

AGE et genre

Malgré le faible nombre d'enquêtes disponibles, il convient de souligner que les types de **discrimination se cumulent nettement** ; ainsi, si l'on ajoute les variables relatives à l'âge (moins de 25 ans et plus de 50 ans) et au sexe (hommes, femmes) avec celle de l'origine nationale ou ethnique (ressortissants de l'UE, résidents extra-communautaires), l'écart de taux de chômage se creuse significativement par rapport à la situation de base (homme français âgé de 25 à 49 ans).

Plus précisément, les femmes sont particulièrement susceptibles d'être frappées de discriminations dans différents domaines :

- accès à l'emploi qualifié ;
- accès à des postes de responsabilité ;
- accès à des métiers considérés comme masculins.

Soulignons que les situations d'inégalité persistent d'autant que la trajectoire socio professionnelle est mal engagée et que les difficultés s'amoncellent sur les personnes en cours de vie active.

LES INEGALITES HOMMES-FEMMES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Des inégalités persistantes

- Accès à l'emploi et évolution de carrière

Une enquête menée en novembre 2003 par le CERGORS (Observatoire des Discriminations de l'Université Paris I) auprès d'un échantillon de 1 360 salariés et anciens salariés des deux sexes indique que pour la moitié des répondants, une femme n'a pas les mêmes chances qu'un homme d'être embauchée ou d'avoir une promotion (à poste équivalent). Sur ce dernier point, les femmes craignent plus que les hommes de plafonner dans leur carrière professionnelle (elles sont 37% à le penser contre 33% pour les hommes).

Ce constat est corroboré par l'évolution des taux de chômage par sexe puisqu'en 2003 10% des femmes entre 25 et 54 ans étaient sans-emploi contre seulement 7,4% des hommes de la même classe d'âge¹.

En ce qui concerne les évolutions de carrière, le secteur privé n'a pas l'apanage des inégalités puisque seules 12,5% de femmes occupaient des postes supérieurs de la fonction publique en 2001 alors qu'elles représentaient 57% de l'ensemble du personnel de la fonction publique². Si la place des femmes s'avère insuffisante dans les potentiels de promotion (effectifs des corps ayant vocation à accéder aux emplois supérieurs), ce facteur n'explique pas tout puisque les effectifs féminins comptaient pour 33% des potentiels promouvables. A l'instar de ce que l'on constate ailleurs dans la société et dans le secteur privé, les femmes sont pénalisées dans l'avancement de leur carrière par³ :

¹ OCDE, Statistiques du Travail, Juillet 2004

² F. Mileswski in Travail, Genre et Sociétés n°12 (11-2004)

³ Idem

- la pénalisation qu'elles subissent du fait qu'elles soient prises entre 30 et 45 ans par leurs responsabilités familiales et qu'après cette limite d'âge, il est souvent trop tard pour progresser ;
 - le fait que l'articulation vie professionnelle / vie privée soit considérée comme un obstacle à leur progression dans l'entreprise ou l'administration, ce qui fait que les femmes anticipent des choix de moindre investissement professionnel.
- Fluctuations sur les marchés de l'emploi territoriaux

Ces caractéristiques d'accès à l'emploi et d'évolution de carrière sont atténuées ou accentuées selon les régions. Ainsi en Lorraine, si l'industrie dispose de moins d'effectifs féminins que la moyenne nationale, il existe deux secteurs importants pour l'économie régionale (automobile et textile) où la part des ouvrières non qualifiées est plus élevée qu'ailleurs. Dans cette même région, il est sensiblement plus difficile que dans le reste du territoire national que les femmes cadres accèdent aux postes de responsabilité. Massivement représentées dans le tertiaire (8 femmes sur 10), les salariées de la région Centre souffrent moins que les hommes de la dégradation du marché du travail local depuis 2001 ; cependant, les femmes à la recherche d'un emploi disposent en moyenne d'un niveau de formation supérieur à celui des hommes et mettent plus de temps qu'eux à retrouver un emploi⁴. Une fois qu'elles ont retrouvé un emploi, la précarité de leur statut est plus grande que pour les hommes : ainsi, dans la région des Pays de Loire, les CDI représentent 61% des emplois féminins contre 70% pour les hommes⁵.

