



Études économiques de l'OCDE AUTRICHE

JUILLET 2015



Études économiques de l'OCDE : Autriche 2015

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2016), *Études économiques de l'OCDE : Autriche 2015*, Éditions OCDE, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-aut-2015-fr

ISBN 978-92-64-23866-4 (imprimé)
ISBN 978-92-64-23867-1 (en ligne)
ISBN 978-92-64-23868-8 (ePub)

Série : Études économiques de l'OCDE
ISSN 0304-3363 (imprimé)
ISSN 1684-3428 (en ligne)

Études économiques de l'OCDE : Autriche
ISSN 1995-3135 (imprimé)
ISSN 1999-0197 (en ligne)

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Crédits photo : © iStockphoto.com/Arpad Benedek.

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : www.oecd.org/editions/corrigenda.

© OCDE 2016

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de la source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à rights@oecd.org. Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), info@copyright.com, ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), contact@cfcopies.com.

Table des matières

Statistiques de base de l’Autriche, 2014	8
Résumé	9
Principales conclusions	10
Principales recommandations	11
Évaluation et recommandations	13
Les perspectives macroéconomiques devraient connaître une embellie après une longue période de faiblesse	16
Vers une croissance économique plus robuste	19
Vers une économie plus résiliente	22
Vers une économie environnementalement plus durable	30
<i>Recommandations pour une économie plus robuste, résiliente, inclusive et durable</i> . . .	32
Diversifier les rôles des hommes et des femmes pour améliorer le bien-être et la croissance	33
<i>Recommandations visant à promouvoir l’égalité femmes-hommes</i>	45
Bibliographie	46
Annexe. Progrès des réformes structurelles	49

Chapitres thématiques

Chapitre 1. Le modèle autrichien de répartition des rôles entre les hommes et les femmes est remis en question	55
Introduction: la spécialisation des rôles selon le sexe limite les possibilités de choix	56
La division des rôles entre les hommes et les femmes en Autriche	56
Les disparités de bien-être entre les sexes suscitent des tensions	63
Notes	92
Bibliographie	92
Chapitre 2. Vers une plus grande égalité entre les sexes	97
Pourquoi promouvoir l’égalité entre les sexes	98
Un cadre politique intégré pour promouvoir l’égalité hommes-femmes en Autriche	109
<i>Recommandations visant à promouvoir l’égalité femmes-hommes</i>	133
Notes	134
Bibliographie	135

Encadrés

1. La réforme fiscale de 2015/16	20
1.1. Partage des ressources au sein du ménage	76
1.2. Subventions du régime de retraite en faveur des femmes	80
1.3. Disparités de patrimoine entre hommes et femmes	82
1.4. Comment concilier travail et vie de famille dans une économie compétitive	84
1.5. Différences entre hommes et femmes en termes de satisfaction professionnelle	90
1.6. Faire mieux prendre conscience des disparités entre les sexes, de leurs causes et de leurs conséquences	92
2.1. Différents concepts de l'égalité hommes-femmes	99
2.2. Modèle de projection de la croissance à long terme de l'OCDE	102
2.3. Déterminants de la faiblesse de la fécondité en Europe	106
2.4. Initiatives en cours de promotion de l'égalité hommes-femmes	110
2.5. Principales caractéristiques du régime autrichien de l'impôt sur le revenu des personnes physiques	112
2.6. Le système actuel de prestations familiales	113
2.7. Estimation de l'efficacité des politiques d'aide aux parents qui travaillent	116
2.8. Prestation dépendance en espèces	127
2.9. Audit professionnel et familial	130
2.10. « L'option temps libre » – un instrument récent pour rééquilibrer vie professionnelle et vie de famille	131

Tableaux

1. Conséquences sur le bien-être d'une plus grande égalité hommes-femmes	15
2. Perspectives économiques à court terme	18
3. Créances des banques autrichiennes sur les pays de la CESEE	27
1.1. Répartition de l'emploi masculin et féminin selon le niveau d'instruction et le type de métier	74
2.1. Conséquences sur le bien-être d'une plus grande égalité hommes-femmes	100
2.2. Coûts budgétaires des améliorations quantitatives et qualitatives des infrastructures de garde d'enfants	107
2.4. Répartition des variantes de l'allocation parentale d'éducation	119
2.3. Les différentes variantes des allocations parentales d'éducation en Autriche	119
2.5. Participation des pères au congé parental	120
2.6. Utilisation possible d'un compte unique d'éducation	121

Graphiques

1. Un haut niveau de bien-être matériel et des faiblesses dans l'équilibre vie professionnelle-vie privée	14
2. La croissance est à l'arrêt depuis 2012 et le chômage augmente	17
3. La réforme fiscale est importante mais le coin fiscal au bas de la fourchette des revenus demeure élevé	19
4. Les résultats à l'exportation sont mis à mal par des coûts unitaires de main-d'œuvre en hausse	21
5. La réglementation des marchés du secteur des services devrait être assouplie	22

6. La dette publique continue d'augmenter car les dépenses sont plus élevées qu'escompté	23
7. L'emploi des travailleurs seniors s'est amélioré, mais l'âge moyen de la cessation d'activité reste peu élevé	24
8. La faible autonomie fiscale des administrations infranationales et la fragmentation nuisent à la discipline budgétaire.	25
9. Faiblesse de la rentabilité et des ratios de fonds propres	27
10. Cohésion sociale	28
11. Taux de chômage par niveau de formation, sexe et origine familiale	29
12. Parts des transports routiers dans les émissions de CO ₂	31
13. La naissance d'un enfant contribue à la séparation des rôles entre les femmes et les hommes.	34
14. Le système de prélèvements et de transferts pénalise les deuxièmes apporteurs de revenus davantage que dans les autres pays	35
15. L'infrastructure de prise en charge est déficiente	36
16. Écarts au niveau des études et des compétences	37
17. Écarts entre les sexes dans le personnel d'encadrement	38
18. Écarts entre les sexes au niveau de la qualité de l'emploi.	38
19. Écarts de rémunération entre les sexes	39
20. Faire en sorte que l'organisation du travail encourage davantage les familles comptant deux apporteurs de revenus	44
21. Gains de croissance à long terme résultant d'une plus grande diversification des rôles des femmes et des hommes	45
1.1. Les femmes assurent les services à la famille.	58
1.2. L'éducation des enfants contribue à la division des rôles entre hommes et femmes	59
1.3. Les deux étapes de la séparation des rôles entre hommes et femmes	60
1.4. Le modèle de famille où un parent travaille à temps plein et l'autre à temps partiel est le plus courant en Autriche	61
1.5. Absence d'enfants voulue et non voulue	62
1.6. L'égalité des sexes en Autriche dans une perspective internationale	64
1.7. Les écarts de niveau d'instruction entre hommes et femmes ont disparu.	66
1.8. Les filles et les garçons n'ont pas les mêmes compétences scolaires	67
1.9. Les choix d'études varient selon le sexe.	68
1.10. Compétences des adultes.	69
1.11. L'évolution de l'emploi sur le cycle de vie reflète la séparation des rôles entre hommes et femmes	71
1.12. L'emploi féminin a mieux résisté à la crise mondiale	72
1.13. Disparités entre hommes et femmes en termes de qualité de l'emploi	73
1.14. Les activités entrepreneuriales des femmes sont différentes.	75
1.15. Écarts de rémunération entre les sexes en Autriche	77
1.16. Déterminants de l'écart de salaire entre les sexes	78
1.17. Les écarts de rémunération sont plus importants parmi les travailleurs à bas salaires.	79
1.18. Équilibre vie professionnelle-vie privée	83
1.19. Les possibilités d'organisation de la vie professionnelle et de la vie privée sont plus limitées en Autriche.	86

1.20. Disparités hommes-femmes en matière de santé	88
1.21. Les Autrichiens sont généralement satisfaits de leur travail et de leur vie . . .	89
2.1. Hypothèse de convergence de la durée de scolarité	104
2.2. Amélioration du capital humain induite par une meilleure égalité entre hommes et femmes.	105
2.3. Un scénario de fécondité élevée pour l'Autriche.	107
2.4. Productivité tendancielle par rapport au scénario de référence.	108
2.5. Conséquences pour l'emploi potentiel.	109
2.6. Impact d'une plus grande égalité hommes-femmes sur le PIB.	109
2.7. Dépenses publiques au titre des prestations familiales.	115
2.8. Dépenses publiques au titre des prestations familiales et de l'éducation par âge	116
2.9. Taux de fréquentation des structures d'accueil par les enfants âgés de 0 à 5 ans	122
2.10. Taux de fréquentation des structures d'accueil par les enfants de moins de 3 ans	122
2.11. Inscription des enfants en fonction du type de structure d'accueil, de l'âge, des régions et du degré d'urbanisation.	123
2.12. Frais de garde nets pour une famille monoparentale avec des revenus équivalents à 50 % du salaire moyen	125
2.13. Prestation de services de soins de longue durée par les Länder.	128
2.14. Nombre de lits dans les établissements de soins de longue durée avec hébergement	129

Cette Étude est publiée sous la responsabilité du Comité d'examen des situations économiques et des problèmes de développement (EDR) de l'OCDE, qui est chargé de l'examen de la situation économique des pays membres.

La situation économique et les politiques de l'Autriche ont été examinées par le Comité le 11 Juin 2015. Le projet de rapport a été ensuite révisé à la lumière des discussions et définitivement approuvé en tant que rapport ayant l'aval de l'ensemble du Comité le 23 Juin 2015.

Le projet de rapport du Secrétariat a été préparé pour le Comité par Rauf Gönenç Volker Ziemann et Isabelle Hassler, sous la direction d'Andreas Wörgötter. Les auteurs remercient également Mathilde Mesnard (NAEC Unit), Monika Queisser et Willem Adema (ELS) pour leur importante contribution. Les recherches statistiques ont été menées avec l'aide de Béatrice Guérard. Le document a été préparé et formaté par Heloise Wickramanayake.

La précédente Étude économique de l'Autriche a été publiée en juillet 2013.

Suivez les publications de l'OCDE sur :



http://twitter.com/OECD_Pubs



<http://www.facebook.com/OECDPublications>



<http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871>



<http://www.youtube.com/oeccdlibrary>



<http://www.oecd.org/oeccdirect/>

Ce livre contient des...

StatLinks 

Accédez aux fichiers Excel® à partir des livres imprimés !

En bas des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des *StatLinks*. Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre navigateur Internet le lien commençant par : <http://dx.doi.org>, ou de cliquer sur le lien depuis la version PDF de l'ouvrage.

STATISTIQUES DE BASE DE L'AUTRICHE, 2014
(Les chiffres entre parenthèses indiquent la moyenne de l'OCDE)^c

LE PAYS, LA POPULATION ET LE CYCLE ÉLECTORAL

Population (millions)	8.5	Densité de la population par km ²	101.4	(34.9)	
Moins de 15 ans (%)	14.3	(18.2)	Espérance de vie (années, 2012)	81.0	(80.2)
Plus de 65 ans (%)	18.5	(16.0)	Hommes	78.4	(77.5)
Née à l'étranger (% , 2012)	16.2	Femmes	83.6	(82.9)	
Croissance moyenne des 5 dernières années (%)	0.4	(0.6)	Élection générale la plus récente	septembre 2013	

L'ÉCONOMIE

Produit intérieur brut (PIB)		Part dans la valeur ajoutée (%)			
En prix courants (milliards USD)	437.2	Secteur primaire	1.3	(2.5)	
En prix courants (milliards EUR)	329.1	Industrie y compris construction	28.4	(26.6)	
Croissance réelle moyenne des 5 dernières années (%)	1.3	(1.9)	Services	70.3	(73.1)
Par habitant (000 USD PPA) ^a	45.1	(39.2)			

LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

En pourcentage du PIB

Dépenses ^a	52.2	(41.9)	Dettes financières brutes (2013)	95.1	(110.3)
Recettes ^a	49.8	(37.7)	Dettes financières nettes (2013)	57.5	(68.0)

LE COMPTE DES OPÉRATIONS EXTÉRIEURES

Taux de change (EUR par USD)	0.753	Principales exportations (% du total des exportations de marchandises, 2013)		
Taux de change PPA (USA = 1)	0.845	Machines et matériel de transport	39.3	
En pourcentage du PIB		Articles manufacturés	21.0	
Exportations de biens et services	53.6	(49.2)	Produits chimiques et produits connexes, n.d.a.	11.9
Importations de biens et services	49.9	(46.0)	Principales importations (% du total des importations de marchandises, 2013)	
Solde de la balance courante	0.8	(-0.1)	Machines et matériel de transport	33.2
Position d'investissements internationaux nette (2013)	-0.2	Articles manufacturés	15.2	
		Articles manufacturés divers	13.8	

LE MARCHÉ DU TRAVAIL, LES QUALIFICATIONS ET L'INNOVATION

Taux d'emploi des 15-64 ans (%)	71.1	(65.7)	Taux de chômage, Enquête sur la population active (15 ans et plus, %)	5.6	(7.3)
Hommes	75.3	(73.6)	Jeunes (15 à 24 ans, %)	10.3	(15.0)
Femmes	66.9	(57.9)	De longue durée (1 an et plus, %, 2013)	1.2	(2.7)
Taux d'activité des 15-64 ans (% , 2013)	76.1	(71.1)	Niveau d'instruction supérieure des 25-64 ans (% , 2013)	20.7	(33.3)
Nombre moyen d'heures travaillées par an (2013)	1 623	(1 771)	Dépenses intérieures brutes en R-D (% du PIB) ^a	2.8	(2.4)

L'ENVIRONNEMENT

Offre d'énergie primaire par habitant (tep, 2013)	3.9	(4.2)	Émissions de CO ₂ par habitant dues à la combustion d'énergie (tonnes, 2012)	7.7	(9.7)
Énergies renouvelables (% , 2013)	29.9	(8.8)	Déchets municipaux par habitant (tonnes, 2010)	0.6	(0.5)
Concentration en particules fines (secteur urbain, PM ₁₀ , µg/m ³ , 2011)	28.4	(28.0)			

LA SOCIÉTÉ

Inégalité de revenus (coefficient de Gini, 2011) ^b	0.282	(0.308)	Résultats de l'éducation (score PISA, 2012)		
Taux de pauvreté relative (% , 2011) ^b	9.0	(11.1)	Compréhension de l'écrit	490	(496)
Revenu disponible médian des ménages (000 USD PPA, 2010)	27.6	(20.4)	Mathématiques	506	(494)
Dépenses publiques et privées (% du PIB)			Sciences	506	(501)
Soins de santé (2012)	11.1	(9.2)	Part des femmes au parlement (% , mai 2015)	30.3	(27.0)
Retraites (2013)	13.9	(8.7)	Aide officielle nette au développement (% du RNN)	0.26	(0.36)
Éducation (primaire, secondaire, post sec. non supérieur, 2011)	3.6	(3.9)			

Indicateur du vivre mieux : www.oecdbetterlifeindex.org/fr/

a) 2013 pour l'agrégat OCDE.

b) 2010 pour l'agrégat OCDE.

c) Lorsque l'agrégat OCDE n'existe pas dans la base de données d'origine, une moyenne simple a été calculée des dernières données disponibles si des données existent pour au moins 29 pays membres.

Source : Calculs à partir des données extraites des bases de données des organisations suivantes : OCDE, Agence Internationale de l'Énergie, Banque mondiale, Fonds monétaire international et Union interparlementaire.

Résumé

- *Principales conclusions*
- *Principales recommandations*

Principales conclusions

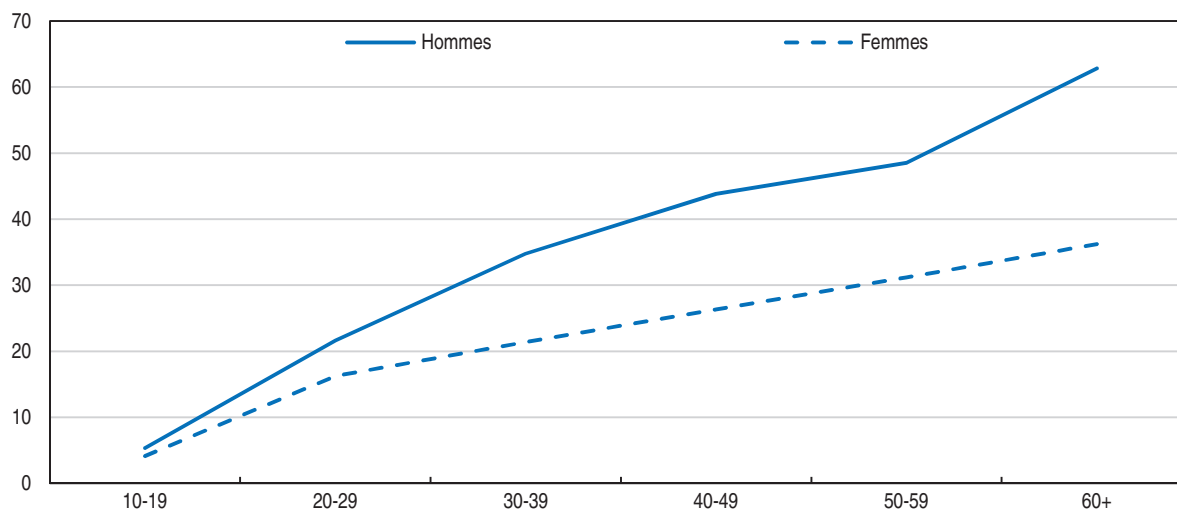
L'Autriche possède dans le secteur manufacturier un tissu dense de petites et moyennes entreprises florissantes, tournées vers l'exportation, qui ont fourni des emplois, cimenté la cohésion sociale et favorisé la croissance du PIB. Reposant sur une solide assise matérielle, le bien-être est largement partagé et les réseaux familiaux ainsi que les politiques sociales concourent à un haut niveau de cohésion sociale. Toutefois, après avoir fait preuve d'une remarquable capacité à rebondir pendant la crise mondiale et d'un redressement ultérieur rapide, l'économie autrichienne stagne depuis trois ans et certaines composantes traditionnelles du bien-être se sont quelque peu affaiblies. La demande intérieure est en panne, la demande extérieure est molle et les banques sont exposées à la volatilité des marchés de certains pays d'Europe centrale et orientale. La vaste réforme fiscale en cours permettra de stimuler le revenu des ménages et de soutenir la consommation à compter de 2016.

Les obstacles à la concurrence dans les services freinent la productivité, faussent les prix et renchérissent les coûts pour les exportateurs, érodant leurs parts de marché et entravant leur capacité à profiter plus pleinement des chaînes de valeur mondiales. La réglementation et le manque de capital de démarrage empêchent l'arrivée de nouvelles entreprises innovantes et sapent le dynamisme économique. Le système éducatif peine à intégrer les catégories socioéconomiques les plus vulnérables. Les inefficiences d'un cadre inter-administrations fragmenté, hérité du passé, gênent les initiatives de réforme et coûtent cher aux finances publiques. Quoique réduit par la réforme fiscale, le coin fiscal sur le travail demeure élevé, en particulier pour les bas revenus.

À de nombreux égards, l'Autriche a ouvert la voie à l'égalité des sexes, mais son modèle traditionnel de séparation des rôles entre hommes et femmes au travail, en famille et dans la vie, est mis à rude épreuve. Les choix d'études des jeunes femmes sont tournés vers des parcours professionnels susceptibles de leur assurer des rémunérations inférieures à celles des hommes. Les femmes ayant des enfants à charge ne peuvent participer pleinement à l'activité économique et les hommes ne participent pas suffisamment à la vie de famille. En conséquence, l'écart de rémunération hommes-femmes en Autriche est l'un des plus élevés de l'OCDE. Ce schéma est conforté par la toile institutionnelle complexe que constituent la fiscalité, le système d'aide et de prise en charge et l'éducation. La réforme de ces institutions est fondamentale pour assurer aux hommes et aux femmes les mêmes opportunités dans la vie et pour exploiter pleinement leurs talents. Des avancées en ce sens se traduiraient par une progression importante de la croissance à moyen et long termes, ce qui contribuerait à soutenir les institutions sociales au sein d'une société dont la population est vieillissante.

L'écart de rémunération hommes-femmes

Rémunérations brutes annuelles en milliers EUR par cohorte d'âge



Source : Statistik Austria, données 2013 de l'administration fiscale.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933251871>

Principales recommandations

Consolider les fondamentaux

- Continuer à réduire les attentes du secteur bancaire en matière de garantie implicite de l'État en appliquant toutes les dispositions de la directive de l'UE sur le redressement et la résolution des défaillances bancaires, qui prévoit l'intervention des actionnaires et des créanciers dans le renflouement interne des banques. Maintenir une surveillance et un contrôle étroits des banques.
- Encourager les fusions entre communes pour exploiter les économies d'échelle. Aligner les prérogatives en matière de dépenses et de financement aux différents échelons de l'administration en conférant plus d'autonomie fiscale aux échelons infranationaux.
- Réduire encore le coin fiscal sur le travail des bas revenus en exonérant, en tout ou partie, les revenus de cette catégorie de salariés des cotisations de sécurité sociale, en finançant celles-ci par un élargissement de la base d'imposition et une majoration des taxes sur la consommation et l'environnement et des taxes périodiques sur la propriété foncière.
- Reculer l'âge effectif de départ à la retraite tant pour les hommes que pour les femmes et intensifier les travaux préparatoires à l'harmonisation de l'âge légal de la retraite des hommes et des femmes en activité.
- Réduire les obstacles à la concurrence dans les services, en allégeant la réglementation d'accès au marché, en levant les restrictions imposées aux participations au capital et aux droits de vote des investisseurs étrangers et en renforçant les pouvoirs d'enquête des autorités de la concurrence.
- Faire que les écoles et les filières éducatives soient plus ouvertes à tous. Encourager la socialisation précoce ainsi que le développement linguistique et cognitif des enfants issus de milieux défavorisés afin d'améliorer la mobilité intergénérationnelle dans l'éducation.

Faciliter la transition vers une société plus égalitaire entre hommes et femmes

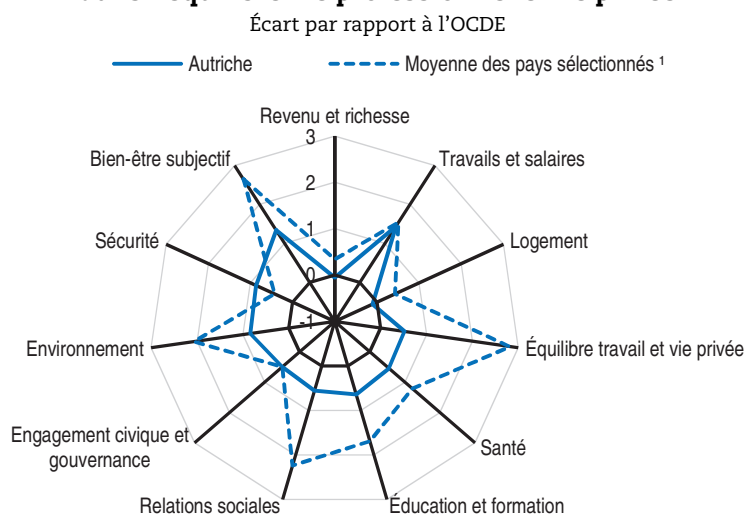
- Stimuler les investissements dans les structures scolaires et d'accueil des jeunes enfants de grande qualité. Rendre accessibles davantage d'écoles et de jardins d'enfants accueillant les enfants toute la journée. Envisager de mettre en place un droit légal d'accès à ces services.
- Réduire l'imposition implicite que constitue le passage d'un emploi marginal ou à temps partiel à un emploi à temps plein et remplacer la déduction fiscale applicable aux ménages à un seul apporteur de revenu par des transferts ciblés sur les familles nécessiteuses. Ouvrir les programmes actifs du marché du travail également aux travailleurs à temps partiel.
- Transformer l'allocation pour enfant à charge et le congé parental en un compte unique d'éducation, qui permettrait aux parents de répartir librement leurs congés d'éducation au fil du temps. Réserver une fraction importante de ce compte (33 % au minimum) à l'usage exclusif des pères de famille.
- Sensibiliser l'opinion en l'informant davantage sur les innovations dans les choix d'études des élèves filles et garçons, le retour anticipé des mères de famille au travail à temps plein et la participation des pères à la prise en charge des proches dépendants et des tâches ménagères.
- Mettre au point une large base de données sur les transferts sociaux ou élaborer une enquête par panel exhaustive afin d'évaluer l'incidence d'autres dispositifs de politique familiale sur l'offre de main-d'œuvre, le recours aux structures d'accueil des jeunes enfants et leur coût net pour le budget, et ajuster l'action publique en tenant compte de ces informations.
- Le secteur privé devrait proposer aux salariés des deux sexes plus de lieux de travail propices à la vie familiale et plus de modalités d'organisation du temps de travail permettant de s'y consacrer. Les responsables de l'action publique devraient continuer de soutenir les évaluations et les campagnes d'information pour diffuser les bonnes pratiques.

Évaluation et recommandations

- *Les perspectives macroéconomiques devraient connaître une embellie après une longue période de faiblesse*
- *Vers une croissance économique plus robuste*
- *Vers une économie plus résiliente*
- *Vers une économie environnementalement plus durable*
- *Diversifier les rôles des hommes et des femmes pour améliorer le bien-être et la croissance*

L'Autriche réalise des scores supérieurs à la moyenne de l'OCDE dans la plupart des dimensions du bien-être, mais sa situation relative à cet égard s'est affaiblie ces derniers temps dans certains domaines. La dimension du bien-être subjectif qui figurait parmi les plus élevées de l'OCDE, grâce à une situation particulièrement favorable au niveau de l'emploi et des revenus, reste bien meilleure que les moyennes des pays de l'OCDE (graphique 1). Un tissu dense de petites et moyennes entreprises florissantes contribue à un haut niveau de PIB par habitant, donne une assise matérielle solide au bien-être individuel et collectif et aide à financer un système de protection sociale généreux. L'environnement est en règle générale bien protégé. Cependant, la qualité de l'air et la transition vers une société sobre en carbone se voient menacées par la protection d'activités à forte intensité d'énergie, l'étalement urbain, le subventionnement de l'usage de la voiture et le « tourisme à la pompe ». Par ailleurs, les conditions de logement sont moins favorables pour certains groupes. Le sentiment concernant les liens sociaux, qui était l'un des plus positifs de la zone OCDE, s'est affaibli par rapport aux pays affichant les meilleurs résultats.

Graphique 1. **Un haut niveau de bien-être matériel et des faiblesses dans l'équilibre vie professionnelle-vie privée**



Note : Chaque dimension de bien-être est mesurée par un à quatre indicateurs de l'ensemble des indicateurs de Bien-être de l'OCDE. Les indicateurs normalisés sont agrégés en moyenne avec des poids égaux. Les indicateurs sont échelonnés pour s'étendre entre 10 (le meilleur) et 0 selon la formule suivante : $(\text{valeur de l'indicateur} - \text{valeur minimale}) / (\text{valeur maximale} - \text{valeur minimale})$ multiplié par 10.

1. Les pays sélectionnés sont l'Allemagne, le Danemark, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse.

Source : Indicateur du vivre mieux 2015 de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933251881>

Toutefois, les grands points de faiblesse dans le bien-être sont à rechercher dans l'équilibre vie professionnelle-vie privée, inégal entre hommes et femmes en raison de modèles de séparation des rôles profondément enracinés. Les différences se manifestent généralement à la naissance du premier enfant, les pères de famille travaillant de longues

heures et les femmes accomplissant l'essentiel du travail domestique non rémunéré. Les différences hommes-femmes sont également marquées en termes de santé, les femmes vivant nettement plus longtemps que les hommes, même si leur état de santé est, selon leurs déclarations, relativement médiocre. Le système éducatif affiche certaines caractéristiques et lacunes notables en fonction des sexes, ce qui en affaiblit les performances globales, y compris s'agissant des compétences des adultes.

Dans ce contexte, une plus grande égalité entre les sexes permettrait d'atteindre, par des voies différentes et importantes, un plus haut niveau de bien-être (tableau 1). Les gains potentiels en termes d'éducation, de taux d'activité et de rémunérations, sont particulièrement notables. Une société plus équilibrée entre les sexes aiderait à mieux mobiliser les talents de la nation et à favoriser le capital humain. Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une plus large participation des hommes aux tâches ménagères faciliteraient les décisions quant à l'éducation des enfants, en particulier pour les femmes à haut niveau d'instruction qui, aujourd'hui, doivent souvent choisir entre carrière et famille.

Tableau 1. **Conséquences sur le bien-être d'une plus grande égalité hommes-femmes**

Dimensions du vivre mieux	Résultats/situation	Voies de réalisation
Éducation et compétences	Hausse du niveau d'éducation	Ouvrir les filières éducatives
	Amélioration de la mobilité intergénérationnelle	Ouvrir les filières éducatives
	Protection et diversification des compétences	Plus de formation à l'issue de l'enseignement structuré et de formation sur poste en faveur des femmes
Emploi et salaires	Réduction de l'écart de rémunération hommes-femmes	Réduire les asymétries structurelles du marché du travail
	Plus d'innovations	Introduire plus de diversité hommes-femmes aux postes de direction et dans la création d'entreprise
	Création d'emplois dans les services à la personne	Offrir sur le marché des services aux ménages
Revenu et patrimoine	Nouvelles modalités d'organisation du travail en entreprise	Réduire le nombre d'heures de travail des hommes
	Amélioration du revenu des familles	Encourager une participation plus forte et plus ambitieuse des femmes à l'emploi
	Plus d'indépendance financière pour les femmes	Augmenter la rémunération des femmes et favoriser une distribution plus égale de la richesse
Santé	Incertitude quant à l'impact sur l'état de santé des femmes	Risques supplémentaires de stress pour les femmes, mais aussi allègement des obligations familiales et moins d'impact de la retraite sur le psychisme
	Amélioration de la santé masculine	Réduire le nombre d'heures de travail des hommes et faire qu'ils passent plus de temps en famille
Équilibre vie professionnelle-vie privée	Amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les hommes et les femmes	Faire converger le temps consacré par les hommes et les femmes aux activités rémunérées et non rémunérées
	Relâchement des pressions au travail et à la maison	Organiser le travail pour qu'il soit plus compatible avec la vie familiale et multiplier les structures organisées d'accueil des jeunes enfants
	Amélioration du bien-être des enfants, en particulier dans les familles vulnérables	Favoriser la présence des pères de famille et la socialisation, grâce à la fréquentation du jardin d'enfants
Bien-être subjectif	Réalisation d'un choix de vie plus global	Élargir le choix des options possibles pour l'activité économique, la rémunération et l'organisation familiale
	Concrétisation des souhaits de départ en matière d'enfants	Mieux concilier l'éducation des enfants et les aspirations professionnelles

Les projections à long terme de l'OCDE donnent à penser qu'un plus haut niveau d'activité des femmes et les améliorations en découlant en termes de capital humain, ainsi qu'un accroissement du taux de fertilité, pourraient augmenter le PIB potentiel du pays d'environ 13 % à l'horizon 2060. À titre de comparaison, les dépenses de retraites et de santé devraient progresser dans le même temps de moins de 4 points de PIB pendant la

même période du fait du vieillissement de la population (European Commission, 2012). Une croissance plus solide serait synonyme de plus de possibilités d'emplois en faveur des groupes socialement vulnérables et de plus de ressources pour les politiques de cohésion sociale, et aiderait à protéger la viabilité à long terme d'un système de santé et de régimes de retraite bien développés. On peut s'attendre à ce que les coûts supplémentaires pour les finances publiques induits par la mise en place des indispensables structures scolaires et d'accueil des jeunes enfants à temps complet soient plus que récupérés à moyen terme.

Les enjeux de l'égalité hommes-femmes interagissent avec d'autres priorités de l'action publique, notamment la lutte contre la ségrégation socioéconomique résultant de l'orientation précoce des élèves dans le système éducatif, l'amélioration des processus décisionnels et de l'efficacité allocative dans le secteur public, grâce à des structures fédérales plus rationnelles, et l'accès des enfants issus de l'immigration aux structures d'éducation des jeunes enfants. Toute avancée dans ces domaines est une priorité absolue et aidera à progresser vers l'égalité des sexes. En outre, les objectifs de l'action en faveur de l'égalité hommes-femmes relèvent de différentes institutions publiques et de divers niveaux de l'appareil d'État et exigent d'être très bien coordonnés. Mieux sensibiliser l'administration publique aux enjeux de l'égalité hommes-femmes permettra d'agir plus facilement. Le suivi et une analyse de qualité des résultats obtenus aideraient à optimiser la mise en œuvre des interventions. À cet égard, le maintien d'options pour tous, y compris pour ceux qui choisissent, en toute conscience, des rôles traditionnels, concourrait à établir un consensus. Parallèlement, il ne faut pas que l'environnement institutionnel et le déficit d'infrastructures restreignent les choix de vie – comme c'est le cas aujourd'hui – mais qu'ils cassent le modèle de séparation des rôles.

