acycliques explique en partie les évolutions de l'emploi selon le sexe constatées au cours du premier épisode récessif. De 2008 à 2011, les trois-quarts environ de l'ajustement de l'emploi dans l'UE ont concerné les hommes, conduisant à une progression de leur taux de chômage qui, pour la première fois, se place au niveau de celui des femmes. Toutefois, à partir de 2011 ces disparités hommes/femmes s'estompent, alors que les ajustements budgétaires pourraient, selon les pays, peser sur l'emploi féminin en raison de leur incidence sur l'emploi public. ■

LES ENJEUX

Depuis le début des années 2000, le rapprochement des taux d'emploi féminin et masculin s'est accompagné, dans la plupart des pays européens, d'une relative inertie des écarts de salaires entre les hommes et les femmes, expliquée en partie par celle du niveau de segmentation sectorielle et professionnelle des marchés du travail⁽¹⁾. Par ailleurs, au regard des projections des besoins en main-d'œuvre par niveau d'éducation dans l'Union européenne, il devient tout aussi important, à terme, de mieux équilibrer l'emploi féminin et masculin entre les secteurs et les métiers qu'entre les niveaux de responsabilité. En effet, les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes et cet écart de capital éducatif pourrait s'accroître.

La segmentation du marché du travail entre hommes et femmes⁽²⁾ est un phénomène persistant dans le temps, dont l'origine provient en partie des "choix" éducatifs clivés entre filles et garçons. Sa réduction correspond à un double objectif d'égalité professionnelle et d'efficacité du marché du travail car elle améliorerait notamment l'appariement de l'offre et de la demande de travail⁽³⁾.

À partir du déclenchement de la crise en 2008, paradoxalement la segmentation sectorielle des marchés du travail a eu, à court terme, un effet "protecteur" pour l'emploi féminin. Quels en sont les mécanismes ? Peut-on anticiper ces évolutions ? Au regard des disparités observées de chocs d'activité par secteur, comment tirer profit de ces périodes de "rupture" pour à la fois favoriser les mobilités intersectorielles et accroître la mixité des secteurs d'activité ?

Introduction

Dans l'ensemble des pays européens⁽⁴⁾, la crise a eu des effets distincts sur l'emploi des hommes et des femmes, en raison notamment de leur inégale répartition au sein des secteurs d'activité dont les dynamiques ont montré de grandes disparités depuis 2008⁽⁵⁾. L'industrie et la construction qui emploient majoritairement des hommes ont été les plus touchées, phénomène déjà observé au cours des précédentes crises. Entre les pics et les creux du cycle, les trois-quarts environ des destructions nettes d'emplois dans l'UE-27 ont concerné les hommes. L'emploi féminin s'est, quant à lui, ajusté plus faiblement en raison de sa forte concentration dans les services, moins affectés par le ralentissement.

C'est dans ce contexte que la Commission européenne a adopté en mars 2010 la stratégie "Europe 2020" qui fixe en particulier un objectif de taux d'emploi féminin de 75 % et qui préconise de porter une attention particulière aux familles monoparentales, ce qui concerne principalement les femmes, afin de lutter contre la pauvreté.

Encadrée par la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les sexes (2010-2015) et le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020), "Europe 2020" sous-tend des objectifs de réduction à moyen terme des inégalités entre les hommes et femmes face à, et dans, l'emploi.

La segmentation du marché du travail, cause et conséquence des inégalités entre hommes et femmes

Comme le souligne la Charte des Femmes adoptée par la Commission européenne en mars 2010, l'Union européenne a accompli, sur longue période, des progrès "considérables" vers l'égalité hommes-femmes en termes d'accès à l'emploi et à l'éducation, qualifiés de "révolution silencieuse"⁽⁶⁾. Elle montre aussi la persistance d'inégalités, liées principalement aux stéréotypes de genre, comme les choix éducatifs, l'inégale répartition des temps sociaux au sein du ménage ou encore la segmentation sectorielle et professionnelle selon le sexe des marchés du travail (tableau 1). À cet égard, les changements intervenus dans la sphère domestique ont été en



[1] Bettio F. et Verashchagina A. (2009), *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*, European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

[2] La segmentation du marché du travail selon le sexe concerne à la fois la segmentation horizontale et verticale. La segmentation horizontale définit l'inégale répartition de l'emploi des hommes et des femmes par secteur d'activité et par profession, et la segmentation verticale celle par niveau de responsabilité.

[3] Anker R. (1997), "Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence", *Revue internationale du Travail*, vol. 136, n° 3.

[4] Dans cette note, il est fait référence à l'UE-27 sauf exception lorsque les données ne sont disponibles que pour l'UE-15.

[5] Gilles C. et Nicolaï J.-P. (2012), "L'ajustement de l'emploi pendant la crise. Une comparaison internationale et sectorielle", *La Note d'analyse* n° 284, et Document de travail 2012-02, mars, Centre d'analyse stratégique.

[6] Goldin C. (2006), "The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family", *American Economic Review*, vol. 96.

