

ANALYSE

Réduire la segmentation du marché du travail selon le genre
et accroître les taux d'emploi féminin :
à court terme, est-ce compatible ?

Depuis 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 sexes. En effet, selon le quatrième rapport de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'écart moyen de rémunération entre les sexes, dans l'UE-27, atteint 15 % en 2005 contre 16 % en 2000¹. Cette évolution s'expliquerait notamment par celle des disparités professionnelles et sectorielles selon le genre, à l'origine en partie d'inégalités salariales et de rigidités sur le marché du travail (encadré n° 1). Dans ce rapport, la Commission européenne² souligne ainsi la relative inertie dans le temps des niveaux de ségrégation sectorielle et professionnelle³. Au total, **il apparaît que la hausse de l'emploi des femmes au cours de la période récente ne s'accompagne pas, dans un contexte global d'amélioration de leur capital éducatif, d'une plus grande « égalité » en matière de rémunérations et de professions occupées.**

Par ailleurs, **les pays nordiques sont les plus « ségrégués » de l'UE-15 alors qu'ils présentent les taux d'emploi féminin les plus élevés. À l'inverse, dans les pays méditerranéens, les marchés du travail sont les moins segmentés et les taux d'emploi féminin les plus bas.** Ainsi, d'éventuels conflits d'objectifs semblent apparaître entre l'augmentation de l'emploi des femmes d'une part, et la réduction de la segmentation du marché du travail et des écarts salariaux selon le genre d'autre part.

Après avoir discuté des raisons possibles d'une telle segmentation, la présente note s'interroge sur la portée de sa réduction comme objectif de politique économique. Recommandée notamment dans le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes⁴, adopté lors du Conseil européen des 23 et 24 mars 2006, la déségrégation du marché du travail est-elle, à court terme, compatible avec les objectifs d'emploi de la Stratégie de Lisbonne ?

Concentration et segmentation des emplois selon le genre : une grande variété de situations en Europe

Dans l'UE-15 et dans l'UE-25, l'emploi féminin est plus concentré que l'emploi masculin et se répartit dans des secteurs et métiers globalement distincts de ceux des hommes

En 2005, selon l'enquête d'Eurostat sur les forces de travail, 84 % de l'emploi des femmes se concentre dans les activités de services contre 58 % chez les hommes⁵ dans l'UE-15 (tableau n° 1). **Le secteur public est, par ailleurs, le premier employeur des femmes et regroupe 46 % d'entre elles contre 20 % de l'emploi masculin.** À l'opposé, les activités industrielles sont globalement masculines, 37 % des hommes y étant employés contre seulement 13 % des femmes.

¹ Écart des salaires horaires moyens bruts des hommes et des femmes, exprimé en pourcentage du salaire masculin. Le champ privilégié de l'étude est l'UE-15 et, en l'absence de données, il concerne l'UE-25 ou l'UE-27.

² Cf. http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/europe_international/docs/rapport_2007.pdf.

³ Mesurés dans la Stratégie de Lisbonne par un indicateur d'analyse, associé à la ligne directrice n° 18. Cet indicateur calcule le pourcentage de la population en emploi qu'il faudrait réallouer, afin d'observer les mêmes distributions par profession ou par secteur entre les sexes. Cf. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/list_indicators_2007_en.pdf.

⁴ Cf. http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/europe_international/docs/pacte_europeen.pdf; http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/europe_international/docs/directive.pdf.

⁵ La répartition des personnes en emploi par activité économique est fondée sur la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne NACE rév.1.1. Sections A et B pour l'agriculture, C à F pour l'industrie, G à K pour les services marchands et L à Q pour les services non marchands.

Cette forte concentration de l'emploi féminin dans les activités de services s'accompagne, par ailleurs, d'une grande spécialisation des genres à un niveau désagrégé des professions et secteurs d'activité.