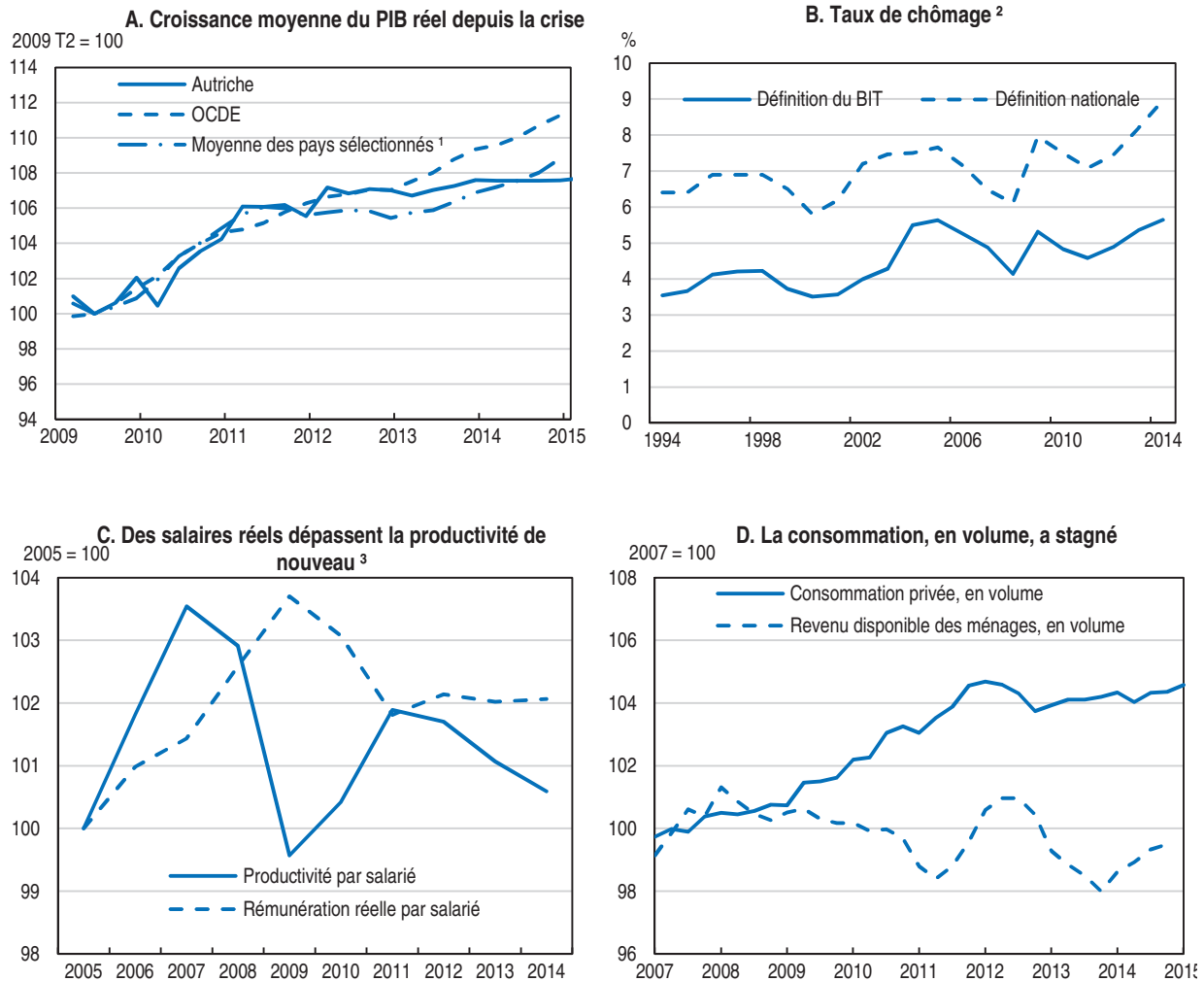
La présente étude passe en revue les grands défis structurels que doit relever l'Autriche, y compris celui de la transition vers une société plus égalitaire entre hommes et femmes. Dans la droite ligne de l'initiative NAEC (*Nouvelles approches face aux défis économiques*) de l'OCDE, elle propose des mesures pour parvenir à une croissance plus forte, plus durable et plus inclusive. Les trois messages à retenir sont les suivants :

- Consolider les fondamentaux de l'économie en achevant la remise en état du secteur bancaire, en favorisant la concurrence dans les services et en réformant le cadre budgétaire inter-administrations.
- Réduire encore le coin fiscal sur le travail. Reculer l'âge effectif de départ à la retraite tant pour les hommes que pour les femmes et intensifier les travaux préparatoires à l'harmonisation de l'âge légal de la retraite des hommes et des femmes en activité.
- Passer à un modèle de société plus égalitaire entre hommes et femmes avec l'adoption d'un système de prélèvements et de prestations qui favorise une répartition plus équilibrée du travail en proposant plus de structures scolaires et d'accueil des jeunes enfants à temps complet et en sensibilisant les entreprises privées à des modalités d'organisation des lieux et du temps de travail plus propices à la vie familiale.

Les perspectives macroéconomiques devraient connaître une embellie après une longue période de faiblesse

L'activité économique est très faible depuis le début de 2012 (graphique 2). Malgré un écart de production croissant et un chômage en hausse, l'inflation est supérieure à celle d'autres pays de la zone euro. La faible croissance du revenu disponible réel a été compensée en partie par un repli des taux d'épargne, qui a aidé au maintien de la consommation. La baisse de la productivité du travail, notamment dans les services, a affaibli la compétitivité

Graphique 2. La croissance est à l'arrêt depuis 2012 et le chômage augmente




1. Allemagne, Danemark, Pays-Bas, Suède et Suisse.

2. La définition du BIT repose sur l'enquête sur la population active et comprend les personnes qui sont sans travail, actuellement disponibles sur le marché du travail, et qui recherchent du travail. La définition autrichienne du chômage repose sur le nombre de personnes inscrites comme chômeurs déclarés.

3. Productivité du travail et rémunération par salarié dépendant dans l'ensemble de l'économie. La rémunération réelle des salariés est calculée comme étant la rémunération divisée par le déflateur de la consommation privée.

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE ; Statistik Austria.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933251895>

internationale du pays et, malgré des salaires réels toujours en deçà des niveaux d'avant la crise, elle a entraîné de lourdes pertes de parts de marché à l'exportation et un recul de l'investissement au second semestre 2014. La confiance des entreprises et des ménages est toujours en berne, malgré le regain d'activité dans la zone euro au début de 2015. Quant à l'accroissement de l'activité de prêt, il a fléchi quelque peu récemment, mais comme les critères de prêt n'ont pas évolué depuis les douze derniers mois, il semble qu'il faille y voir le signe moins des contraintes de crédit que de la demande.

Perspectives macroéconomiques à court terme

La réforme fiscale confortera la consommation privée, même si un léger accroissement du taux d'épargne est prévu. Les conditions extérieures se sont améliorées grâce à de

meilleures perspectives de croissance dans la zone euro et à des gains de compétitivité-prix vis-à-vis des partenaires hors zone euro, depuis la dépréciation de la monnaie européenne. En particulier, la forte appréciation du franc suisse améliore les perspectives du tourisme autrichien. Enfin, la faiblesse des taux d'intérêt réels et la plongée des cours du pétrole devraient renforcer la demande intérieure.

Le PIB devrait connaître une hausse progressive pendant la période de référence, à la faveur d'une reprise des exportations et de l'investissement et sous l'impulsion, en outre, de la consommation privée (tableau 2). Il existe des risques de divergence à la hausse comme à la baisse par rapport à cette prévision. Si les tensions sur les coûts continuent de peser, les exportateurs autrichiens risquent de ne pas bénéficier autant que prévu de la faiblesse de l'euro. Les incertitudes quant aux faiblesses du bilan des banques demeurent en outre (voir plus loin). Si ces faiblesses jouent plus qu'il n'est prévu sur l'atonie actuelle de l'investissement et de la confiance des consommateurs, la croissance pourrait se révéler plus lente que prévu. À l'inverse, en revanche, la réforme fiscale pourrait doper la consommation privée à condition que les taux d'épargne montent moins que prévu. De même, les effets indirects sur l'emploi et l'investissement pourraient jouer plus qu'indiqué dans les prévisions. Enfin, les résultats à l'exportation pourraient être supérieurs aux prévisions si les parts de marché perdues sont regagnées rapidement.

Tableau 2. **Perspectives économiques à court terme**

Autriche : Demande, production et prix						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	Prix courants milliards d'€	Pourcentages de variation, en volume (prix de 2010)				
PIB aux prix du marché*	308.7	1.0	0.1	0.4	0.6	1.7
Consommation privée	165.6	0.6	-0.2	0.2	0.8	1.8
Consommation publique	61.2	0.3	0.4	1.0	1.0	-0.6
Formation brute de capital fixe	69.6	0.6	-1.4	0.4	-1.9	2.5
Demande intérieure finale	296.3	0.5	-0.4	0.4	0.2	1.5
Variation des stocks ¹	4.5	-0.1	-0.7	-0.2	0.5	-0.1
Demande intérieure totale	300.7	0.4	-1.0	0.2	0.7	1.3
Exportations de biens et services	165.7	1.4	1.3	1.8	3.3	5.9
Importations de biens et services	157.7	0.8	-0.2	2.5	4.2	5.4
Exportations nettes ¹	7.9	0.4	0.8	-0.2	-0.3	0.5
<i>Pour mémoire</i>						
Déflateur du PIB	–	1.8	1.5	1.7	1.1	1.5
Prix à la consommation harmonisé (indice)	–	2.6	2.1	1.5	0.6	1.6
Déflateur de la consommation privée	–	2.4	2.2	1.7	0.9	1.6
Taux de chômage ²	–	4.9	5.4	5.7	5.8	5.7
Taux d'épargne nette des ménages ³	–	9.0	7.3	7.5	7.7	8.7
General government financial balance ⁴	–	-2.2	-1.3	-2.4	-2.3	-2.1
Dette brute des administrations publiques ⁴	–	96.7	95.1	96.3	97.6	97.8
Dette brute des administrations publiques, définition Maastricht ⁴	–	81.4	80.9	84.5	85.7	85.9
Balance des opérations courantes ⁴	–	1.5	0.9	0.8	0.9	1.4

* Basé sur des données trimestrielles corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrés ; peut différer des données annuelles officielles qui n'incluent pas de corrections pour les jours ouvrés.

1. Contributions aux variations du PIB en volume, montant effectif pour la première colonne.
2. Sur la base de l'enquête de la population active.
3. En pourcentage du revenu disponible.
4. En pourcentage du PIB, valeur du marché.

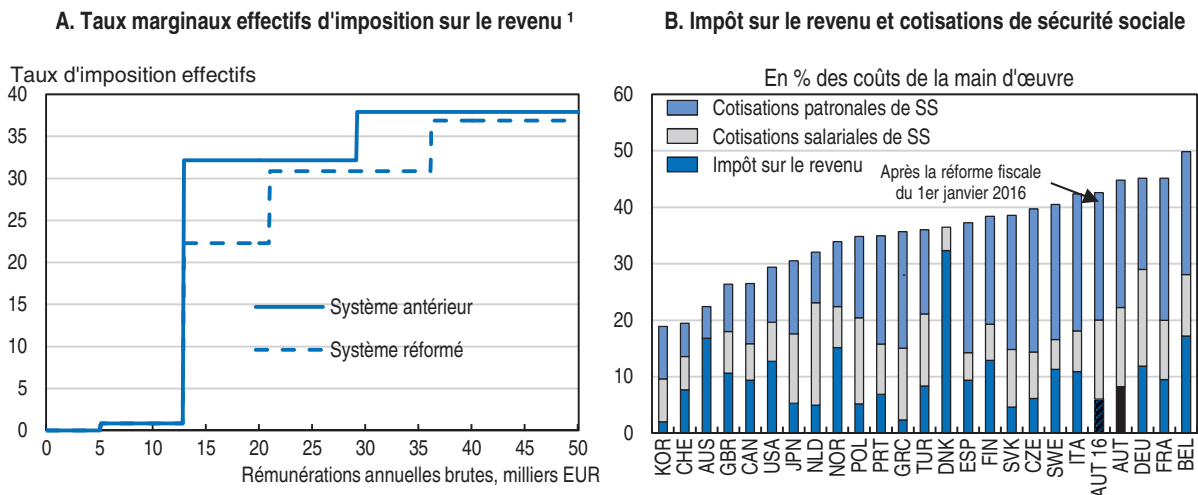
Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE, n° 97.

Vers une croissance économique plus robuste

Réformer le système fiscal pour qu'il soit plus favorable à la croissance


Le coin fiscal sur le travail en Autriche figure parmi les plus élevés qui soient dans l'OCDE, notamment pour les bas revenus (Köppl et Schratzenstaller, 2015). Dans ce contexte, les autorités autrichiennes ont adopté une vaste réforme fiscale qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Sa finalité première est de réduire très largement le barème de l'impôt sur le revenu des tranches inférieures et moyennes (graphique 3, partie A). L'allègement fiscal global équivaut à 5 milliards EUR et gonflera le revenu disponible de l'ordre de 2.5 % en 2016. Même si cet allègement permettra certainement de consolider la consommation à court terme, le coin fiscal sur le travail demeure l'un des plus élevés de l'OCDE, principalement à cause du montant des cotisations de sécurité sociale (graphique 3, partie B). De même, l'effet de seuil qui apparaît aux environs de 13 000 EUR, seuil à partir duquel on passe de l'exonération de l'impôt sur le revenu à la première tranche de revenu imposable, demeure notable (graphique 3, partie A). Aussi, des mesures complémentaires qui permettraient un transfert de matière imposable du travail vers d'autres sources moins préjudiciables à la croissance, telles que les taxes à la consommation ou la fiscalité environnementale ou foncière, permettraient d'accroître la base des recettes et de soutenir une croissance de l'emploi actuellement molle.

Graphique 3. La réforme fiscale est importante mais le coin fiscal au bas de la fourchette des revenus demeure élevé



1. Sont indiqués les taux d'imposition effectifs marginaux. Les rémunérations annuelles sont généralement versées en 12 mensualités régulières, auxquelles s'ajoutent deux primes supplémentaires et les congés payés. La réforme fiscale menée modifiera les taux d'imposition des 12 mensualités, mais pas ceux des primes et des congés payés. Les taux d'imposition effectifs sont calculés en décomposant la rémunération annuelle en 14 versements égaux, dont 12 sont imposés selon le régime fiscal normal et deux selon le régime d'imposition des primes et des congés payés.
2. Pour une personne célibataire sans enfant, gagnant 67 % du revenu moyen d'un salarié. Inclut les prélèvements sur les salaires, le cas échéant.

Source : Calculs reposant sur les taux marginaux appliqués aux mensualités régulières, à la date d'avril 2015, telles que fournies par les autorités autrichiennes ; Base de données de l'OCDE sur les impôts sur les salaires.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933251908>

Stimuler la compétitivité dans le secteur des services

La compétitivité est quelque peu mise à mal. Les coûts unitaires de main-d'œuvre augmentent et les prix à l'exportation ont augmenté également de 1 % en 2013-14, alors même que les prix comparables sur les marchés d'exportation de l'Autriche sont en repli

Encadré 1. La réforme fiscale de 2015/16

En mars 2015, le gouvernement autrichien a arrêté une vaste réforme de l'impôt, qui devrait être votée au parlement d'ici la mi-2015 et entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Une consultation publique est toujours en cours et le processus d'examen parlementaire n'a pas encore commencé. La plus en vue des mesures prévues consiste à abaisser de 11,5 points de pourcentage le taux d'imposition de la plus basse tranche de revenu pour le ramener de 36,5 % à 25 %. Les personnes dont le revenu est inférieur à cette première tranche, qui sont donc exonérées d'impôt sur le revenu, bénéficieront d'un remboursement de la moitié de leurs cotisations sociales, plafonné à 400 EUR par an. Les retraités bénéficieront d'une disposition comparable, dont le plafond sera toutefois de 110 EUR par an. Les allocations pour enfants à charge passeront de 220 EUR à 440 EUR par an. Enfin, une nouvelle tranche d'imposition à 55 % sera appliquée pendant cinq ans aux revenus supérieurs à 1 million d'EUR afin de financer certains projets d'investissement dans la recherche et l'enseignement. Les déductions fiscales applicables aux salariés qui investissent dans le capital de leur entreprise passeront de 1 460 EUR à 3 000 EUR par an.

Des hausses d'impôt sont prévues dans le domaine de la fiscalité des plus-values (l'ensemble des impôts sur les plus-values, à l'exception de celles générées par les comptes d'épargne généraux, seront portés de 25 % à 27,5 %), de la taxe sur la valeur ajoutée (pour divers produits et services bénéficiant d'un taux allégé, le taux d'imposition sera relevé en vue d'une harmonisation avec le taux normal), de l'impôt sur les plus-values immobilières (une augmentation de 25 % à 30 % est prévue) et la hausse de la fiscalité foncière prendra la forme d'une réduction des taux d'amortissement généraux des bâtiments. En outre, l'introduction d'une taxe environnementale (dégressive au fil du temps) sur les véhicules de société émettant 120g de CO₂ au kilomètre est programmée.

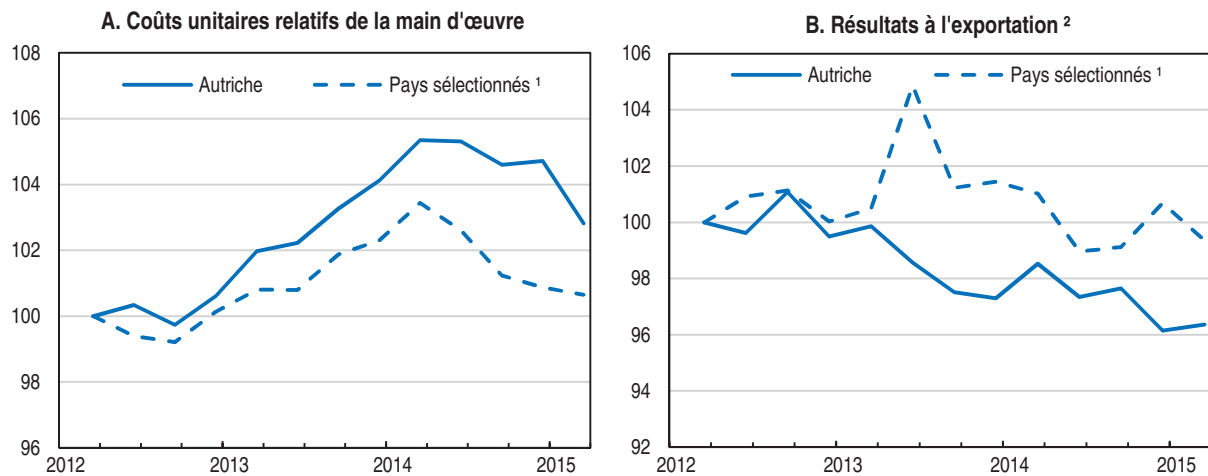
Le gouvernement estime à 5 milliards EUR le coût de cette réforme pour le budget, mais compte pouvoir le financer intégralement. L'hypothèse retenue est que l'effet stimulant de ce train de mesures sur l'activité économique permettra de lever 850 millions EUR de recettes, que les mesures de lutte contre l'évasion fiscale rapporteront 1,9 milliard EUR et enfin, que les diverses hausses d'impôts rapporteront 1,15 milliard EUR. Enfin, la chasse aux coûts dans l'administration publique devrait générer quelque 1,1 milliard EUR d'économies.

d'environ 3 %. Les coûts unitaires de main-d'œuvre sont principalement le fait de pertes de productivité tandis que les salaires réels sont demeurés stables. En dépit d'une forte compétitivité hors prix, reposant sur un secteur manufacturier très innovant et diversifié, les exportateurs autrichiens ont perdu plus de 5 % de parts de marché depuis 2012 (graphique 4). En termes nominaux, l'Autriche a perdu 3,3 points de parts de marché en Allemagne, son marché extérieur le plus important (OeNB, 2015). Préserver la compétitivité et renforcer encore la position autrichienne dans les chaînes de valeur mondiales (CVM) joueront un rôle essentiel pour que le secteur des exportations continue d'être le moteur de croissance de l'économie autrichienne à moyen terme.

Les services jouent un rôle stratégique dans les chaînes de valeur mondiales. Ils représentent près de 30 % des exportations brutes de l'Autriche et près de 50 % de la valeur ajoutée dans les exportations, et confortent ainsi l'importance d'un solide secteur national des services, capable de fournir des facteurs intermédiaires d'un bon rapport coût-efficacité et de faciliter la diffusion de technologies nouvelles (OECD, 2015b). Si l'Autriche a réalisé des progrès impressionnants dans la déréglementation de ses marchés de produits (graphique 5, partie A), la réglementation de certains services, concernant en particulier l'accès au marché, compte encore parmi les plus restrictives de l'OCDE (graphique 5, partie B). Les freins à la concurrence dans les secteurs où prédominent des entreprises déjà en place, tels que la distribution de détail, empêchent de gagner en productivité du travail et expliquent

Graphique 4. Les résultats à l'exportation sont mis à mal par des coûts unitaires de main-d'œuvre en hausse


Indices, 1er trimestre 2012 = 100



1. Les pays sélectionnés sont l'Allemagne, le Danemark, Les Pays-Bas, la Suède et la Suisse.

2. Les résultats à l'exportation sont définis comme le rapport entre l'accroissement des exportations totales en volume et l'accroissement des marchés d'exportation.

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

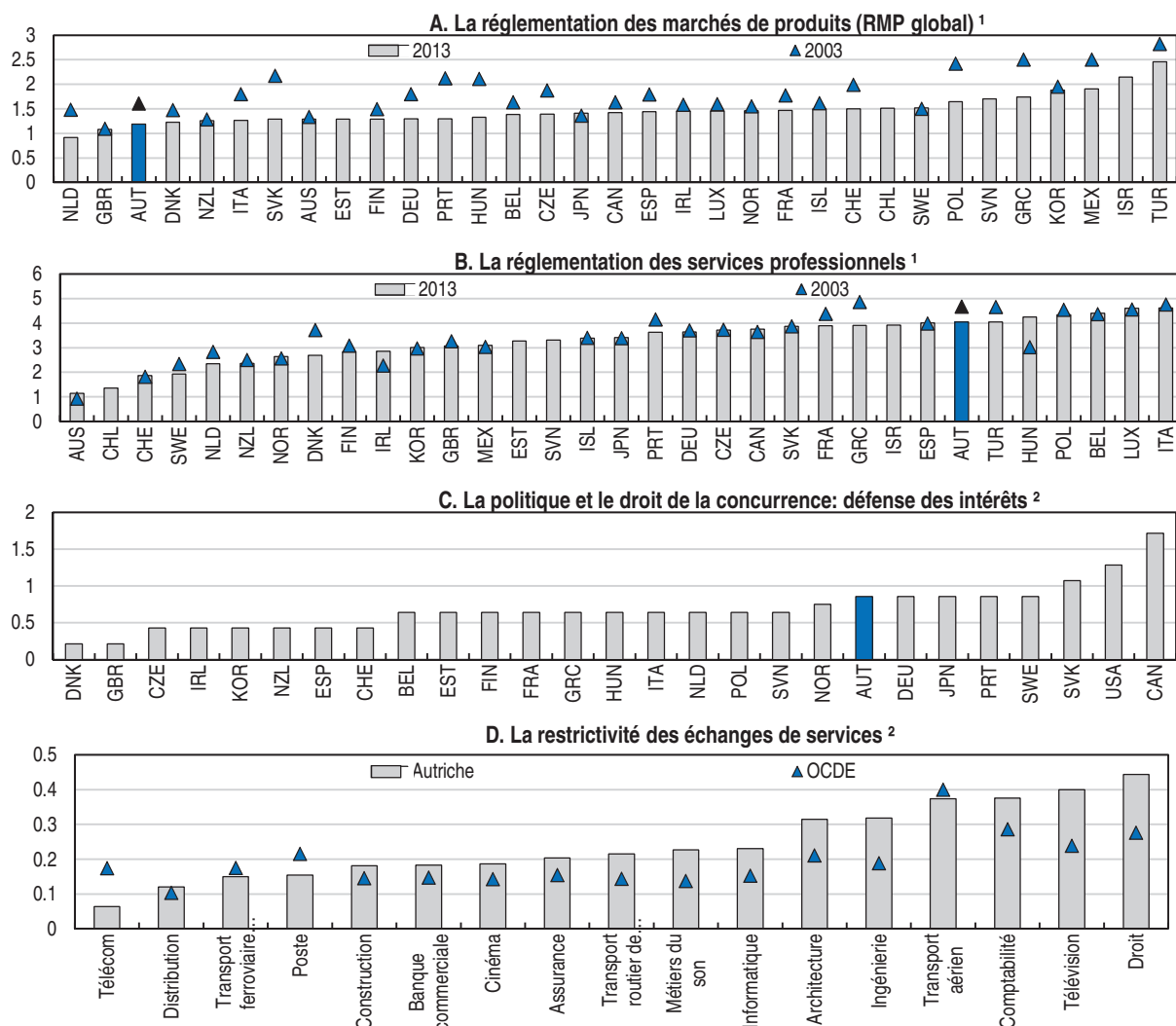
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933251911>

peut-être en partie l'inélasticité à la baisse des prix : en effet, près des trois quarts du différentiel d'inflation par rapport à la zone euro et à l'Allemagne sont imputables aux services. Dans certains secteurs comme les services juridiques, la comptabilité ou la radiodiffusion, le plafonnement des participations au capital et des droits de vote complique l'entrée de concurrents étrangers. Pour les concurrents étrangers, la réglementation de plusieurs secteurs de services est aggravée par les restrictions frappant l'entrée d'opérateurs étrangers, notamment par le plafonnement de leurs participations au capital et de leurs droits de vote. Un secteur plus dynamique des services offrirait de nouvelles perspectives aux entrepreneurs, consoliderait la croissance économique et favoriserait la création d'emplois et la cohésion sociale. Des activités plus vigoureuses de promotion de la concurrence dans le secteur des services de la part de l'autorité de la concurrence apporteraient une impulsion supplémentaire (graphique 5, partie D).

Accroître la capacité de financement de l'économie réelle

Les taux d'investissement des entreprises autrichiennes ont fléchi récemment, il est vrai en partant de niveaux élevés par rapport à d'autres pays. L'investissement dans la propriété intellectuelle s'est nettement gagné en importance après la crise et a compensé en partie le recul de l'investissement des entreprises dans les bâtiments, l'équipement et le numérique. En dépit des progrès accomplis en l'espace d'une dizaine d'années, les PME autrichiennes sont encore très faiblement capitalisées par rapport aux PME d'autres pays européens (OeNB, 2014). Le développement récent des marchés obligataires pour les entreprises de taille moyenne préfigure une diversification tout à fait positive vers les sources de financement du marché. Les initiatives des pouvoirs publics en faveur du capital-risque et du financement participatif pourraient stimuler l'initiative économique et l'investissement des entreprises. Il conviendrait de suivre et d'évaluer avec soin ces initiatives pour éclairer les politiques à venir.

Graphique 5. La réglementation des marchés du secteur des services devrait être assouplie




1. Indicateur, échelle de 0 à 6, de la réglementation la moins à la plus restrictive.

2. Indicateur 2013, échelle de 0 à 6, des mesures de promotion les plus au moins efficaces pour la concurrence.

3. Indice de restriction des échanges (IRES), noté de 0 à 1, 0 indiquant une ouverture totale et 1 correspondant à une fermeture totale.

Source : Base de données des Indicateurs de réglementation des marchés de produits de l'OCDE, www.oecd.org/economy/pmr ; et Base de données sur les réglementations IRES de l'OCDE, www.oecd.org/tad/services-trade/regulatory-database-services-trade-restrictiveness-index.htm.

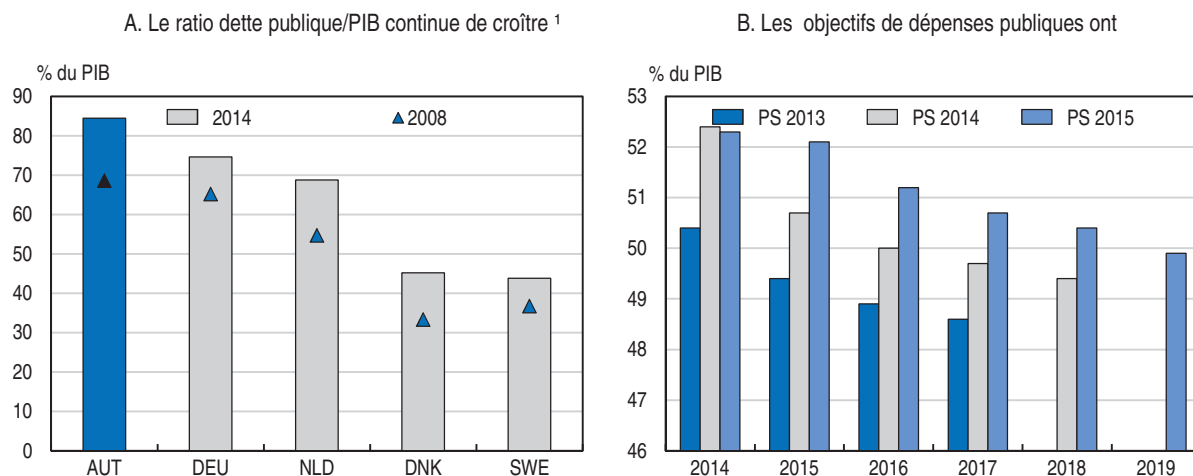
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933251925>

Vers une économie plus résiliente

Maîtriser la hausse de la dette publique grâce à des réformes des retraites et des ajustements du fédéralisme budgétaire

La dette publique est considérablement plus élevée qu'en Allemagne et dans d'autres petites économies avancées ouvertes en Europe (graphique 6, partie A). En outre, elle a progressé plus rapidement depuis 2008, sous l'effet principalement des injections de capitaux opérées pour soutenir les fonds propres et les liquidités des banques autrichiennes, dont trois ont été nationalisées et sont en cours de liquidation. Les efforts d'assainissement budgétaire et la forte croissance qui a fait suite à la crise ont permis de ramener le déficit public global de 5.3 % en 2009 à 1.5 % du PIB en 2013, et l'Autriche est sortie de la procédure en déficit excessif au printemps 2014. Mais, en 2014, le déficit des

Graphique 6. **La dette publique continue d'augmenter car les dépenses sont plus élevées qu'escompté**



1. Dette publique brute, définition de Maastricht, en pourcentage du PIB.

2. Dépenses totales des administrations publiques en pourcentage du PIB. PS = programme de stabilité.

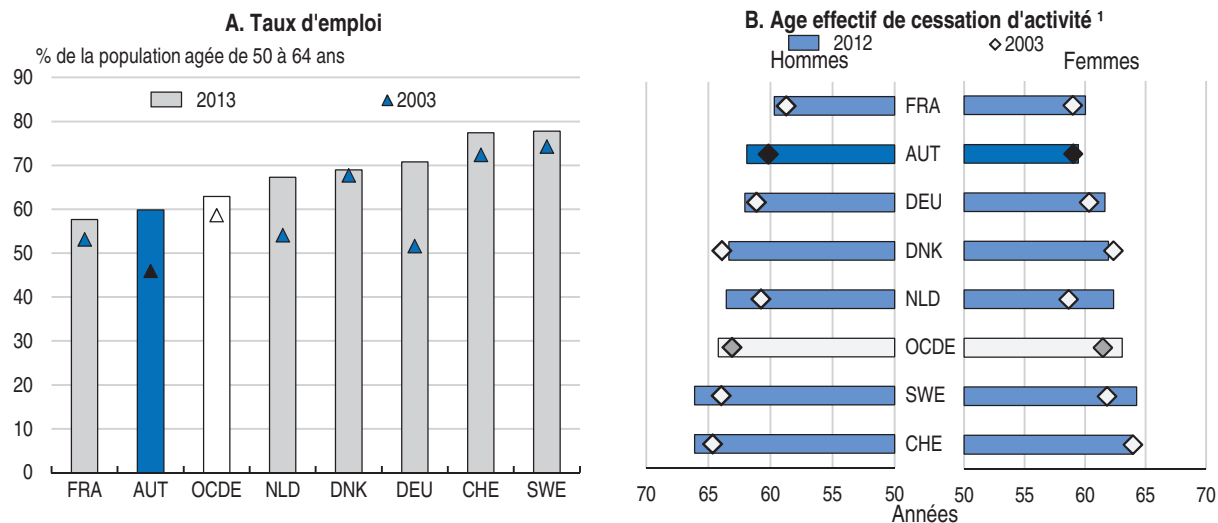
Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE et Commission européenne.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933251930>

administrations publiques s'est à nouveau creusé pour atteindre 2.4 % du PIB en raison des dépenses engagées pour la restructuration d'Hypo Group Alpe Adria (établissement hypothécaire provincial de taille moyenne ayant étendu ses activités dans les Balkans), de la faiblesse de la conjoncture économique et de l'incapacité de mettre pleinement en œuvre les réductions des dépenses prévues par la loi. De fait, les objectifs de dépenses fixés dans les programmes de stabilité successifs ont été constamment révisés à la hausse (graphique 6, partie B). Le programme de stabilité de 2015 prévoit des dépenses totales de 51.2 % du PIB en 2016, contre un taux de 50.0 % envisagé dans le programme de 2014 et 48.9 % dans celui de 2013. La révision est imputable essentiellement à des dépassements au titre des transferts sociaux, de la rémunération des agents de la fonction publique et de la consommation intermédiaire.


En particulier, l'âge effectif de départ à la retraite ne progresse que très lentement (graphique 7), appelant une suppression plus rapide des régimes de retraite anticipée et une préparation attentive du relèvement prévu de l'âge de la retraite des femmes. Les différences liées à l'âge observées actuellement en matière de protection de l'emploi pour les hommes et les femmes font obstacle à une prolongation volontaire par les femmes de leur vie professionnelle en éliminant progressivement la protection de l'emploi à partir de l'âge légal de départ à la retraite (OECD, 2005). Il faudrait envisager d'harmoniser les règles en la matière de façon à favoriser la convergence des âges de départ à la retraite des hommes et des femmes. Une solution pour assurer une maîtrise des coûts à plus long terme serait de faire coïncider plus directement les paramètres du régime de retraite devraient être plus directement à l'espérance de vie. D'après les prévisions sur le long terme de la Commission européenne, les dépenses totales au titre des retraites passeront de 13.9 % du PIB en 2013 à 14.4 % du PIB en 2060. Le gouvernement a défini une trajectoire pour atteindre cet objectif et un calendrier d'augmentation du taux d'emploi des personnes âgées et pour reculer l'âge effectif de départ à la retraite d'ici 2018 et a décidé de nouvelles mesures en ce sens. Selon la trajectoire envisagée, le taux d'emploi des hommes âgés de 55 à 59 ans sera porté de 68.1 % en 2012 à 74.6 % en 2018, et celui des hommes âgés

Graphique 7. **L'emploi des travailleurs seniors s'est amélioré, mais l'âge moyen de la cessation d'activité reste peu élevé**



1. Age effectif de cessation d'activité au cours des périodes quinquennales 1998–2003 et 2007–2012. L'âge effectif de cessation d'activité (appelé aussi âge effectif de la retraite) est calculé en tant que moyenne pondérée des âges de sortie de chaque cohorte d'âge de cinq années, en commençant par la cohorte des 40–44 ans et en utilisant comme coefficients de pondération les variations absolues du taux de participation.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active et estimations de l'OCDE fondées sur les données tirées des enquêtes nationales sur la population active ainsi que de la Base de données sur l'éducation de l'OCDE.