Tableau 1

Écarts selon le sexe, des salaires, des taux d'emploi et des niveaux d'éducation

	Écart H/F de salaires ⁽¹⁾ en %	Écart H/F de taux d'emploi, en points		Taux d'emploi total (hommes et femmes) en %	Écart entre les % d'hommes et de femmes âgés de 30-34 ans ayant atteint le niveau d'enseignement supérieur (CITE 5-6)		% des hommes et des femmes âgés de 30 à 34 ans ayant atteint le niveau d'enseignement supérieur
	2009	2000	2009	2009	2000	2009	2009
UE-27	17,1	17,1	12,1	64,6	-0,5	-6,8	32,3
UE-15	17,1	18,7	12	65,9	-0,2 [1]	-6,6 [1]	32,3 [1]
Allemagne	23,2	14,8	9,4	70,9	6,2	0,4	29,4
Danemark	16,8	9,2	5,2	75,7	-3,1	-12,6	48,1
Espagne	16,1	29,9	13,8	59,8	-2,5	-10,6	39,4
France	16,5	14	8,4	64,2	-3,2	-8,6	43,2
Royaume-Uni	20,4	13,1	9,8	69,9	3,3	-1,6	41,5
Suède	16	4,2	4	72,2	-2,7	-12	43,9

[1] Zone Euro (17).

Lecture : dans l'UE-27, l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes a diminué de 17,1 à 12,1 points entre 2000 et 2009 ; le pourcentage d'hommes âgés de 30 à 34 ans ayant atteint le niveau d'enseignement supérieur est inférieur à celui des femmes de respectivement 0,5 et 6,8 point en 2000 et 2009.

Sources : Eurostat, Enquêtes sur les Forces de Travail et sur la Structure des Salaires, données provisoires. Compilation : Centre d'analyse stratégique (CAS).

moyenne plus modestes que ceux observés à l'extérieur, révélant un ajustement partiel au modèle de ménage à deux actifs, qui est aujourd'hui devenu la norme dans la plupart des pays de l'UE-15⁽⁷⁾ (encadrés 1 et 2).

Au sein des pays de l'Union européenne, plusieurs "modèles de conciliation" entre vie familiale et vie professionnelle peuvent être identifiés. Du fait de l'efficacité relative, en comparaison européenne des politiques publiques de conciliation⁽⁸⁾, la France se distingue notamment par des taux de fécondité et, dans une moindre mesure, par des taux d'emploi féminin à temps plein relativement élevés. À l'inverse, l'emploi féminin à temps partiel devient, par défaut, la voie privilégiée pour y parvenir en Allemagne, au Royaume-Uni et en Suède. Toutefois, subi ou non, l'emploi à temps partiel expose plus fréquemment au risque de pauvreté. Il se caractérise également par une moindre qualité, relativement à l'emploi à temps plein, en termes de niveau de salaires, d'accès à la formation et d'évolution de carrière⁽⁹⁾.

Encadré 1

Les modèles de conciliation dans l'UE-15

En Europe, le modèle familial à deux revenus, devenu progressivement la norme, est inégalement favorisé⁽¹⁰⁾.

La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

comprend généralement quatre piliers : les dispositifs de congés familiaux (maternité, paternité et parentaux), destinés à libérer du temps pour permettre aux parents de s'occuper des enfants en âge pré-scolaire ; l'accueil des jeunes enfants, prenant la forme d'offres de services publics et/ou destinées à rendre solvable la demande des modes de garde (publics ou privés). La fiscalité sur les revenus du ménage ainsi que l'aménagement du temps de travail constituent les deux autres composantes des politiques publiques de conciliation. **En Europe, l'emploi féminin à temps partiel "choisi" deviendrait progressivement l'une des voies privilégiées pour concilier emploi et maternité, contribuant à segmenter davantage le marché du travail selon le sexe.**

Différemment encouragée par la puissance publique selon les pays (tableau 2), la conciliation se traduit par des trajectoires professionnelles très distinctes pour les mères. Dans les pays du Nord de l'Europe, ces parcours sont globalement peu influencés par l'âge et le nombre d'enfants, et les taux d'emploi féminin et de fécondité sont élevés. D'une certaine manière, la France et la Belgique s'identifient à ce premier groupe de pays. Le second groupe – l'Espagne, l'Italie et la Grèce –, se caractérise par des taux d'emploi féminin et de fécondité faibles, alors que l'incidence de la parentalité sur les profils d'activité des mères est limitée. Enfin, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Autriche, les événements familiaux marquent significativement les trajectoires professionnelles des mères.

[7] Cf. notamment Wisnia-Weill V. (2011), "De nouvelles organisations du travail conciliant égalité femme/homme et performance des entreprises", *La Note d'analyse* n° 247, novembre, Centre d'analyse stratégique.

[8] Boeri T., Del Boca D. et Pissarides C. (2005), *Women at Work. An Economic Perspective*, Oxford University Press.

[9] OECD, *Employment outlook 2010: Moving beyond the jobs crisis*, chapter 4.

[10] Source : Gilles C. et Terraz I. (2008), "Réduire la segmentation hommes/femmes du marché du travail en Europe : quels leviers d'action ?", *La Note de veille* n° 92, mars, Centre d'analyse stratégique.

Tableau 2
Conciliation et emploi dans l'UE en 2009

	Part des enfants de 0 à 3 ans en structure d'accueil formelle pour une durée hebdomadaire minimale de 30h ^[1]	Taux d'emploi féminin (en %)	Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi féminin (en %)	Effet de la présence d'enfant (0 à 6 ans) sur le taux d'emploi des femmes (20-49 ans) (en points)	Indice de fécondité
UE-27	13	58,4	29,2	-12,1	1,59
UE-15	nd	59,9	33,6 [2]	-11	1,57
Allemagne	12	66,2	46,5	-16	1,36
Danemark	63	73,1	28,7	nd	1,84
Espagne	18	52,8	22,2	-6,1	1,4
France	25	60,1	28,8	-8,5	2
Royaume-Uni	4	65	38,7	-21,1	1,94
Suède	37	70,2	36,9	nd	1,94

[1] Indicateur de suivi de la politique de l'UE. Les modes de garde formels comprennent tous les types de garde organisés/contrôlés par une structure (publique/privée), ils excluent les assistants maternels et les employés à domicile.