Tableau n° 1 : Répartition de l'emploi total par secteur d'activité et par sexe en 2005

Année 2005	Agriculture			Industrie			Services marchands			Services non marchands		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
UE-15	3,7	4,5	2,8	26,7	37,3	13,1	38,4	38,2	38,6	31,2	19,9	45,6
UE-25	4,9	5,7	3,9	27,5	38	14,2	37,4	37,1	37,7	30,2	19,6	44,2

Source : Eurostat, « Enquête sur les forces de travail (EFT) de l'Union européenne », données provisoires

Ainsi, en 2005, dans l'UE-25, les six secteurs d'activité les plus riches en main-d'œuvre, parmi les 62 référencés dans la nomenclature européenne NACE, regroupent 60 % de l'emploi féminin contre 42 % de l'emploi masculin⁶. Les femmes travaillent principalement dans le secteur de la santé et de l'action sociale (17,2 %), du commerce de détail (12,5 %), dans l'éducation (11,4 %), l'administration publique (7,3 %) et, enfin, dans le secteur des services aux entreprises (7,3 %). Les femmes sont, en outre, sur ou sous-représentées dans certains secteurs d'activité, trois quarts de l'emploi de la santé-action sociale et de l'éducation étant féminins contre 10 % dans la construction.

Occupées dans un nombre restreint de secteurs d'activité, les femmes ont par ailleurs des professions moins diverses que les hommes. Sur les 130 catégories professionnelles recensées dans la nomenclature internationale CITP-88⁷, les six premières regroupent respectivement 35 % et 25 % de l'emploi féminin et masculin dans l'UE-25. En 2005, les trois premières professions regroupent près du quart des femmes : elles concernent les vendeuses (8 % d'entre elles), les aides de ménages (7,6 %) et les membres du personnel soignant (6,6 %). Chez les hommes, la proportion n'est que d'un peu plus de 15 % : il s'agit de conducteurs de véhicules (5,2 % d'entre eux), d'ouvriers du bâtiment (4,7 %) et, enfin, de dirigeants et de gérants de petites entreprises (4,4 %).

Encadré n° 1 : Définitions et enjeux de la segmentation professionnelle et sectorielle selon le sexe

La segmentation professionnelle et sectorielle selon le genre se distingue selon qu'elle est horizontale (disparités de professions et de secteurs d'activité) ou verticale (différences de rang hiérarchique). Plusieurs indicateurs sont utilisés pour les apprécier, chacun apportant un éclairage particulier : la répartition selon le sexe de l'emploi au sein d'une profession ou d'un secteur d'activité mesure le degré de représentation des hommes et des femmes ; pour un sexe donné, la répartition de l'emploi selon les secteurs ou les métiers permet quant à elle d'observer la concentration de l'emploi ; enfin, la « distance » professionnelle et sectorielle se mesure par les indicateurs de « ségrégation ». La Commission européenne⁸ utilise à cet égard l'indice de *Karmel-MacLachlan* (*IP*), mesurant la somme des réaffectations professionnelles ou sectorielles qu'il faudrait effectuer afin que les distributions des professions ou des secteurs soient identiques pour les deux sexes. Il s'écrit de la manière suivante :

$$IP = 1 / N \sum_{i=1}^n \left| (1 - M / N) * M_i - M / N * F_i \right| = F / N \sum_{i=1}^n \left| N_i / N - F_i / F \right|$$

avec N = l'emploi total et N_i = l'emploi dans la profession ou le secteur i ;

M = l'emploi masculin et M_i = l'emploi masculin dans la profession ou le secteur i ;

F = l'emploi féminin et F_i = l'emploi féminin dans la profession ou le secteur i .

Cet indicateur dépend positivement de la part des femmes dans l'emploi total (F/N). Son évolution peut traduire celle des différences de professions ou de secteurs entre les hommes et les femmes, celle de la part des femmes dans l'emploi total et, en partie, celle des structures professionnelles et sectorielles de l'économie. Au total, son interprétation, en matière de comparaisons internationales et temporelles notamment, doit prendre en compte les facteurs « exogènes » aux disparités de professions et de secteurs entre les hommes et les femmes, influençant son niveau et son évolution.

La réduction de la segmentation professionnelle et sectorielle selon le genre est un objectif économique et de justice sociale, inscrit notamment dans le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes adopté lors du Conseil européen du 23 et 24 mars 2006. En effet, la segmentation expliquerait en partie les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, quant à eux justifiés en théorie par les différences de capital humain entre les sexes (formation, expérience), par la discrimination et enfin par les inégalités salariales au sein de l'ensemble de la population en emploi⁹. D'origine éducative et/ou professionnelle, la segmentation du marché du travail aurait des effets différenciés sur les écarts salariaux, selon qu'elle est horizontale ou bien verticale¹⁰. La réduire, *via notamment des politiques éducatives et de lutte contre les discriminations, serait un moyen de promouvoir l'égalité salariale hommes-femmes.* Elle constituerait par ailleurs un facteur de rigidité du marché du travail, en limitant les possibilités d'appariement entre les offres et les demandes d'emploi¹¹.