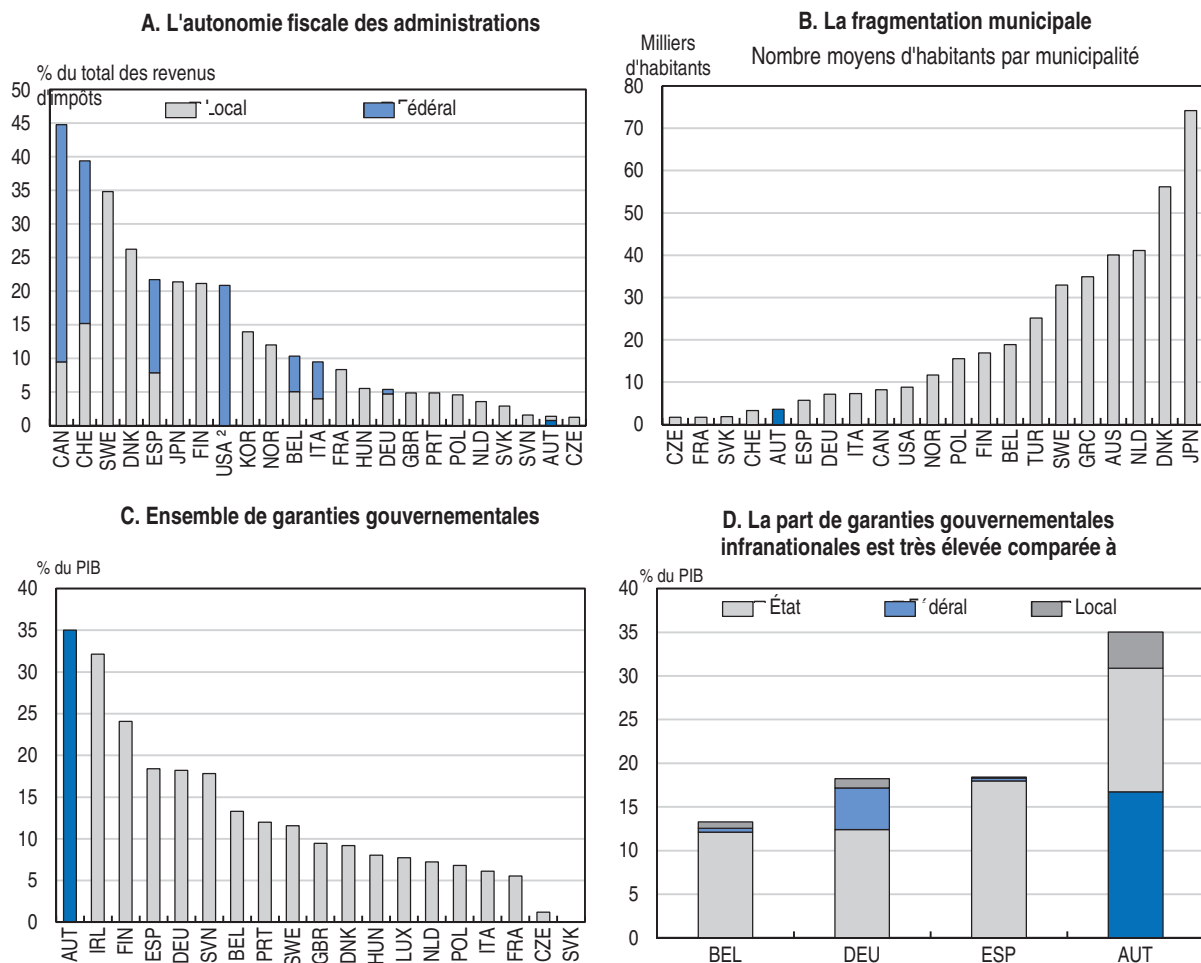
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933251947>

de 60 à 64 ans de 21.6 % en 2012 à 35.3 % en 2018. Le taux d'emploi des femmes âgées de 55 à 59 ans sera porté de 47.9 % à 62.9 % et leur âge effectif de départ à la retraite de 58.4 à 60.1 ans. La convergence par rapport à ces objectifs sera évaluée dans le cadre d'un programme semestriel de suivi des retraites et des mesures contraignantes, à effet immédiat, seront prises en cas d'écart importants par rapport à ces prévisions.

La structure intergouvernementale de l'Autriche complique la maîtrise des dépenses publiques. Du fait de l'organisation en plusieurs niveaux de l'administration, la prise de décisions est difficile dans de nombreux domaines, notamment les principaux secteurs des services. Des inégalités sont ainsi générées entre les résidents des différentes parties du pays et les coûts s'en trouvent accrus. Des réformes visant à rationaliser les responsabilités de la prestation de services à différents niveaux sont à l'étude depuis longtemps, mais peu de progrès ont été réalisés jusqu'ici. En particulier, le cadre actuel souffre d'un manque de concordance entre les dépenses et la répartition des recettes fiscales (Austrian Fiscal Advisory Council, 2014). Les dotations intergouvernementales et le partage des recettes fiscales sont les principales sources de recettes des administrations infranationales, alors que la part des impôts que ces administrations lèvent elles-mêmes est l'une des plus faibles de l'OCDE (graphique 8, partie A). Les déséquilibres verticaux qui en découlent affaiblissent les contraintes budgétaires auxquelles sont soumises les administrations locales et celles des États et expliquent également le niveau exceptionnellement élevé des sûretés données par les administrations infranationales (graphique 8, parties C et D), qui peuvent implicitement être considérées comme garanties par l'administration fédérale, d'où un affaiblissement supplémentaire des contraintes budgétaires. Ces sûretés sont données aux institutions financières, surtout des institutions publiques, et ont alimenté une prise de risque excessive par certaines banques contrôlées par les Länder.


Le grand nombre de petites communes (graphique 8, partie B) réduit encore l'efficacité des dépenses en limitant les économies d'échelle possibles dans la fourniture de services publics. À cet égard, la réforme menée récemment en Styrie, qui a permis de réduire de moitié le nombre de communes et de porter leur population moyenne de 1 750 à 3 300 habitants, est encourageante. Globalement, la commune moyenne en Autriche compte encore seulement 3 600 habitants, contre 9 100 dans la zone OCDE. L'Autriche pourrait s'inspirer des meilleures pratiques internationales, comme le programme de fusion des communes entrepris avec succès par le Danemark, et encourager les fusions grâce à une assistance financière et consultative. En 2011, l'État a approuvé le Pacte autrichien de stabilité interne, qui prévoit un plafonnement des dépenses et du déficit structurel à tous les niveaux d'administration à compter de 2017. Si elle est dûment mise en œuvre, cette réforme pourrait réduire les dépenses excessives.

Graphique 8. **La faible autonomie fiscale des administrations infranationales et la fragmentation nuisent à la discipline budgétaire**



1. Imposition lorsque les administrations infranationales sont habilitées à fixer la base d'imposition et/ou les taux d'imposition, 2011.
2. Aux États-Unis, les administrations fiscales ont un large éventail de prérogatives, mais le rôle joué par chacune d'entre elles est difficile à déterminer.

Source : Base de données de l'OCDE sur la décentralisation fiscale; OCDE (2013), *Les administrations infranationales dans les pays de l'OCDE : principales données* (brochure), www.oecd.org/regional/regional-policy; et Eurostat.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933251954>

Amélioration de la stabilité financière

Comme dans plusieurs autres petites économies ouvertes, le secteur bancaire occupe une place importante en Autriche par rapport à la taille de l'économie. L'intensité de la concurrence et la faiblesse des marges bénéficiaires sur le marché intérieur ont incité les grandes banques à se développer à l'étranger, notamment en Europe centrale, orientale et du Sud-Est (CESEE), où leurs filiales ont pendant longtemps généré de confortables bénéfices, mais ont aussi pris de gros risques de crédit, de change et géopolitiques. Le secteur bancaire a été durement frappé lorsque ces risques se sont matérialisés pendant et après la crise mondiale. Les prêts improductifs se sont fortement accrus et les pouvoirs publics ont dû apporter un soutien financier important à trois des principales banques. Le redressement en cours du secteur financier pèse sur les finances publiques et limite la marge disponible pour les initiatives publiques destinées à soutenir la croissance et la cohésion sociale.

Les organismes de surveillance financière, la Banque nationale d'Autriche et l'Autorité des marchés financiers ont proposé des mesures correctrices. À partir du 1^{er} juillet 2016, les grandes banques devront détenir des coussins supplémentaires de fonds propres adaptés à leur modèle d'activité et à leur exposition au risque, alors que les nouveaux prêts des filiales seront étroitement surveillés pour s'assurer que les activités de prêt locales sont en ligne avec le refinancement local. Le 1^{er} janvier 2015, l'Autriche a également incorporé dans sa législation la Directive de l'UE sur le redressement et la résolution des crises bancaires, qui prévoit, en particulier, de faire reposer les pertes d'une banque sur les actionnaires et les détenteurs d'obligations. Les autorités autrichiennes ont imposé un moratoire sur tous les paiements d'intérêts et de principal par HETA Asset Resolution, structure de défaillance créée dans le cadre du processus de liquidation d'Hypo Alpe Adria. Cette décision a réduit l'attente d'une garantie implicite de l'administration fédérale (Schich et Aydin, 2014) et devrait contribuer à des coûts de financement des banques non subventionnés et fondés sur le marché. Selon la banque nationale autrichienne (2014), la réduction des coûts de financement imputable à la garantie fédérale implicite a représenté entre 25 % et 40 % des bénéfices des banques autrichiennes en 2006-13.

L'exposition à certains pays d'Europe centrale et d'Europe du Sud-Est (CESEE) plus instables a déjà été réduite et l'exposition à d'autres pays plus stables s'est accrue (tableau 3). L'initiative Vienne 2.0, qui regroupe les principales institutions financières internationales, les institutions compétentes de l'UE et les grands groupes bancaires transfrontaliers et vise à assurer le processus de désendettement ordonné des banques de la CESEE, aidera également à restaurer la confiance et à stabiliser le secteur en Autriche.

La part des prêts à taux variable est considérablement plus grande en Autriche que dans les autres pays de la zone euro et elle a encore augmenté récemment. Cette situation rend les ménages plus vulnérables face à la hausse des taux d'intérêt. En outre, une part considérable, quoiqu'en recul, des prêts sont toujours libellés en devises. Le risque de change s'est matérialisé récemment avec la forte appréciation du franc suisse. Les organismes autrichiens de supervision bancaire devraient continuer à limiter les prêts en devises aux ménages et aux PME ne présentant guère de garanties. À cet égard, il faut se féliciter du fait que l'Autriche est à ce jour l'un des rares pays à se conformer pleinement aux sept recommandations du Comité européen du risque systémique sur les prêts en devises.

Toutes les grandes banques autrichiennes (sauf l'OeVAG, qui devrait être démantelée) ont passé avec succès les tests de résistance de la BCE à l'automne 2014. Mais les banques

Tableau 3. Créances des banques autrichiennes sur les pays de la CESEE

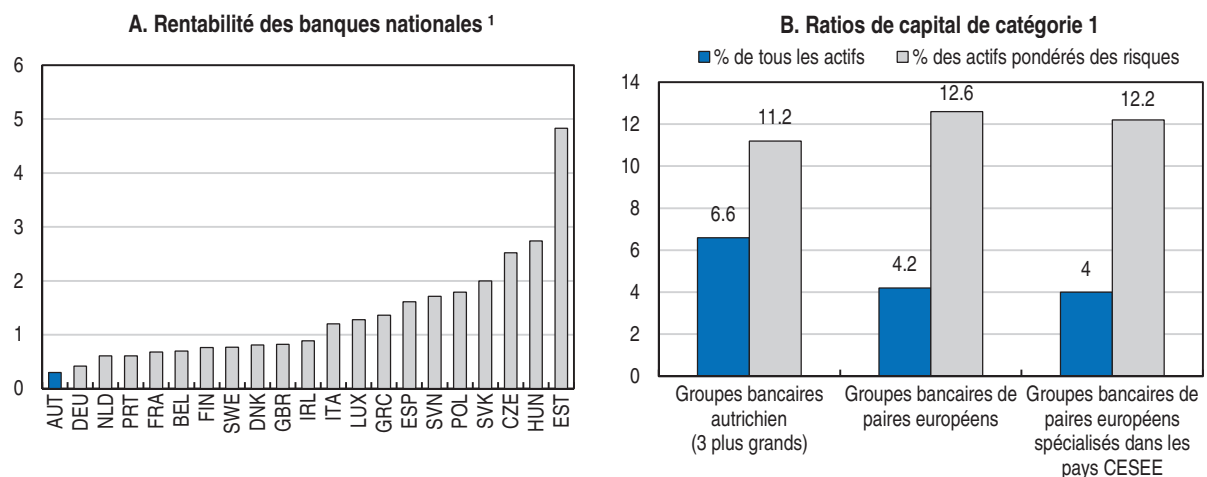
	Milliards d'euros en 2014	Variation en % depuis 2011	Variation en % en 2014	Variation en % en 2011
République tchèque	45.4	-20	15.2	14.1
Roumanie	26.1	-18	8.8	8.0
République slovaque	25.5	3	8.5	6.4
Croatie	20.0	-34	6.7	6.9
Pologne	16.6	28	5.6	3.1
Hongrie	16.2	-71	5.4	7.2
CESEE-6	154.8	-14	50.2	45.7
Russie	12.1	-1	4.1	3.2
Ukraine	2.8	-61	0.9	1.8
Créances extér. totales	298.2	-30	100.0	100.0

Note : CESEE-6 désigne la République tchèque, la Roumanie, la République slovaque, la Croatie, la Pologne et la Hongrie.

Source : BRI. Créances extérieures consolidées des banques autrichiennes, sur la base de l'emprunteur immédiat, moyennes trimestrielles annualisées.


autrichiennes ont les marges opérationnelles les plus faibles de l'Union européenne, en raison de provisions élevées et de baisses de la valeur des actifs (graphique 9, partie A). Malgré des améliorations ces dernières années, leur capitalisation pondérée en fonction du risque est encore à la traîne par rapport aux banques européennes comparables, en raison d'une plus forte exposition au risque, notamment dans les pays de la CESEE (graphique 9, partie B). Une intensification des tensions géopolitiques rendrait leur position encore plus risquée. Les pressions sur les coûts sont aussi un problème. Les ratios coûts-recettes sont considérablement plus élevés que dans d'autres pays. Une défragmentation de l'important réseau d'unités du secteur coopératif favoriserait des économies d'échelle et réduirait les dépenses opérationnelles. La fusion des plus de quarante institutions primaires que compte actuellement le groupe Volksbank en huit banques régionales et deux banques spécialisées est une première étape bienvenue.

Graphique 9. Faiblesse de la rentabilité et des ratios de fonds propres



1. Bénéfices d'exploitation en pourcentage des actifs totaux.

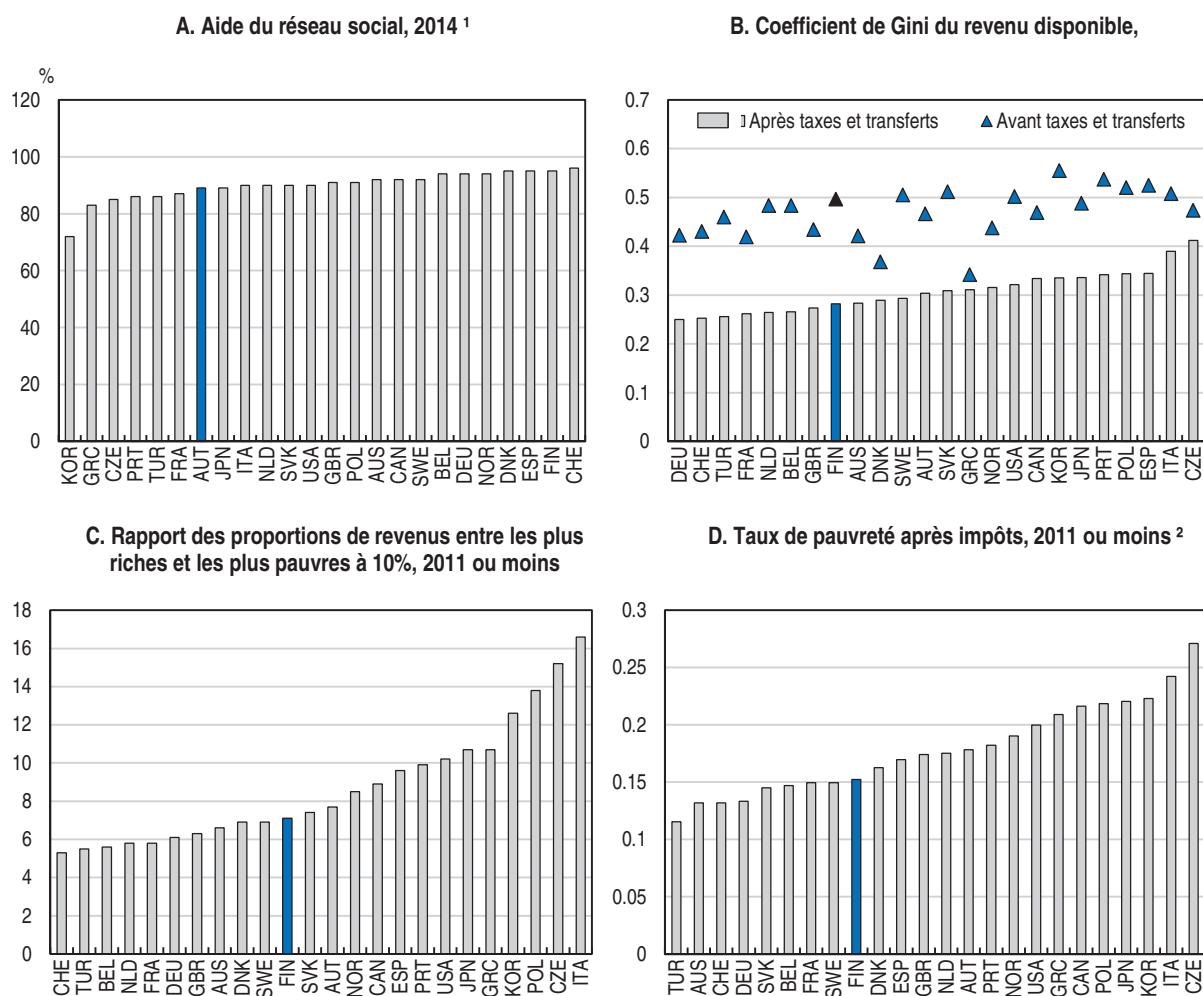
Source : Banque nationale d'Autriche. La période de référence se situe entre la fin juin 2013 et la fin juin 2014.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933251961>

Vers une société plus inclusive


Un des piliers du haut niveau de vie et de bien-être que connaît l'Autriche est la qualité de ses réseaux sociaux. Les structures familiales y sont solides et le rôle de premier plan accordé à l'activité communautaire contribue à un large soutien entre les membres de la communauté au niveau local (OCDE, 2013a). Quarante-neuf pour cent des Autrichiens signalent qu'ils peuvent compter sur des parents ou amis en cas de problème, plaçant l'Autriche au-dessus de la moyenne de l'OCDE pour ce qui est de la dimension « liens sociaux » de l'indicateur du vivre mieux de l'OCDE (graphique 10, partie A). Un autre pilier de la cohésion sociale est la faible inégalité des revenus et un fort attachement à la justice. Le coefficient de Gini, mesure de l'inégalité du revenu disponible, est parmi les plus faibles et la redistribution parmi les plus fortes des pays de l'OCDE (graphique 10, partie B). Les parts des plus riches et des plus pauvres dans les revenus (graphique 10, partie C) et les taux de pauvreté relatifs (graphique 10, partie D) illustrent le ferme engagement de l'Autriche à l'égard de l'équité.

Graphique 10. Cohésion sociale



1. Pourcentage de personnes signalant qu'elles pourraient compter sur des parents ou amis en cas de besoin. L'année de référence est 2013 pour tous les pays, sauf pour le Chili, la Corée, les États-Unis, Israël, le Japon, la Norvège et la Suisse, pour lesquels c'est 2012.
2. Le taux de pauvreté est le ratio du nombre de personnes se situant au-dessous du seuil de pauvreté, lequel est fixé à 60 % du revenu moyen des ménages.

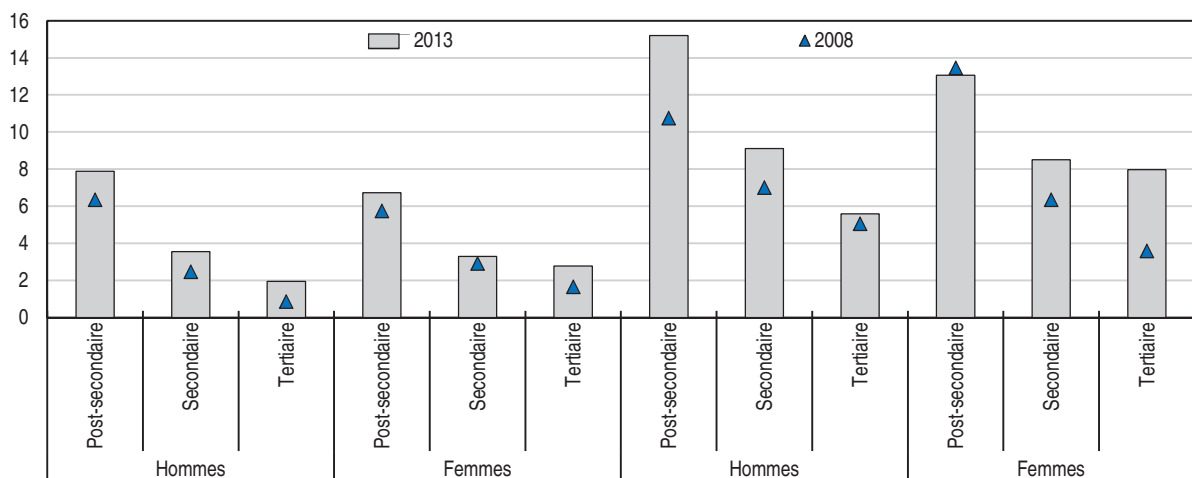
Source : Indicateur du vivre mieux de l'OCDE et Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus et la pauvreté.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933251972>

Promouvoir l'intégration sur le marché du travail des travailleurs peu qualifiés


Les évolutions intervenues récemment sur le marché du travail ont eu tendance à peser sur la cohésion sociale. Le chômage et l'inactivité ont progressé. Les travailleurs peu qualifiés ont été plus touchés que les plus qualifiés et les hommes plus que les femmes. Les immigrés pâtissent d'une dégradation plus prononcée de leur situation sur ces deux fronts, ce qui souligne l'importance d'améliorer leur inclusion sociale par le renforcement de leurs compétences et une hausse de leur taux d'activité (graphique 11). D'autres mesures doivent être prises pour encourager l'intégration des groupes peu qualifiés sur le marché du travail. Des allègements fiscaux supplémentaires et des réductions des charges sociales pour les salariés à faible revenu (en plus de ceux introduits par la réforme fiscale de 2015) stimuleraient l'offre et la demande de travail. De nouvelles prestations liées à l'exercice d'une activité pourraient être envisagées comme dans d'autres pays de l'OCDE. Parallèlement, les règles en matière de disponibilité pour l'emploi, associées à des programmes d'amélioration des compétences, devraient continuer d'être activement mises en œuvre pour les bénéficiaires des transferts sociaux afin de maintenir leurs liens avec le marché du travail.

Graphique 11. Taux de chômage par niveau de formation, sexe et origine familiale



Note : Un individu est considéré comme d'origine étrangère lorsque ces deux parents sont nés à l'étranger.

Source : Statistik Austria, micro recensement.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933251983>

Mieux intégrer les migrants

Selon les résultats des enquêtes, la confiance mutuelle et le sentiment de solidarité et de serviabilité montrent de légers signes d'affaiblissement, mais à partir de valeurs initiales relativement élevées (Bertelsmann, 2014). Le classement général de l'Autriche en matière de cohésion sociale est encore élevé, mais l'acceptation de la diversité s'est affaiblie ces 10 dernières années. Cette situation amène à penser que l'intégration des migrants peut donner lieu à des tensions. Le Gouvernement autrichien a lancé plusieurs initiatives pour attirer des travailleurs étrangers dans le contexte d'un faible taux de fécondité et de pénuries croissantes de main-d'œuvre qualifiée. En 2011, les cartes rouge-blanc-rouge (couleurs nationales autrichiennes) et les cartes bleues européennes ont été introduites, les deux en vue de faciliter l'immigration.

L'Autriche est l'un des pays de l'OCDE qui compte l'un des plus grands groupes de population d'origine immigrée. Certains de ces groupes sont à l'évidence moins bien lotis sur le marché du travail et dans le domaine de l'éducation que les Autrichiens autochtones. Ils ont des niveaux inférieurs de compétences, des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés. Il ressort des récents résultats PISA que le système scolaire autrichien tend à perpétuer de génération en génération les différences des résultats scolaires entre les groupes socio-économiques. En particulier, les caractéristiques socio-économiques des élèves fréquentant le même établissement scolaire sont moins diversifiées que dans la plupart des autres pays de l'OCDE, ce qui freine la mobilité dans le système de formation des groupes d'immigrés ayant un faible capital humain.

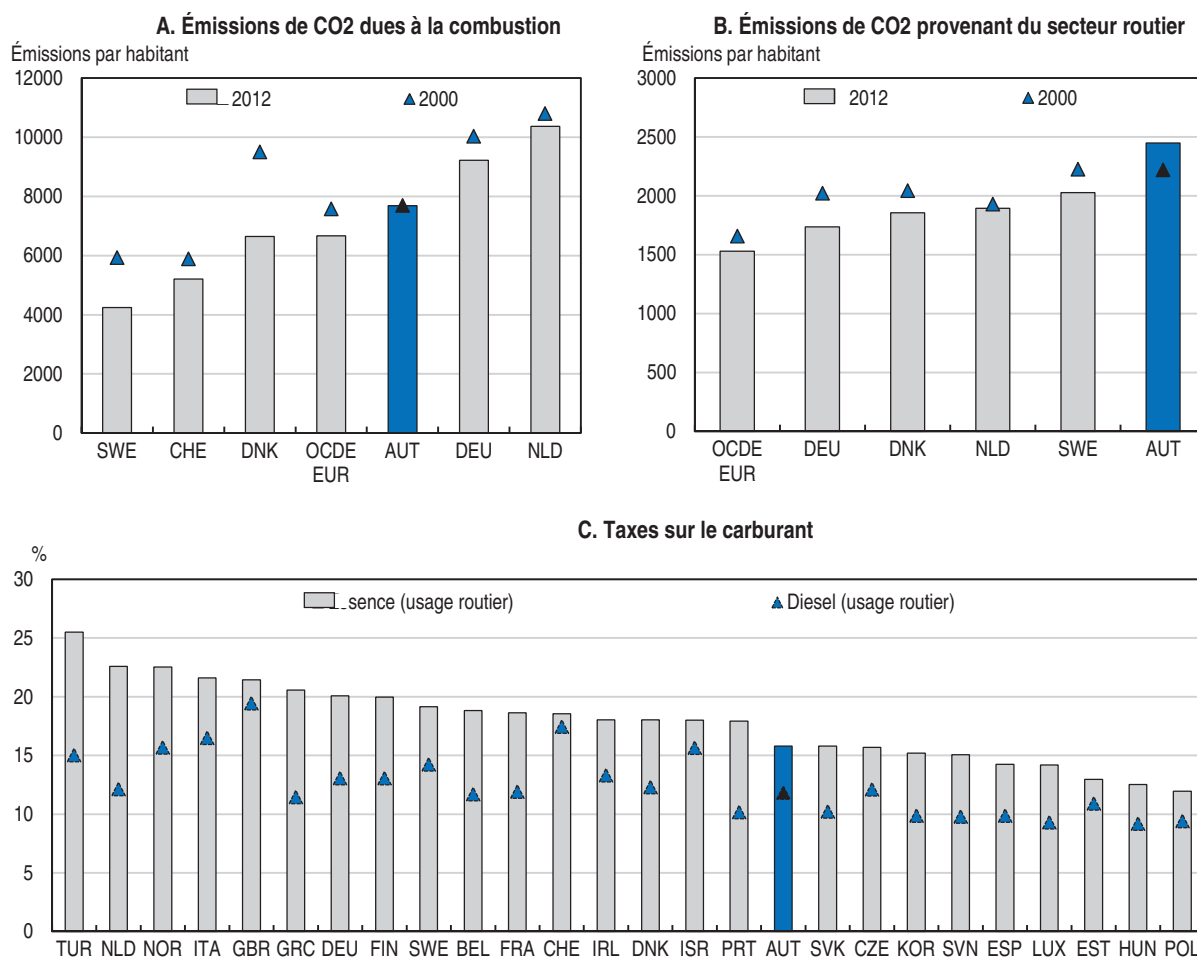
Pour mieux intégrer les immigrés et dissiper les tensions socio-économiques, les politiques visant à accroître les entrées de travailleurs qualifiés (OECD, 2014) devraient être associées à des mesures ciblées propres à améliorer les résultats des précédentes vagues d'immigrés dans le système éducatif et sur le marché du travail. L'ouverture de toutes les filières pédagogiques aux groupes défavorisés et un effort pour rendre les établissements scolaires plus inclusifs favoriseraient l'inclusion sociale. L'ouverture aux immigrés de toutes les plateformes de partenariat social pour améliorer leur prise de conscience et leur aptitude à assurer la santé, l'éducation et les autres besoins de leurs enfants pourrait aussi être utile (OECD, 2013a). Une étape cruciale à cet égard serait d'accroître la participation des enfants d'immigrés à l'éducation de la petite enfance avant l'âge de la scolarité obligatoire (cinq ans). Actuellement, les taux de participation sont très faibles et les accroître contribuerait à la socialisation précoce et au développement linguistique des enfants concernés, ainsi qu'à l'accroissement du taux d'activité de leurs mères.

Vers une économie environnementalement plus durable

La qualité des actifs naturels contribue dans une large mesure au bien-être et à l'attrait de l'Autriche. La plupart des indicateurs environnementaux sont satisfaisants. La qualité de l'eau est très bonne et le système autrichien pour l'identification des substances chimiques dangereuses à inclure dans le dispositif REACH (règlement sur l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques) est un modèle pour les autres pays (OECD, 2013c). Certains domaines restent néanmoins préoccupants. Le développement des migrations pendulaires et l'important trafic de fret lourd, principalement en transit, contribuent à une concentration relativement élevée de matières particulaires dans l'air dans certaines zones. Ils conduisent aussi à de fortes émissions de gaz à effet de serre (GES) (graphique 12). Si l'Autriche est actuellement sur la bonne voie pour atteindre son objectif de 34 % d'énergies renouvelables d'ici à 2020 (les énergies renouvelables représentaient déjà plus de 30 % de la consommation finale d'énergie en 2012 et un peu moins de 30 % de la consommation d'énergie primaire en 2013), elle devrait enregistrer un écart de 7 % par rapport à son objectif d'émissions de GES, principalement en raison du secteur des transports. Néanmoins, l'Autriche maintient son engagement de respecter les obligations relatives à l'atténuation du changement climatique qui lui sont imposées par l'Union européenne.

Supprimer les incitations dommageables

Le faible niveau des taxes sur les carburants (graphique 12, partie C) encourage la consommation de carburants et incite, en particulier, les résidents des pays voisins à venir s'approvisionner en carburants en Autriche. Les exportations de carburants – mesurées par

Graphique 12. Parts des transports routiers dans les émissions de CO₂

Source : Base de données de l'OCDE sur l'énergie; OCDE (2013), *Taxing Energy Use: A Graphical Analysis*, Éditions OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264183933-en>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933251993>

la différence entre les ventes nationales et la consommation nationale – ont représenté 30 % du total des émissions de GES en 2012. Les émissions de CO₂ associées aux achats de carburants par des résidents des pays voisins doivent être compensées par l'achat de crédits carbone. Ces crédits étant meilleur marché que les taxes sur les carburants concernés, l'Autriche est en fait gagnante lorsqu'elle tire parti de la tarification discordante du carbone sur le marché européen. Les autorités devraient s'interroger sur la question de savoir si ces gains sont suffisants pour justifier la dégradation de la qualité de l'air due à l'accroissement des matières particulaires.

Les autorités pourraient supprimer également d'autres incitations dommageables dans le secteur des transports, notamment les allègements fiscaux consentis sur les véhicules de société et les dépenses au titre des déplacements domicile-travail. Dans le cas des véhicules de société, ces allègements seront réduits à partir de 2016. Motivées en partie par la volonté de dédommager les travailleurs pour des dépenses qu'ils ne maîtrisent pas, ces subventions encouragent en fait le recours aux automobiles privées, les migrations journalières sur de longues distances et l'étalement urbain, que favorisent également les aides au logement (OECD, 2013c). Le problème initial est ainsi aggravé, avec une

augmentation de la consommation de carburants, des émissions de GES et des émissions locales de polluants atmosphériques et une montée en puissance du bruit, de la congestion et des risques d'accidents.

Favoriser l'adoption de technologies sobres en carbone

L'Autriche a déjà beaucoup progressé dans l'élimination de certaines subventions liées aux combustibles fossiles et beaucoup d'exonérations fiscales n'ont pas été renouvelées une fois arrivées à expiration. La plus importante des aides restantes est un crédit d'impôt pour les activités à forte intensité énergétique. Outre les transports, les industries lourdes, notamment la production d'acier et de ciment, sont encore des sources importantes et croissantes d'émissions de GES. Afin de protéger ces secteurs et de préserver leur viabilité, les autorités devraient recadrer leur action et privilégier le soutien à l'adoption de technologies sobres en carbone, au lieu de recourir à une faible imposition. En effet, tant que les émissions de GES dans ces secteurs ont pour contrepartie un prix raisonnable, l'adoption de technologies sobres en carbone, indispensable pour répondre aux engagements à long terme de l'Autriche, restera faible. Les autorités prévoient de faire jouer au secteur de l'énergie un plus grand rôle dans leur stratégie sur la recherche, la technologie et l'innovation.

L'Autriche a été le troisième plus gros acheteur de crédits carbone dans le cadre du protocole de Kyoto (après le Japon et l'Espagne), achetant jusqu'à 71.4 millions de tonnes d'équivalent CO₂ (Mt éq. CO₂), soit à peu près toutes ses émissions de GES en 2011. Le coût depuis 2007 a été de plus de 442 millions EUR (IEA, 2014). Elle devrait tirer parti de l'impressionnante capacité et de la large expérience qu'elle a engrangées avec son programme AC/MDP (aux termes duquel elle achète des réductions des émissions générées par des projets au titre de l'application conjointe (AC) et du Mécanisme de développement propre (MDP) afin de réaliser son objectif en vertu du protocole de Kyoto conformément à la Stratégie nationale sur le climat). Néanmoins, les mesures nationales devraient recevoir une place prioritaire dans la stratégie mise en œuvre par le pays pour atteindre les objectifs de 2020.