- Accès à la formation

A la différence des hommes, l'accès à la formation des femmes par CSP se répartit sur des professions au sein desquelles elles sont souvent majoritaires (cadres intermédiaires et supérieurs, notamment du secteur public) : un peu plus diplômées que leurs collègues masculins, les femmes qualifiées du tertiaire s'y forment un peu plus. En revanche pour les moindres qualifications (employés et ouvriers), elles se forment sensiblement moins. Le temps partiel, fréquent dans ces professions, contribue aussi à cette baisse du taux d'accès à la formation.

Les inégalités d'accès à la formation par CSP qui partagent les femmes entre elles s'avèrent ainsi plus fortes que celles qui partagent les hommes. Pour l'ensemble des salariés, le taux d'accès apparaissait similaire entre les deux sexes (36%)⁶.

⁴ SEPES-DRTEFP Centre, *L'emploi des femmes en région Centre*, 2003

⁵ SEPES-DRTEFP Pays de la Loire, *L'emploi et l'activité des femmes en Pays de Loire*, 2003

⁶ Les données de l'enquête datent de 1999.

ACCÈS À LA FORMATION ET CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES				
CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES	TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION (en %)			Proportion de femmes dans la catégorie (en %)
	HOMMES	FEMMES	Ensemble	
Cadres de la Fonction publique	59	70	63	34
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	53	NS	56	13
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	57	54	56	34
Professeurs, professions scientifiques	53	53	53	50
Professions de l'information, des arts et du spectacle	40	35	37	49
Ensemble des cadres et professions intellectuelles supérieures	54	56	55	34
Professions intermédiaires de la santé et travail social	50	57	56	80
Techniciens	53	56	53	13
Instituteurs et assimilés	54	51	52	65
Professions intermédiaires administratives de la Fonction publique	47	53	50	53
Professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprises	43	45	44	50
Contremaîtres, agents de maîtrise	42	NS	42	6
Ensemble des professions intermédiaires	48	52	50	46
Employés administratifs d'entreprises	47	40	41	82
Policiers et militaires	40	NS	40	13
Employés civils et agents de services de la Fonction publique	36	35	35	79
Employés de commerce	27	24	25	77
Personnels de services directs aux particuliers	20	18	18	87
Ensemble des employés	37	31	32	77
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	31	NS	30	9
Ouvriers qualifiés de type industriel	27	22	27	15
Chauffeurs	22	NS	22	5
Ouvriers non qualifiés de type industriel	24	15	21	37
Ouvriers qualifiés de type artisanal	19	13	19	8
Ouvriers agricoles	17	NS	15	25
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	16	8	12	44
Ensemble des ouvriers	23	14	21	19
Ensemble des salariés	36	36	36	46

NS : non significatif.
Source : enquête « Formation continue 2000 ».
Traitement : Céreq.

En ce qui concerne la dimension plus particulière des secondes parties de carrière, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'un des véhicules possibles pour les femmes à condition que ces dispositifs leur soient accessibles et favorables. En ce qui concerne la dimension plus particulière des secondes parties de carrière, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'une des voies possibles pour les femmes à condition que ces dispositifs leur soient accessibles et favorables.

Guilaine Doniol Shaw (chercheur au CNRS LATTS) témoigne dans le cadre du projet Equality les usages de ce dispositif pour des assistantes de vie et en relation avec l'AFPA, que proposeriez vous comme enseignements de cette étude ?