[2] Données UE-17.

[3] Dans l'UE-27, le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 49 ans ayant au moins un enfant de moins de 6 ans est inférieur de 12,1 points à celui des femmes sans enfant.

Source : Eurostat, Compilation CAS.

Certains travaux ont souligné le rôle de l'emploi à temps partiel et de l'emploi public⁽¹¹⁾ pour expliquer les niveaux de segmentation du marché du travail entre hommes et femmes (encadré 2). En raison de la plus forte concentration de l'emploi à temps partiel dans certains métiers et secteurs d'activité, relativement à l'emploi à temps plein, l'augmentation de l'emploi féminin réalisée en partie *via* le recours au temps partiel, n'a pas permis de diminuer cette segmentation du marché du travail, comme préconisé par la Stratégie de Lisbonne.

Encadré 2

Expliquer les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail : que dit l'analyse économique ?

En 1999, l'état des savoirs en économie des inégalités entre hommes et femmes publié dans "Race and Gender in the Labor Market"⁽¹²⁾, identifie principalement deux facteurs à la source des écarts de salaires : les différences d'accumulation de capital humain et la discrimination. À l'origine des inégalités salariales, la segmentation professionnelle s'explique par la discrimination plus ou moins prononcée selon les métiers et par les inégalités en éducation incluant celles liées aux "choix éducatifs et à l'expérience professionnelle". Comme le soulignent Havet

et Sofer⁽¹³⁾ (2002), ces théories se sont avérées globalement insuffisantes pour justifier à long terme l'inertie des inégalités de salaires entre hommes et femmes, observées depuis le début des années 1990, dans la plupart des pays de l'UE notamment. En 2010, les théories sur les inégalités entre hommes et femmes, présentées par M. Bertrand⁽¹⁴⁾, ont particulièrement renouvelé le débat. L'auteur souligne l'influence de la psychologie, des études expérimentales et enfin des "normes sociales" dans les travaux de recherche récents en économie du travail. L'existence de caractéristiques psychologiques distinctes entre les hommes et les femmes est discutée (attitudes face au risque, à la compétition, comportements en matière de négociation) sur la base de travaux en plein développement depuis dix ans. Dans la même veine, les travaux de G. Akerlof et R. Kranton⁽¹⁵⁾ en économie de l'identité sur les normes sociales, ont permis d'apporter des explications à la persistance des inégalités entre hommes et femmes en matière de salaires, de professions occupées et d'inégale répartition des tâches domestiques. Schématiquement, ils montrent que l'individu présente une "désutilité", ou un "coût", à agir différemment des normes sociales qui sont celles de son groupe d'appartenance (origine ethnique, sexe, religion). Expliquer ces comportements suppose de prendre en compte les normes sociales de son milieu, au-delà des "incitations financières" à agir.



[11] Anghel B., de La Rica S., Dolado J. (2011), "The effects of public sector employment on women's labor market outcomes", *IZA working paper* n°5825 ; Dolado J., Felgueroso F. et Jimeno J. (2003), "Where do women work? Analysing patterns in occupational segregation by gender", *Annales d'Économie et de Statistiques* ; Gilles C. (2007), "Réduire la segmentation du marché du travail selon le genre et accroître les taux d'emploi féminin : à court terme, est-ce compatible ?", *La Note de veille* n° 72, septembre, Centre d'analyse stratégique.

[12] Altonji J. et Blank R. (1999), "Race and gender in the labor market", *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, chapitre 48, Elsevier.

[13] Havet N. et Sofer C. (2002), "Les nouvelles théories économiques de la discrimination", *Travail, Genre et Sociétés* n°7.

[14] Bertrand M. (2010), *Handbook of Labor Economics*, chapitre 17, Elsevier.

[15] Akerlof G. et Kranton R. (2011), *Identity Economics, How our Identities Shape Our Work, Wages and Well Being*, Princeton University Press.

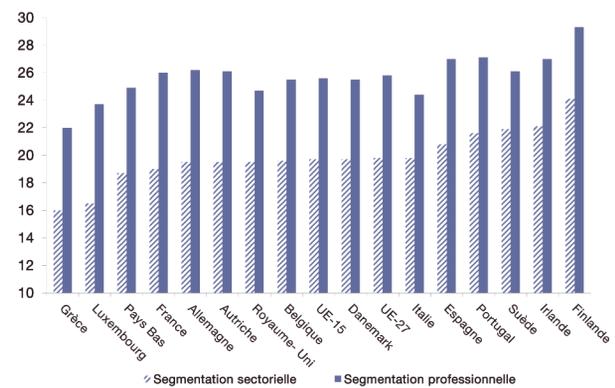
Ces résultats encore provisoires modifient la manière dont les pouvoirs publics doivent intervenir pour lutter contre les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail : en mettant en évidence le rôle des facteurs environnementaux et des normes sociales, ces travaux suggèrent notamment une action publique correctrice qui se situerait très en amont de la vie professionnelle.