⁶ Franco A. (2007), « La concentration des hommes et des femmes dans les différents secteurs d'activité », Eurostat, *Statistiques en bref*, n° 53.

⁷ La « CITP-88 » est une des principales classifications internationales dont le BIT est responsable. Elle fait partie de la famille internationale des classifications économiques et sociales. Sa structure se fonde sur la nature du travail effectué, les critères de base étant le niveau et la spécialisation des compétences requises (source : BIT).

⁸ Rubbery J. et alii, (2002), *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*, European Work and Employment Research Center, Manchester School of Management, avril.

⁹ Cf. Meurs D. et Ponthieux S. (2006), « L'écart de salaire entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et Statistique*, n° 398-399 ; Petrongolo B. et Olivetti C. (2005), « Unequal Pay or Unequal Employment ? A Cross-Country Analysis of Gender Gap », *WP n° 13*, Boston University ; Blau F. et Kahn L. (2000), « Gender Differences in Pay », *Journal of Economic Perspectives*, n° 4.

¹⁰ Cf. Bettio F. (2002), « The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe », *Analyse de Politiques*, n° 1 ; OCDE (2002), « Perspectives de l'emploi ».

¹¹ Anker R. (1997), « Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence », BIT, *Revue internationale du travail*, vol. 136, n° 3.

Les pays nordiques présentent les niveaux de segmentation professionnelle et sectorielle les plus élevés de l'UE-15

Selon les indicateurs de ségrégation sectorielle et professionnelle de la Commission européenne (encadré n° 1), ces disparités d'emploi sont plus ou moins importantes selon les pays. Ainsi, dans l'UE-15, l'indice de ségrégation professionnelle est estimé en 2005 à 25,4 %, suggérant qu'un quart des personnes en emploi devrait changer de profession pour que l'on observe les mêmes distributions entre hommes et femmes (tableau n° 2). La Finlande présente le niveau de ségrégation professionnelle le plus élevé (28,9 %) et la Grèce le plus faible (22,5 %). Globalement, la segmentation du marché du travail selon le genre serait la plus forte dans les pays nordiques (Finlande, Suède, Danemark) et la plus réduite dans les pays méditerranéens (Grèce, Italie, Portugal), à l'exception de l'Espagne, et la France se situe dans une situation intermédiaire¹². Ces disparités entre pays sont par ailleurs stables sur la période récente, la même hiérarchie étant observée en 2000 et en 2005. En outre, la segmentation du marché du travail évolue peu au cours de la période¹³, en comparaison notamment avec l'augmentation des taux d'emploi féminin : de 25 % en 2000, l'indice de ségrégation professionnelle dans l'UE-15 atteint 25,4 % en 2005, tandis que le taux d'emploi féminin progresse de 53,9 % à 57,4 %.

Tableau n° 2 : Niveaux de ségrégation sectorielle et professionnelle et écarts salariaux entre les sexes

En %	Indice de ségrégation sectorielle ⁽¹⁾		Indice de ségrégation professionnelle ⁽¹⁾		Ecart salarial Hommes / Femmes ⁽²⁾	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Grèce	15	15,9	21	22,5	15	9
Italie	15,2	17,9	21,6	23,9	6	9
Portugal	21,5	20,5	26,4	25,9	8	9
Royaume-Uni	18,8	18,5	26,8	25,9	21	20
Autriche	20,1	18,3	27,3	26	20	18
Pays-Bas	18,1	17,5	24,8	26,2	21	18
Belgique	17,8	18,1	26,7	26,2	13	7
France	17,4	17,6	27	26,3	13	12
Luxembourg	17,8	17,4	25,7	26,4	15	14
Allemagne	18,3	18,2	26,9	26,5	21	22
Espagne	18,9	20,4	24,6	26,6	15	13
Irlande	20,4	22,4	26,9	26,8	19	9
Danemark	19,8	18,7	27,9	26,9	15	18
Suède	21,8	21,6	29	27,4	18	16
Finlande	22,5	22,2	30	28,9	17	20
UE-27	16,9	17,8	24,4	24,9	16	15
UE-15	17,7	18,1	25	25,4	-	-