Les femmes sont à la fois concentrées dans un nombre réduit de secteurs d'activités et, dans ces secteurs, sur un nombre limité d'emplois, souvent parmi les moins qualifiés. Dans ce dernier cas, on peut s'interroger sur les possibilités de se voir reconnues leurs compétences par la voie de la validation des acquis de l'expérience. D'une manière générale, je dirais que deux questions au moins se posent. D'une part, les trajectoires professionnelles des femmes les moins qualifiées sont rarement linéaires et leur expérience professionnelle peut être très diversifiée. Les compétences qui peuvent être validées ne sont donc pas facilement reconnaissables dans un seul référentiel métier. D'autre part, une proportion croissante des emplois est orientée vers les services aux personnes, dont la référence

est celle de l'univers du « domestique » dont la reconnaissance en termes de qualification est faible.

C'est dans ce dernier contexte que nous avons examiné le dispositif de VAE développé par l'AFPA pour l'obtention du titre professionnel (diplôme du Ministère du travail) d'assistante de vie, classé au niveau V, c'est-à-dire au premier niveau de diplôme, équivalent à un CAP. J'ai remarqué que les femmes exerçant ce métier, dans le cadre d'associations d'aide à domicile, et qui s'engageaient dans la VAE en vue d'obtenir ce titre professionnel d'assistante de vie, avaient un parcours professionnel particulier qui m'a fait écrire qu'elles étaient, pour la plupart, dans une logique de seconde carrière. Ces femmes ont en effet en moyenne entre 40 et 45 ans et entre 3 et 10 ans d'ancienneté dans ce métier, sachant qu'il faut au minimum 3 ans d'activité dans le domaine pour se présenter à la VAE. Elles ont donc, pour la majorité d'entre elles, une autre expérience professionnelle qui se situe dans des domaines très variés, allant du secrétariat à la vente, l'hôtellerie, la coiffure, la couture industrielle... Certaines d'entre elles, mais c'est loin d'être la majorité, ont pu aussi interrompre leur activité professionnelle pour élever leurs enfants. On observe également que le choix de travailler dans l'aide à domicile est rarement un choix délibéré, leur insertion dans ce type d'emploi relevant plus d'une opportunité dont elles se sont saisies, le plus souvent dans un contexte de recherche d'emploi, que de leur volonté d'exercer ce métier, qui souffre d'une image encore largement dévalorisée. Leur engagement dans la VAE s'inscrit dans une double logique. D'une part, cette réorientation professionnelle est réussie : elles ont découvert ce métier, elles ont vaincu leurs éventuelles réticences initiales et elles sont certaines que leur avenir professionnel se situe dans ce secteur. D'autre part, elles veulent sortir de la représentation domestique voire servile de ce métier. Le titre d'assistante de vie a, de ce double point de vue, une valeur considérable : il leur permet de nommer leur métier, sans honte, il les sort du vocabulaire de la domesticité que les personnes chez qui elles travaillent leur appliquent bien souvent : la bonne ou plutôt « ma » bonne, ou « ma » femme de ménage... Le titre professionnel d'assistante de vie leur apporte aussi une reconnaissance salariale en raison de son classement dans la grille de classification des emplois de l'aide à domicile et il est aussi, en conséquence, négociable sur l'ensemble du territoire. C'est le garant de leur qualification professionnelle qu'elles voient comme l'assurance de ne pas revenir en arrière. C'est aussi, pour beaucoup, un tremplin pour aller plus loin, compte tenu des 20 à 25 années d'activité professionnelles qui sont encore devant elles et cela d'autant plus que l'on remarque qu'une majorité de ces femmes a déjà un niveau de formation équivalent à celui que leur donne le titre d'assistante de vie.

Elles sont en effet nombreuses à avoir au moins un CAP dans leur filière professionnelle d'origine et il ressort aussi de nos observations que les femmes déjà diplômées ont des chances de réussite à la VAE sensiblement plus élevées que les non diplômées.

On voit donc que, même dans le cas d'un dispositif de validation qui se veut proche des conditions d'exercice du travail, la validation se faisant dans le cadre d'une mise en situation professionnelle dans le contexte d'un appartement reconstitué, une sélection s'opère, les personnes dont le capital scolaire est le plus élevé ayant de meilleures chances de s'inscrire avec succès dans le dispositif. Cette différence s'estompe lorsque les personnes ont pu bénéficier d'un accompagnement et d'une formation, ce qui est le cas le plus fréquent, mais elle est loin de s'effacer entièrement.