À court terme, les évolutions des taux d'emploi féminin et de l'emploi à temps partiel dictent en partie celles des niveaux de la segmentation⁽¹⁶⁾

Ainsi, selon les données disponibles de la Commission européenne⁽¹⁷⁾, depuis 2000 la segmentation sectorielle a légèrement progressé en moyenne dans l'UE-15 (+1,8 point). Cette tendance s'observe dans la plupart des pays, à l'exception de l'Autriche et du Luxembourg. Elle peut être rapprochée de l'augmentation des taux d'emploi féminin, constatée principalement dans les services où les femmes sont déjà surreprésentées. Concernant la segmentation professionnelle, la stabilité observée en moyenne dans l'UE-15 depuis 2000 masque des évolutions distinctes entre pays : elle diminue notamment en Suède, au Danemark, au Royaume-Uni, au Luxembourg et augmente sensiblement en Espagne, en Italie et en Grèce où les taux d'emploi féminin et l'emploi à temps partiel ont sensiblement crû. Enfin, les niveaux de segmentation sectorielle et professionnelle demeurent élevés et variables selon les pays (écarts de 10 points environ dans l'UE-27), les nouveaux États membres affichant à cet égard des inégalités plus significatives que les pays de l'UE-15. En 2009, la segmentation serait la plus faible en Grèce et la plus forte en Finlande où les taux d'emploi féminin sont de respectivement 49 % et 67 % (graphique 1), la France se situant dans la moyenne des pays de l'UE-15. Ces écarts entre pays ne rendent plus compte de l'opposition constatée au début des années 2000 entre pays "nordiques" (les plus segmentés) et pays méditerranéens. Depuis cette date, les évolutions importantes des niveaux de segmentation, notamment en Espagne, en Italie et en Suède, ont contribué, en effet, à dissiper cette frontière Nord/Sud⁽¹⁸⁾, expliquée en partie par les écarts de taux d'emploi féminin.

Graphique 1

Niveaux de segmentation sectorielle et professionnelle en 2009 dans les pays de l'UE-15 - Indice de Karmel MacLachlan [en %]



Note de lecture : en 2009, 19 % de l'emploi total en France devrait être réaffecté entre les secteurs afin que dans chacun d'entre eux, on observe autant d'hommes que de femmes.

Source : Commission européenne, Enquête sur les Forces de Travail.

Encadré 3

Les travaux du Centre d'analyse stratégique

Les travaux récents⁽¹⁹⁾ du Centre d'analyse stratégique sur la segmentation sectorielle et professionnelle des marchés du travail dans l'UE selon le genre ont d'abord souligné que le rapprochement des taux d'emploi féminin et masculin s'est accompagné, dans la plupart des pays européens, d'une relative inertie des écarts de salaires entre les sexes, expliquée en partie par celle des niveaux de segmentations professionnelle et sectorielle. La hausse de l'emploi des femmes au cours de la période récente ne s'est pas accompagnée, dans un contexte global d'amélioration de leur capital éducatif, d'une plus grande "égalité" en matière de rémunérations et de professions occupées. Ces constats ont conduit à se poser les questions suivantes :

- ▶ la "déségrégation" du marché du travail est-elle, à court terme, compatible avec les objectifs d'emploi de la Stratégie de Lisbonne ?
- ▶ En quoi les structures de l'emploi d'une économie influent-elles sur le niveau de segmentation du marché du travail ?
- ▶ L'inclusion dans l'emploi des personnes les moins qualifiées, principale réserve de main-d'œuvre en Europe, pour laquelle les inégalités entre les sexes sont les plus fortes, contribue-t-elle à segmenter davantage le marché du travail ?



[16] La segmentation du marché du travail selon le sexe renvoie ici à l'inégale répartition de l'emploi féminin et masculin par secteur d'activité et par profession.

[17] La Commission européenne utilise l'indicateur de Karmel-MacLachlan mesurant la somme des réaffectations professionnelles ou sectorielles à réaliser pour que les distributions des professions ou des secteurs soient identiques pour les deux sexes.

[18] Bettio F. (2002), "The pros and cons of occupational gender segregation in Europe", *Analyse de politiques* n° 1.

[19] Gilles C. (2007) *op. cit.* ; Gilles C. et Terraz I. (2008), *op. cit.* ; Chardon O. et Estrade M.-A. (2007), *Les métiers en 2015*, Centre d'analyse stratégique et DARES, coll. Rapports et Documents n° 6, Paris, La Documentation française ; Lainé F. et Omalek L. (2012), "Les métiers en 2020", note du Centre d'analyse stratégique et de la Dares, *Dares Analyses* n° 22.

► Enfin, quelle est l'incidence de la parentalité sur la segmentation professionnelle ?

On a montré que la segmentation professionnelle résulte, en partie, "d'arbitrages" en matière d'emploi effectués au sein du ménage, et de "choix contraints" qui s'imposent aux femmes d'occuper des emplois dans les secteurs et métiers compatibles avec leurs responsabilités familiales, *via* notamment l'emploi dans le secteur public et à temps partiel. À cet égard, le recours des femmes au temps partiel est apparu d'autant plus élevé (Pays-Bas, Royaume-Uni, Allemagne) que les principaux instruments de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont peu adaptés. À l'extrême, dans les pays où l'emploi à temps plein est la norme (Grèce, Italie, Portugal) et où les dispositifs de la conciliation sont limités, les taux d'emploi féminin et/ou les taux de fécondité sont faibles.