(1) Dans l'UE-15, en 2005, 25,4 % de l'emploi total devraient être réaffectés afin que les distributions des professions soient identiques entre les deux sexes

(2) Mesuré par la différence des salaires moyens horaires bruts des hommes et des femmes, exprimée en pourcentage des premiers
Source : Eurostat, « Enquête sur les forces de travail (EFT) de l'Union européenne », données provisoires

Segmentation professionnelle et emploi des femmes vont de pair**Le développement des activités de services, dans le secteur non marchand notamment, favorise l'emploi des femmes**

De nombreux travaux ont mis en évidence que la ségrégation est liée de manière positive à l'emploi des femmes¹⁴. Deux explications sont généralement avancées : la part de l'emploi des services (notamment publics) dans l'emploi total et la fréquence de l'emploi à temps partiel.

L'augmentation des taux d'activité féminine aurait été favorisée en partie par le développement des activités et métiers de services, déjà fortement féminisés et favorables à l'emploi des femmes, qui y ont maintenu ou renforcé leur présence¹⁵. De 2000 à 2005, l'emploi féminin a crû dans l'UE-15 de 20 % contre 6 % pour les hommes. Parallèlement, la part de l'emploi des services dans l'emploi total a augmenté de 67,5 % à 72,5 %, celle des activités industrielles diminuant, quant à elle, de 27,4 % à 23,8 %.

Le développement des services non marchands aurait en particulier favorisé l'activité féminine. En subventionnant une partie des tâches domestiques, les États nordiques notamment ont encouragé l'offre de travail des femmes dans les services publics¹⁶. De fait, les pays où les services non marchands sont développés présentent globalement des taux d'emploi féminin plus élevés. Ainsi, en Suède, deux femmes sur trois environ sont employées dans le secteur public (contre 45 % dans l'UE-15), qui concentre 38,5 % de l'emploi total contre 31,2 % en moyenne au sein de l'UE-15. À l'inverse, en Grèce, où le secteur public ne regroupe qu'environ un quart de l'emploi total, seule une femme sur trois y est employée.

¹² Cf. Marc C. et Zajdela H. (2006), « Articulier travail et famille : en France et en Suède », *Connaissance de l'emploi*, n° 28; Meron M. et alii (2006) « Les femmes et les métiers : 20 ans d'évolutions contrastées »; Coupié T. et Epiphane D. (2006), « Mixité des professions et démocratisation scolaire », *Données sociales*.

¹³ Les analyses sur très longue période sont peu nombreuses et montrent globalement une tendance à la baisse de la segmentation professionnelle selon le genre, parmi les personnes en emploi qualifié en particulier.

¹⁴ Pour une synthèse, voir Bettio F. (2002), *op. cit.*; Dolado et alii (2004), « Where do Women Work? Analysing Patterns in Occupational Segregation by Gender », *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 71-72; OCDE (2002), *op. cit.*; Emerek et alii (2001), *Indicators on Gender Segregation*, Report for the European Commission's Expert Group on Gender and Employment, European Commission.

¹⁵ Majnoni D'Intignano B. et alii (1999), « Égalité entre Femmes et Hommes », *Rapport du CAE*, n° 15, Paris, La Documentation française.

¹⁶ Esping-Andersen G. (2005), « A jobless and childless Europe », in Boeri T., Del Boca D. et Pissarides C. (ed.), *Women at Work. An Economic Perspective*, Oxford University Press.

Le recours des femmes à l'emploi à temps partiel, plus polarisé que l'emploi à temps plein, contribue à la relative inertie de la segmentation par genre

La fréquence de l'emploi à temps partiel apparaît également, dans certaines conditions, comme un facteur discriminant des professions et secteurs occupés par les femmes. Boeri *et alii* (2005) montrent qu'**au cours des vingt dernières années l'augmentation de l'emploi à temps partiel aurait, dans certains pays, contribué de manière importante à celle de l'emploi total féminin**¹⁷. Parmi les femmes âgées de 25 à 49 ans, la contribution de l'emploi à temps partiel à la croissance de l'emploi serait sensiblement supérieure à celle de l'emploi à temps plein, en France, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Belgique. Au total, dans l'UE-15, une femme sur trois environ travaille à temps partiel contre moins d'un homme sur dix. Très peu développé dans les pays méditerranéens, l'emploi à temps partiel concerne 9 % des femmes en Grèce contre 40 % en Suède et 75 % aux Pays-Bas. Le recours des femmes au temps partiel, lorsqu'il est possible¹⁸ et « choisi », est en effet un élément d'une stratégie visant à concilier vie familiale et vie professionnelle et dont l'ampleur dépend en partie de l'accès aux modes de garde des jeunes enfants et du nombre d'enfants à charge¹⁹.