Recommandations pour une économie plus robuste, résiliente, inclusive et durable

Principales recommandations

- Continuer à réduire les attentes du secteur bancaire en matière de garantie implicite de l'État en appliquant toutes les dispositions de la directive de l'UE sur le redressement et la résolution des défaillances bancaires, qui prévoit l'intervention des actionnaires et des créanciers dans le renflouement interne des banques. Maintenir une surveillance et un contrôle étroits des banques.
- Encourager les fusions entre communes pour exploiter les économies d'échelle. Aligner les prérogatives en matière de dépenses et de financement aux différents échelons de l'administration en conférant plus d'autonomie fiscale aux échelons infranationaux.
- Réduire encore le coin fiscal sur le travail des bas revenus en exonérant, en tout ou partie, les revenus de cette catégorie de salariés des cotisations de sécurité sociale, en finançant celles-ci par un élargissement de la base d'imposition et une majoration des taxes sur la consommation et l'environnement et des taxes périodiques sur la propriété foncière.
- Reculer l'âge effectif de départ à la retraite tant pour les hommes que pour les femmes et intensifier les travaux préparatoires à l'harmonisation de l'âge légal de la retraite des hommes et des femmes en activité.

Recommandations pour une économie plus robuste, résiliente, inclusive et durable (suite)

- Réduire les obstacles à la concurrence dans les services en allégeant la réglementation d'accès au marché, en levant les restrictions imposées aux participations au capital et aux droits de vote des investisseurs étrangers et en renforçant les pouvoirs d'enquête des autorités de la concurrence.
- Faire en sorte que les écoles et les filières éducatives soient plus ouvertes à tous. Encourager la socialisation précoce et le développement linguistique et cognitif des enfants issus de milieux défavorisés afin d'améliorer la mobilité intergénérationnelle dans l'éducation.

Autre recommandation

- Relever le faible niveau des taxes sur les carburants qui encourage la consommation de carburants et les achats de carburants par des résidents des pays voisins. Supprimer progressivement les allègements fiscaux consentis pour les véhicules de société émettant du CO₂.

Diversifier les rôles des hommes et des femmes pour améliorer le bien-être et la croissance

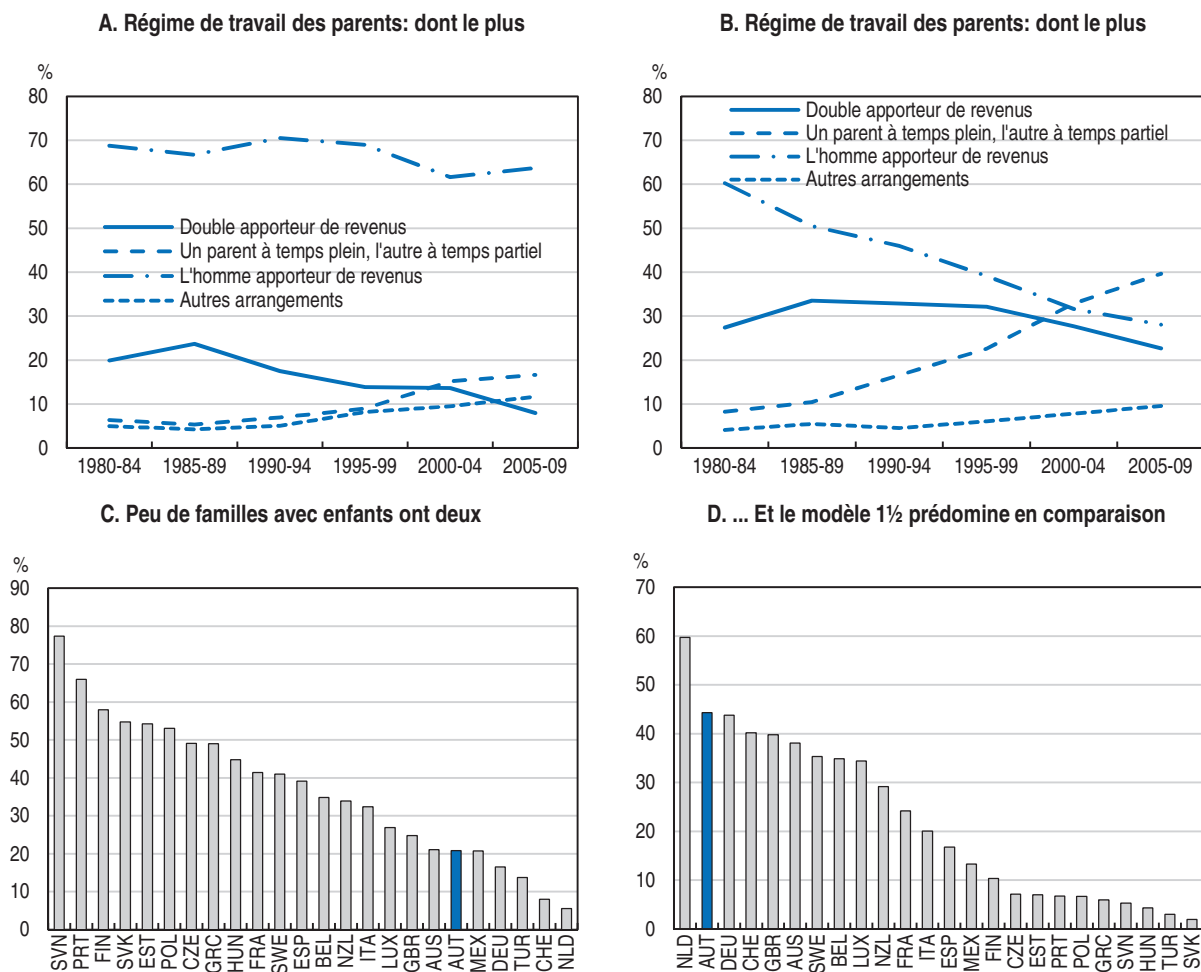
L'Étude économique 2013 de l'OCDE sur l'Autriche (OECD, 2013a) a passé en revue les principales dimensions du bien-être en Autriche et a conclu que l'égalité hommes-femmes était une source de tensions. Les services fournis au sein des familles jouent en effet un rôle plus important en Autriche que dans les pays comparables et les modèles familiaux attribuent des rôles distincts et asymétriques aux hommes et aux femmes (Berghammer, 2014 ; Buber-Ennser et al., 2014.). Ces modèles ont été soutenus, plutôt efficacement, par les politiques et les infrastructures publiques (Schratzenstaller, 2015). Pour assurer l'égalité entre les sexes, davantage de possibilités doivent être offertes pour mettre fin à la séparation entre les rôles et donner ainsi à tous davantage de possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale, ce qui améliorerait le bien-être et stimulerait la croissance économique.

En Autriche, les taux d'activité des hommes et des femmes divergent à la naissance du premier enfant. Après l'obtention de leur diplôme, la majorité des jeunes femmes et hommes, vivant en couple ou non, travaillent généralement à temps plein et s'occupent des tâches ménagères. La naissance d'un enfant déclenche, toutefois, une divergence des rôles qui se creuse à mesure que l'enfant grandit, que d'autres enfants naissent et que les responsabilités en matière de prise en charge de parents âgés augmentent. En 2014, 90 % des jeunes hommes sans enfant et 91 % des jeunes femmes sans enfant faisaient partie de la population active, alors qu'après la naissance d'un enfant 95 % des jeunes pères mais seulement 76 % des jeunes mères exerçaient une activité. La séparation des rôles, qui diffère de ce qu'elle est dans des pays comparables, se fait généralement en deux étapes (graphique 13):

Après la naissance d'un enfant, la plupart du temps la mère se retire totalement de la population active pendant environ deux ans. Dans près de 70 % des familles avec enfants de moins de 2 ans, un seul des parents travaille.


Une fois que l'enfant atteint l'âge de 2 ans, de nombreuses mères prennent un emploi à temps partiel. La combinaison d'un parent travaillant à temps plein et d'un parent travaillant à temps partiel est alors dominante (« modèle 1½ »). Dans seulement 20 % des familles comptant des enfants de moins de cinq ans, les deux parents travaillent à temps plein.

Graphique 13. La naissance d'un enfant contribue à la séparation des rôles entre les femmes et les hommes



1. Pourcentage de couples comptant des enfants de 0 à 14 ans où les deux parents travaillent à temps plein, en 2011, sauf pour le Mexique, la Suède et la Suisse où l'année concernée est 2010.
2. Pourcentage de couples comptant des enfants de 0 à 14 ans où un parent travaille à temps plein et l'autre à temps partiel, en 2011, sauf pour le Mexique, la Suède et la Suisse où l'année concernée est 2010.

Source : Berghammer, C. (2014), « The Return of the Male Breadwinner Model? Educational Effects on Parents' Work Arrangements in Austria, 1980-2009 », *Work, Employment and Society*, Vol. 28, No. 4; OCDE (2014), *Base de données sur la famille*, www.oecd.org/social/family/database.htm.

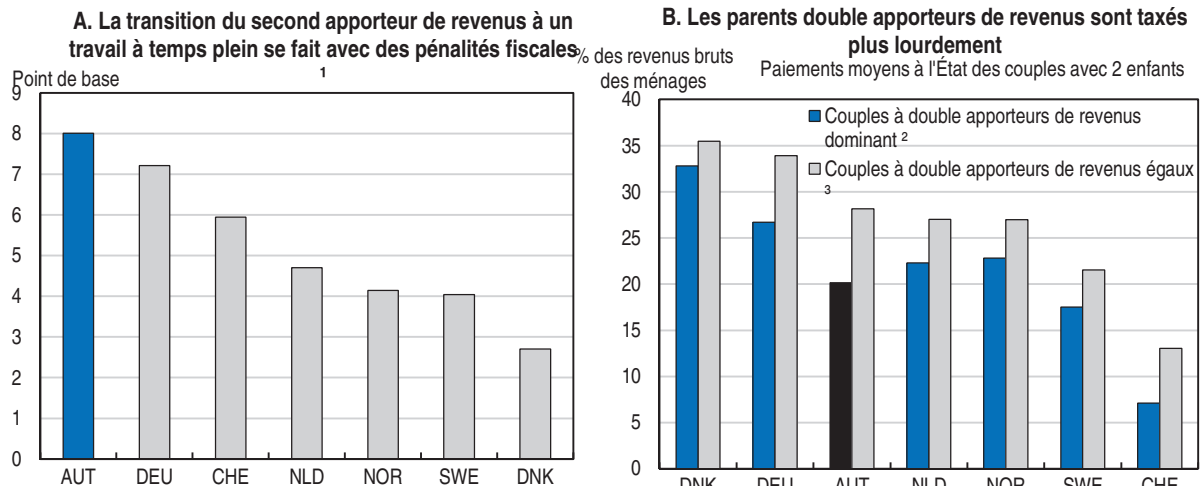
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252007>

Ce modèle est soutenu par trois éléments principaux du cadre de la politique publique (Statistik Austria, 2010 ; Lutz et Schratzenstaller 2010) :

- **Le système de prélèvements et de transferts.** La fiscalité est fondée sur la personne physique et non sur l'unité familiale et donc ne pénalise pas le deuxième apporteur de revenu. En outre, les indemnités pour enfants à charge étant universelles, elles ne pénalisent pas le travail. Ces deux mesures contribuent à une fiscalité de la famille non discriminatoire. Cependant, pour l'impôt sur le revenu des couples mariés avec enfants, le crédit d'impôt au titre du salaire unique n'est accordé que tant que le revenu annuel imposable du deuxième apporteur de revenu ne dépasse pas 6 000 EUR. En outre, les travailleurs bénéficient d'une exonération de cotisations de sécurité sociale si leur revenu est inférieur à un plafond correspondant à peu près 7 heures de travail par semaine aux


taux salariaux horaires moyens. La perte de ces prestations pénalise le travail supplémentaire. Le taux marginal d'imposition pour la tranche de revenu la plus basse est élevé, même après la récente réforme fiscale, et le deuxième apporteur devient passible de l'impôt s'il travaille plus qu'à temps partiel (aux taux salariaux horaires moyens, graphique 14). Les primes pour les heures supplémentaires, reçues principalement par le principal soutien de famille, sont en partie exonérées d'impôt et constituent une autre incitation à la séparation des rôles.

Graphique 14. **Le système de prélèvements et de transferts pénalise les deuxièmes apporteurs de revenus davantage que dans les autres pays**

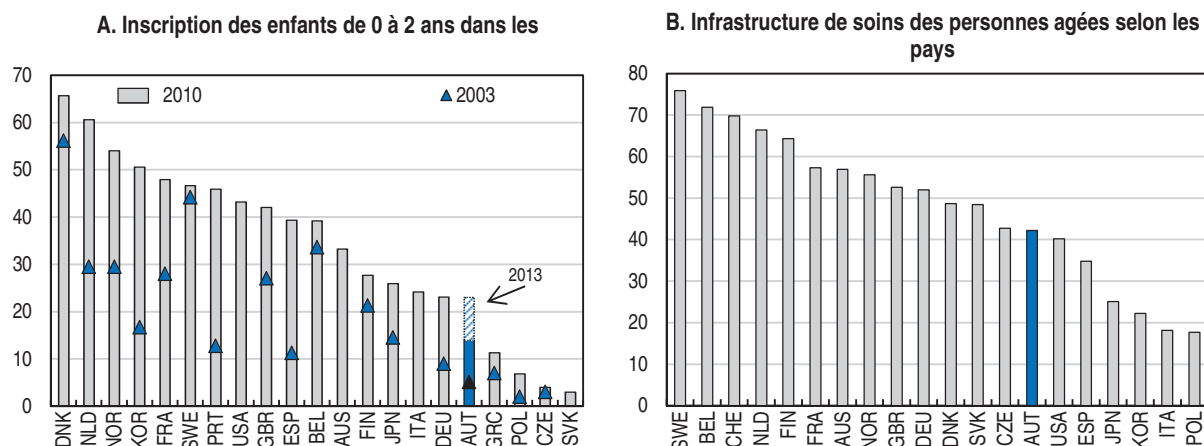


1. Différence des montants moyens versés à l'État en pourcentage des gains bruts du ménage pour un couple avec deux enfants âgés de 6 et 11 ans, lorsque le deuxième apporteur de revenu passe de 33 % à 100 % du salaire moyen, le premier apporteur de revenu recevant 100 % du salaire moyen.
2. Couples ayant un revenu égal à 100 % et 33 % du salaire moyen.
3. Couples dont les deux membres ont un revenu égal à 100 % du salaire moyen.

Source : OCDE (2014), Base de données sur la famille, www.oecd.org/social/family/database.htm.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252018>

- **L'infrastructure de prise en charge.** Les services d'accueil des enfants sont très subventionnés et favorisent donc les parents qui travaillent. Toutefois, les places sont limitées pour les enfants de 0 à 2 ans dans la grande majorité des Länder (graphique 15). A partir de 3 ans, presque tous les enfants sont inscrits dans des structures d'accueil, mais la plupart sont d'entre elles ne fonctionnent qu'à mi-temps et les enfants passent donc beaucoup de temps en dehors de ces structures. Il faut donc que quelqu'un soit encore à la maison pour en assurer la garde. La prise en charge des personnes âgées est également bien subventionnée, mais la grande majorité d'entre elles restent chez elles ou dans la maison familiale, sous la responsabilité de membres de la famille. La prise en charge institutionnelle implique l'utilisation du patrimoine de la personne âgée, y compris la propriété immobilière, pour couvrir les coûts.
- **Les conditions de travail.** En principe, le congé parental permet aux parents qui travaillent de l'un ou l'autre sexe de rester avec les enfants nouveau-nés jusqu'à l'âge de deux ans, et de travailler à temps partiel pour un maximum de sept ans, deux périodes particulièrement longues par rapport à ce qui est le cas dans les autres pays de l'OCDE. Mais le congé est presque exclusivement pris par les mères. En outre, les entreprises sont prêtes à prolonger les contrats à temps partiel de leurs employés de sexe féminin, de sorte

Graphique 15. **L'infrastructure de prise en charge est déficiente**

Source : OCDE (2014), Base de données sur la famille, www.oecd.org/social/family/database.htm ; OCDE (2013), *Panorama de la santé 2013 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/health_glance-2013-fr ; et Statistik Austria.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252026>

que la plupart des mères travaillent à temps partiel pendant pas moins de 15 ans. En revanche, le congé parental réservé à l'usage exclusif des pères est court. Le congé de paternité, rémunéré ou non, n'existe généralement pas dans le secteur privé. Dans le secteur public, seulement 12 % des pères ont recours au congé sans solde d'un mois qui a été introduit en 2011.

La divergence des rôles attribués aux hommes et aux femmes influe sur plusieurs dimensions du bien-être

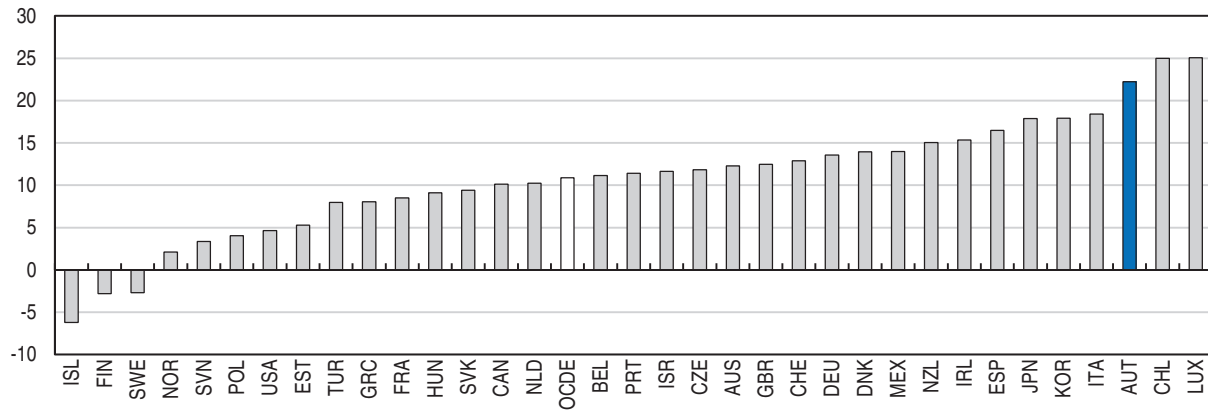
Bien que les femmes aient déjà dépassé les hommes pour ce qui est du nombre d'années d'études, elles sont sous-représentées dans les professions financièrement les plus valorisantes (Lassnigg et al., 2014). Les intérêts pour les domaines d'étude divergent selon les sexes tôt dans la vie, et ces divergences persistent tout au long de l'enseignement formel et de l'apprentissage continu. Les hommes ont tendance à faire des choix et à opter pour des filières professionnelles ayant un potentiel de gains plus élevé que les femmes. En revanche, 50 % des jeunes femmes choisissant des études en apprentissage se spécialisent dans l'une ou l'autre de trois branches sur plus de 250 (secrétariat, commerce de détail et coiffure) et celles qui poursuivent des études supérieures obtiennent des diplômes dans des domaines non techniques (graphique 16). L'orientation précoce des élèves dans le système éducatif accentue encore ces divergences.

Les carrières et les responsabilités professionnelles diffèrent entre les hommes et les femmes. La part des femmes dans les postes de gestion et de responsabilité de haut niveau est particulièrement faible en comparaison internationale (graphique 17).

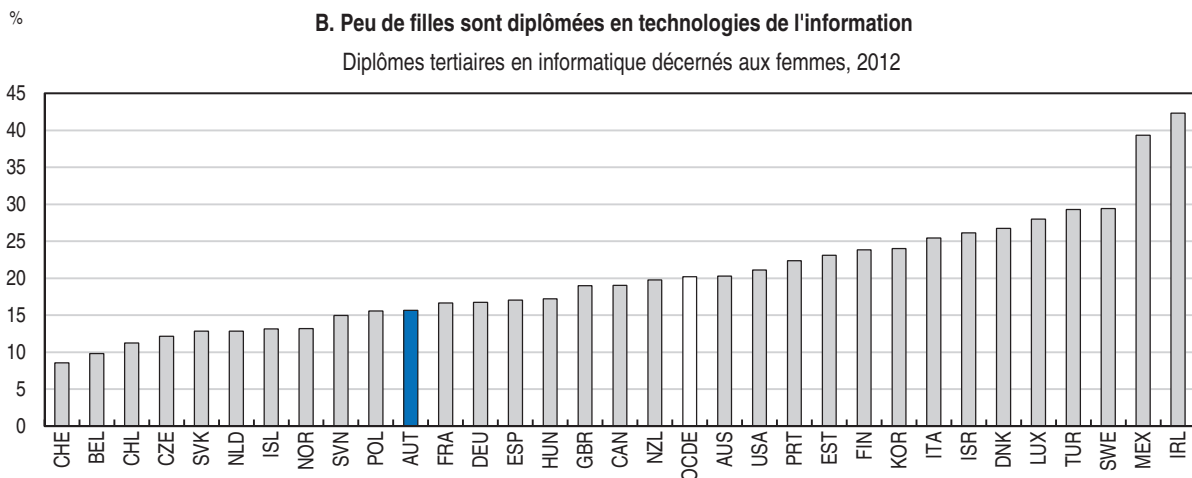
En revanche, les femmes sont particulièrement nombreuses dans les emplois atypiques tels que le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et les contrats d'intérim, qui leur permettent de s'acquitter de leurs tâches familiales (graphique 18). Les écarts sont plus marqués pour les femmes avec enfants. Lorsqu'elles sont impliquées dans des activités entrepreneuriales, les femmes gèrent souvent de petites entreprises (dans un tiers des cas, à temps partiel). Ces différences dans les formes d'emploi influent sur leurs droits à pension, plongeant de nombreuses femmes de ménages monoparentaux dans une pauvreté relative lorsqu'arrive la vieillesse (Geisberger, 2014 ; Boheim et al., 2013 ; Mader et al., 2014.).

Graphique 16. **Écarts au niveau des études et des compétences****A. Les filles réussissent moins en mathématiques**


Différences en point de score Pisa 2012 en faveur des garçons

**B. Peu de filles sont diplômées en technologies de l'information**

Diplômes tertiaires en informatique décernés aux femmes, 2012

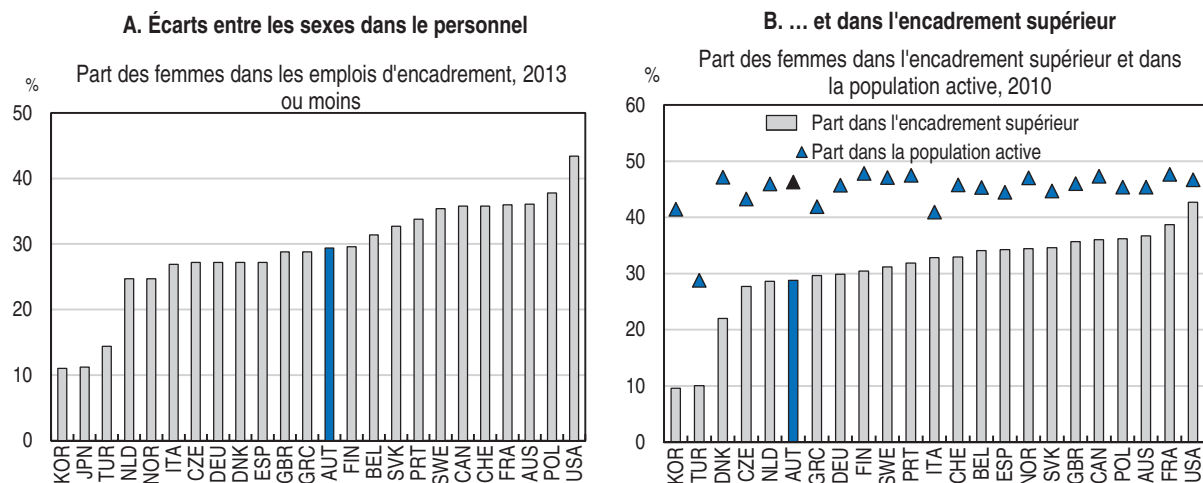


Source : OCDE, Base de données PISA 2012; OCDE (2014), *Regards sur l'éducation*, tableau A3.3 en ligne seulement, <http://dx.doi.org/10.1787/888933115388>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252031>

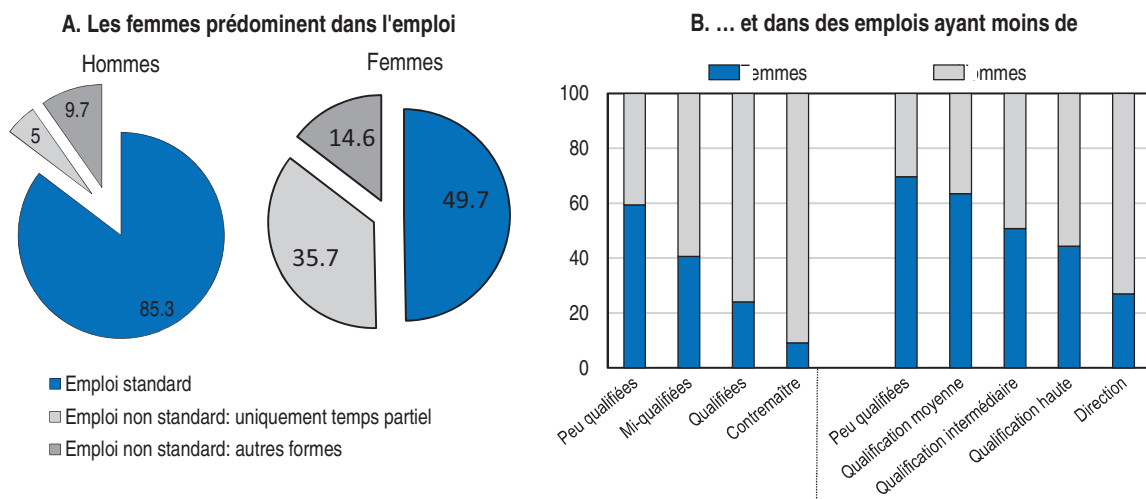
Du fait des différences dans la spécialisation professionnelle, de l'exercice de responsabilités moindres et d'emplois sur une plus courte durée que le temps plein normal, les écarts entre les sexes des salaires horaires et de la rémunération nette sont beaucoup plus grands que dans les autres pays (graphique 19). L'analyse figurant dans Geisberger (2014) amène à penser que plus de la moitié de l'écart de salaire horaire en Autriche reste inexplicée après correction pour tenir compte de l'âge, de l'éducation, du secteur, de la région, de la profession, de l'emploi à plein temps ou à temps partiel, de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise. Ce déficit de rémunération entraîne d'importants risques de pauvreté pour les femmes, notamment à la vieillesse et en cas de divorce.

Les hommes autrichiens travaillent de très longues heures et font même des heures supplémentaires. Les femmes à temps partiel travaillent plus d'heures que les femmes également à temps partiel dans d'autres pays, afin de contribuer au budget familial qui pâtit du modèle 1½. Le temps de travail rémunéré et non rémunéré des femmes est donc plus long que cela n'est le cas ailleurs.

Graphique 17. **Écart entre les sexes dans le personnel d'encadrement**

Source : OCDE (2014), Base de données sur la famille, www.oecd.org/social/family/database.htm; OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr>.

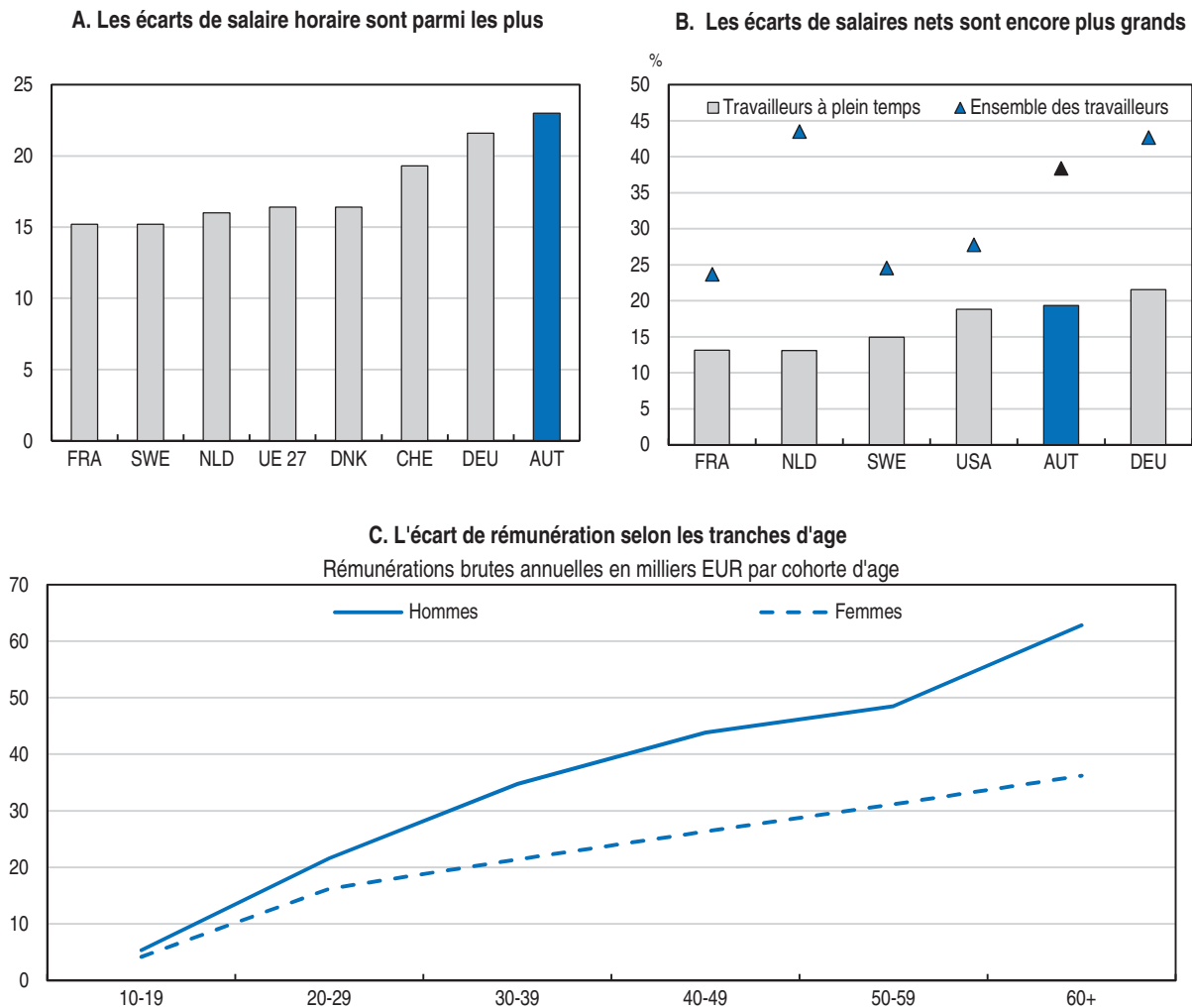
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252048>

Graphique 18. **Écart entre les sexes au niveau de la qualité de l'emploi**


Source : Statistik Austria, enquêtes sur la population active 2013 et microrecensement sur le travail, 2008.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252052>

Selon une estimation économétrique des facteurs du bien-être subjectif (document d'information technique ECO/EDR(2015)13/ANN2), les revenus salariaux apportent une plus grande satisfaction aux hommes qu'aux femmes, et l'écart est encore plus grand que dans les autres pays de l'OCDE. En outre, la majorité des femmes avec enfants, notamment celles qui ont un haut niveau d'études, déclarent tirer davantage de satisfaction du travail volontaire à temps partiel que dans des pays comparables. Le soutien apporté par les mesures d'incitation et l'infrastructure publique contribue sans doute à un tel degré de satisfaction. En revanche, contrairement à des pays comparables, la présence d'enfants réduit le bien-être subjectif signalé des femmes autrichiennes, ce qui témoigne sans doute des tensions inhérentes au modèle 1½.

Graphique 19. **Écarts de rémunération entre les sexes**

Source : Eurostat ; OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr> ; et Statistik Austria, données administratives sur l'impôt 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252064>

Le modèle dominant est soumis à rude épreuve

Le modèle 1½ est confronté aujourd'hui à trois problèmes majeurs : i) les longues heures de travail des hommes les éloignent de leur vie de famille et nuisent à leurs relations avec leurs enfants, ce que déplore une grande partie de la population ; ii) un pourcentage important de femmes travaillant à temps partiel préféreraient travailler de plus longues heures, notamment pour augmenter les revenus de la famille et poursuivre une carrière plus ambitieuse, mais elles manquent de l'infrastructure de soutien nécessaire ; iii) les ménages souhaitant passer au modèle du double apporteur de revenus sont confrontés à de nombreuses difficultés pratiques pour concilier vie professionnelle et vie familiale.

La population n'entrant pas dans le modèle 1½ bénéficie d'un soutien moindre qu'ailleurs pour concilier vie professionnelle et vie familiale. L'Autriche compte notamment davantage de familles monoparentales avec enfants à charge que nombre d'autres pays de l'OCDE. Ces parents isolés, essentiellement des femmes, mais aussi des

hommes, sont confrontés à des conditions particulièrement difficiles pour assurer un équilibre leur travail et leur famille. À l'instar des parents travaillant à temps plein, ils ne bénéficient pas de la même qualité de soutien des infrastructures publiques que les ménages « 1½ ».

Dans ces conditions, de nombreux ménages décident de ne pas avoir d'enfants, car les femmes ont l'impression de devoir choisir entre carrière et maternité. Selon les dernières prévisions démographiques, 20 % des femmes des actuelles cohortes d'adultes n'auront pas d'enfants, alors que moins de 10 % font ce choix dès le départ (Buber-Ennser et al., 2014). Il s'agit d'un grave renoncement par rapport aux aspirations personnelles et donc d'une perte importante de bien-être. En outre, la société se trouve ainsi privée d'une démographie dynamique, d'une croissance plus forte et d'un taux de dépendance moindre des personnes âgées.

Initiatives pour réduire les inégalités entre les sexes

De nombreuses initiatives ont été prises en Autriche pour réduire les inégalités entre les sexes. Au début des années 2000, le pays était considéré comme à la pointe des pays de l'UE dans ce domaine (Heinrich Böll Stiftung, 2014). La loi sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes a été adoptée en 1979 et ses modifications ultérieures en ont élargi la portée. Cette loi a joué un rôle déterminant dans la réduction de la discrimination salariale explicite. Depuis 2000, un des objectifs clés des pouvoirs publics est « d'améliorer les procédures de façon que la perspective d'égalité des sexes soit intégrée à tous les niveaux et étapes de l'élaboration des politiques » (Federal Chancellery, 2015), ce qui a beaucoup contribué à la convergence des parcours professionnels dans le secteur public. Une autre étape importante a été le *Plan d'action national : égalité des sexes sur le marché du travail*, de 2010, qui prévoyait plus de 50 mesures détaillées dans divers domaines. Des critères de performance ont été établis pour chacune de ces mesures, qui devaient être mises en œuvre sur quatre ans, et une évaluation formelle devait être effectuée a posteriori.