De la même manière, une exploitation de l'Enquête sur les Forces de Travail (Eurostat), a mis en évidence qu'en Europe l'hétérogénéité des structures sectorielles de l'économie explique en partie celle des niveaux de segmentation selon le sexe. Par ailleurs, un nombre limité de secteurs d'activité et de professions contribue à segmenter les marchés du travail en fonction du sexe. Selon les pays, entre 20 % et 45 % des écarts entre le taux d'emploi féminin et masculin résultent de ceux observés dans le secteur de l'action sociale et un tiers environ, de ceux observés dans la construction et l'industrie. Enfin, ces travaux ont illustré le rôle du niveau d'éducation de la population en emploi pour expliquer la segmentation professionnelle selon le sexe. En moyenne, dans l'UE-15, la segmentation professionnelle parmi les personnes diplômées de l'enseignement supérieur se réduit dans le temps alors qu'elle s'accroît et stagne parmi celles ayant respectivement un niveau d'éducation inférieur et intermédiaire.

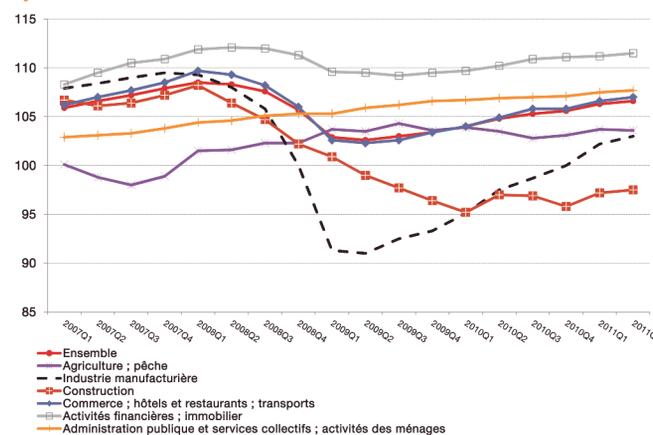
Enfin, différentes études ont souligné le rôle du métier, facteur de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, *via* l'emploi dans les secteurs non marchands et le recours au temps partiel. En Europe, l'hétérogénéité des modèles de conciliation et des relations "emploi – famille" persiste et explique en partie les disparités encore marquées des taux d'emploi féminin et des niveaux de segmentation constatées dans les pays de l'UE-15. Une manière indirecte d'apprécier l'effet des dispositifs de conciliation de la vie professionnelle et familiale sur la segmentation est de mesurer celui de la

parentalité. Ainsi, nous avons montré que la présence d'enfant(s) accroît la segmentation dans dix pays européens, en modifiant la structure des emplois occupés par les femmes, celle des hommes étant inchangée.

Au sein de l'UE, la crise actuelle révèle le niveau élevé de la segmentation hommes-femmes du marché du travail

Depuis le début de l'année 2008, les pays de l'UE présentent des évolutions très distinctes des marchés du travail. Celles-ci s'expliquent en partie par l'ampleur et la nature des chocs d'activité et par les systèmes de relations professionnelles et de protection sociale, dont dépend le degré de dualité du marché du travail⁽²⁰⁾. De la même manière, la situation financière des entreprises avant 2008 a dicté en partie les modalités de gestion de la main-d'œuvre adoptées durant la crise. En Europe, les pays et/ou les secteurs d'activité se distinguent notamment par les stratégies des entreprises qui ont ajusté, selon des combinaisons variables, l'emploi, le nombre d'heures travaillées et les rémunérations (graphique 2)⁽²¹⁾.

Graphique 2
Évolution dans l'UE-27 de la valeur ajoutée par secteur d'activité - Base 100 en 2005



Source : Eurostat, Comptes trimestriels, Nace rév 1.

Au-delà des disparités entre pays de l'UE, la comparaison des évolutions de l'emploi depuis 2008 montre de fortes divergences entre secteurs d'activité. En moyenne, dans l'UE, les secteurs "masculins" de l'industrie manufacturière et de la construction expliquent près des trois-quarts des destructions nettes d'emplois entre le deuxième

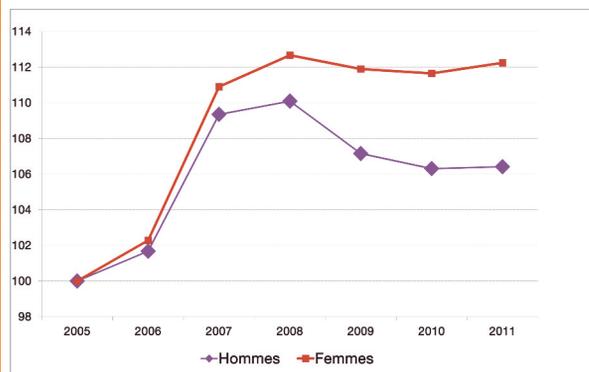


[20] Arpaia A. et Curci N. (2010), "EU labour market behaviour during the Great Recession", *Economic Papers* n°405, European Economy.

[21] Gilles C. et Nicolai J.-P. (2012), *op. cit.*

trimestre de l'année 2008 et le premier trimestre de l'année 2010. La surreprésentation des hommes dans ces secteurs cycliques et des femmes dans les activités acycliques expliquent en grande partie les évolutions de l'emploi selon le sexe (graphique 3).

Graphique 3
Évolution dans l'UE-27 de l'emploi total selon le sexe - Base 100 en 2005



Source : Eurostat.

En cela, la crise de 2008-2009 ne fait pas exception. De nombreux travaux, principalement américains, ont mis en évidence la plus forte sensibilité à la conjoncture de l'emploi et du chômage masculins relativement à ceux des femmes.