Or l'emploi à temps partiel est sensiblement plus polarisé que celui à temps plein. Dans l'UE-15, 65 % environ de l'emploi à temps partiel se concentrent dans les six secteurs d'activité les plus riches en main-d'œuvre parmi les 62 référencés, contre 45 % pour l'emploi à temps plein²⁰. Il concerne notamment le secteur public (santé-action sociale, éducation et administration publique). Par ailleurs, **à partir d'un panel de sept pays représentatifs des modèles de protection sociale, il apparaît que le temps partiel augmente sensiblement la polarisation de l'emploi féminin dans tous les pays, sauf aux Pays-Bas**. En outre, quel que soit le genre, la concentration de l'emploi à temps partiel est plus élevée que celle à temps plein.

Au total, la segmentation professionnelle semble résulter, en partie, des arbitrages en matière d'emploi effectués au sein du ménage et des « choix » des 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 partiel²¹. À cet égard, le recours des femmes au temps partiel paraît d'autant plus élevé (Pays-Bas, Royaume-Uni, Allemagne) que les principaux instruments favorisant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle sont peu adaptés²². 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.

Le principe d'égalité professionnelle est un objectif partagé de justice sociale. Il suppose, notamment, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. À cet égard, réduire la segmentation professionnelle selon le genre est un moyen d'y parvenir lorsque les emplois occupés par les femmes, à capital humain et préférences donnés, sont moins rémunérés que ceux des hommes. En outre, l'égalité professionnelle implique un égal accès aux emplois et, partant, l'élimination des facteurs de segmentation du marché du travail. **C'est en même temps un facteur d'efficacité du marché du travail**. En effet, la spécialisation des genres pourrait accentuer les tensions dans certains secteurs d'activité et augmenter le niveau de chômage quand les emplois et secteurs en croissance font l'objet d'une ségrégation.

Cet objectif doit néanmoins être concilié avec celui d'augmenter le taux d'emploi féminin, tant il est vrai que **le premier facteur d'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail**, compte tenu de la répartition inégale des tâches domestiques, **concerne l'accès à l'emploi**. L'observation des autres pays européens montre qu'un taux élevé d'emploi féminin va souvent de pair avec une segmentation des emplois et, partant, une inégalité salariale.

Pour résoudre ce conflit d'objectifs, il est bien sûr nécessaire de développer les instruments de conciliation de la vie professionnelle et familiale (congés familiaux, modes de garde, fiscalité) et les politiques éducatives visant à élargir le choix des filières. Mais réduire la segmentation professionnelle selon le genre, tout en augmentant l'emploi des femmes, supposerait aussi de rendre **neutre l'emploi à temps partiel par rapport à l'emploi à temps plein**, en termes notamment de professions occupées, de rémunération horaire et de perspectives de carrière, en facilitant par exemple la transition vers l'emploi à temps plein²³. Réduire la segmentation implique aussi **d'accroître la mixité dans les métiers peu qualifiés**, où elle est aujourd'hui la plus forte. Les besoins importants de main-d'œuvre dans les services à la personne²⁴, aujourd'hui très féminins, sont à court terme une opportunité pour y parvenir et accroître, dans le même temps, le taux d'emploi global.

> Christel Gilles, Département Travail, Emploi, Formation

¹⁷ Contributions à la croissance de l'emploi féminin sur la période allant de 1983 à 2000, en Belgique, Allemagne, Danemark, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni.

¹⁸ Cf. Chung *et alii* (2007), « Working Time Flexibility in European Companies », *EFILWC*.

¹⁹ Cf. Jaumotte F. (2003), « Femmes sur le marché du travail : évidence empirique sur le rôle des politiques économiques et autres déterminants dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE*, n° 37. et Boeri T. *et alii* (2005), *op. cit.*

²⁰ Source : « Enquête sur les forces de travail », exploitation Centre d'analyse stratégique.