Plus récemment, les mesures d'égalité des sexes ont été placées au centre de la politique budgétaire au moyen de la « budgétisation sexospécifique ». Dans le cadre d'une ambitieuse réforme du cadre budgétaire et de la transition à la budgétisation axée sur les résultats, chaque ministère de tutelle est tenu de fixer au moins un objectif de résultat en matière d'égalité des sexes. Un rapport du gouvernement évalue si les objectifs fixés dans le budget de l'année écoulée ont été remplis. Ce rapport est transmis au parlement à temps pour le débat sur le budget suivant. Parmi les objectifs de résultats en matière d'égalité entre les sexes figurent les suivants : « assurer une meilleure répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes grâce à un système d'imposition adapté » (ministère des Finances), « faire en sorte que les femmes réintègrent plus largement le marché du travail après une interruption de carrière » (ministère du Travail), « renforcer les compétences des femmes dans le secteur entrepreneurial » (ministère de l'Économie) et « améliorer l'égalité des chances dans l'éducation » (ministère de l'Éducation et des Affaires féminines). Les règles d'évaluation de l'impact réglementaire ont aussi été étendues aux objectifs d'égalité des sexes. Depuis 2013, avant l'adoption d'une nouvelle loi, d'un nouveau règlement, d'une nouvelle directive et de tout autre grand projet public, l'incidence attendue sur « l'égalité effective des femmes et des hommes » doit être précisée.

En 2013, le gouvernement de coalition a adopté, après les élections législatives, un programme qui comportait de nombreux objectifs d'égalité des sexes (Federal Government, 2013). Ce programme met en exergue deux objectifs globaux : « augmenter l'emploi des

femmes et améliorer leurs opportunités de revenu » et « veiller à ce que le travail que représente la garde du foyer soit hautement considéré et qu'il existe un choix réel entre le travail et la famille ». Des objectifs connexes occupent une large place dans le programme gouvernemental. L'accumulation de plusieurs strates d'initiatives en faveur de la parité hommes-femmes l'a encore consolidé mais demande une coordination plus claire des politiques publiques en fonction des priorités fixées, comme l'indique la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (OECD, 2013b).

Une prise de conscience plus large et plus également partagée entre les différentes parties et niveaux de l'administration de l'importance et des avantages de l'égalité des sexes faciliterait l'évaluation des efforts actuels en vue de leur hiérarchisation. Les retards enregistrés récemment dans la production des rapports d'évaluation du Plan d'action national pour l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail témoigne de lacunes à cet égard. Le rapport semestriel au Parlement sur l'égalité des sexes pourrait être une solution de remplacement, en présentant un examen régulier des dysfonctionnements en matière d'égalité des sexes et une évaluation d'ensemble des initiatives en cours. Un tel document de référence permettrait d'encourager et de maintenir la sensibilisation dans l'ensemble des organes de décision et de la société.

Fixer les priorités pour des progrès plus rapides

Faire en sorte que le système de prélèvements et de transferts souffre de moins de distorsions fondées sur le sexe

La pénalité fiscale associée au passage du deuxième apporteur de revenu d'une situation marginale à une situation normale et du temps partiel au temps plein devrait être réduite et le taux d'imposition des ménages à double apporteur de revenu devrait être abaissé. La récente réforme fiscale remédie à certaines de ces problèmes (voir ci-dessus) et constitue un pas en avant bienvenu. Pourtant, plusieurs caractéristiques du système de prélèvements et de transferts continuent de pénaliser le retour au travail des jeunes mères. On citera notamment le très symbolique « crédit d'impôt au titre du salaire unique » (voir ci-dessus). Les objectifs de réduction de la pauvreté visés par ce dispositif devraient être poursuivis au moyen de transferts ciblés aux familles dans le besoin. Une plus grande partie des indemnités pour enfants à charge devraient aller aux parents dont le taux de participation au marché du travail augmente. Pour déterminer la rentabilité nette de l'emploi pour les parents qui travaillent, il faut prendre en compte de multiples facteurs, parmi lesquels figurent un ensemble complexe d'éléments pour lesquels des informations à jour et internationalement comparables sont difficiles à obtenir.

Les régimes actuels de congé parental et d'indemnités pour enfants à charge, qui sont régis par des règles et des administrations différentes, devraient être harmonisés de façon à offrir des options plus cohérentes et transparentes aux parents qui travaillent. L'option la plus longue offerte en matière de garde d'enfants (30 mois pour la mère et six mois supplémentaires réservés pour le père) devrait être progressivement supprimée. Les plans actuels visant à transformer le droit au congé parental en un compte temps plus flexible sont encourageants. Les régimes d'indemnités pour enfants à charge et de congé parental pourraient être transformés en un compte unique d'éducation permettant aux parents de répartir leurs périodes d'absence au travail de façon souple. Cela permettrait un retour plus rapide, sans perte de droits, des parents au travail. Une fraction importante de ce compte, au moins 33 %, devrait être réservée à l'usage exclusif des pères pour renforcer l'attachement

au marché du travail du père comme de la mère sans nuire à la prise en charge et aux engagements familiaux.

Pour évaluer l'impact des autres dispositifs de politique familiale sur l'offre de main-d'œuvre, le recours aux structures d'accueil des jeunes enfants et les coûts budgétaires net et adapter l'action publique en conséquence, une base de microdonnées ou une enquête de panel exhaustives sont indispensables. Ces informations permettraient aux décideurs d'analyser l'efficacité des divers prélèvements et transferts. Les politiques familiales pourraient ensuite être affinées sur la base des données d'expérience effectives. Si une telle base de données administratives ne peut être déployée, une enquête approfondie pourrait s'y substituer, en prenant pour modèle les travaux du Groupe allemand d'experts socio-économiques. L'Allemagne a lancé une enquête approfondie sur l'efficacité de ses politiques familiales sur la base des informations ainsi rassemblées; l'Autriche pourrait se livrer au même exercice.

Un « guichet unique » pour tous les parents, présents et futurs, complétant le site web existant du ministère de la famille sur les indemnités pour enfants à charge, pourrait fournir des informations supplémentaires sur les options disponibles en milieu de travail, les incitations publiques et les possibilités d'absence. Dans cette optique, un appui devrait être fourni au niveau sous-fédéral (Länder et communes). Le dispositif pourrait éventuellement revêtir la forme d'un réseau physique (situé, par exemple, dans les agences d'emploi) ou d'un site web convivial. Surtout, il devrait fournir des informations sur les conséquences à long terme sur l'emploi, les salaires et la retraite des choix faits par les parents.

Concilier vie professionnelle et vie familiale en développant l'infrastructure

L'infrastructure de prise en charge pourrait mieux soutenir les parents qui travaillent. Élargir l'offre de structures d'accueil de jour pour les enfants de 0 à 2 ans, de maternelles accueillant toute la journée les enfants de 3 à 5 ans et de services scolaires en journée pleine pour les enfants de 5 à 15 ans dans tous les Länder permettrait aux parents d'exercer un emploi à temps plein. Un accroissement des investissements dans l'éducation de la petite enfance et les infrastructures d'accueil non seulement favoriserait l'offre de main-d'œuvre et l'égalité des sexes, mais contribuerait aussi à renforcer le développement cognitif des enfants, en particulier dans les familles vulnérables. En outre, la prestation de services extrascolaires permettrait de faire un meilleur usage des bâtiments scolaires existants.

L'infrastructure de prise en charge des personnes âgées dépendantes devrait également être renforcée, avec une gamme plus complète de services répondant aux besoins de chacun, avec ou sans soutien familial. Il sera important de préserver un degré élevé de flexibilité entre la prise en charge par la famille, l'accueil à domicile, les soins ambulatoires, la prise en charge institutionnelle et la prise en charge temporaire, car le maintien d'un éventail d'options dans ce domaine est très apprécié en Autriche et pourrait être budgétairement plus efficace que le recours massif à la prise en charge dans des établissements.

Pour la fourniture de services, il pourrait être fait appel à des prestataires publics, bénévoles et commerciaux. Pour assurer plus largement des services de qualité, des plans nationaux de qualité et de capacité devraient être mis en place. La tarification des services sur une base économique (reflétant les coûts), avec des aides ciblées pour les bénéficiaires répondant aux conditions requises (par exemple, la distribution de coupons sous conditions de ressources, qui a été utilisée avec succès dans des villes suisses, comme Lucerne et Berne) pourrait faciliter le développement de l'offre dans des conditions équitables.

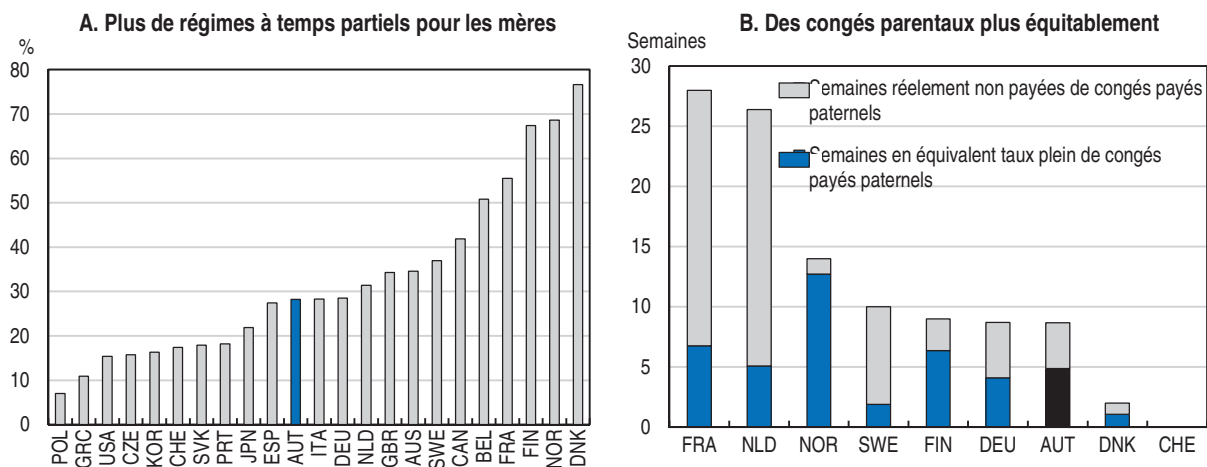
La fragmentation des responsabilités au niveau fédéral, des Länder et des communes pour le financement et la prestation de services génère des frontières artificielles dans la prestation de services et leur accessibilité. Le critère de « résidence principale », qui régit actuellement l'allocation des fonds fédéraux et la sélection des bénéficiaires, rend plus difficile l'accès aux services. Les règles de financement et de mise à disposition devraient être revues de manière à refléter la mobilité grandissante de la population (bénéficiaires et aidants).

Encourager des pratiques de travail plus flexibles

Le secteur privé est aussi investi d'une importante responsabilité dans la promotion de l'égalité des sexes. Les conditions de travail devraient être plus favorables à un meilleur équilibre entre travail et famille. Parmi les priorités figurent l'élargissement des options de temps de travail offertes aux pères, la nécessité de préserver l'intérêt des mères de jeunes enfants pour leur carrière ainsi que l'amélioration de l'aide fournie aux hommes comme aux femmes ayant des responsabilités de prise en charge :

- Les pères devraient être aidés à mieux concilier travail rémunéré et non rémunéré. Les heures supplémentaires devraient être réduites dans toute la mesure du possible et ne devraient pas être, comme c'est le cas actuellement, subventionnées par l'impôt. Les horaires de travail devraient être mieux adaptés aux modes de vie familiaux, par exemple en offrant davantage de possibilités d'opter pour des horaires variables et de prendre des congés plus longs pour s'occuper de membres de la famille lorsque les circonstances l'exigent. Le congé parental exclusivement réservé aux pères (avec un niveau adéquat de compensation salariale) devrait être prolongé.
- Le congé parental et des horaires de travail plus courts devraient être moins pénalisants pour la situation professionnelle et la carrière des mères comme des pères. Les pratiques et cadres d'action d'autres pays ayant donné de bons résultats, comme les pratiques de congés flexibles et intermittents qui se sont révélées efficaces dans les pays scandinaves, devraient être étudiés.
- Des options de gestion du temps plus autonome devraient être offertes aux salariés des deux sexes. Ces dispositifs facilitent l'adaptation à l'évolution de la situation et des préférences familiales tout au long du cycle de vie (Stock et al., 2012). Les innovations internationales pertinentes, comme les « comptes épargne-temps » introduits en Allemagne pour permettre l'accumulation de crédits d'heures afin de prendre des périodes de congé plus longues, devraient être prises en considération dans la mesure où elles constituent de bonnes pratiques.
- Plusieurs pays s'emploient à surmonter la dichotomie entre travail à temps plein et travail à temps partiel. Dans plusieurs cas, des dispositifs intermédiaires peuvent contribuer à concilier les exigences professionnelles et familiales. L'Autriche s'est engagée sur cette voie, mais offre encore moins de souplesse que les autres pays de l'OCDE dans ce domaine, et la part des contrats de travail à temps partiel dans l'emploi total reste plus faible (graphique 20). L'éventail des options disponibles devraient être élargi.
- Les partenaires sociaux peuvent contribuer à ces efforts en apportant leur concours à l'élaboration de pratiques facilitant la conciliation entre les obligations familiales et les responsabilités professionnelles, tout en préservant la productivité et la compétitivité des entreprises. Les négociations salariales devraient viser à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.


Graphique 20. **Faire en sorte que l'organisation du travail encourage davantage les familles comptant deux apporteurs de revenus**



1. Pourcentage de femmes travaillant entre le plein temps et le temps partiel (30 à 39 heures par semaine).

2. Droits au congé rémunéré pour les pères ne pouvant être transférés aux mères. L'équivalent taux plein est défini comme la durée du congé en semaines multipliée par le taux de rémunération (en pourcentage du salaire moyen).

Source : OCDE (2014), Base de données sur la famille, www.oecd.org/social/family/database.htm.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252070>

Améliorer la sensibilisation pour faciliter les réformes

Une meilleure prise de conscience en Autriche de la persistance de disparités entre les sexes, de leurs causes et de leurs incidences sur différentes dimensions du bien-être aiderait les décideurs, les familles et les entreprises à mobiliser un appui pour changer le système de prélèvements et de transferts, remédier aux lacunes de l'infrastructure de prise en charge et encourager l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail. La priorité est de surmonter les stéréotypes concernant l'organisation de la famille jugée préférable à l'éducation des enfants, notamment en établissant clairement qu'une plus grande participation des pères est essentielle au bien-être des enfants et des mères, et que les femmes peuvent reprendre le travail beaucoup plus tôt et de façon beaucoup plus active qu'à l'heure actuelle, sans que cela porte préjudice à l'enfant, à condition qu'une prise en charge de qualité soit disponible.

Gains de croissance à long terme

Les progrès vers l'égalité des sexes contribuent à la croissance du PIB. Une simulation stylisée réalisée par le Secrétariat de l'OCDE sur la base d'un cadre de comptabilité de la croissance à long terme montre que l'égalité des sexes influe sur la croissance à long terme par trois voies directes : i) augmentation de l'utilisation de la main d'œuvre, ii) amélioration du capital humain et iii) accroissement de la fécondité :

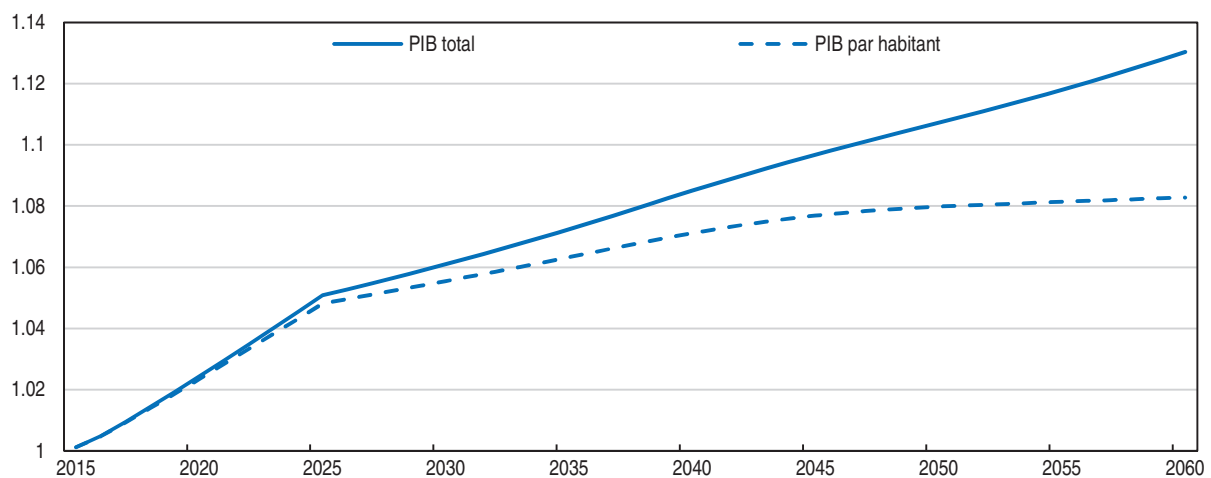
- Augmentation de l'utilisation de la main d'œuvre. L'incidence du travail à temps partiel est cinq fois plus élevée pour les femmes que les hommes en Autriche. Le taux d'activité féminin global est inférieur à la moyenne de l'OCDE, alors que les hommes autrichiens travaillent plus longtemps que la moyenne. Le nombre total d'heures travaillées augmenterait de 3,5 % si ces différences étaient aplanies, en faisant passer le taux d'activité des femmes de 71 % à 75 %, en ramenant de 33 % à 21 % le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel et en faisant baisser de 43.5 à 41.8 le nombre d'heures de travail hebdomadaire des hommes.

- Amélioration du capital humain. La réduction des écarts entre les sexes dans le système d'éducation et sur le marché du travail contribuerait à canaliser les jeunes vers des domaines d'études correspondant mieux à leurs compétences et à leurs intérêts. Dans ces conditions, les inscriptions dans l'enseignement supérieur augmenteraient et la durée moyenne des études atteindrait celle du Danemark d'ici à 2060, en passant de 11.8 années en 2014 à 14 années en 2060.
- Accroissement de la fécondité. Les projections démographiques d'Eurostat s'appuient à la fois sur un scénario de référence et sur un scénario de faible fécondité. En extrapolant les différences pour chaque cohorte d'âge, un scénario de fécondité élevée est établi pour l'Autriche. Il suppose une augmentation progressive du taux de fécondité moyen de 1.45 enfant par femme en 2013 à 1.9 en 2060, contre 1.6 dans le scénario de référence et 1.3 dans le scénario de faible fécondité.


Considérés ensemble, ces trois éléments pourraient accroître le PIB de 13 %. Le PIB par habitant progresserait de 8.3 % et la population totale de 4.7 % (graphique 21).

Graphique 21. **Gains de croissance à long terme résultant d'une plus grande diversification des rôles des femmes et des hommes**

Rapport entre un scénario de plus grande égalité entre les sexes et la projection de référence



Source : Calculs fondés sur le modèle de croissance à long terme de l'OCDE. Rapport entre un scénario de plus grande égalité entre les sexes et la projection de référence.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252082>

Recommandations visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes

Principales recommandations

- Stimuler les investissements dans les structures scolaires et d'accueil des jeunes enfants de grande qualité. Rendre accessibles davantage d'écoles et de jardins d'enfants accueillant les enfants toute la journée. Envisager de mettre en place un droit légal d'accès à ces services.
- Réduire l'imposition implicite que constitue le passage d'un emploi marginal ou à temps partiel à un emploi à temps plein et remplacer la déduction fiscale applicable aux ménages à un seul apporteur de revenu par des transferts ciblés sur les familles nécessiteuses. Ouvrir les programmes actifs du marché du travail également aux travailleurs à temps partiel.

Recommandations visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes (suite)

- Transformer l'allocation pour enfant à charge et le congé parental en un compte unique d'éducation, qui permettrait aux parents de répartir librement leurs congés d'éducation au fil du temps jusqu'au 15^e anniversaire de l'enfant. Réserver une fraction importante de ce compte (33 % au minimum) à l'usage exclusif des pères de famille.
- Sensibiliser l'opinion en l'informant davantage sur les innovations dans les choix d'études des élèves filles et garçons, le retour anticipé des mères de famille au travail à temps plein et la participation des pères aux tâches ménagères.
- Mettre en place une large base de données sur les transferts sociaux et élaborer une enquête par panel exhaustive pour évaluer d'autres dispositifs de politique familiale sur l'offre de main-d'œuvre, le recours aux structures d'accueil des jeunes enfants et leur coût net pour le budget, et ajuster l'action publique en tenant compte de ces informations.
- Le secteur privé devrait proposer aux salariés des deux sexes plus de lieux de travail propices à la vie familiale et plus de modalités d'organisation du temps de travail permettant de s'y consacrer. Les responsables de l'action publique devraient continuer de soutenir les évaluations et les campagnes d'information pour diffuser les bonnes pratiques.

Autres recommandations

- Les partenaires sociaux peuvent contribuer à ces efforts en apportant leur concours à l'élaboration de pratiques facilitant la conciliation entre les obligations familiales et les responsabilités professionnelles, tout en préservant la productivité et la compétitivité des entreprises. Les négociations salariales devraient viser à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.
- Promouvoir la diversité hommes-femmes aux postes de direction des entreprises privées.
- Étendre l'accès des travailleurs à temps partiel aux programmes actifs du marché du travail.

Bibliographie

- Austrian Fiscal Advisory Council (2014), "Current Fiscal Performance and Recommendations by the Fiscal Advisory Council on Austria's Budget Policy and Budget Financing in 2015", 10 December.
- Bank Austria (2015), "Die Einkommenssteuerentlastung 2016 und ihre Gegenfinanzierung", Analysen, March.
- Berghammer, C. (2014), "The Return of the Male Breadwinner Model? Educational Effects on Parents' Work Arrangements in Austria, 1980-2009", *Work, Employment and Society*, Vol. 28, No. 4.
- Bertelsmann (2014), *Social Cohesion Radar*, Bertelsmann Stiftung.
- Böheim, R., K. Himpele, H. Mahringer and C. Zulehner (2013), "The Gender Wage Gap in Austria: Eppur si Muove!", *Empirica*, Vol. 40, No. 4.
- Buber-Ennser, I., N. Neuwirth and M. Testa (2014), *Families in Austria 2009-2013: Descriptive Findings on Partnerships, Fertility Intentions, Childbearing and Childrearing*, Vienna Institute of Demography, Vienna.
- Eiffe, F. and K. Gärtner (2014), "Distribution and Determinants of Subjective Well-Being in Austria", mimeo based on Statistische Nachrichten 2014 (1), Statistik Austria, Vienna.
- European Commission (2012), "The 2012 Ageing Report – Economic and Budgetary Projections for the 27 Member States 2010-2060", Brussels.
- Federal Chancellery (2015), "Guidelines for Gender Mainstreaming", *Website of the Federal Chancellery of Austria*, www.bka.gv.at/site/6823/default.aspx.
- Federal Government (2013), *Work Programme of the Austrian Federal Government*, Vienna.

- Geisberger, T. and T. Glaser (2014), "Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede – Analysen zum Gender Pay Gap auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010", *Statistische Nachrichten* 2014 (3), Statistik Austria, Vienna. Guigon, P. (2010), "Voluntary Carbon Markets: How Can They Serve Climate Policies", *OECD Environment Working Paper* No. 19, OECD Publications, Paris
- Guigon, P. (2010), "Voluntary Carbon Markets: How Can They Serve Climate Policies", *OECD Environment Working Paper* No. 19, OECD Publications, Paris.
- Heinrich Böll Stiftung (2015), *Feminism and Gender Democracy* (Austria website): www.gwi-boell.de/en/2012/02/07/austria.
- IEA (2014), *Energy Policies of IEA Countries – Austria 2014 Review*, OECD Publications, Paris.
- Köpl, A. and M. Schratzenstaller (2015), "The Austrian Tax System – Perspectives for Reform", *WIFO Bulletin* No. 6.
- Lassnigg, L., A. Kulhanek and P. Wejwar (2014), "Quantitative Information About Sex and Gender Issues in the Austrian National Education Report", mimeo, Institute for Advanced Studies (IHS), Vienna.
- Leoni, T. and R. Eppel (2013), "Women's Work and Family Profiles over the Lifecourse and their Subsequent Health Outcomes", *WWW for Europe Working Paper*, No. 28.
- Lutz, H. and M. Schratzenstaller (2010), "Mögliche Ansätze zur Unterstützung von Familien durch die öffentlichen Haushalte", *WIFO Monatsberichte* No. 8.
- Mader, K., A. Schneebaum, K. Hollan and P. Kopf (2014), "Vermögensunterschiede Nach Geschlecht: Erste Ergebnisse für Österreich" (Wealth Differences: First Results for Austria), Document on Economy and Society No. 129, *Arbeitskammer*, Vienna.
- OECD (2005), *Ageing and Employment Policies: Austria*, OECD Publishing.
- OECD (2007), *Babies and Bosses, Reconciling Work and Family Times: A Synthesis of Findings From OECD Countries*, OECD Publications, Paris.
- OECD (2011), *Doing Better for Families*, OECD Publishing.
- OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing.
- OECD (2013a), *OECD Economic Surveys: Austria 2013*, OECD Publishing.
- OECD (2013b), *Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*, OECD Publishing.
- OECD (2013c), *OECD Environmental Performance Reviews: Austria 2013*, OECD Publishing.
- OECD (2014), *Recruiting Immigrant Workers: Austria*, OECD Publishing.
- OECD (2015a), *Stakeholder Consultation on the draft Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life* (Unpublished).
- OECD (2015b), *The Future of Productivity, Working Party No. 1 on Macroeconomic and Structural Policy Analysis* (Unpublished).
- OeNB (2014), *Financial Stability Report 28*, Österreichische Nationalbank, December.
- OeNB (2015), *Gesamtwirtschaftliche Prognose für Österreich 2015 bis 2017*. Österreichische Nationalbank, June.
- Schich, S. and Y. Aydin (2014), "Policy responses to the issue of implicit bank debt guarantees: OECD survey results", in *OECD Journal: Financial Market Trends* Vol. 2014/1, OECD Publishing.
- Schratenstaller, M. (2015), "Familienpolitische Leistungen in Österreich im Überblick" (Family Benefits in Austria – An Overview), *WIFO-Monatsberichte*, No. 88(3),
- Statistik Austria (2014), *Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung (In-depth PIAAC Analyses)*, Vienna: www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/piaac/vertiefende_analysen_der_piaac_erhebung_2011_12/index.html.
- Statistik Austria (2010), *Frauenbericht (Women Report)*, Vienna.
- Stock, G., H. Bertram, A. Fürnkranz-Prskawetz, W. Holzgreve, M. Kohli and U. Staudinger (2012), *A Future with Children: Fertility and the Development of Society in Germany, Austria, and Switzerland*, Campus Verlag.
- Wifo (2015), *Monatsberichte* 05/2015, forthcoming.

ANNEXE

Progrès des réformes structurelles

La présente annexe résume les principales recommandations formulées dans les Études précédentes et les principales mesures prises depuis la publication en 2013 de l'Étude économique de l'OCDE sur l'Autriche.

Politique budgétaire et financière

Recommandations figurant dans les <i>Études précédentes</i>	Mesures prises
Laisser les stabilisateurs automatiques opérer librement autour de la trajectoire d'assainissement structurel annoncée pour tendre vers l'équilibre budgétaire.	D'après les calculs des autorités, le solde budgétaire structurel s'améliorera de 0.25 point de pourcentage du PIB au cours de la période 2013-15. L'orientation budgétaire sera ainsi à peu près neutre, comme recommandé.
Il faudrait obliger les banques ayant des activités internationales à présenter des stratégies claires de renforcement de leurs fonds propres compte tenu de la nécessité de rembourser les capitaux publics. La restructuration des banques nationalisées doit se poursuivre.	Les banques actives au niveau international ont passé et réussi les tests d'évaluation exhaustifs auxquels la BCE les a soumises. Leur ratio commun de fonds propres de base s'est accru et avoisinait 12 % à la fin de 2014. Kommunalkredit Austria est en cours de liquidation. ÖVAG sera aussi liquidée après restructuration. Certains parties d'Hypo Alpe Adria sont cédées et il est envisagé un renflouement interne de la banque par certains de ses créanciers.

Gouvernance publique et élaboration des politiques

Recommandations figurant dans les <i>Études précédentes</i>	Mesures prises
Mettre pleinement en œuvre la budgétisation axée sur les résultats, l'évaluation d'impact de la réglementation et les simulations de dépenses publiques à long terme et les étendre à l'ensemble des administrations publiques.	Un système exhaustif d'évaluation d'impact de la budgétisation et de la réglementation axée sur les résultats a été mis en œuvre en 2013. Un rapport d'évaluation a été établi récemment sur le nouveau système de budgétisation au niveau fédéral, dans lequel des possibilités d'amélioration sont mises en évidence. Ses propositions seront examinées par le Parlement. Le gouvernement fédéral vise à étendre les nouvelles règles budgétaires à l'ensemble du secteur des administrations publiques.
Veiller à ce que la masse croissante d'indicateurs disponibles sur les différentes dimensions du bien-être soit intégrée dans le processus d'élaboration des politiques. Encourager les partenaires sociaux à œuvrer pour que toutes les parties intéressées soient représentées.	Le projet « <i>Wie geht's Österreich</i> » (« Comment va l'Autriche ? ») de l'Office central de statistiques autrichien a défini un ensemble d'indicateurs de différentes dimensions du bien-être. Cette publication, élaborée en étroite coopération avec tous les ministères concernés ainsi qu'avec des instituts de recherche, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, peut être consultée sur l'internet ; elle fait l'objet d'une mise à jour et d'un réexamen périodiques.

Vieillesse, obligations professionnelles/familiales et intégration des migrants

Recommandations figurant dans les <i>Études précédentes</i>	Mesures prises
Abaisser tous les obstacles restants à l'emploi des travailleurs âgés et combler les failles qui permettent l'accès au régime de retraite anticipée. Tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie dans les mécanismes de viabilité du système de retraite. Calculer les éléments « redistribution » et « épargne à prélèvement différé » dans le système afin d'améliorer le corpus de données servant de base pour l'élaboration de mesures dans l'avenir.	Une nouvelle initiative pour l'emploi des plus de 50 ans encourage l'emploi des seniors au moyen de subventions salariales, de prestations liées à l'exercice d'un emploi et d'offres d'emploi temporaire dans des entreprises à vocation sociale. Cette initiative est dotée d'un budget de 370 millions EUR pour 2014-16 et est étayée par une campagne de sensibilisation. Les objectifs quantitatifs fixés dans le programme national pour la période 2013-18 (harmonisation des âges effectifs de départ à la retraite pour les femmes et les hommes) sont suivis sur une base semestrielle. Si les résultats s'écartent des objectifs, des mesures supplémentaires seront mises en œuvre.
Offrir des services de garde d'enfants de haute qualité et à des prix abordables pour tous les âges. Les subventions devraient être accordées à conditions égales entre les prestataires publics, sans but lucratif et privés afin de stimuler l'entrée et l'innovation dans le secteur.	Le taux de scolarisation des enfants jusqu'à l'âge de trois ans se situe désormais à 25 % et l'objectif de Barcelone, arrêté au niveau de l'Union européenne pour les enfants de 3 à 6 ans, a été atteint. Pour se conformer à l'objectif de Barcelone pour les enfants de moins de 3 ans et améliorer la qualité de la prise en charge, un budget de 440 millions EUR sera alloué sur la période 2014-17. Les Länder et les communes contribuent au financement des dépenses opérationnelles des prestataires de services publics et privés de garde d'enfants. Dans plusieurs Länder, l'accueil à temps plein des enfants est gratuit ou les frais à acquitter sont modulés en fonction du revenu des parents. Des négociations portant sur une année (gratuite) supplémentaire obligatoire de jardin d'enfants viennent de s'ouvrir. Un projet pilote réalisé dans 70 emplacements vise à améliorer la qualité de l'éducation donnée aux jeunes enfants via un programme de cours intégré lors de la dernière année du jardin d'enfants et les deux premières années de l'école primaire. Cette approche sera généralisée dans l'ensemble du pays en 2016-17.

Recommandations figurant dans les <i>Études précédentes</i>	Mesures prises
Développer le dialogue avec les communautés issues de l'immigration afin d'améliorer les perspectives d'éducation et d'emploi de la prochaine génération.	Pour améliorer les capacités linguistiques et l'aptitude à la lecture des enfants de migrants, les cours de langue sur deux ans récemment introduits au niveau du jardin d'enfants (sur la base d'un accord spécial entre l'administration fédérale et les administrations des Länder) sont prolongés jusqu'en 2015-16. De nouveaux projets destinés à renforcer le dialogue interculturel entre les migrants et la société d'accueil sont subventionnés par l'administration fédérale, notamment des projets portant sur les compétences linguistiques des migrants et leur insertion sur le marché du travail. Quelques 3.5 millions EUR ont été affectés à ces projets en 2014.

Durabilité environnementale

Recommandations figurant dans les <i>Études précédentes</i>	Mesures prises
Mieux tarifier les externalités liées au transport routier. Alourdir les taxes sur le diesel compte tenu de ces externalités. Envisager l'extension du système de tarification routière. Supprimer le régime fiscal favorable appliqué aux véhicules de société et éliminer progressivement la subvention aux coûts de trajet domicile-travail.	La réforme fiscale pour 2015/16 a réduit les avantages fiscaux accordés aux véhicules de sociétés émettant du CO ₂ à compter de 2016. D'autres avantages fiscaux sont prévus pour les véhicules de sociétés non polluants (véhicules électriques).
Développer des instruments pour améliorer la coordination entre les administrations locales, les Länder et l'État fédéral en vue de favoriser un habitat plus dense, bien desservi par les transports publics. Afin d'accroître l'offre de terrain dans certaines régions, alourdir la fiscalité immobilière en revalorisant les terres imposées.	L'État fédéral et les administrations des Länder sont convenus de normes minimales pour l'accessibilité des transports publics, eu égard au nombre d'habitants par établissement. Il s'agit de faire de 'redensifier' les établissements existants afin d'améliorer la qualité des services. La Conférence autrichienne sur l'aménagement du territoire (ÖROK) a publié de nouvelles recommandations pour la planification des établissements. La réforme fiscale pour 2015/16, modifie la base d'imposition des transferts immobiliers non rémunérés, la valeur cadastrale passée étant remplacée par une valeur actualisée des biens immobiliers.