Ainsi Goodman *et al.*⁽²²⁾ montrent qu'au cours des cinq récessions observées aux États-Unis entre 1969 et 1991, l'emploi des hommes s'est contracté en moyenne de 3,1 %, comparé à une hausse de 0,3 % de l'emploi féminin. Dans le cadre des travaux d'évaluation réalisés sur la réforme du *Welfare* aux États-Unis, Rebecca Blank⁽²³⁾ souligne le rôle que joue la segmentation professionnelle et sectorielle selon le sexe dans l'affaiblissement du lien, en période de récession, entre conjoncture et pauvreté des femmes⁽²⁴⁾. Enfin K. Engemann et H. Wall⁽²⁵⁾ estiment que les hommes ont perdu en moyenne quatre fois plus d'emplois que les femmes au cours des six récessions observées depuis 1974, comparé à 2,5 fois plus au cours de celle de 2008. Plus récemment, Hoynes *et al.*⁽²⁶⁾ constatent l'existence depuis 1970 d'une sensibilité de l'emploi

à la conjoncture très différenciée selon le sexe, l'origine ethnique, le niveau de qualification et l'âge. Ainsi, l'emploi masculin présente, sur longue période, une cyclicité plus élevée que celle de l'emploi féminin qui s'explique principalement par l'inégale répartition de l'emploi masculin et féminin entre secteurs cycliques et acycliques. Enfin, ces auteurs montrent que ces caractéristiques de l'emploi, selon le sexe notamment, sont invariantes dans le temps et soulignent que la récession de 2007-2009 est à cet égard identique aux précédentes.

Les destructions d'emploi ont principalement concerné les hommes...

Si les effets de la crise sur les marchés du travail ont été très distincts selon les pays de l'UE, des observations communes à la plupart des pays membres peuvent être mises en évidence⁽²⁷⁾. Comparativement aux précédentes récessions, on constate :

- ▶ une plus faible sensibilité de l'emploi au choc d'activité ;
- ▶ le caractère globalement plus "dual" de l'ajustement avec une forte contribution des emplois temporaires, relativement à celle des emplois permanents ;
- ▶ une augmentation continue du taux d'emploi des seniors.

Enfin, en raison d'une flexion quasi-nulle des taux d'activité (tableau 3), la dynamique de l'emploi explique principalement celle du chômage. De la même manière, les évolutions différenciées de l'emploi et du chômage selon le sexe sont observées dans la plupart des pays de l'Union européenne.

Tableau 3
Indicateurs du marché du travail

UE-27	2007	2008	2009	2010	2011
Taux d'activité (en %)					
Hommes	77,7	77,9	77,8	77,6	77,6
Femmes	63,2	63,7	64,1	64,4	64,9
Taux d'emploi (en %)					
Hommes	72,5	72,7	70,7	70,1	70,1
Femmes	58,2	58,9	58,4	58,2	58,5
Taux de chômage (en %)					
Hommes	6,6	6,7	9,1	9,8	9,6
Femmes	8,1	7,7	9,1	9,8	9,9

Source : Eurostat, Enquêtes sur les Forces de Travail.



[22] Goodman W., Antczak S. et Freeman L. [1993], "Women and jobs in recessions: 1969-92", *Monthly Labor Review*, vol. 116[7] ; Wall H. [2009], "Man cession 2008-2009. It's big but it is not great", *The Regional Economist*, Federal Reserve Bank of St. Louis.

[23] Cf. notamment Blank R. [2002], "Evaluating welfare reform", *Journal of Economic Literature*, vol. 40[4].

[24] Ici mesurée par le nombre d'allocataires du *Temporary Aid for Needy Families*, prestations sous conditions de ressources allouées principalement aux femmes seules avec enfants.

[25] Engemann K. et Wall H. [2010], "The effects of recessions across demographic groups", *Federal Reserve Bank of Saint Louis Review*, January-February.

[26] Hoynes H., Miller D. et Schaller J., [2012], "Who suffers during recessions?", *Journal of economic perspectives*, vol. 26[3].

[27] Sur la France, cf. Cochard M., Cornilleau G. et Périvier H. [2011], "Femmes et hommes face à la crise", in *L'Économie française 2012*, La Découverte, collection Repères n° 583.

Au cours de la période de diminution de l'emploi, du deuxième trimestre de l'année 2008 au premier trimestre de l'année 2010 (graphique 3), près des trois-quarts des 5,9 millions de destructions nettes d'emplois concernent les hommes. Le taux d'activité féminin progresse (tableau 3), à l'inverse de celui des hommes, en raison notamment d'un effet "added worker"⁽²⁸⁾ : face au risque accru de chômage de leur conjoint, les femmes augmentent leur offre de travail, lissant au total les fluctuations de revenu et de consommation du ménage. Ce rôle stabilisateur du revenu d'activité des femmes dans celui du ménage⁽²⁹⁾, a été observé selon l'OCDE dans un grand nombre de pays où le "modèle" familial prédominant est celui composé de deux actifs (Suède, Portugal, Lituanie, Chypre, Belgique, Finlande, France, etc.⁽³⁰⁾). Enfin, en 2009 le taux de chômage masculin rejoint pour la première fois celui des femmes. À partir du second semestre de l'année 2010, ces évolutions distinctes de l'emploi et du chômage, moins défavorables aux femmes qu'aux hommes, tendent à s'estomper.

...surreprésentés dans les secteurs d'activité les plus cycliques

Ces disparités hommes/femmes dans la crise s'expliquent par l'effet combiné de la segmentation sectorielle

de l'emploi⁽³¹⁾ et par les écarts de chocs et de dynamiques de l'activité et de l'emploi selon les secteurs (graphique 4). Ainsi, dans l'UE-15, entre les points hauts et bas du premier épisode récessif (T1 2008 et T2 2009), la valeur ajoutée s'est contractée de 5,6 % et l'emploi total de 2,5 % (tableau 4). À titre de comparaison, dans l'industrie manufacturière et la construction, dans lesquelles l'emploi masculin représente respectivement 70 % et 90 % de l'emploi total, les chocs d'activité ont été bien plus importants, recul de -17 % et -12 % entre les points hauts et bas, tout comme les ajustements de l'emploi (-9 % et 13 %). En raison d'un recours important, dans un grand nombre de pays, aux emplois temporaires, le secteur de la construction présente une sensibilité particulièrement élevée de l'emploi total à l'activité⁽³²⁾.