²¹ Lewis J. (2006), « Quels moyens pour promouvoir quelle égalité des sexes ? Les inégalités hommes-femmes dans la division du travail rémunéré et non rémunéré », *Revue française des affaires sociales*, n° 4

²² Cf. Jaumotte F. in Boeri *et alii*, (2005), *op. cit.*, et Hakim C. (2007), « Dancing with the Devil ? Essentialism and other feminist heresies », *The British Journal of Sociology*, n° 58.

²³ Cf. notamment Blank R. (1990), « Are Part Time Jobs Bad Jobs ? », in Burtless G. (ed.) *A Future of Lousy Jobs, The changing Structure of US Wages*, Brookings Institute ; Manning A. et Petrongolo B. (2006), « The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain », *IZA Discussion Paper*, n° 2419.

²⁴ Chardon O. et Estrade M.-A. (2007), *Les métiers en 2015*, Centre d'analyse stratégique - DARES, coll. « Rapports et Documents » n° 6, Paris, La Documentation française.

BRÈVES

Union européenne

> INVESTIR AUPRÈS DES JEUNES DANS L'ÉDUCATION ET LA SANTÉ GRÂCE À DES POLITIQUES GLOBALES : UNE PRIORITÉ POUR L'UNION EUROPÉENNE

Dans une communication du 4 septembre 2007, la Commission européenne a réaffirmé la nécessité de mieux intégrer les jeunes dans nos sociétés en investissant davantage dans leur éducation et leur santé aux niveaux européen et national. La situation actuelle est en effet paradoxale, marquée simultanément par un déficit de main-d'œuvre et un taux de chômage des jeunes très élevé (deux fois supérieur à la moyenne en Europe). La Commission propose donc de développer des stratégies globales en faveur de la jeunesse qui articuleraient plusieurs secteurs de l'action publique (éducation, emploi, santé, culture, jeunesse, sport, etc.). Un jeune sur trois étant actuellement sans emploi un an après la fin de sa formation, l'un des principaux objectifs est de **faciliter la transition entre l'école et la vie professionnelle**. Il s'agit, notamment, de prévenir le décrochage scolaire, d'améliorer les chances des nouveaux arrivants sur le marché du travail, de renforcer les liens entre l'éducation et le monde du travail. Plusieurs mesures concrètes sont ainsi proposées : par exemple, élaboration d'une charte européenne de la qualité des stages, validation des acquis de l'expérience dans le secteur du bénévolat. Un rapport communautaire sur la jeunesse permettrait, enfin, tous les trois ans, de suivre de manière précise les évolutions observables.

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/sep/com498_fr.pdf

> V. G.

> AUGMENTATION DES PHÉNOMÈNES RACISTES DANS AU MOINS HUIT PAYS DE L'UNION EUROPÉENNE

Opérationnelle depuis le 1^{er} mars 2007, l'Agence européenne des droits fondamentaux a pour mission d'apporter assistance et expertise sur les droits fondamentaux aux institutions communautaires et aux États membres dans la mise en œuvre du droit communautaire. Reprenant les travaux de l'**Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes** auquel elle succède, l'Agence dresse dans son premier rapport, publié le 29 août 2007, un état des lieux de l'évolution de ces phénomènes dans l'UE en 2006. Sur les onze pays membres qui disposent, à ce sujet, d'un système de comptabilité, huit pays dont la France, l'Allemagne et la Grande-Bretagne ont enregistré une augmentation des crimes et violences racistes. Seules l'Autriche, la Suède et la République tchèque ont connu une inflexion. Bien que certains pays restent à la traîne, l'Agence note, par ailleurs, **un progrès dans la transposition de la directive relative à l'égalité raciale (2000/43/CE)**, notamment *via* l'instauration d'organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement. Le rapport signale, en outre, les évolutions des discriminations dans les secteurs de l'emploi, du logement ou encore de l'éducation, et identifie les mesures et bonnes pratiques à diffuser. Il recommande, enfin, de **sensibiliser davantage les victimes potentielles** qui semblent très souvent ne pas connaître la protection légale à laquelle elles ont droit.

http://fra.europa.eu/fra/material/pub/racism/report_racism_0807_en.pdf

> L. D.