Répondre aux défis de la mondialisation

Recommandations figurant dans les <i>Études précédentes</i>	Mesures prises
Soutenir la modernisation du gouvernement d'entreprise dans les entreprises familiales, afin notamment de faciliter les transmissions intergénérationnelles, et encourager davantage l'offre de capital-risque. Réduire les obstacles à l'entrée dans le secteur des services, notamment les services sociaux, sans abaisser les normes élevées de qualité ni porter atteinte à la protection des consommateurs.	Une modification de 2013 de la loi sur le commerce a facilité les transmissions intergénérationnelles des entreprises, en prévoyant notamment une période de transition pour le plein respect des obligations découlant de ladite loi. Pour encourager la croissance des jeunes pousses et des entreprises de création récente, de nouveaux dispositifs publics facilitent l'accès à des financements dans les phases de démarrage et de croissance de l'activité et améliorent la stabilité financière à long terme. L'Autriche participe à l'Initiative sur la transparence en vertu de la Directive de l'UE sur les qualifications professionnelles. Cette initiative couvre toutes les professions réglementées ayant des règles de qualification et permettra d'ici à la fin de 2015 de présenter une vue d'ensemble des domaines où la réglementation est excessive. Les autorités autrichiennes soulignent l'importance des obligations de qualifications formelles qui contribuent à maintenir un fort intérêt pour l'enseignement professionnel et l'apprentissage.
Mettre en œuvre des politiques de nature à préserver un enseignement de haute qualité et correspondant aux besoins du marché du travail, qui doit rester le principal moteur du bien-être de l'Autriche dans l'avenir comme dans le passé, suivant les recommandations de l'Étude économique de 2009 et de la Stratégie de l'OCDE sur les compétences.	30 % de toutes les places dans les établissements scolaires devraient être réservés à l'accueil des élèves en journée pleine d'ici à 2018-19. De nouveaux dispositifs sont mis en place pour améliorer la qualité de l'éducation, notamment un examen normalisé de fin d'études à compter de 2015, un nouveau système de formation des enseignants aussi à compter de 2015 et des mécanismes obligatoires de gestion de la qualité, qui seront appliqués dans les établissements scolaires. Un Plan d'action pour l'enseignement supérieur a été adopté, qui sert de feuille de route dans l'enseignement tertiaire en Autriche. Des accords de résultats entre le Ministère de la science, de la recherche et de l'économie et les différentes universités définiront les domaines de compétence prioritaires afin d'améliorer l'employabilité des diplômés. Grâce au développement des Universités des sciences appliquées, des programmes de formation très pertinents pour le marché du travail continuent d'être offerts.

Chapitres thématiques

Chapitre 1

Le modèle autrichien de répartition des rôles entre les hommes et les femmes est remis en question

En Autriche, le modèle de répartition des rôles entre les hommes et les femmes, que ce soit au travail, dans la famille ou plus généralement dans la vie, persiste malgré les efforts déployés pour assurer un meilleur équilibre entre ces différents rôles. Quel que soit leur niveau d'éducation – qui est désormais, pour les nouvelles générations, supérieur à celui des hommes –, les femmes ayant des enfants vont, dans leur majorité, quitter partiellement ou totalement le monde du travail jusqu'à ce que leurs enfants aient l'âge d'entrer à l'école, voire au-delà. Ce modèle permet à la population autrichienne de jouir de services familiaux généralement de très bonne qualité, mais conforte les inégalités hommes-femmes et empêche la société d'exploiter les talents existants, la privant ainsi d'un surcroît de revenus des ménages, de recettes fiscales et de production potentielle. Les différences entre les sexes en termes de déroulement de carrière tout au long de la vie et de trajectoire de revenus, de bien-être et de participation à la vie publique sont sources de mécontentement dans des pans de plus en plus larges de la société, chez les femmes aussi bien que chez les hommes.

Introduction: la spécialisation des rôles selon le sexe limite les possibilités de choix

Que ce soit au travail, dans la famille ou plus généralement dans la vie, la société autrichienne se caractérise par une différenciation des rôles entre les hommes et les femmes, même si l'on observe un certain rééquilibrage depuis quelque temps. Ce modèle a eu des effets positifs en termes de bien-être, mais il est aujourd'hui remis en question. Il permet à la population de bénéficier de toute une gamme de services « à domicile » assurés par les familles, en particulier pour les enfants et les personnes âgées, mais au prix d'une profonde asymétrie entre les sexes en termes de travail rémunéré et non rémunéré, de responsabilités professionnelles, d'évolution de carrière et de trajectoires de revenus. En limitant globalement le taux d'activité, il restreint le choix entre le secteur marchand et le secteur des ménages, entre services privés et services publics. Il y a ainsi moins de possibilités de spécialisation et d'accroissement de la productivité, conditions indispensables pour préserver le niveau de vie et garantir une offre abondante de services sociaux dans le contexte d'une société vieillissante.

Le présent chapitre décrit dans leurs grandes lignes les spécificités du modèle professionnel, familial et social autrichien, ainsi que ses implications statiques et dynamiques du point de vue des principales dimensions du bien-être définies dans la publication de l'OCDE « *Comment va la vie ?* ». Les différences entre hommes et femmes qui résultent de la répartition des rôles sont examinées en détail. Le deuxième chapitre de l'*Étude* se penche sur la façon dont on pourrait « décloisonner » ce modèle pour assurer une plus grande équité entre les sexes, un meilleur équilibre en termes de bien-être et une croissance économique plus rapide.

La division des rôles entre les hommes et les femmes en Autriche

Le rôle particulier des familles

Comme il était indiqué dans la précédente *Étude économique de l'OCDE* consacrée à l'Autriche, les familles jouent un rôle particulièrement important dans l'organisation de l'économie et de la société autrichiennes (OECD, 2013c). Cette fonction, elles l'ont remplie jusqu'à présent dans le cadre d'une répartition des rôles où l'homme est avant tout un apporteur de revenu tandis que la femme s'occupe principalement des enfants et du foyer et ne consacre généralement qu'une partie de son temps au travail rémunéré. D'après de nombreux indicateurs examinés dans la présente *Étude*, de tous les pays qui lui sont comparables – c'est-à-dire ici les autres petites économies européennes à revenu élevé –, l'Autriche est celui où la différenciation des sexes est la plus marquée.

Dans tous les pays de l'OCDE, la famille est l'unité de base de l'organisation sociale. En tant que source de production domestique, elle génère des économies d'échelle pour ses membres. Elle contribue à la redistribution des ressources en espèces, en nature ou en temps et constitue de ce fait un rouage essentiel de la solidarité entre les individus, les ménages et les générations. Elle offre une protection et une assurance contre les difficultés

de l'existence (OECD, 2011). La plupart des ménages autrichiens sont des couples (53 %), dont la majorité (environ 60 %) a des enfants. Près de la moitié de ces familles ont un enfant, 40 % en ont deux et 15 %, trois ou plus. La proportion de couples est plus élevée dans la population d'âge très actif : trois quarts des personnes âgées de 18 à 49 ans vivent en couple. La part des familles ayant trois enfants ou plus, c'est-à-dire celles qui peuvent en principe aider à se rapprocher du taux minimum de remplacement démographique de 2.1 enfants par famille, est particulièrement faible.

La naissance des enfants est un facteur déterminant de la division des rôles entre hommes et femmes

La séparation des rôles entre hommes et femmes apparaît principalement après la naissance des enfants. À la fin de leurs études, la majorité des femmes et des hommes, vivant en couple ou non, commencent à travailler à temps plein et ne se différencient guère par le temps qu'ils consacrent aux tâches domestiques. Seule une minorité se conforme au modèle traditionnel du couple marié dans lequel l'homme est le soutien de famille et la femme reste au foyer. Globalement, le taux d'activité des femmes et des hommes âgés de 25 à 34 ans est l'un des plus élevés de la zone OCDE : en 2014, 84 % des jeunes femmes et 91 % des jeunes hommes étaient en activité.

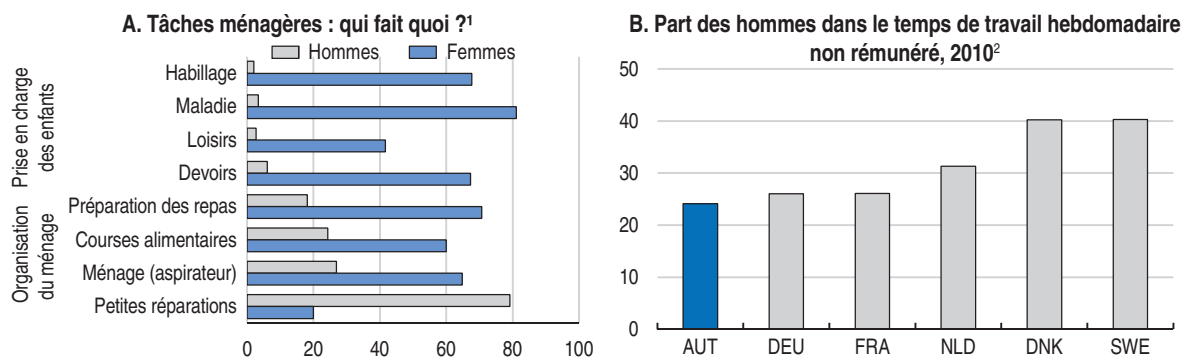
La naissance d'un enfant est souvent l'élément déclencheur de la séparation des rôles entre hommes et femmes sur le marché du travail. En 2014, 90 % des hommes jeunes sans enfant et 91 % des femmes jeunes sans enfant faisaient partie de la population active. Après la naissance du premier enfant, la proportion passait à 95 % pour les jeunes pères mais tombait à 76 % pour les jeunes mères. Les taux d'activité continuent ensuite de diverger à mesure que l'enfant grandit, que d'autres enfants naissent et qu'une partie de la population se trouve confrontée au problème de la prise en charge de parents âgés. Le cycle de vie typique des mères ayant des enfants en bas âge se caractérise par une longue période de congé parental suivie d'une longue période de travail à temps partiel, au moins jusqu'à ce que l'enfant le plus jeune termine sa scolarité obligatoire. Pendant tout ce temps, ce sont les mères qui assument l'essentiel des soins dispensés aux enfants : les enquêtes montrent que 82 % d'entre elles s'occupent des enfants lorsqu'ils sont malades, que 71 % les aident plus systématiquement que les pères à faire leurs devoirs et que 63 % les emmènent à l'école (Buber-Ennser et al., 2014).

Alors que dans les couples sans enfant les tâches domestiques (nettoyage, courses, vaisselle, etc.) sont assez également partagées (sauf la préparation des repas qui reste de manière générale l'apanage des femmes), la naissance d'un premier enfant déclenche une séparation des rôles, y compris en dehors des tâches parentales. Des enquêtes récentes montrent que dans 70 % des familles avec enfants, les tâches ménagères telles que passer l'aspirateur ou faire les courses sont aujourd'hui assumées par les mères. C'est aux femmes qu'il revient en général d'assurer les services à la famille, y compris lorsqu'elles reprennent un emploi à temps partiel puis à plein temps. La séparation des rôles entre hommes et femmes en Autriche va bien au-delà de ce qu'elle est dans des pays comparables (graphique 1.1).

Cette division des rôles est plus répandue dans certaines régions que dans d'autres (graphique 1.2). À Vienne, par exemple, les mères reviennent plus rapidement sur le marché du travail après un congé de maternité, et elles passent plus vite du temps partiel au temps complet lorsqu'elles ont repris un emploi. Toutefois, après la naissance du deuxième enfant, le schéma national s'impose partout, y compris à Vienne. Dans les autres *Länder*, davantage


Graphique 1.1. **Les femmes assurent les services à la famille**

Pourcentages



1. Part des personnes indiquant pour chaque tâche considérée que ce sont elles qui s'en chargent systématiquement ou habituellement.
2. Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT), 2010 ; le travail non rémunéré est calculé pour une semaine de sept jours et comprend les heures consacrées aux enfants (dans le cas des personnes ayant des enfants de moins de 18 ans vivant sous leur toit) et les heures consacrées aux tâches ménagères ; l'EECT porte uniquement sur les travailleurs salariés ou indépendants.

Source : Generations and Gender Survey Austria Wave 1 ; Commission européenne (2012), *The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights*, DG Justice, décembre, Bruxelles.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252094>

de mères quittent le monde du travail et pour plus longtemps. Au niveau régional, l'emprise du modèle de division sexuelle des rôles semble inversement proportionnelle à l'existence, en dehors de la famille, de services d'accueil et d'éducation des enfants. Vienne est la seule ville où la majorité des enfants sont pris en charge dans des structures de garde compatibles avec le travail à plein temps des parents ; dans les autres Länder, ces structures n'accueillent qu'un très petit nombre d'enfants¹ (graphique 1.2).

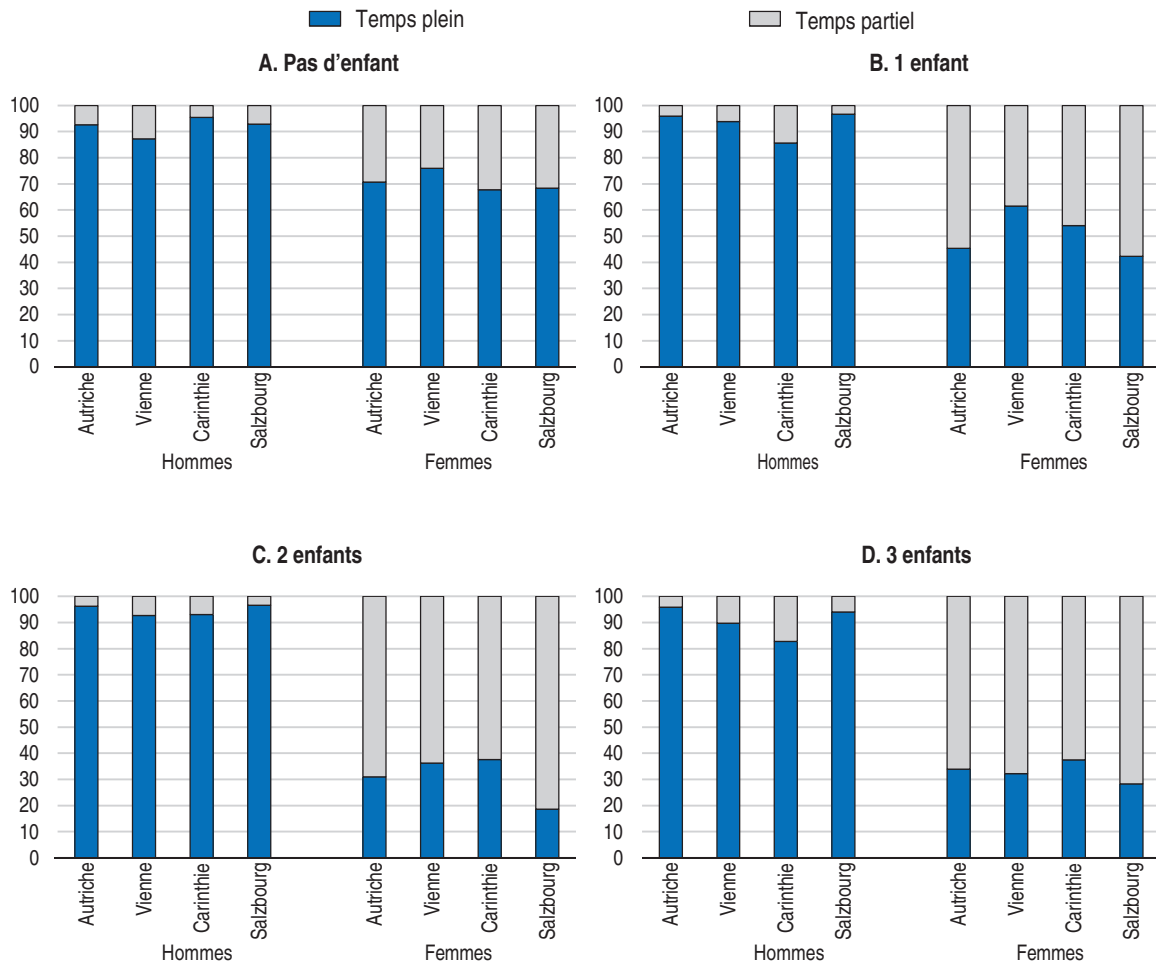
Conséquence de cette divergence des rôles, les pères sont peu impliqués dans l'éducation de leurs enfants. D'après l'Institut autrichien d'études sur la famille, la part des pères dans le nombre total de journées de congé parental est inférieure à 5 %, soit beaucoup moins que dans les pays comparables (Buber-Ennser and Panova, 2014). Moins d'un cinquième des pères prennent un congé parental, et lorsqu'ils le font, il est de courte durée. En ce qui concerne l'utilisation du congé parental, le rapport pères/mères est de 10 %, alors qu'il atteint respectivement 75 %, 60 % et 48 % en Suède, aux Pays-Bas et au Danemark. À l'heure actuelle, c'est en Autriche que l'opinion selon laquelle les enfants souffrent excessivement de l'absence paternelle est la plus répandue. Selon une étude de l'UE, les pères autrichiens occupent de ce point de vue une position à part (European Commission, 2012a).

La séparation des rôles au sein de la famille se fait généralement en deux étapes (graphique 1.3) :

- i) Après la naissance d'un enfant, la mère abandonne complètement le monde du travail pendant environ deux ans. Dans près de 70 % des familles ayant des enfants de moins de 2 ans, un seul des parents travaille. À ce stade, la proportion de mères travaillant à temps partiel est de seulement 15 %.
- ii) Une fois que l'enfant atteint l'âge de 2 ans, la plupart des mères prennent un emploi à temps partiel. Dans les couples, la combinaison d'un parent travaillant à plein temps et d'un parent travaillant à temps partiel est alors dominante. La part des familles comptant des enfants de moins de 5 ans où les deux parents travaillent à plein temps diminue progressivement depuis vingt ans ; elle est aujourd'hui inférieure à 20 %.

Graphique 1.2. L'éducation des enfants contribue à la division des rôles entre hommes et femmes

Répartition de l'emploi à temps plein et à temps partiel selon le sexe et le nombre d'enfants, 2013, en % (estimations)

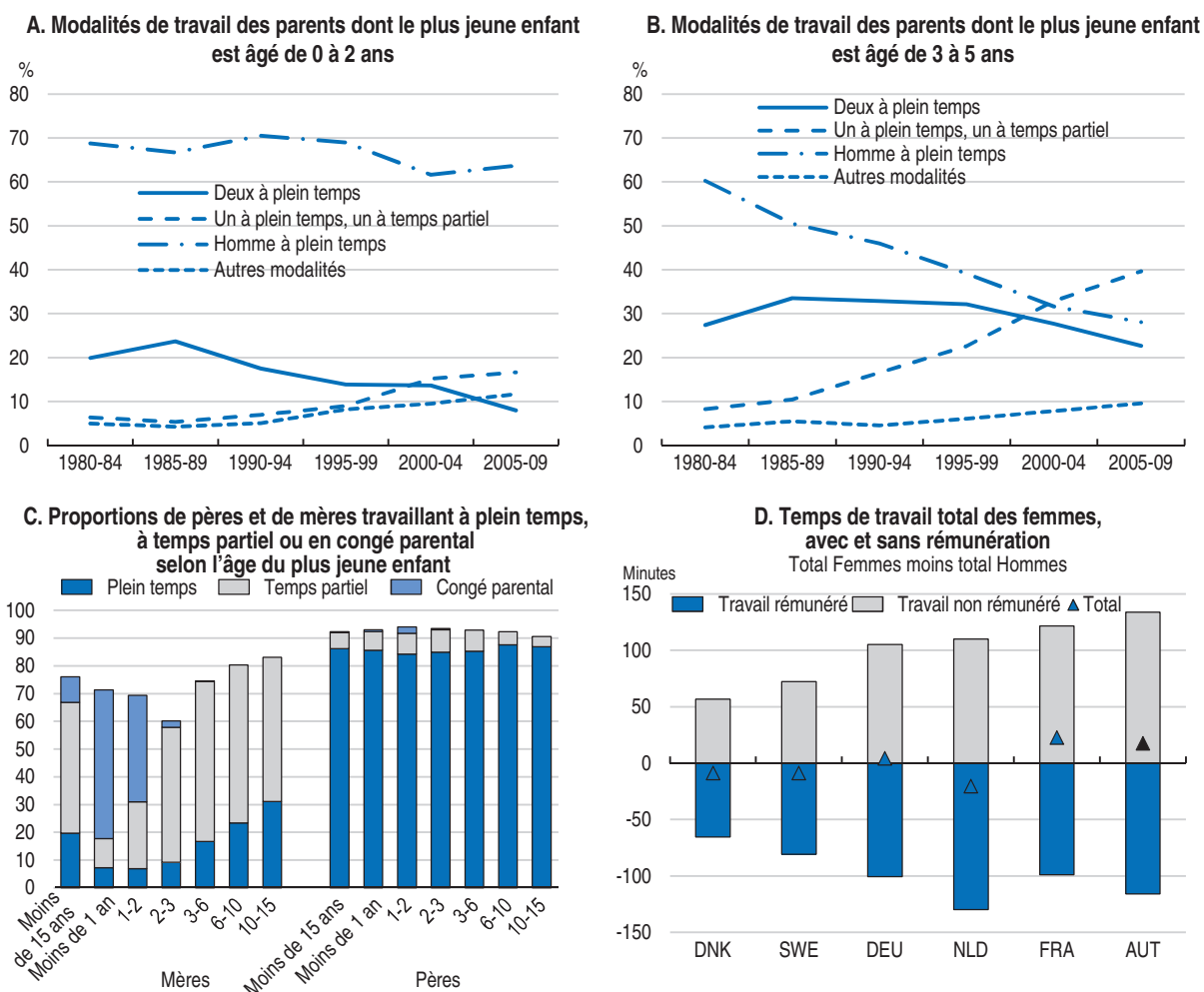


Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE sur la base des microdonnées issues des enquêtes sur la population active de Statistik Austria.

Ce modèle familial traverse toutes les catégories socio-économiques et ne dépend pas du bagage scolaire des parents (graphique 1.3, parties A et B). Il reste en place pendant une bonne partie du cycle de vie de la famille, habituellement jusqu'à ce que l'enfant le plus jeune termine ses études secondaires, vers l'âge de 15 ans. Dans les familles ayant des enfants de moins de 15 ans, la majorité des mères continuent à travailler à temps partiel (graphique 1.3, partie C). Même à l'âge de la scolarité obligatoire, le soutien éducatif assuré par la famille – en fait par la mère – est nécessaire en raison du regroupement des cours sur la demi-journée, typique du système scolaire autrichien. Les petites communes rurales, en particulier, offrent peu d'activités extra-scolaires pour des raisons budgétaires.

La séparation des rôles détermine la structure de l'emploi au niveau macroéconomique. Parmi les pays de l'OCDE, l'Autriche arrive au deuxième rang pour la proportion de couples avec enfants dans lesquels un parent travaille à temps plein et l'autre à temps partiel (graphique 1.4). La part des familles comptant un seul apporteur de revenu, à 30 %, est aussi l'une des plus élevées des pays comparables.

Graphique 1.3. Les deux étapes de la séparation des rôles entre hommes et femmes



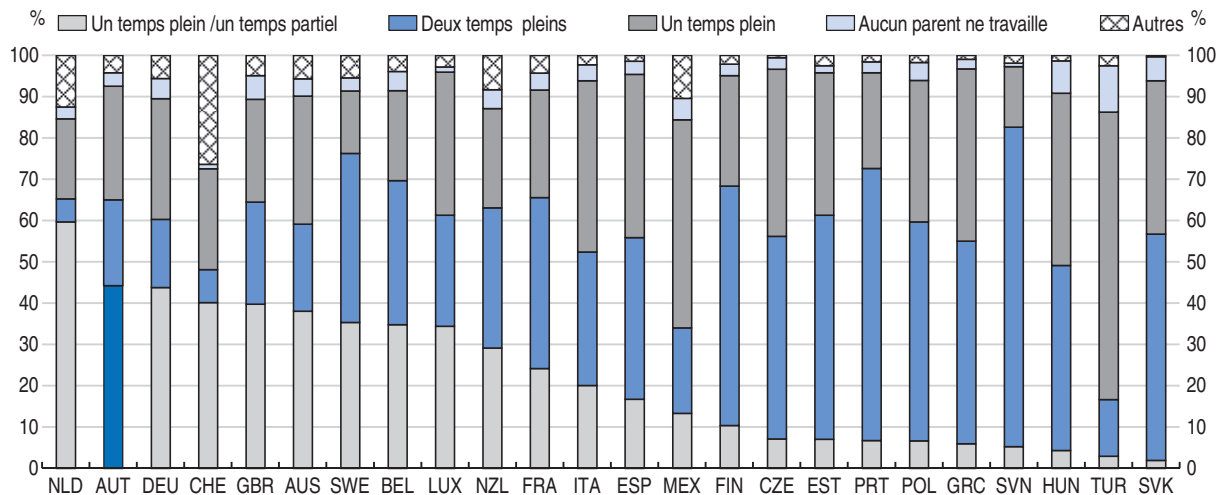
Source : Berghammer, C. (2014), « The Return of the Male Breadwinner Model? Educational Effects on Parents' Work Arrangements in Austria, 1980-2009 », *Work, Employment and Society*, vol. 28, n° 4 ; OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes – Il est temps d'agir*.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252108>

Lorsque les membres du couple atteignent l'âge de 40-45 ans, l'obligation de s'occuper de parents âgés entre en jeu. La majorité des personnes âgées dépendantes sont prises en charge à domicile, ce qui exige un temps de présence considérable de la part des autres membres de la famille, au détriment de leur vie privée et de leur vie professionnelle (European Commission, 2014c)². Selon une étude, environ 7 % des Autrichiens âgés de 40 à 44 ans, 9 % de ceux âgés de 45 à 49 ans et plus de 10 % de ceux âgés de 50 à 80 ans s'occupent eux-mêmes de parents âgés (Hörl, 2005). La Chambre du travail indique de son côté que, en moyenne, 10 % des femmes et 6 % des hommes d'âge actif s'occupent d'un parent dépendant (Chamber of Labour, 2014). De plus, de nombreux ménages se chargent d'organiser et de superviser le travail des équipes tournantes de gardes à domicile qui jouent un rôle particulièrement important en Autriche (les gardes à domicile de personnes âgées sont généralement des travailleurs d'origine étrangère qui alternent des périodes de trois semaines de travail et de trois semaines de congé). Avec le vieillissement de la population et la préférence générale et durable, semble-t-il, pour la prise en charge à domicile (moins de 20 % des personnes dépendantes étaient hébergées en établissement

Graphique 1.4. Le modèle de famille où un parent travaille à temps plein et l'autre à temps partiel est le plus courant en Autriche

Modalités de travail des parents dans les couples ayant des enfants âgés de 0 à 14 ans, 2011¹



1. Les données se rapportent à 2010 pour le Mexique, la Suède et la Suisse.

Source : OCDE (2014), Base de données sur la famille (www.oecd.org/social/family/database.htm).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252117>

en 2013), ces responsabilités continueront probablement d'être assumées par les femmes. Certains éléments indiquent en effet que les femmes, dans ce domaine, sont nettement plus impliquées que les hommes. D'un autre côté, environ 39 % des femmes occupant un emploi à temps partiel invoquent leurs responsabilités familiales (qu'il s'agisse de s'occuper d'enfants ou de personnes âgées) comme l'une des principales raisons pour lesquelles elles travaillent à temps partiel, contre seulement 4 % des hommes occupés à temps partiel (European Commission, 2015).

En outre, il y a un recoupement entre activité professionnelle des parents et responsabilités familiales des grands-parents, surtout dans le cas des grands-mères qui s'occupent de leurs petits-enfants. En général, les filles bénéficient en effet de l'aide de leur mère – l'éducation des enfants reste donc une responsabilité féminine de génération en génération. D'après l'enquête européenne sur la santé, le vieillissement et la retraite (enquête SHARE) et l'enquête « Générations et genre » lancée par la Commission économique de l'ONU pour l'Europe, plus de la moitié de tous les grands parents en Autriche aident leurs enfants à s'occuper de leur famille. Cette aide est facilitée par la stabilité de l'organisation familiale, notamment dans les zones « rurales » où vivent plus de 55 % de la population³. À l'âge adulte, un tiers des enfants continuent de vivre sous le même toit que leurs parents et 85 % des grands-parents ont encore au moins un enfant adulte vivant à moins de 25 km de chez eux.

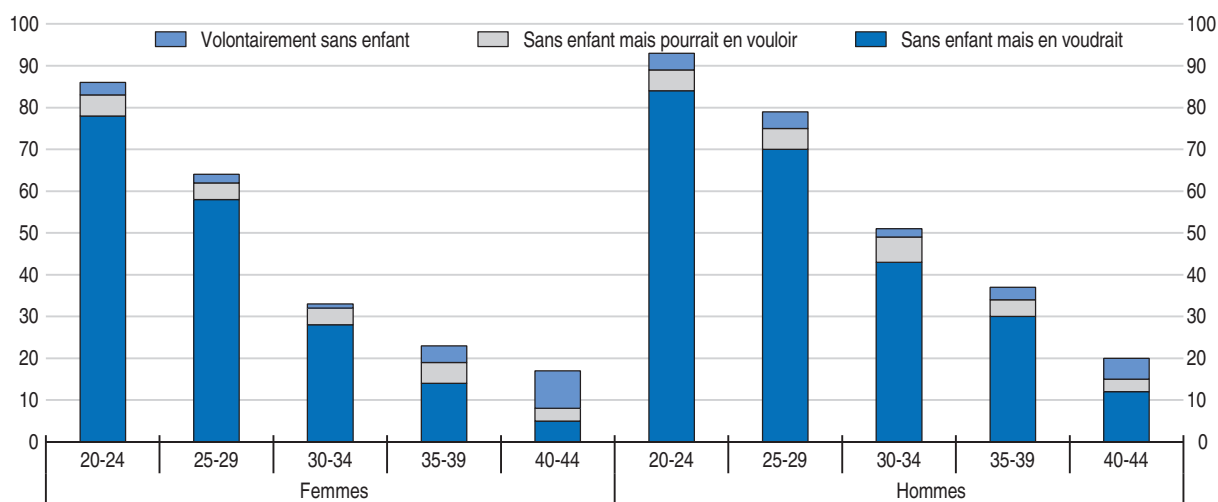
La divergence des rôles entre hommes et femmes pèse sur l'équilibre entre travail rémunéré et non rémunéré au niveau de la société. Selon Statistik Austria, le temps de travail total de la population d'âge actif fait encore une place légèrement plus importante au travail non rémunéré (51 % en 2009), ce qui maintient le taux effectif d'activité des ménages, les revenus du travail, l'achat de services et le PIB global à des niveaux inférieurs à ce qu'ils sont dans des pays comparables ayant des modes d'organisation différents. Même si les enquêtes sur l'emploi du temps ne permettent pas de procéder à des comparaisons internationales détaillées dans ce domaine, les indicateurs indirects révèlent un modèle de partage différent entre services rémunérés et services non rémunérés en Autriche (graphique 1.4).

La séparation des rôles entre les sexes n'est toutefois pas le seul mode d'organisation de la vie professionnelle et familiale en Autriche. Beaucoup de femmes et d'hommes échappent au modèle dominant, même si leurs choix de vie ne bénéficient pas du même soutien institutionnel et matériel :


- i) Il y a beaucoup de ménages simples. Ces ménages constitués d'une seule personne (y compris les veufs âgés) représentent en effet 34 % de l'ensemble des ménages, contre 28 % en moyenne dans la zone OCDE. Les familles monoparentales ayant des enfants à charge sont proportionnellement plus nombreuses en Autriche que dans les pays comparables (environ 10 % des ménages, contre 6 % en Allemagne et 5 % au Danemark et en Suisse, d'après la base de données de l'OCDE sur la famille). Les mères seules consacrent davantage de temps au travail rémunéré et moins aux enfants (Statistik Austria, 2009).
- ii) Les couples avec enfants à charge où les deux parents travaillent à plein temps représentent environ 20 % des ménages. C'est nettement moins que la moyenne de l'OCDE, qui est de 37 %, mais plus que ce que l'on observe dans certains pays comparables (ces ménages représentent 9 % des familles avec enfants en Suisse et 5 % aux Pays-Bas).
- iii) Les ménages sans enfant forment un groupe varié qui comprend aussi bien les ménages dont les enfants sont adultes que ceux qui n'ont pas d'enfant. Leur part est supérieure à 60 %. D'après l'Institut autrichien d'études sur la famille, 20 % des femmes nées dans les années 1970 ne devraient pas avoir d'enfant, dont la moitié contre leur gré. En 2009, moins de 10 % seulement des personnes âgées de moins de 40 ans exprimaient le souhait de ne pas avoir d'enfant (graphique 1.5).

Graphique 1.5. **Absence d'enfants voulue et non voulue**

Personnes sans enfant et leur intention d'avoir ou non des enfants, 2009, pourcentage par classe d'âge



Source : Buber-Ennser et al. (2014), *Families in Austria 2009-2013*, Institut de démographie de Vienne.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252125>

La séparation des rôles entre les sexes est plus marquée dans les familles de migrants

Les familles immigrées comptent désormais pour une part non négligeable de la population autrichienne. Beaucoup d'entre elles se caractérisent par un profond clivage entre les rôles féminin et masculin, souvent avec l'appui des institutions et des infrastructures collectives du pays. De nombreuses femmes, en particulier, surtout celles qui

ont un faible niveau d'instruction, n'ont aucun contact avec le marché du travail et les enfants sont élevés exclusivement au sein des familles jusqu'à l'âge de la préscolarisation obligatoire, c'est-à-dire 5 ans. Une année supplémentaire d'enseignement préscolaire obligatoire a été instituée en 2010 ; auparavant, l'école obligatoire commençait à l'automne, après le sixième anniversaire de l'enfant.

Comme les parents immigrés ne sont pas toujours aussi bien équipés que leurs homologues autrichiens pour donner à leurs enfants une éducation parfaitement à même de faciliter leur intégration sociale et économique (notamment en ce qui concerne la maîtrise de la langue), cette situation pose un problème particulier (Knittler, 2011). Les groupes qui rencontrent le plus de difficultés sont apparemment les migrants originaires de Turquie et de l'ex-Yougoslavie. Plus de 60 % des femmes issues de l'immigration turque ne travaillent pas et celles qui travaillent occupent généralement des emplois à bas salaires. Le taux de pauvreté absolue dans ce groupe atteint 20 %, contre moins de 5 % pour les femmes autrichiennes. La socialisation et l'éducation précoces de leurs enfants dans un contexte exclusivement familial risque donc de perpétuer la transmission de handicaps en termes de capital humain.