Ce constat souligne le fait qu'il existe un écart entre les exigences de la validation et les exigences du métier d'assistante de vie, toutes les femmes exerçant le métier n'ayant pas, apparemment, les mêmes chances de se voir reconnaître leurs compétences par l'obtention du titre. Les observations de validations et les entretiens que nous avons réalisés avec des candidates nous montrent que cette disparité a deux origines principales.

La première est celle de la conception du référentiel métier d'assistante de vie construit sur la base d'une double compétence. D'un côté l'aide aux personnes âgées ou dépendantes dans l'accomplissement des actes essentiels de la vie quotidienne (hygiène, déplacements, alimentation, entretien du cadre de vie, loisirs...) et de l'autre la garde active des enfants et des bébés à leur domicile. Or seule une petite minorité de personnes présentant le titre d'assistante de vie par la voie de la VAE dispose de cette double expérience professionnelle, la majorité des personnes agissant dans le cadre de l'aide aux personnes âgées ou dépendantes. Le titre professionnel, qui implique la validation des deux compétences, ne correspond ainsi pas à l'activité majeure régulièrement exercée. Une partie importante des difficultés de validation du titre est liée à ce décalage entre expérience professionnelle et composition du diplôme, les femmes, notamment donc celles dont le niveau de formation initial est le plus faible, ayant un risque élevé d'échec à la validation de la partie du métier qu'elles n'exercent pas, c'est-à-dire le plus souvent dans le domaine de la garde des enfants. Les personnes peuvent donc se voir valider leurs compétences dans leur domaine d'activité mais ne pas pouvoir en avoir la reconnaissance salariale et sociale tant qu'elles n'auront

pas le titre, c'est-à-dire tant qu'elles n'auront pas validé des compétences dans le domaine où elles n'ont pas d'expérience professionnelle. Dans le même temps, certaines de leurs collègues faisant le même métier qu'elles, auront cette reconnaissance parce qu'elles auront réussi à valider aussi des compétences dans un domaine dans lequel elles ne travaillent pas !

La deuxième origine des difficultés de validation tient à certaines de ses conditions. Le parti a été pris de concevoir la VAE Assistante de vie dans le cadre d'une mise en pratique professionnelle aussi proche que possible de la réalité des situations de travail. Ce principe était guidé par le souci de valider les compétences dans le cadre même où elles s'étaient construites, c'est-à-dire « en faisant » afin d'éviter que les éventuelles difficultés des personnes, dans la maîtrise de l'écrit mais aussi de l'oral, ne puissent constituer un obstacle à la reconnaissance de leurs capacités à exercer le métier, avec tout le professionnalisme requis. Si ce choix est un facteur déterminant tant de l'engagement des personnes dans la VAE que de leur réussite, certaines modalités peuvent toutefois constituer une source de déstabilisation des personnes et, en conséquence, un risque d'échec, en s'éloignant de l'objectif d'une validation de l'expérience. D'une manière générale, pour valider leurs compétences, les candidates doivent effectuer un ensemble de tâches relevant du domaine correspondant, sur la base d'un "scénario" qui leur est proposé. Ces tâches sont effectuées dans le contexte reconstitué d'un appartement. Pour les compétences relatives à l'aide aux personnes, un comédien joue le rôle d'une personne âgée ou dépendante et, pour celles relatives à la garde des enfants, un poupon représente le bébé et l'un des membres du jury ou une personne extérieure joue le rôle de la mère.