À l'inverse, la forte concentration de l'emploi féminin dans les secteurs acycliques et peu touchés au cours du premier épisode récessif, notamment ceux des services publics (santé – action sociale – éducation), a conduit à un moindre ajustement de l'emploi féminin. Selon la nomenclature internationale NACE REV1, le secteur de l'administration publique, des services collectifs et des activités de ménage, qui concentre un tiers environ de l'emploi total dont deux-tiers de femmes, a créé de l'emploi au cours du premier épisode récessif.

Tableau 4

Chocs d'activité et d'emploi par secteur

	Variation (en %) entre les pics et les creux				Part (en %) de l'emploi féminin dans l'emploi total (UE-15)
	UE 27		UE 15		
	Valeur ajoutée	Emploi	Valeur ajoutée	Emploi	
Ensemble	-3,4	-2,6	-5,6	-2,5	47
Agriculture, pêche	-	-7,4		-3,4	29
Industrie manufacturière	-16,9	-9,1	-17,9	-9,2	27
Construction	-12	-13	-12,5	-11,4	11
Commerce, hôtels et restaurants, transports	-6,7	-3	-7,1	-3,3	46
Activités financières, immobilier	-2,6	-2,2	-2,7	-3,1	45
Administration publique, etc.	-	-			64

Sources : Eurostat, Comptes trimestriels, Enquêtes sur les Forces de Travail, calculs CAS.

[28] Cf. "Labour market development in Europe, 2011", p. 11, *European Economy* 2/2011, Commission européenne.

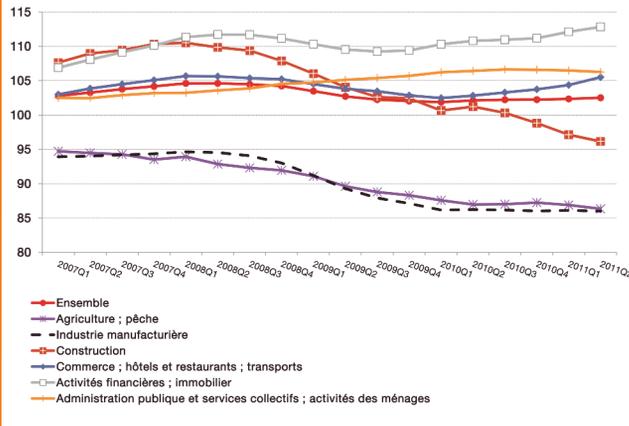
[29] Voir notamment, Immermoll H. (2011), "Background paper on economic crisis and beyond : Social policies for the recovery", DELSA/ELSA/ Working Paper 2011-3.

[30] Source : OCDE, Family Database. Données 2007.

[31] En 2009, 40 % environ de l'emploi féminin se concentre dans les secteurs 84 à 88 de la NACE Rev.2, regroupant l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (source Eurostat, calculs Centre d'analyse stratégique).

[32] Concernant les effets de la dualité du marché, voir notamment *World Economic Outlook* 2010, FMI, chapitre 3 ; Liegey M. (2009), "L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ?", *La Note d'analyse* n°156, novembre, Centre d'analyse stratégique.

Graphique 4
Évolution dans l'UE-27 de l'emploi total
par secteur d'activité - Base 100 en 2005



Source : Eurostat, Comptes trimestriels, Nace rév 1.

Ces effets différenciés de la conjoncture sur l'emploi selon le sexe peuvent, dans certains cas, favoriser l'adoption d'une politique de l'emploi ciblée respectivement sur les hommes ou sur les femmes. Ainsi, le plan pour l'emploi, l'*American Job Act*, présenté en septembre 2011 comprenait des mesures ciblées sur l'emploi des femmes, allant des créations de postes dans l'éducation aux dispositifs de reconversion vers les emplois dits "masculins", ceux du secteur de la construction en particulier⁽³⁴⁾.

Les travaux de la Commission européenne et de la Fondation de Dublin soulignent que les créations d'emplois durant la crise concernent principalement les femmes dans les services intensifs en connaissance (*Knowledge Intensive Services*) d'une part, et dans les métiers très qualifiés d'autre part.

Ces évolutions ont toutefois été en partie compensées par celles observées dans le commerce et les activités financières dans lesquels l'emploi féminin représente un peu moins de la moitié de l'emploi total. Les chocs d'activité dans ces deux secteurs, respectivement - 6,7 % et - 2,6 %, se sont accompagnés d'une diminution de l'emploi de 3 % et 2,2 %. Enfin, les données encore provisoires de la fin de l'année 2011 et du début de l'année 2012 rendent compte d'un second épisode récessif dont l'incidence sur l'emploi reste, compte tenu de l'ampleur du choc d'activité, bien inférieure à celle des années 2008-2010. Toutefois, un certain nombre de travaux⁽³³⁾ dont le rapport sur l'emploi de la Commission européenne publié en 2010, soulignent le risque encouru par les femmes en période d'ajustements budgétaires qui affectent sensiblement l'emploi public dans lequel elles sont surreprésentées.