L'égalité des sexes en Autriche par comparaison avec d'autres pays

La séparation des rôles entre hommes et femmes au travail et dans la vie familiale pèse évidemment sur le classement de l'Autriche dans les comparaisons internationales en matière d'égalité des sexes. L'Autriche se distingue régulièrement comme un pays « très inégalitaire » en matière de relations entre les sexes, même si les indicateurs disponibles ne captent qu'imparfaitement les disparités existantes (graphique 1.6). On verra dans la section suivante quelles sont les conséquences de ces inégalités sur les principales dimensions du cadre de mesure du bien-être présenté dans la publication de l'OCDE « *Comment va la vie ?* ».

Les disparités de bien-être entre les sexes suscitent des tensions

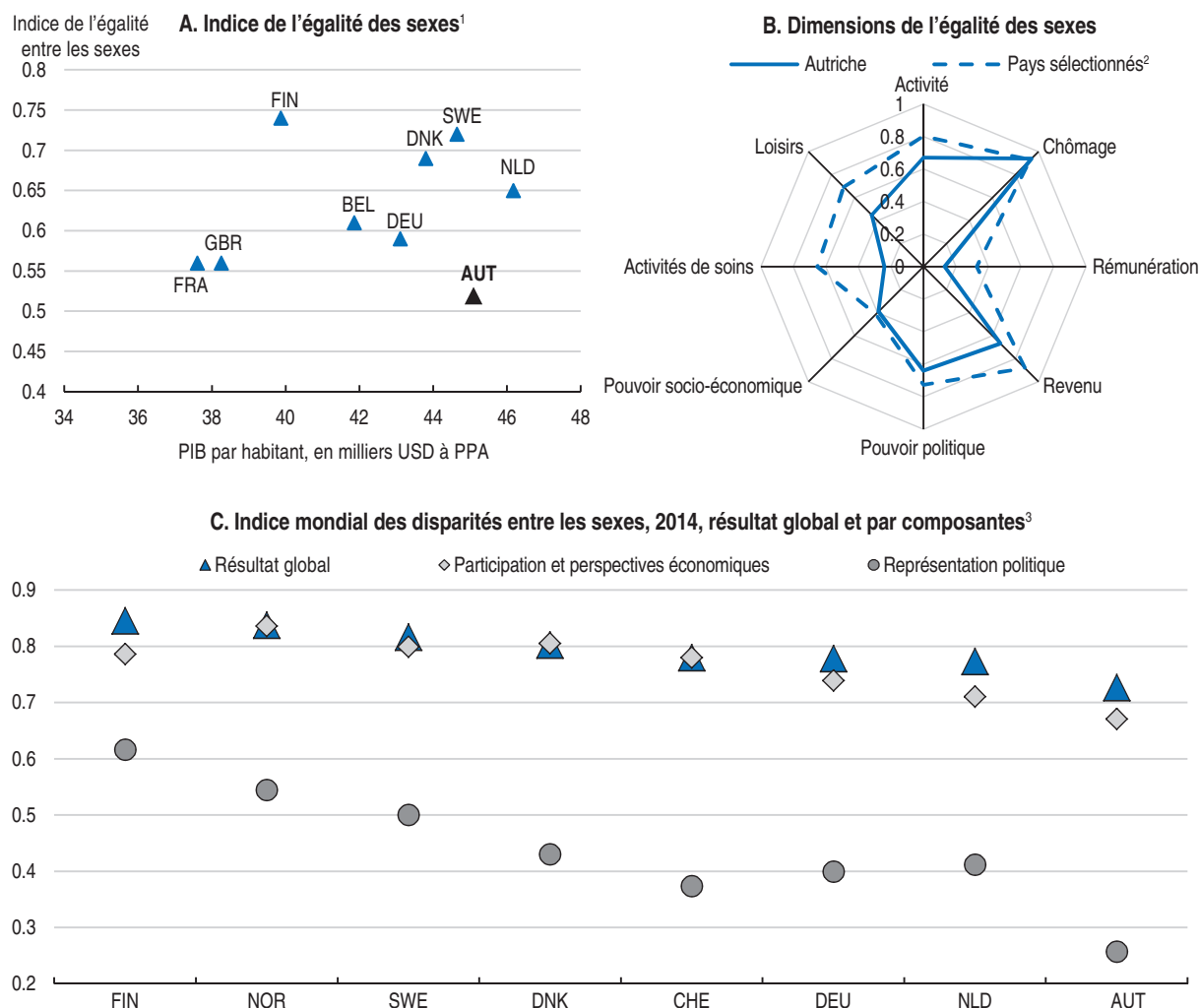
S'agissant des inégalités entre les sexes en matière de bien-être dans les pays avancés, le dernier rapport de synthèse de l'OCDE note ceci : « bien que la situation des femmes se soit remarquablement améliorée au cours du siècle dernier, ces progrès n'ont été ni uniformes, ni universels, et l'égalité entre les sexes n'est pas encore devenue une réalité » (OECD, 2013b). Ce diagnostic s'applique parfaitement à l'Autriche où malgré d'importantes avancées, la convergence observée entre les sexes dans de nombreux domaines du bien-être dissimule de grandes disparités.

L'Autriche obtient des scores tout à fait honorables pour chacune des 11 dimensions du cadre de mesure du bien-être mis au point par l'OCDE, ainsi qu'il est indiqué dans l'*Étude économique de l'OCDE* publiée en 2013. La présente *Étude* revient sur six de ces dimensions : i) éducation et compétences, ii) emploi et entrepreneuriat, iii) revenu et patrimoine, iv) équilibre vie professionnelle-vie privée, v) santé, et vi) bien-être subjectif, examinées tour à tour ci-après sous l'angle de la parité entre les sexes.

Éducation et compétences

L'éducation est essentielle pour les perspectives qu'elle ouvre dans la vie, et elle influe sur de nombreux aspects du bien-être. Elle conditionne l'employabilité et les revenus, élargit l'éventail des options, contribue à la santé et encourage l'engagement civique.

Graphique 1.6. **L'égalité des sexes en Autriche dans une perspective internationale**



1. Plus le score est élevé, plus l'est également le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes. Cet indicateur est extrait de Plantenga, et al. (2009). Il se compose de huit sous-indicateurs : activité – différence entre les taux d'emploi des hommes et des femmes ; chômage – différence entre les taux de chômage des hommes et des femmes ; salaires – différence moyenne entre le salaire horaire moyen des hommes et celui des femmes ; revenu – différence entre les taux de pauvreté absolue des ménages composés d'une seule femme et d'un seul homme ; participation politique – part d'hommes et de femmes au Parlement ; pouvoir socioéconomique – différence entre le nombre de responsables et de dirigeants masculins et féminins ; répartition des responsabilités en matière de prise en charge des enfants – différence entre hommes et femmes en termes de temps consacré aux enfants ; accès aux loisirs – différence entre hommes et femmes en matière de temps quotidien consacré aux loisirs.
2. Moyenne des résultats obtenus par le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Suède.
3. L'indice mondial des disparités entre les sexes a été créé par le Forum économique mondial en 2006 en vue de mesurer l'ampleur des disparités entre hommes et femmes et de surveiller leur évolution dans quatre grands domaines : participation et perspectives économiques ; éducation ; santé et survie ; représentation politique. Ces sous-indices utilisent 14 variables différentes. L'indice global est une moyenne non pondérée des scores obtenus pour chacun des sous-indices. Le sous-indice Participation et perspectives économiques couvre trois aspects : l'écart de participation, l'écart de rémunération et l'écart d'avancement. Le sous-indice de la représentation politique mesure l'écart entre hommes et femmes au plus haut niveau de la prise de décision. Les dimensions de la participation économique et de la représentation politique représentent l'essentiel des inégalités en Autriche.

Source : OCDE, *Base de données des comptes nationaux* et Plantenga et al. (2009), « Towards a European Union Gender Equality Index », *Journal of European Social Policy*, vol. 19; Forum économique mondial, *The Global Gender Gap Report 2014*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252132>

Pendant la majeure partie du XX^e siècle, les femmes ont été à la traîne des hommes sur le plan scolaire, mais on assiste à une convergence régulière des trajectoires depuis quelques décennies. Désormais, les jeunes femmes sont plus nombreuses que leurs

homologues masculins à faire des études supérieures, et leurs indicateurs de performance sont même meilleurs dans plusieurs domaines. Pourtant, elles sont sous-représentées dans les filières qui offrent les perspectives d'emploi les plus intéressantes du point de vue financier. En fait, il semble que les parcours scolaires des garçons et des filles renforcent les rôles distincts qu'ils jouent dans la société, et réciproquement. Dans le domaine de l'éducation, la ségrégation entre les sexes se manifeste par des écarts en matière de :

- i) taux de scolarisation,
- ii) niveau de compétences,
- iii) choix d'études, et
- iv) formation tout au long de la vie et qualifications.

Niveaux d'instruction

La supériorité historique des hommes autrichiens en termes de niveau d'instruction appartient maintenant au passé. Les cohortes de filles les plus jeunes se rapprochent de celles des garçons pour ce qui est de la proportion de diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, et elles les dépassent pour le taux de diplômés de l'enseignement supérieur. Avec un décalage, cette convergence se reflète dans le profil de formation de l'ensemble de la population d'âge actif (graphique 1.7).

La convergence des niveaux d'instruction s'est toutefois opérée dans un contexte de faible mobilité sociale. D'après l'OCDE (OECD, 2014a), l'Autriche affiche encore un écart considérable entre hommes et femmes pour ce qui est de la mobilité sociale en matière de formation : 33 % des hommes et 25 % des femmes ont un niveau d'instruction supérieur à celui de leurs parents, contre respectivement 40 % et 38 % en moyenne dans la zone OCDE. L'Autriche est aujourd'hui l'un des deux seuls pays de l'OCDE où la mobilité intergénérationnelle des femmes en matière de formation est inférieure à celle des hommes (Schneebaum et al., 2013).

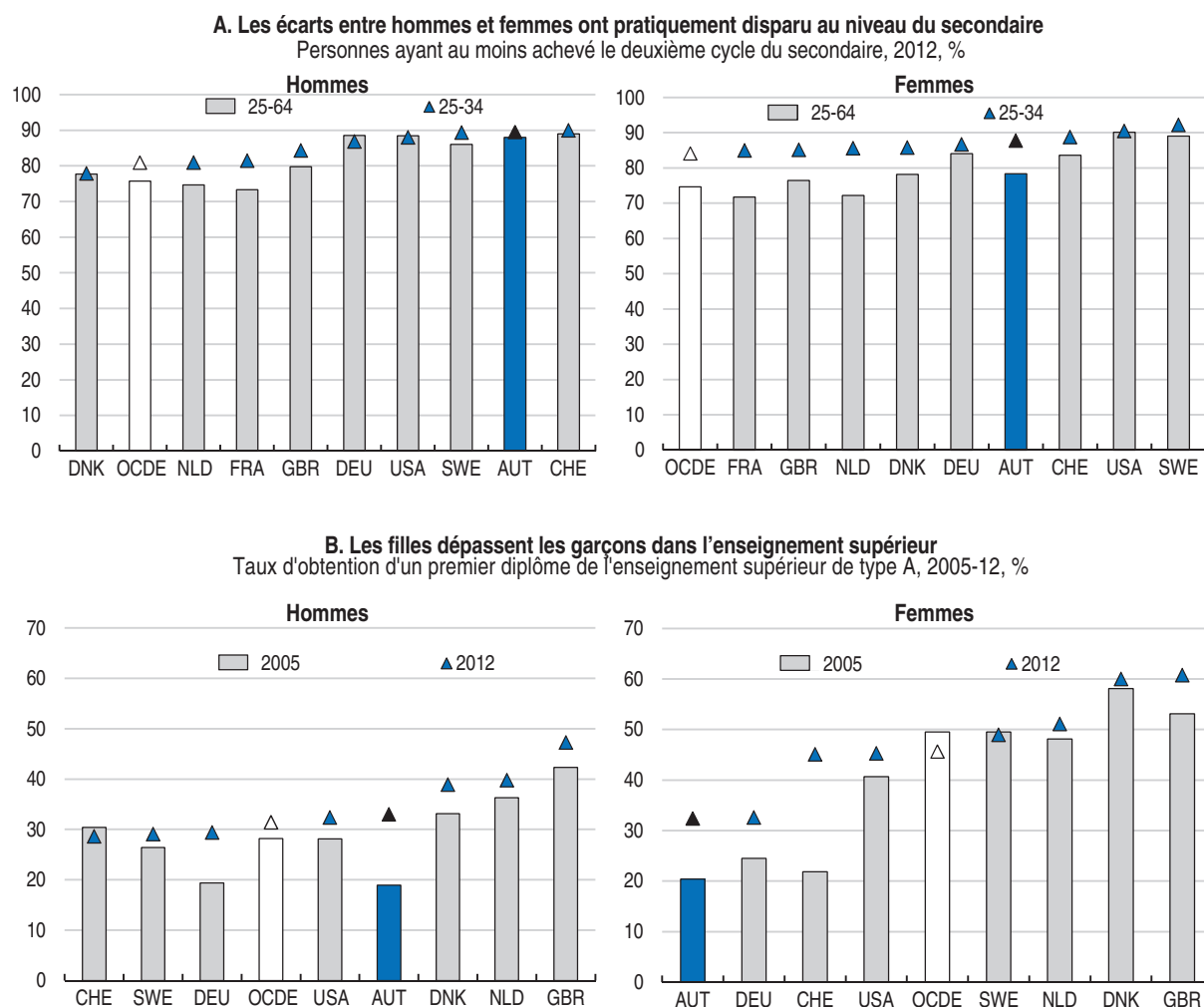
Compétences

En Autriche, les filles sont désormais meilleures que les garçons en compréhension de l'écrit mais les garçons sont meilleurs que les filles en mathématiques (graphique 1.8). Au cours des dix dernières années, la supériorité des filles en compréhension de l'écrit s'est estompée et leur handicap en mathématiques a augmenté. L'Autriche est le pays de l'OCDE où la position relative des filles s'est le plus érodée entre 2003 et 2012 (OECD, 2015a).

Choix d'études

A tous les niveaux d'enseignement, les garçons et les filles font généralement des choix d'études différents en Autriche (graphique 1.9). Ces différences n'ont guère changé au cours des 30 dernières années et certaines se sont accentuées au lieu de s'atténuer. Cette inertie est peut-être le reflet de la distinction marquée des rôles entre les sexes dès les premières années d'école. Rappelons qu'en Autriche les garçons ont suivi des cours de travaux manuels et les filles des cours de couture jusqu'en 1979⁴, et qu'encore aujourd'hui, les classes d'éducation physique ne sont pas mixtes. D'ailleurs, il semble que les intérêts des uns et des autres divergent assez tôt dans la vie. À titre d'exemple, l'Autriche est le pays de l'OCDE où la pratique de « la lecture par plaisir » fait apparaître le clivage le plus marqué entre filles et garçons. Lorsqu'on les interroge sur la façon dont ils envisagent leur avenir professionnel, les jeunes Autrichiens âgés de 15 ans expriment des inclinations très différentes : les garçons montrent davantage d'intérêt pour le monde de la technique et de la recherche, tandis que les filles sont plus attirées par le travail social, les activités artistiques et les langues (Eder, 2012). Il semble que ces différences se soient accentuées

Graphique 1.7. Les écarts de niveau d'instruction entre hommes et femmes ont disparu



Source : Base de données de l'OCDE sur l'éducation.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252142>

dans les années 2000 (Lassnigg et al., 2014) et une étude récente confirme leur persistance dans le choix des études supérieures (Freisinger et al., 2014).

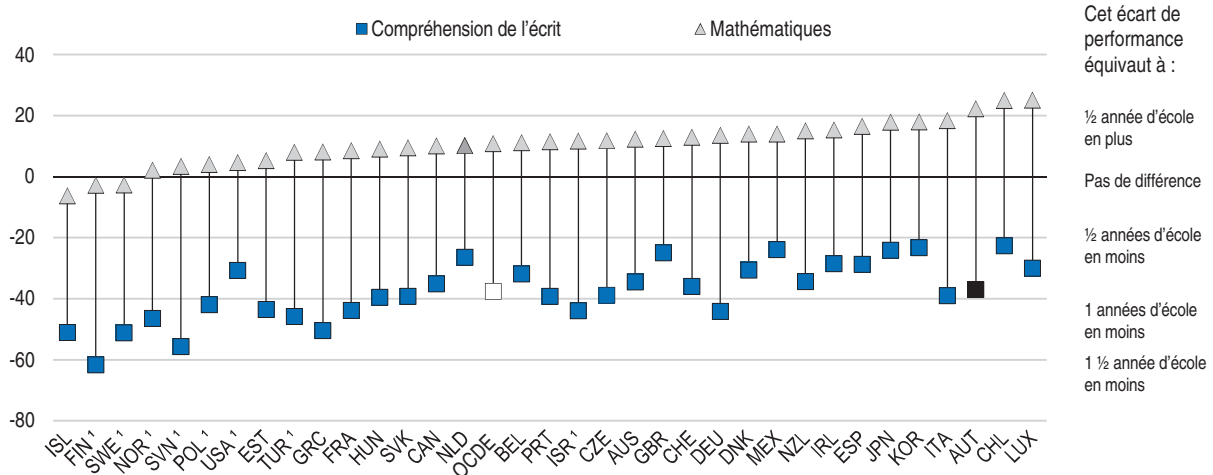
Ces divergences anticipent en partie les rôles sociaux dévolus aux hommes et aux femmes. Les garçons penchent en faveur de professions où les revenus sont plus élevés et plus sûrs, tandis que pour les filles, les métiers qui offrent de multiples possibilités d'emploi (sur l'ensemble du territoire) et sont compatibles avec les interruptions de carrière et le travail à temps partiel semblent plus attrayants. Une étude a mis en évidence la mobilité géographique restreinte des femmes mariées, et le handicap que cela constitue pour leur employabilité et leur rémunération (Mairhuber, 2009). À l'époque de cette étude, le service public de l'emploi considérait que 50 % des femmes inscrites au chômage étaient « difficiles à placer » et que cela était dû, dans 65 % des cas, à une « mobilité géographique réduite ».

La divergence des choix d'études se manifeste aussi bien dans l'apprentissage qu'au niveau de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur :

- Dans l'apprentissage (qui demeure la principale filière du système éducatif en Autriche), les choix sont fortement conditionnés par le sexe. La moitié des jeunes apprenties se

Graphique 1.8. **Les filles et les garçons n'ont pas les mêmes compétences scolaires**

Écart de points au Pisa (score des garçons moins score des filles), 2012



1. Pisa scores difference in mathematics is not statistically significant for this country.

Source : OCDE (2015), *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252155>

spécialisent dans le commerce de détail, le secrétariat et la coiffure, tandis que plus de la moitié des jeunes apprentis optent pour des domaines techniques (graphique 1.9, partie A).

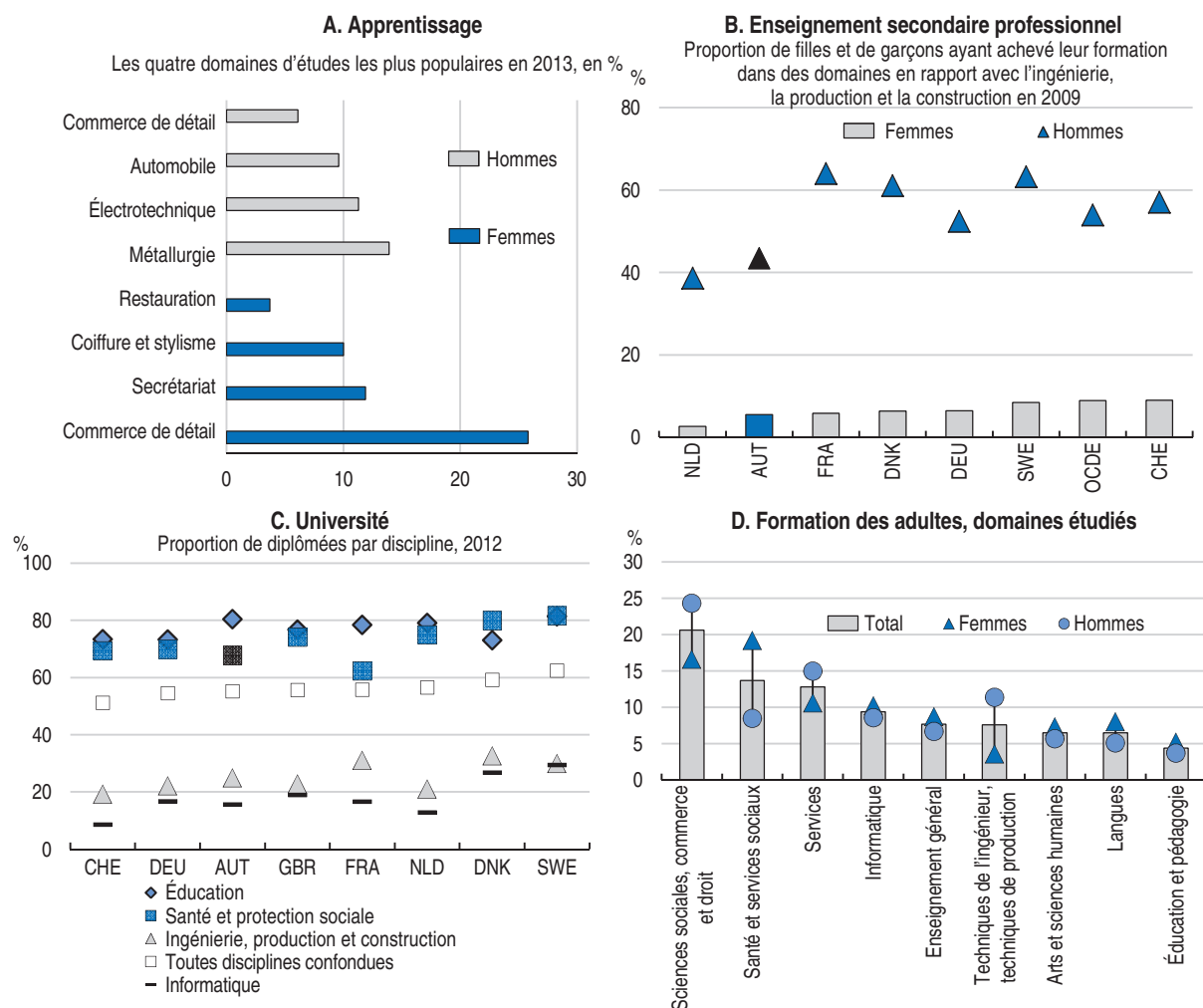
- Les choix d'orientation sont également le reflet d'un clivage sexuel marqué dans l'enseignement secondaire professionnel. La proportion de diplômées dans les domaines de l'éducation des jeunes enfants, de l'action sociale et des services de type administratif est respectivement de 95 %, 93 % et 90 %, mais elle tombe à moins de 20 % dans les disciplines techniques. Environ 75 % des élèves des écoles techniques sont des garçons tandis que 80 % des élèves des écoles économiques sont des filles (graphique 1.9, partie B).
- Les filles et les garçons font aussi des choix très différents dans l'enseignement supérieur. La plupart des filles optent pour les professions de la santé, de l'éducation et du secteur social, et sont largement sous-représentées dans les disciplines techniques et l'informatique. La proportion de diplômées dans les matières scientifiques est l'une des plus faibles de tous les pays de l'OCDE (graphique 1.9, partie C).
- Des travaux de l'OCDE ont montré qu'en Autriche les disciplines étudiées dépendaient beaucoup trop des demandes des élèves et des étudiants et pas assez des besoins du marché du travail (Musset et al., 2013). L'Autriche compte une proportion très importante de travailleurs surqualifiés, dont l'emploi ne correspond pas à leur domaine d'étude. Cette situation concerne tout particulièrement les femmes.

Formation tout au long de la vie et compétences des adultes

Le profil de qualification de la population d'âge actif est le produit de la formation initiale et de l'expérience professionnelle. Les données recueillies par l'OCDE dans le cadre de son Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC) font apparaître des caractéristiques révélatrices de la distinction entre rôles masculins et féminins en Autriche :

- Le niveau de compétences moyen des adultes est inférieur à la moyenne de l'OCDE en compréhension de l'écrit, supérieur à la moyenne de l'OCDE en calcul et à peu près égal à la moyenne de l'OCDE en résolution de problèmes (graphique 10, partie A).

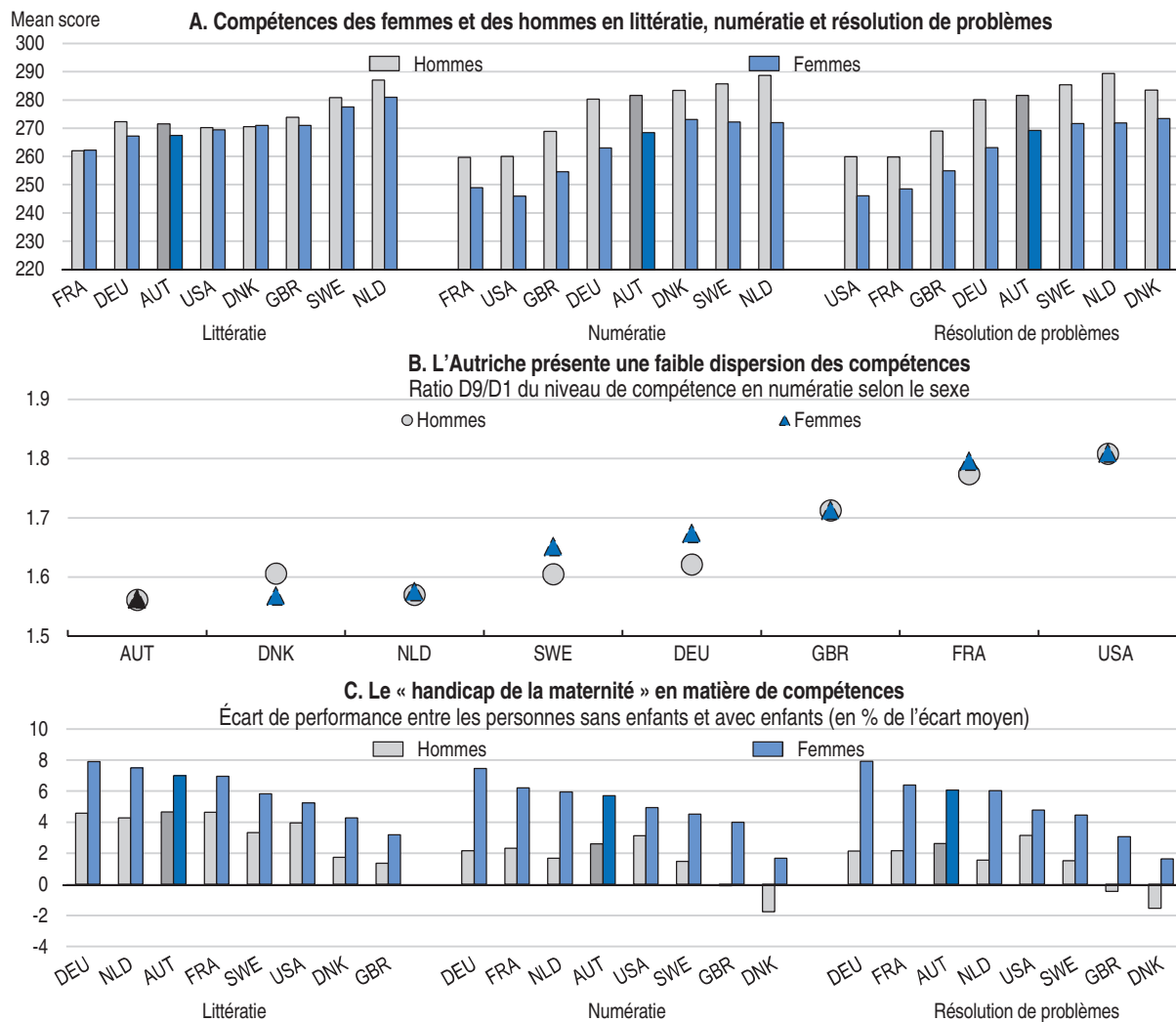
Graphique 1.9. Les choix d'études varient selon le sexe




Source : Statistik Austria; OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes – Il est temps d'agir* ; OCDE (2014), *Regards sur l'éducation* (tableau A3.3 en ligne uniquement) ; Statistik Austria, *Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012* (AES).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252167>

- Le niveau moyen de compétences des femmes est plus faible que celui des hommes : l'écart est à peu près le même que dans l'ensemble des pays de l'OCDE, mais plus important que dans les pays comparables.
- Les disparités entre hommes et femmes dans les différentes classes d'âge sont plus marquées en Autriche que dans les pays comparables. Les cohortes les plus qualifiées sont les plus jeunes et les compétences diminuent ensuite nettement avec l'âge, surtout chez les femmes.
- Le niveau de compétences est nettement plus élevé parmi les adultes sans enfants que parmi ceux qui ont des enfants. L'écart est plus grand pour les femmes (mères) et plus important en Autriche que dans les pays comparables. S'agissant des femmes, il s'explique peut-être par leurs périodes d'absence plus longues de la vie professionnelle (graphique 10, partie C).
- Les compétences des adultes sont plus également réparties que dans les pays comparables, comme en témoignent le coefficient de Gini de la distribution et la distance entre les

Graphique 1.10. **Compétences des adultes**

Source : Calculs effectués à partir des données du programme PIAAC de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252171>

adultes les plus performants et les moins performants. La part de ces derniers est plus réduite que dans les pays comparables, en particulier parmi les femmes. La population adulte semble donc bien armée pour parfaire sa formation tout au long de la vie (graphique 10, partie B).

La formation tout au long de la vie se développe en Autriche, que ce soit dans le cadre des programmes actifs du marché du travail, de la formation en cours d'emploi ou bien de la participation individuelle à des programmes d'enseignement. Elle présente certaines caractéristiques propres à chaque sexe :

- Dans le passé, les hommes participaient davantage que les femmes à la formation des adultes, et l'écart entre les deux sexes était plus important que dans les pays comparables. Toutefois, les mesures prises par les pouvoirs publics ont permis une certaine convergence. Les taux de participation à la formation continue ont augmenté plus vite que dans le reste de l'Europe, et plus vite chez les femmes que chez les hommes. D'après la dernière enquête d'Eurostat sur l'éducation des adultes, qui date de 2011, 48,7 % des

hommes et 47.6 % des femmes ont pris part à une forme ou une autre de formation continue, formelle ou informelle, au cours des douze derniers mois (Eurostat, 2011).

- Pour autant, de nombreuses femmes déclarent ne pas avoir accès à la formation pour adultes, principalement à cause de leurs responsabilités familiales. Cet obstacle est plus fréquemment cité en Autriche que dans les autres petits pays européens. Statistik Austria confirme que la disponibilité des adultes pour la formation semble moindre que dans les pays comparables du fait des obligations familiales chez les femmes et de la charge de travail chez les hommes (Statistik Austria, 2014a).
- Le choix des filières reflète une asymétrie entre les sexes. Les hommes cherchent plus souvent à se perfectionner dans les domaines de l'ingénierie, de la production et de la construction, tandis que les femmes font porter leur choix sur la santé, la pédagogie et les langues (Statistik Austria, 2007).
- L'intérêt pour les nouvelles technologies est partagé. Les taux de participation sont équilibrés dans les domaines de l'informatique et des sciences de la vie. Les femmes privilégient souvent les programmes de recyclage dans la perspective de pouvoir changer de métier.

Emploi et entrepreneuriat

Avoir un emploi intéressant et bien rémunéré est une aspiration universelle. L'emploi procure un revenu, aide à acquérir de nouvelles compétences et ouvre des perspectives d'échanges sur le plan social et professionnel (OECD, 2013b). À l'inverse, le chômage pèse sur la santé physique et mentale ainsi que sur le bien-être subjectif. Le comportement des femmes sur le marché du travail en Autriche confirme que l'accès à l'emploi est un objectif largement partagé.

En dépit de taux d'activité élevés entre 25 et 54 ans, l'activité effective des femmes diminue aux âges plus avancés, creusant alors l'écart avec les hommes (graphique 1.11). Pour les cohortes relativement jeunes, cela tient à la fréquence du travail à temps partiel après la naissance des enfants et à l'inégale répartition du travail non rémunéré, comme on l'a évoqué plus haut. Pour les cohortes plus âgées, c'est l'âge de la retraite, légal et effectif, ainsi que les taux élevés d'invalidité qui sont en cause. À l'heure actuelle, l'âge de départ effectif à la retraite est de 59 ans chez les femmes et de 62 ans chez les hommes. Dans un cas comme dans l'autre, c'est plus bas que ce que l'on observe dans les autres pays de l'OCDE, mais l'écart avec les pays comparables est particulièrement marqué pour les femmes (graphique 1.11, partie D).