Les scénarios proposés sont pré-construits de telle sorte que la candidate ait à mettre en oeuvre l'ensemble des compétences du domaine recensées dans le référentiel métier. Mais il est rare que, dans une situation réelle de travail, tout le savoir-faire du métier doive être mis en oeuvre. Les scénarios sont donc toujours au moins partiellement fictifs, de telle sorte que la validation repose aussi, assez largement, sur la capacité des candidates à tenir le rôle, à jouer le jeu, ce qui peut expliquer les inégalités dans les résultats, même lorsque les personnes ont bénéficié d'une formation les ayant bien préparées à cette épreuve. Pour la validation dans le domaine de la garde des enfants, les difficultés éventuelles viennent moins du scénario que des conditions pratiques de la validation, où un poupon représente le bébé. Dans ce cas, la situation d'interaction est pour le moins déroutante puisqu'il s'agit d'être professionnelle avec un " faux " bébé. Autant le comédien, jouant le rôle de la personne âgée ou dépendante, constitue généralement un support pour

l'action, autant le " poupon " est un frein à l'accomplissement des actes, au sens professionnel du terme. Il est en effet impossible d'oublier que le bébé n'est qu'un poupon, son inertie le rappelant sans cesse. Il faut donc ici non seulement jouer un rôle, mais l'inventer de toutes pièces, composer une situation et non rentrer dans un jeu construit par l'autre (le comédien).

Si je tente de résumer, je dirais que, dans le cas du métier d'assistante de vie, tel qu'il est aujourd'hui référencé, la VAE est une arme à double tranchant. Les salariées qui s'y engagent sont sur le fil du rasoir. Si elles réussissent, c'est un souffle nouveau qui les porte, si elles échouent, c'est toute leur vie qui est requestionnée et de ce fait mise en danger et cela même si l'échec peut n'être que temporaire, les personnes ayant 5 ans pour valider le titre et pouvant donc se représenter là où elles ont échoué. L'échec, même partiel, constitue en effet un risque tant au plan professionnel, dans ce qu'il peut faire perdre dans la relation avec les collègues et avec la hiérarchie, qu'au plan social en reproduisant la disqualification dont sont victimes les femmes travaillant dans ce domaine et en réouvrant les stigmates qui marquent ces emplois.

Il m'est difficile de ne pas penser que le référentiel qui a été construit pour ce métier n'est pas le résultat de la représentation commune des emplois de service auprès des personnes dont la qualification est systématiquement minorée. Pour définir un métier « consistant » la seule référence à l'aide aux personnes âgées ou dépendantes est apparue insuffisante. C'était oublier les besoins croissants dans ce domaine et les exigences de qualification accrues nécessaires pour assister des personnes dont le niveau d'autonomie diminue et qui souffrent de pathologies de plus en plus lourdes telles que la maladie d'Alzheimer ou de Parkinson. Ces aides et ces soins relèvent encore dans l'esprit d'un trop grand nombre d'acteurs et de décideurs de l'univers domestique et privé où les compétences « naturelles » des femmes dominant et ne sauraient se traduire en qualifications justement rémunérées. Il est intéressant de voir qu'à l'heure où l'on parle plus que jamais de gisements d'emplois dans les services aux personnes, les métiers « fabriqués » pour répondre aux besoins dans ce champ ne correspondent qu'à une infime partie des emplois réellement occupés, par une majorité écrasante de femmes, et des besoins qui émergent. Mais l'histoire n'est pas nouvelle et le n° 4 des cahiers du Mage de 1996 sur Emplois de service et démocratie, avec les contributions de Geneviève Fraisse, Brigitte Croff, Michel Lallement, Michèle Loewe et Nickie Gregson, et Margaret Maruani, est là pour nous le rappeler.

- Les inégalités face aux rémunérations

Bien que mieux instruites que leurs collègues masculins, les femmes subissent toujours des inégalités persistantes en matière de rémunérations : 80 % des salariés pauvres (c'est à dire gagnant moins que le SMIC) sont des femmes⁷. Plus généralement, et malgré l'élévation de leur niveau de formation, les femmes continuent d'être sur-représentées dans les CSP à revenus faibles⁸ et intermédiaires et sous-représentées dans celles à revenus élevés. Au total, les écarts de rémunération, définis comme la différence entre les taux horaires bruts des hommes et des femmes exprimée en pourcentage du taux horaire brut moyen des hommes, sont de 25% en moyenne : 5% sont liés à des disparités de qualification, 10% proviennent du temps partiel et 10% d'inégalités d'évolution de carrière entre les deux sexes⁹.