[33] Cf. *Employment report 2010*, Commission européenne ; Villa P. et Smith M. (2010), "Gender equality, employment policies and the crisis in EU member states", présenté à la DG Emploi et Affaires sociales, Commission européenne.

[34] http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/image/women_fact_sheet_9-8_final_version.pdf

CONCLUSION

L'analyse macro-sectorielle de l'emploi permet d'appréhender les évolutions de court et long terme de l'emploi féminin et masculin en raison du niveau élevé et relativement stable de la segmentation des marchés du travail, entre hommes et femmes. Des travaux, principalement américains, ont de longue date identifié les effets sexués sur l'emploi de la conjoncture et, en particulier, des crises.

Concernant la crise actuelle, au regard des écarts de chocs d'activité selon les secteurs d'une part, et des ruptures de tendance de la productivité du travail d'autre part⁽³⁵⁾, il paraît opportun de s'appuyer sur l'accompagnement des mobilités intersectorielles nécessaires au nouvel équilibre productif, afin de réduire la segmentation des marchés du travail entre hommes et femmes. La masculinisation des métiers de services à la personne pourrait en particulier être encouragée dans les politiques actuelles d'accompagnement des personnes en recherche d'emploi.

Plus généralement, cette *Note d'analyse* confirme que dans les pays de l'Union européenne, le niveau de segmentation des marchés du travail entre hommes et femmes demeure élevé. La participation des femmes au marché du travail augmente mais les métiers et secteurs auxquels elles accèdent évoluent peu. Globalement, à long terme, la segmentation selon le sexe des marchés du travail dépend en partie de l'évolution constatée dans l'éducation, des structures sectorielles de l'économie et enfin des politiques de conciliation vie familiale et vie professionnelle.

Par ailleurs, si lutter contre la segmentation des marchés du travail est un objectif d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, sa réalisation est néanmoins difficile du fait de l'existence d'un "arbitrage", à court et moyen

terme, entre le niveau de segmentation et celui des taux d'emploi féminin. En effet, l'inclusion dans l'emploi des personnes les moins éduquées, nécessaire pour atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 75 % fixé dans la Stratégie "Europe 2020" contribuera, toutes choses égales par ailleurs, à accentuer la segmentation du marché du travail en raison de la faible mixité des métiers auxquels ces femmes peuvent prétendre. À cet égard, stimuler leur emploi, pour réduire le risque de pauvreté, tout en garantissant des soins de qualité à leurs enfants, nécessite d'améliorer l'ensemble des dispositifs d'aide au retour à l'emploi et notamment ceux liés à cette conciliation.

Ainsi, l'accès à l'emploi des femmes demeure prioritaire par rapport à la lutte contre la segmentation. Privilégier la première ligne d'action sur la seconde⁽³⁶⁾ implique d'assumer une préférence pour l'objectif d'autonomie des personnes plutôt que pour celui de mixité absolue ou relative, à court terme tout au moins.

► **Mots clés** : Europe, récession, ajustement de l'emploi, inégalités selon le sexe.



Christel Gilles
département Travail Emploi



[35] Gilles C. et Nicolai J.-P. [2012], *op. cit.*

[36] Gilles C. et Terraz I. [2008], *op. cit.*

DERNIÈRES
PUBLICATIONS
À CONSULTER

sur www.strategie.gouv.fr, rubrique publications

Notes d'analyse :

N° 311 ■ La science-fiction, du miroir de nos sociétés à la réflexion prospective (décembre 2012)

N° 310 ■ Les technologies d'amélioration des capacités humaines (décembre 2012)

N° 309 ■ Politique de la ville. Perspectives françaises et ouvertures internationales (décembre 2012)

N° 308 ■ La mobilité internationale des professionnels de santé : quels enjeux pour le système de soins français ? (décembre 2012)

N° 307 ■ Le rôle des entreprises dans la lutte contre la pauvreté (novembre 2012)

N° 306 ■ Fraude, indus, non-recours : comment faciliter le juste paiement des prestations sociales ? (novembre 2012)

N° 305 ■ Quel rôle pour l'Europe dans les négociations climatiques internationales ? (novembre 2012)

Retrouvez les dernières actualités du Centre d'analyse stratégique sur :

-  www.strategie.gouv.fr
-  [centredanalysestrategique](https://www.facebook.com/centredanalysestrategique)
-  [@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)



La Note d'analyse n° 312 - décembre 2012 est une publication du Centre d'analyse stratégique

Directeur de la publication : Vincent Chriqui, directeur général

Directeur de la rédaction : Hervé Monange, directeur général adjoint

Secrétaires de rédaction : Delphine Gorges, Valérie Senné

Dépôt légal : décembre 2012

N° ISSN : 1760-5733

Contact presse :

Jean-Michel Roullé, responsable

de la communication

01 42 75 61 37 / 06 46 55 38 38

jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr

Le Centre d'analyse stratégique est une institution d'expertise et d'aide à la décision placée auprès du Premier ministre. Il a pour mission d'éclairer le gouvernement dans la définition et la mise en œuvre de ses orientations stratégiques en matière économique, sociale, environnementale et technologique. Il préfigure, à la demande du Premier ministre, les principales réformes gouvernementales. Il mène par ailleurs, de sa propre initiative, des études et analyses dans le cadre d'un programme de travail annuel. Il s'appuie sur un comité d'orientation qui comprend onze membres, dont deux députés et deux sénateurs et un membre du Conseil économique, social et environnemental. Il travaille en réseau avec les principaux conseils d'expertise et de concertation placés auprès du Premier ministre.



www.strategie.gouv.fr