> LE PARLEMENT EUROPÉEN DESSINE DE NOUVELLES PERSPECTIVES POUR L'INITIATIVE « MIEUX LÉGIFÉRER »

Le 2 septembre dernier, le Parlement européen s'est prononcé, sur la base de quatre rapports, sur les premiers résultats de l'initiative « Mieux légiférer », qui vise à la fois à améliorer et à simplifier la réglementation communautaire et à réduire les charges administratives qu'elle fait peser sur les entreprises et les individus. Il en a aussi profité pour esquisser les pistes d'évolution souhaitable : meilleur contrôle des études d'impact ; développement de la codification et de la refonte des textes existants ; prise en compte des coûts autres qu'administratifs créés par la réglementation. **C'est cependant la position qu'il a adoptée sur le problème de la « soft law »** (ensemble des textes produits par les institutions communautaires qui n'ont pas de valeur juridique

contraignante) **qui retient l'attention**. En effet, la « *soft law* » (Livre Blanc, Livre Vert, recommandations, conclusions du Conseil) a, en raison du rôle que la Cour de justice lui fait jouer dans l'interprétation des dispositions contraignantes, un véritable impact juridique. Or **le Parlement souligne que de tels instruments, mis en place avant tout par la Commission, échappent à son examen, ce qui pose la question de l'absence de contrôle démocratique auquel ils devraient être soumis.**

http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page/008-9997-246-09-36-901-20070823IPR09760-03-09-2007-2007-false/default_fr.htm

> S. M.

> LOBBYING EUROPÉEN : VERS LE BRAS DE FER ?

C'est à la fin août que les cabinets d'affaires publiques présents à Bruxelles ont décidé de refuser de participer au projet d'enregistrement volontaire défendu par Sim Kallas, le Commissaire européen en charge de la lutte anti-fraude, au nom d'un lobbying au niveau communautaire plus transparent. Le Commissaire a affirmé, le 30 août, que **le nœud du conflit (soit l'indication de l'état financier des cabinets concernés) était « non négociable »**. Il a cependant cherché, dans le même temps, à apaiser l'autre crainte récurrente de lobbyistes faisant valoir un traitement inéquitable à leur égard par rapport à celui réservé aux avocats, protégés par le principe de confidentialité de leurs affaires. Le cabinet du Commissaire leur a fait savoir qu'ils ne devraient avoir à indiquer que la partie de leurs activités ne relevant pas « purement » de la représentation légale. Dans ce dossier complexe, au périmètre de plus en plus flou, la prochaine étape d'octobre 2007, présentée comme technique (publication d'une étude avec audition devant le Parlement européen), devient porteuse d'enjeux plus politiques, mettant en lumière la capacité respective des acteurs à orienter ou non les négociations communes selon leurs propres vues. Le Commissaire européen maintient cependant au printemps 2008 la mise en fonctionnement d'un tel registre d'inscription.

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/07/491&format=HTML&aged=0&language=EN&quiLanguage=en>

> M.-C. M.

> LE MANQUE D'EAU AU CŒUR DU CONSEIL INFORMEL DE L'ENVIRONNEMENT

Après la sécheresse et les feux de forêt qui ont affecté le sud de l'Europe cet été, le Conseil des ministres de l'Environnement du 1^{er} septembre s'est penché sur les conséquences du changement climatique sur la rareté de l'eau. Selon la Commission, **en trente ans (1976-2006), les populations touchées par la sécheresse ont augmenté de 20 % dans l'Union**, occasionnant un coût de 100 milliards d'euros. 11 % des Européens ont ainsi, durant cette période, connu un problème de rareté de la ressource eau. Adapter les politiques agricoles, chasser le gaspillage de l'eau mais aussi organiser une meilleure solidarité européenne dans la gestion des crises comme dans la régulation des bassins versants, telles sont les conclusions du Conseil de l'environnement. Alors que la rareté de l'eau et son lien avec le changement climatique avaient été quelque peu éclipsés, dans l'actualité de l'Union, par la priorité accordée aux questions énergétiques, ils reviennent sur le devant de la scène à la faveur des crises de l'été. Si la lutte contre le changement climatique constitue une priorité (politique dite « atténuation »), l'Union souligne ainsi la nécessité de mettre également en œuvre des politiques d'adaptation à un relèvement des températures désormais inéluctable et déjà amorcé.

http://www.ue2007.pt/UE/vFR/Noticias_Documentos/20070901CONCAMB.htm

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2007/com2007_0414fr01.pdf

> C. J.