Comme le souligne Catherine Safer¹⁰, les inégalités salariales en condensent ainsi d'autres en matière de temps partiel subi et d'accès à la formation continue.

UNE MIXITE INATTEIGNABLE DANS LES METIERS ET AUX POSTES A RESPONSABILITE ?

Quelle est l'ampleur des phénomènes de ségrégation horizontale (par métier) et verticale (par accès aux postes à responsabilité) et quels en sont les causes ?

Les disparités de représentation des femmes selon les métiers

Le marché du travail dans l'Union Européenne (UE) se caractérise par une ségrégation tant horizontale que verticale entre les hommes et les femmes. Ainsi, il existe une forte concentration de femmes dans le secteur public (32% contre 19% pour les hommes) tandis que dans le secteur privé, elles travaillent essentiellement au sein des PME¹¹.

Le fait que 60% de femmes actives en France soient concentrées dans six secteurs -services domestiques, santé, social, éducation, vente, hôtellerie/restauration- en 2000 tandis que leurs collègues masculins prédominent dans le BTP, l'industrie manufacturière, les transports, l'agriculture et la finance indique l'ampleur de ce phénomène de ségrégation horizontale. Les chiffres observés à l'échelle de l'Union Européenne confirment que la France ne fait pas exception à cette règle :

⁷ M. Maruani in ibidem.

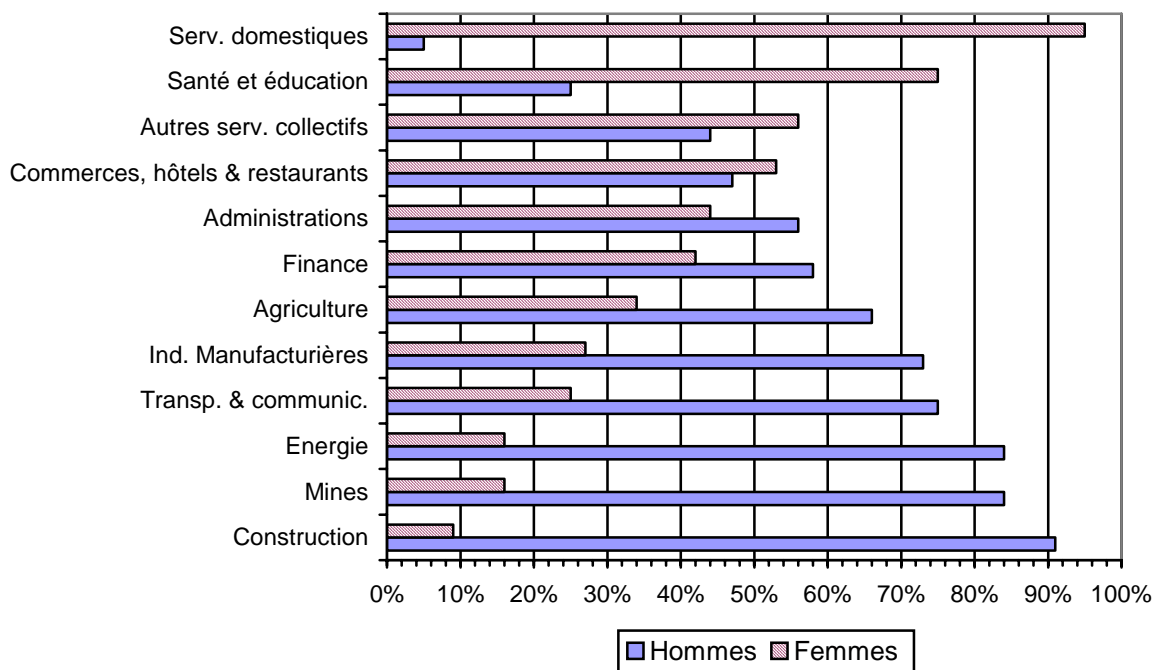
⁸ Environ trois quarts des femmes sont situées dans la catégorie des bas salaires en Europe.

⁹ M.-J. Zimmermann et A. Mustière in Colloque de l'Assemblée Nationale *L'égalité professionnelle : un combat permanent*, 1-2004.

¹⁰ C. Safer in Colloque de l'Assemblée Nationale op. cit.

¹¹ Cahier de la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Travail, La Qualité du travail et de l'emploi des femmes, Décembre 2002.

Emplois par sexe et par secteur en Europe (1)



(1) en % des hommes et des femmes employés dans chaque secteur
Source : 3^{ème} enquête sur les conditions de travail en Europe (chiffres 2000)

Autre illustration : dans le secteur de l'automobile, les femmes ne constituent en 2002 que 12 à 18% des effectifs mondiaux de Peugeot et de Michelin, à la notable exception de équipementiers de premier rang Faurécia (23%) et surtout Valéo (39%).

Un accès limité aux postes de responsabilité

Bien que la hiérarchie professionnelle soit moins souvent dominée par les hommes qu'il y a une vingtaine d'années, il n'en reste pas moins qu'au début de la décennie 2000 63% des actifs avaient des hommes pour responsables hiérarchiques immédiats contre seulement 21% qui étaient sous l'autorité de femmes. Les hommes comptent pour plus de 70% des effectifs du top management des sociétés et de l'administration¹².

Des marges de progression importantes se constatent à commencer par les entreprises industrielles. Ainsi, pour le secteur de l'automobile en France, si près de 20% de femmes possèdent la qualification d'ingénieur ou de cadre chez Renault et un peu plus de 16% chez Peugeot, 12% sont de sexe féminin chez Michelin, dont un très petit nombre (3,5%) à des postes d'encadrement supérieur.

* * *

De tels écarts entre les deux sexes s'expliquent par :

- l'appréhension des hommes sur la supposée moindre disponibilité des femmes en raison de la maternité ;

¹² Fondation Européenne pour les Conditions de Travail (2002) op. cit.

- les préjugés du monde du travail, et plus généralement, de la société selon lesquels il existe des métiers « réservés » aux femmes ;
- ces préjugés sont intériorisés par les filles qui ont tendance à se sous-estimer par rapport aux garçons dans les disciplines connotées comme masculines (mathématiques, physique, informatique...)
- de ce fait, les filles s'orientent majoritairement vers les filières dans lesquelles elles sont déjà sur-représentées.