International

> QUELS CRITÈRES POUR UNE BONNE TECHNOLOGIE DE PRODUCTION D'AGRO-CARBURANTS DE DEUXIÈME GÉNÉRATION ?

Des chercheurs de l'Université du Minnesota ont présenté, dans la *Technology Review* du MIT, un procédé catalytique thermo-chimique expérimental permettant de transformer la biomasse solide en un mélange gazeux pouvant être brûlé pour produire de l'énergie ou converti en agro-carburant. La projection de particules millimétriques solides (de la sciure, par exemple) sur un catalyseur chauffé permet, ici, une transformation solide-gaz très rapide, dans une unité de petite taille. Actuellement, il est difficile de savoir qui des procédés catalytiques ou enzymatiques explorés présente le plus d'intérêt ; d'où une compétition acharnée. Les procédés catalytiques peuvent, en théorie, utiliser une biomasse plus diverse mais sont chers. Pour ce nouveau procédé, la durée de vie du catalyseur sera déterminante. Les chercheurs mettent en avant la petite taille de l'installation : elle permettrait de distribuer les équipements sur le territoire et donc de limiter les transports de biomasse, consommateurs de

carburant. C'est un argument souvent avancé pour les petites presses à huile végétale. En revanche, rien n'est dit sur la taille de l'installation de conversion en carburant du gaz produit. En général, c'est le procédé Fischer Tropsch qui est utilisé, lequel nécessite des installations de grande taille. **Cet exemple illustre la complexité et la multiplicité des critères d'évaluation d'une filière technologique à visée environnementale** et la mobilisation de la communauté scientifique sur la production d'agro-carburants de deuxième génération.

<http://www.technologyreview.com/Energy/19199/>

> *P. R. et J.-L. P.*

Rédacteurs des brèves : Laetitia Delannoy (DQS), Virginie Gimbert (DQS), Cécile Jolly (DRTDD), Sébastien Miller (DIS), Marie-Cécile Milliat (DIS), Jean-Luc Pujol (DRTDD), Philippe Rossinot (DRTDD)

Brèves

Les sujets d'analyse de la note de veille récemment publiés

N° 57 – 7 mai 2007 – La réforme des universités au Japon : au bout d'une logique d'autonomie des universités nationales

N° 58 – 14 mai 2007 – Les ordonnances de lutte contre les comportements anti-sociaux en Grande-Bretagne : un outil efficace ?

N° 59 – 21 mai 2007 – Budget communautaire et « juste retour » : de quoi parle-t-on ?

N° 60 – 28 mai 2007 – Quelle appréciation porter sur le redressement de la rentabilité financière des entreprises françaises cotées en Bourse ?

N° 61 – 4 juin 2007 – Quelle nouvelle donne pour les politiques agricoles ?

N° 62 – 11 juin 2007 – À quoi sert la formation professionnelle continue ?

N° 63 – 18 juin 2007 – Des pères et des mères « plus responsables », une réponse à la délinquance des mineurs ? Une perspective internationale

N° 64 – 25 juin 2007 – « L'évaluation participative des choix technologiques » : aide à la décision dans le champ des nanotechnologies ?

N° 65 – 2 juillet 2007 – Le statut de l'opposition : une perspective internationale

N° 66 – 9 juillet 2007 – Les ressources de l'Union européenne : changement ou statu quo ?

N° 67 – 16 juillet 2007 – Les avantages liés à l'ancienneté entravent-ils la mobilité des salariés ?

N° 68 – 23 juillet 2007 – La politique de communication de l'Union Européenne : mission impossible ?

N° 69 – 30 juillet 2007 – Pour un traitement européen de la question des sans-abri

N° 70 – 25 août 2007 – Quelle est l'influence du capital-risque en France ?

N° 71 – 3 septembre – Le débat public : un outil possible de préparation des réformes ?

Directeur de la publication :
Philippe Mills, directeur général adjoint
Directeur éditorial :
Bruno Héroult, rapporteur général
Rédacteur en chef de la note de veille :
Jérôme Tournadre-Plancq, chargé de mission au Département Institutions et Société

Pour consulter les archives
de la Note de Veille
en version électronique :
[http://www.strategie.gouv.fr/
rubrique.php3?id_rubrique=12](http://www.strategie.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=12)

Centre d'analyse stratégique
18, rue de Martignac
75700 Paris cedex 07
Téléphone 01 42 75 61 00
Site Internet : www.strategie.gouv.fr