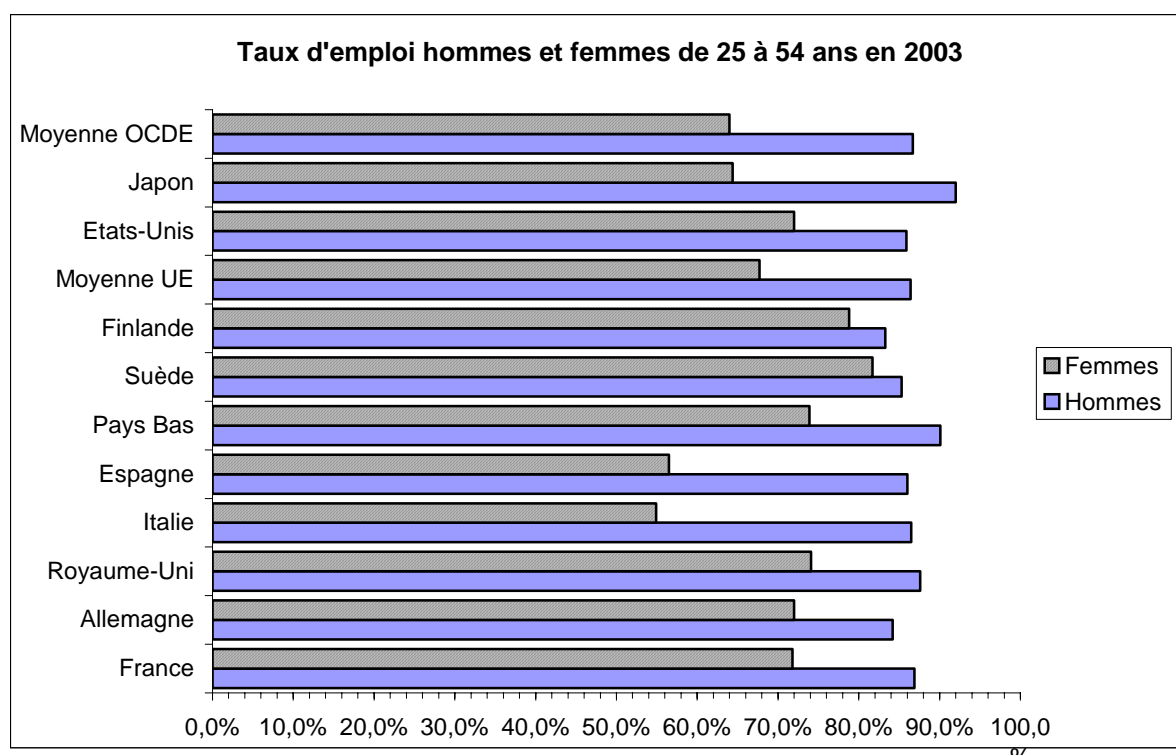
Tout ceci ne fait finalement que correspondre au fameux « plafond de verre » qui désigne « *les barrières invisibles artificielles, créées par les préjugés comportementaux et organisationnels, et qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités*¹³ ».

¹³ Wall Street Journal, The Glass Ceiling, March 1986 cité par Sophie Landrieux-Kartochian (2003).

Taux d'emploi hommes-femmes par classe d'âge en 2003

	25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		25-54 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
France	85,2%	69,5%	89,3%	74,4%	86,1%	71,4%	86,9%	71,8%
Allemagne	79,6%	68,4%	87,5%	74,0%	84,4%	72,8%	84,2%	72,0%
Royaume-Uni	87,8%	71,4%	89,2%	75,1%	85,5%	75,7%	87,6%	74,1%
Italie	80,0%	55,7%	92,0%	57,9%	88,0%	50,4%	86,5%	54,9%
Espagne	83,6%	62,8%	89,0%	57,6%	85,6%	46,8%	86,0%	56,5%
Pays Bas	90,2%	78,9%	91,2%	74,1%	88,6%	68,6%	90,1%	73,9%
Suède	83,0%	77,1%	86,9%	83,4%	85,9%	84,4%	85,3%	81,7%
Finlande	83,7%	71,8%	86,1%	81,5%	80,4%	81,9%	83,3%	78,8%
Moyenne UE	83,7%	67,1%	89,3%	69,9%	85,8%	65,9%	86,4%	67,7%
Etats-Unis	86,2%	69,7%	87,5%	72,3%	83,8%	73,9%	85,9%	72,0%
Japon	89,9%	62,0%	93,6%	63,3%	92,7%	67,8%	92,0%	64,4%
Moyenne OCDE	85,6%	61,3%	89,2%	65,7%	84,9%	65,1%	86,7%	64,0%

Source : OCDE, Statistiques du marché du travail 2003, Juillet 2004



Source : OCDE, Statistiques du marché du travail 2003, Juillet 2004.

Le non emploi persistant d'au moins 30% de femmes au niveau de l'UE a conduit les autorités européennes à promulguer un objectif volontariste de rattrapage des taux d'emploi entre les hommes et les femmes. Celui de ces dernières doit atteindre 60% ?? (à vérifier) en 2010 dans l'UE à quinze ?? avec un objectif intermédiaire de 57 % ?? (à vérifier) en 2005. NB : le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans dans l'UE 15 atteint