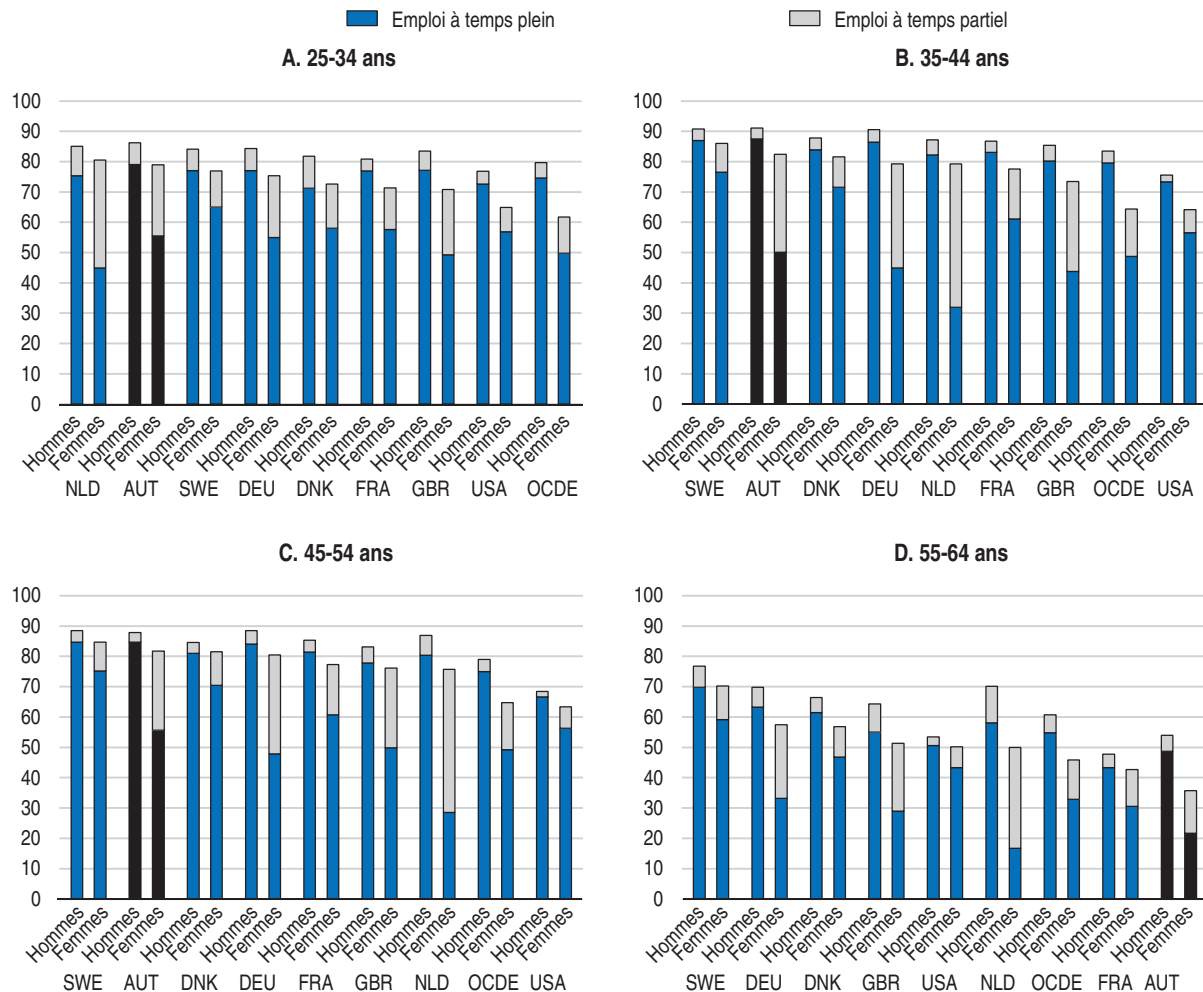
Dans les années qui ont suivi la crise mondiale, l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi s'est resserré en Autriche. Il faut voir là le résultat des destructions massives d'emplois qui ont eu lieu dans les secteurs industriels exposés au commerce international, majoritairement masculins, alors que l'emploi dans les services, majoritairement féminins, a mieux résisté (graphique 1.12). Des différences notables persistent néanmoins entre les modèles d'emploi respectifs des hommes et des femmes.

Au-delà de la bifurcation entre travail à temps plein et travail à temps partiel (graphique 1.11), le type d'emploi occupé par les hommes et par les femmes est très différent. Ces différences se manifestent dans la forme des contrats (réguliers ou atypiques), la position hiérarchique et l'activité d'entrepreneuriat.

La grande majorité des hommes autrichiens occupent des emplois réguliers à temps plein, contre seulement la moitié des femmes (graphique 1.13, partie A). En 2014, 47 % de


Graphique 1.11. L'évolution de l'emploi sur le cycle de vie reflète la séparation des rôles entre hommes et femmes

Proportion d'hommes et de femmes occupant un emploi à temps plein ou à temps partiel par classe d'âge, 2013



Note : les données présentées dans ce graphique ne tiennent pas compte des personnes qui travaillent moins de 30 heures par semaine dans leur activité principale.

Source : Base de données de l'OCDE sur la population active.

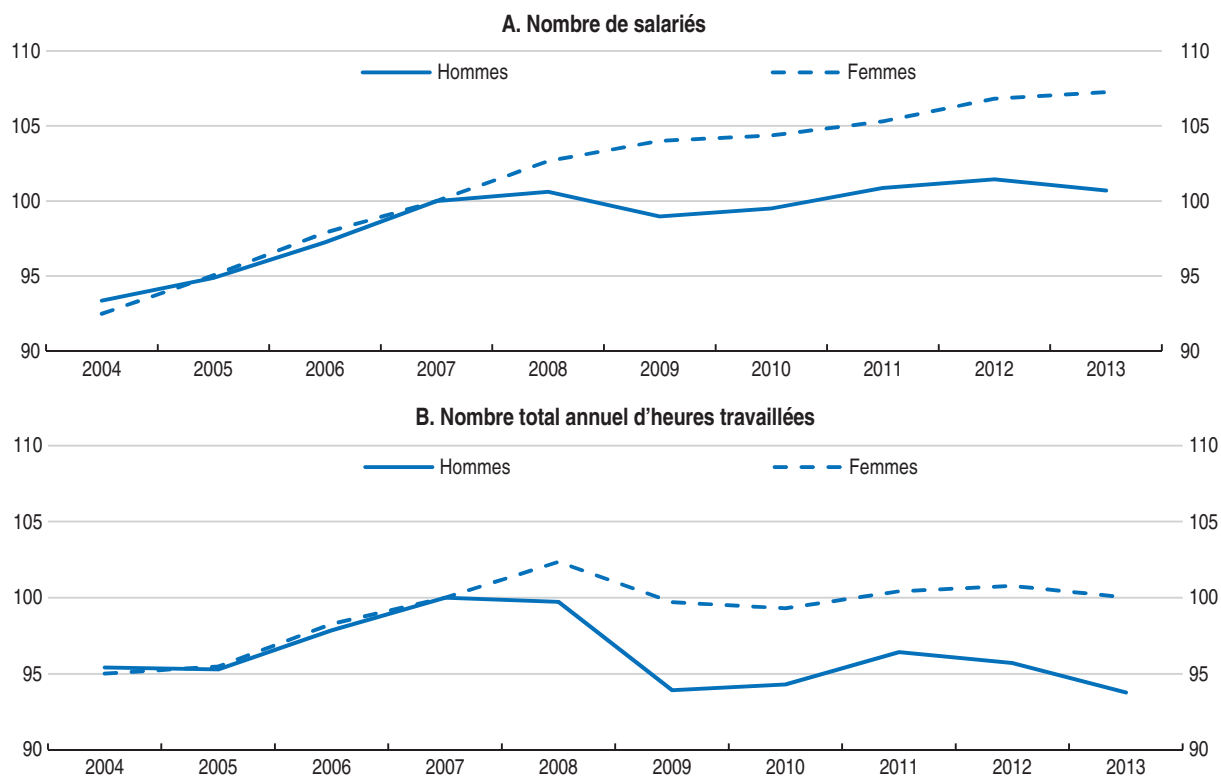
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252188>

toutes les femmes salariées et 74 % de celles avec des enfants de moins de 14 ans travaillaient à temps partiel (Statistik Austria, 2015). Environ 80 % des postes à temps partiel du secteur public sont occupés par des femmes (OECD, 2014c). Un sixième des salariées occupent d'autres emplois atypiques, notamment des « emplois marginaux » (c'est-à-dire des emplois rémunérés moins de 406 EUR par mois), des emplois temporaires sous contrat à durée déterminée ou en intérim, et des emplois relevant du travail indépendant.


Si les hommes sont majoritaires dans les activités de production traditionnelles, où les formes de travail ordinaires dominent, les femmes, elles, sont plus nombreuses dans certaines branches des services où le travail atypique/spécialement aménagé est fréquent. De nombreuses femmes qui ont des enfants semblent être obligées d'accepter des horaires de travail atypiques parce qu'ils coïncident avec des périodes pendant lesquelles d'autres membres de la famille peuvent s'occuper des enfants. La santé, le commerce de détail, le tourisme et les services de nettoyage sont particulièrement représentatifs de ces secteurs

Graphique 1.12. **L'emploi féminin a mieux résisté à la crise mondiale**

Indice, 2007 = 100



Source : Statistik Austria.

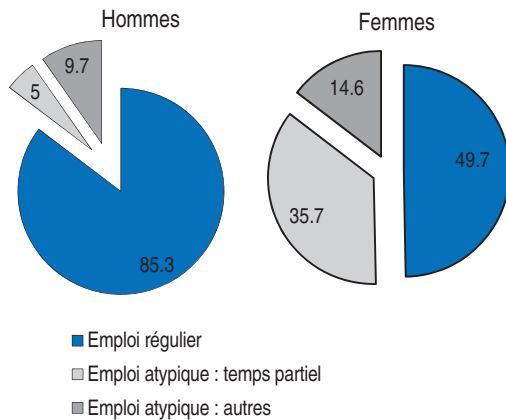
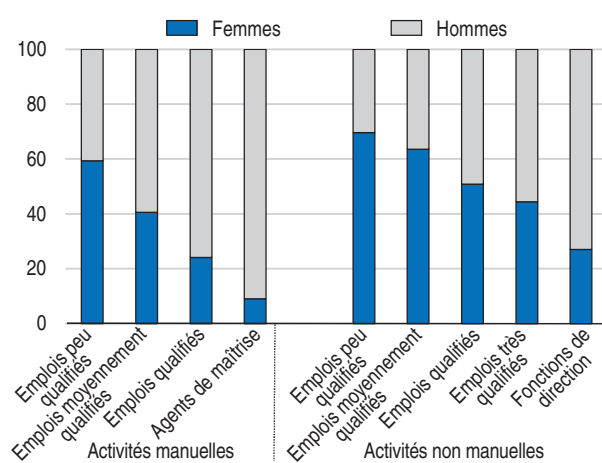
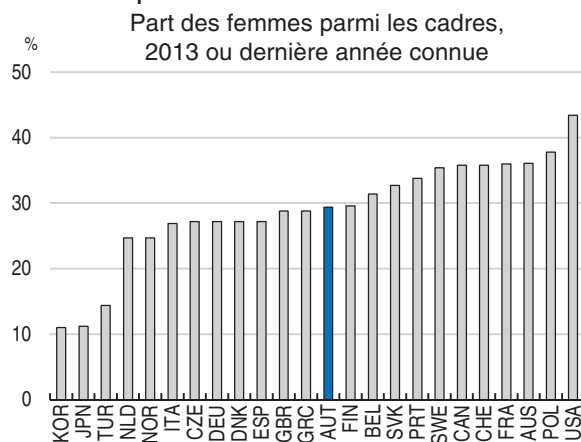
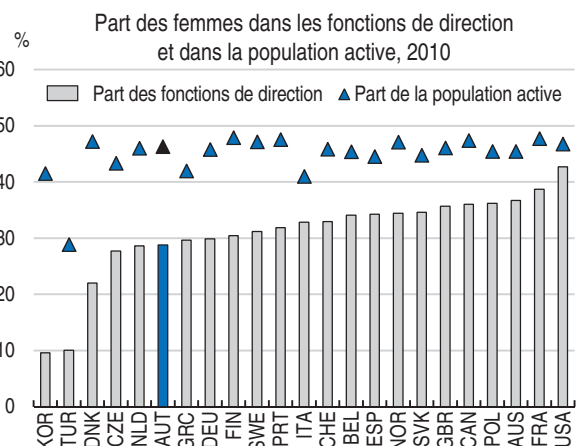
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252198>

féminisés. D'après une enquête récente sur les services de nettoyage, près de 50 % des salariés de ce secteur commencent très tôt le matin, environ 40 % ont un horaire de travail fractionné et 10 % travaillent le week-end (Arbeiterkammer Wien, 2013). D'autre part, les données de la Chambre du travail montrent que dans un ménage autrichien sur deux, un parent au moins travaille en dehors des heures ordinaires (Chamber of Labour, 2014).

Le « tuyau percé »

Les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes possibilités d'évolution professionnelle. Les différences constatées dans ce domaine sont plus importantes qu'en matière d'éducation, et plus grandes aussi que celles observées dans des pays comparables. Elles se manifestent à tous les niveaux de la hiérarchie :

- Les femmes sont surreprésentées dans les emplois peu qualifiés. Bien que minoritaires dans l'emploi manufacturier total, elles occupent la majorité des emplois « non qualifiés » de l'industrie. Elles détiennent aussi la majorité des postes « peu qualifiés » et « moyennement qualifiés » dans le secteur des services (Statistik Austria, 2010) (graphique 1.13, partie B).
- Les femmes sont sous-représentées dans les fonctions d'encadrement intermédiaires. À niveau d'études équivalent, surtout à l'issue du deuxième cycle du secondaire, les hommes et les femmes n'atteignent pas les mêmes positions hiérarchiques (tableau 1.1). Les données internationales disponibles montrent que l'Autriche compte une plus faible proportion de cadres intermédiaires féminins que les pays comparables (graphique 1.13, partie C).

Graphique 1.13. **Disparités entre hommes et femmes en termes de qualité de l'emploi****A. Les femmes sont majoritaires dans les emplois atypiques...****B. ... et dans les activités de moindre responsabilité****C. Disparités entre les sexes dans l'encadrement...****D. ... et dans les fonctions de direction**

Source : Statistik Austria, Labour Force Surveys 2013 ; Arbeitmarktservice, Microcensus on labour 2008 ; OCDE (2014), Base de données sur la famille (www.oecd.org/social/family/database.htm) ; OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes - Il est temps d'agir*.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252203>

- Au plus haut niveau des postes d'encadrement, les femmes sont encore plus rares. D'après une étude récente, elles ne représentent que 6 % des cadres dirigeants et 14 % des membres des conseils d'administration des 200 premières entreprises autrichiennes, soit moins que dans les pays comparables. Seules 3 % des entreprises cotées ont à leur tête une femme. Même quand on considère les entreprises dans leur ensemble, la présence des femmes dans l'encadrement supérieur reste très discrète : elles sont 18 % aux postes de direction et 23 % dans les conseils d'administration (Austrian Court of Audit, 2013). L'écart entre la proportion de femmes dans la population active totale et leur part des postes de direction est l'un des plus élevés des pays de l'OCDE (graphique 1.13, partie D).
- On observe les mêmes inégalités entre hommes et femmes dans le secteur public, même si la part des femmes dans les fonctions de haut niveau est en constante augmentation (chapitre 2). En 2011, les femmes comptaient pour 55 % des postes de l'administration fédérale, mais 22 % seulement des postes les plus élevés – le troisième écart le plus important de la zone OCDE (OECD, 2013c). Parmi les pays comparables, la proportion de femmes aux postes les plus élevés du secteur public est encore la plus faible tandis

Tableau 1.1. Répartition de l'emploi masculin et féminin selon le niveau d'instruction et le type de métier

Niveau d'instruction	Emploi total	1. Professions élémentaires	2. Conducteurs d'installations et de machines	3. Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	4. Ouvriers qualifiés	5. Personnel des services aux particuliers, commerçants et vendeurs	6. Employés de type administratif	7. Professions intermédiaires	8. Professions intellectuelles et scientifiques	9. Cadres de direction, gérants
Hommes										
Scolarité obligatoire	100	16.8	14.4	25.8	8.8	14.2	5.1	10.5	2.3	1.6
Apprentissage	100	5.9	13.2	36.0	4.1	12.1	4.8	16.4	2.8	4.0
Enseignement technique et professionnel intermédiaire	100	2.6	6.0	12.8	18.8	9.7	6.9	29.2	7.3	6.2
Enseignement secondaire général/ enseignement secondaire technique et enseignement professionnel	100	3.5	3.3	8.2	2.3	10.1	9.0	34.4	19.3	9.7
Université, enseignement supérieur spécialisé, enseignement post-secondaire	100	1.4	1.4	2.4	0.5	2.7	3.9	13.2	61.1	12.9
Femmes										
Scolarité obligatoire	100	33.6	4.1	3.0	9.1	32.9	8.4	6.2	1.5	1.1
Apprentissage	100	11.6	2.4	4.4	4.8	42.5	17.2	12.7	2.6	1.9
Enseignement technique et professionnel intermédiaire	100	5.5	1.4	1.7	7.2	21.9	18.1	34.5	6.9	2.7
Enseignement secondaire général/ enseignement secondaire technique et enseignement professionnel	100	5.7	0.9	1.4	1.3	18.6	24.4	28.9	15.6	3.3
Université, enseignement supérieur spécialisé, enseignement post-secondaire	100	1.6	0.2	0.7	0.7	5.6	6.4	15.3	63.1	6.4

Source : Statistics Austria, microcensus, Labour Force Survey, 2014.

qu'elle est la plus forte dans les emplois de secrétaire (OECD, 2014c). Dans le système judiciaire, 55 % des juges et 68 % des effectifs des autorités judiciaires dans les *Länder* étaient des femmes en 2013, mais leur part tombait à 29 % pour la Cour suprême et la Cour constitutionnelle, et à 25 % pour la Haute Cour administrative. On comptait 33 % de femmes au Parlement, la même proportion qu'au sein du gouvernement fédéral. Seuls 6 % des maires étaient des femmes. Le gouvernement fédéral a récemment fixé des objectifs quantitatifs pour les nominations aux postes de direction dans le secteur public, dans le cadre de sa politique de promotion de la parité hommes-femmes (chapitre 2).

Des activités entrepreneuriales différenciées

Les femmes sont également sous-représentées parmi les chefs d'entreprise en Autriche. Les possibilités d'entrepreneuriat et les parcours des femmes entrepreneurs sont une dimension majeure de l'égalité des sexes (OECD, 2013a). En 2012, 65 % des chefs d'entreprise étaient des hommes, et la proportion de chefs d'entreprise dans la population active était de 9 % chez les femmes et de 14 % chez les hommes. Ces chiffres sont du même ordre que dans les pays comparables (European Commission, 2014a). Selon une autre source, en 2014, 58 % des entreprises créées en Autriche l'ont été par des femmes et 45 % des entreprises individuelles (*Einzelunternehmen*) étaient dirigées par des femmes (Wirtschaftskammer Österreich, 2015). Cependant, en Autriche, les femmes entrepreneurs présentent un certain nombre de caractéristiques qui semblent rendre leurs activités plus compatibles avec des rôles sexuellement différenciés (OECD, 2012) :

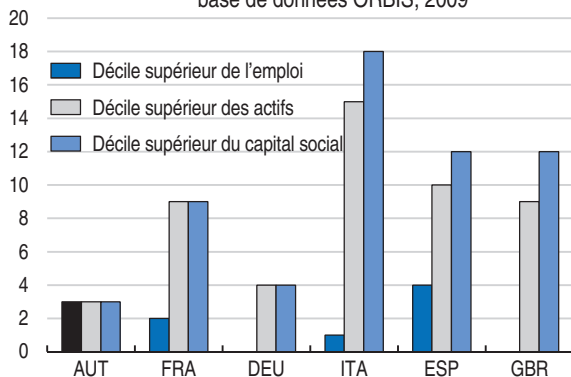
- La plupart des femmes auto-entrepreneurs n'ont pas de salariés et exercent en fait leur activité comme des travailleuses indépendantes. En 2012, 72 % des femmes entrepreneurs n'avaient pas de salariés, contre 51 % chez les hommes. Celles qui ont des salariés sont à la tête d'entreprises plus petites (graphique 1.14, partie A).

- Les motivations des femmes chefs d'entreprise sont moins « axées sur le profit » que celles de leurs homologues masculins. Elles se situent davantage du côté de la « conciliation entre vie professionnelle et vie privée » et de la « flexibilité des horaires de travail ». Environ 60 % des femmes entrepreneurs déclarent chercher avant tout à « concilier travail et vie privée ».
- Une forte proportion de femmes entrepreneurs travaillent à temps partiel : 33 %, contre 9 % chez les hommes. En outre, les femmes entrepreneurs à temps partiel consacrent un plus petit nombre d'heures à leur activité que dans les autres pays européens, ce qui contraste avec la situation des femmes entrepreneurs à temps plein (probablement plus motivées sur le plan professionnel et financier), qui travaillent davantage, quant à elles, que dans les pays comparables (graphique 1.14. partie B).
- Les femmes chefs d'entreprise sont presque totalement absentes du secteur manufacturier. Elles se spécialisent plutôt dans les services de proximité et cette asymétrie est plus marquée que dans les pays comparables. La proportion de femmes parmi les inventeurs est elle aussi légèrement inférieure à ce que l'on observe dans ces même pays (European Commission, 2014a).

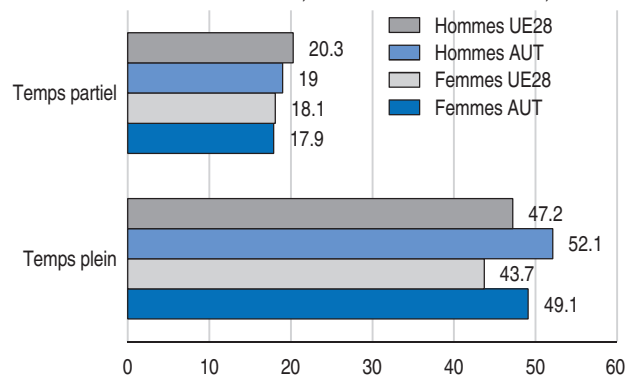
En fin de compte, le profil des femmes entrepreneurs autrichiennes traduit leur préférence pour des activités plus réduites, moins prenantes et moins rémunératrices que celles exercées par les hommes. Cette forme d'entrepreneuriat est plus compatible avec le modèle dominant de différenciation sexuée des rôles.

Graphique 1.14. **Les activités entrepreneuriales des femmes sont différentes**

A. Les femmes entrepreneurs dirigent des entreprises de plus petite taille
Part des entreprises appartenant majoritairement à des femmes dans le décile supérieur de l'emploi, de la valeur des actifs et du capital social, base de données ORBIS, 2009



B. Elles passent moins de temps au travail
Durée hebdomadaire moyenne du travail des chefs d'entreprise à plein temps/à temps partiel, selon le sexe, en Autriche et dans l'UE28, 2012



Source : OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes – Il est temps d'agir*; Commission européenne (2014), *Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe – Country Fiche – Austria*.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252213>

Revenu et patrimoine

Revenu et patrimoine sont deux aspects essentiels du bien-être. La capacité de mobiliser des ressources permet de satisfaire des besoins matériels et de poursuivre d'autres objectifs jugés importants. Les revenus qu'ils tirent de leur travail donnent aux individus une plus grande liberté de choix dans leur vie, en même temps qu'ils leur permettent de se protéger contre les risques.

Comme la plupart des femmes et des hommes vivent en couple, la répartition des ressources au sein des ménages a une incidence déterminante sur les options de chaque sexe

en matière de consommation et d'investissement. Toutefois, vu le peu de données fiables dont on dispose sur ce point (encadré 1.1), la présente *Étude* s'intéresse principalement aux différences entre les sexes dans les situations où les revenus sont perçus séparément.

Encadré 1.1. **Partage des ressources au sein du ménage**

Comme il est expliqué dans l'OCDE (2013b), ne pas tenir compte de la répartition des ressources au sein du ménage peut conduire à une perception erronée de la réalité des inégalités entre les sexes. Il n'existe pas de recommandations internationales sur la façon de mesurer cette répartition. L'enquête de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) contient bien quelques questions sur le partage du revenu au sein du ménage, mais il s'agit pour le moment d'une approche exploratoire (European Commission, 2012b).

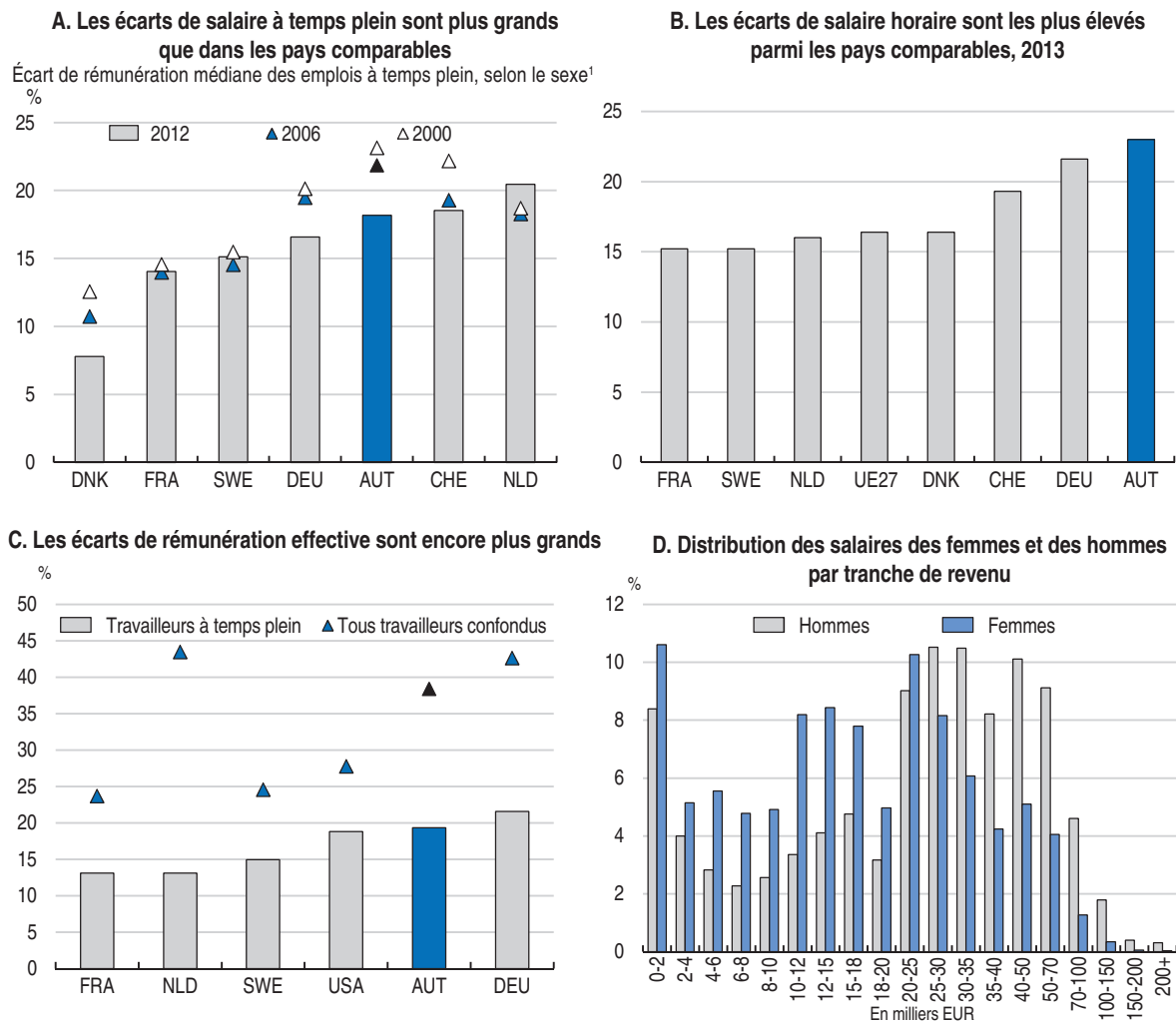
Environ les deux tiers des ménages interrogés dans le cadre de l'enquête EU-SILC considèrent les revenus individuels comme une ressource commune de la famille. L'OCDE estime que le partage des revenus d'activité à l'intérieur du ménage dépend de l'attitude de chacun des membres à l'égard du travail non rémunéré (OCDE, 2013b). Les indicateurs de pauvreté mis au point à l'échelle internationale supposent au contraire que tous les revenus sont mis en commun au sein du ménage et que tous les membres du ménage bénéficient donc du même niveau de bien-être matériel.

En Autriche, les couples sont proportionnellement moins nombreux que dans les pays comparables à traiter les revenus du ménage comme une ressource commune. Environ la moitié des ménages autrichiens déclarent mettre en commun leurs ressources, contre plus de 70 % en Allemagne, en Suède, au Danemark et aux Pays-Bas. On pourrait en déduire que, pour une bonne part des familles autrichiennes, le travail non rémunéré n'est pas considéré comme tout à fait équivalent au travail rémunéré. Autrefois, dans de nombreux couples, le mari était le seul apporteur de revenu ; c'est lui qui donnait à sa femme « le budget du ménage et de l'argent de poche », et la femme ne savait pas quel était le montant exact du revenu familial. Cette information est sans nul doute plus largement partagée aujourd'hui, mais il semble que donner à la femme « un budget et de l'argent de poche » est encore une pratique courante dans de nombreuses familles.

Dans tous les pays de l'OCDE, les revenus d'activité des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, globalement (ou au niveau médian), mais l'écart est particulièrement marqué en Autriche (graphique 1.15). Il y a à cela trois raisons : le nombre différent d'heures travaillées, l'écart de salaire horaire et la disparité des revenus d'entreprise. Les deux premières variables sont les mieux documentées. Statistik Austria compile des statistiques sur les salaires horaires (Geisberger and Glaser, 2014), et l'OCDE, à des intervalles moins fréquents, calcule les écarts de rémunération entre les salariés à temps plein.


L'écart de rémunération entre hommes et femmes atteignait 19 % pour les travailleurs à temps plein en 2011 (graphique 1.15, partie A) et l'écart de salaire horaire était de 23 % en 2013 (graphique 1.15, partie B). Malgré un rattrapage plus rapide que dans la plupart des pays comparables au cours des années 2000, les disparités demeurent importantes. Aggravés par les différences en matière de temps de travail, les écarts de revenu disponible atteignent un niveau plus élevé encore, de l'ordre de 40 % (graphique 1.15, partie C). Le poids du temps partiel entre pour une part importante dans les écarts de revenu non seulement parce que le temps de travail réduit ampute la rémunération, mais aussi parce que le salaire horaire du travail à temps partiel est sensiblement plus faible que celui du travail à temps plein (15.58 EUR, contre 12.43 EUR en 2010, d'après les données d'Eurostat).

De plus, les hommes sont concentrés dans les secteurs les plus rémunérateurs. Le différentiel de rémunération entre les secteurs à hauts et à bas salaires est l'un des plus

Graphique 1.15. **Écarts de rémunération entre les sexes en Autriche**

1. L'écart de salaire entre les sexes n'est pas ajusté et il correspond à la différence entre le revenu médian des hommes et celui des femmes par rapport au revenu médian des hommes. Les estimations utilisées dans les calculs sont celles du revenu brut des salariés à temps plein. Cette définition peut toutefois varier légèrement d'un pays à l'autre.

Source : OCDE (2014), *Base de données sur la famille*, www.oecd.org/social/family/database.htm ; EUROSTAT; OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes – Il est temps d'agir* ; Statistik Austria.

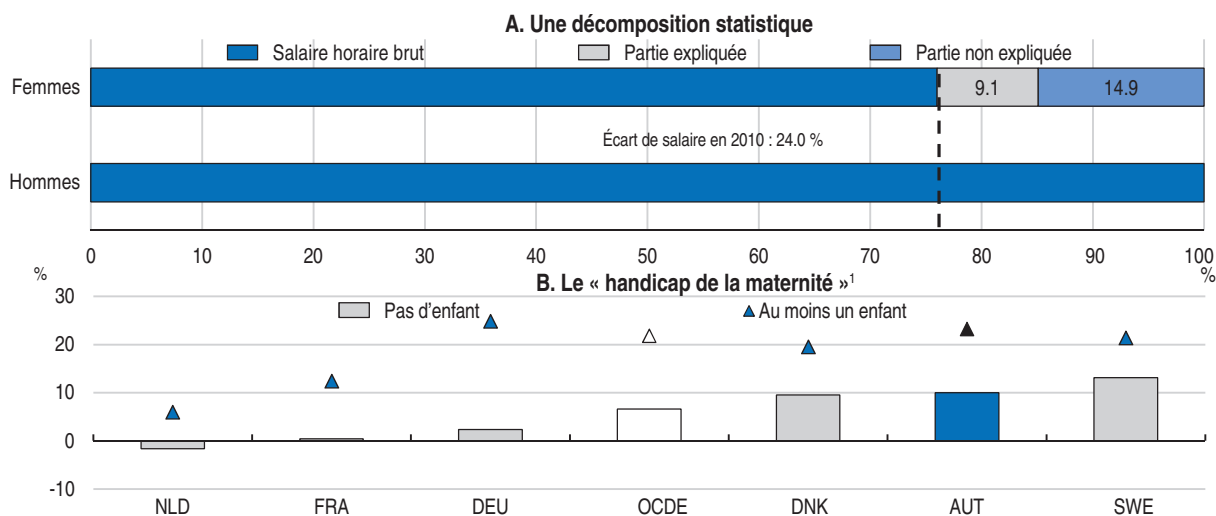
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252227>

grands des pays européens. Bien que les conventions collectives contribuent généralement à limiter les disparités salariales entre hommes et femmes (European Trade Union Confederation, 2015), leur taux de couverture très élevé en Autriche (95 % de salariés couverts) ne suffit pas à réduire les écarts de rémunération. Cette situation tient à deux facteurs : i) l'existence de différences salariales importantes entre les branches dans les conventions collectives et le fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les branches à bas salaires ; et ii) dans les branches à hauts salaires, le fait que les niveaux de rémunération négociés dans la convention sont très souvent majorés pour les cadres supérieurs, dont la plupart sont des hommes. Les femmes qui travaillent dans les branches à hauts salaires sont mieux rémunérées que celles qui travaillent dans les autres branches, mais l'écart salarial avec les hommes est quand même plus important, car elles ne bénéficient pas autant qu'eux des majorations accordées au-delà des niveaux négociés. Autrement, les écarts de salaire sont

assez peu marqués pour les emplois qualifiés en comparaison de ce que l'on observe dans les autres pays, et cela grâce aux conventions collectives.

L'analyse statistique la plus récente dont on dispose sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes en Autriche (graphique 1.16, partie A) décompose l'écart de salaire horaire constaté en 2010 entre plusieurs déterminants potentiels (âge, niveau d'instruction, secteur, région, métier, travail à temps plein/temps partiel, ancienneté, taille de l'entreprise, etc.) (Geisberger, 2014). Elle montre que l'écart de salaire horaire s'explique i) pour 3.7 points de pourcentage par le secteur dans lequel les hommes et les femmes travaillent, ii) pour 2.2 points de pourcentage par les différences de métier, iii) pour 3.2 points de pourcentage par la plus forte incidence des emplois à temps partiel (moins bien rémunérés) chez les femmes, et iv) pour 2.4 points de pourcentage par la plus grande ancienneté des hommes. La taille de l'entreprise et la région n'ont pas d'incidence significative.

Graphique 1.16. Déterminants de l'écart de salaire entre les sexes



1. Écart de salaire des femmes avec et sans enfants, par rapport aux hommes.

Source : Geisberger T. (2014), *Equal Pay Day: Teilzeit und Gender Pay Gap*, sur la base de données de Statistik Austria ; OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes – Il est temps d'agir*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252234>

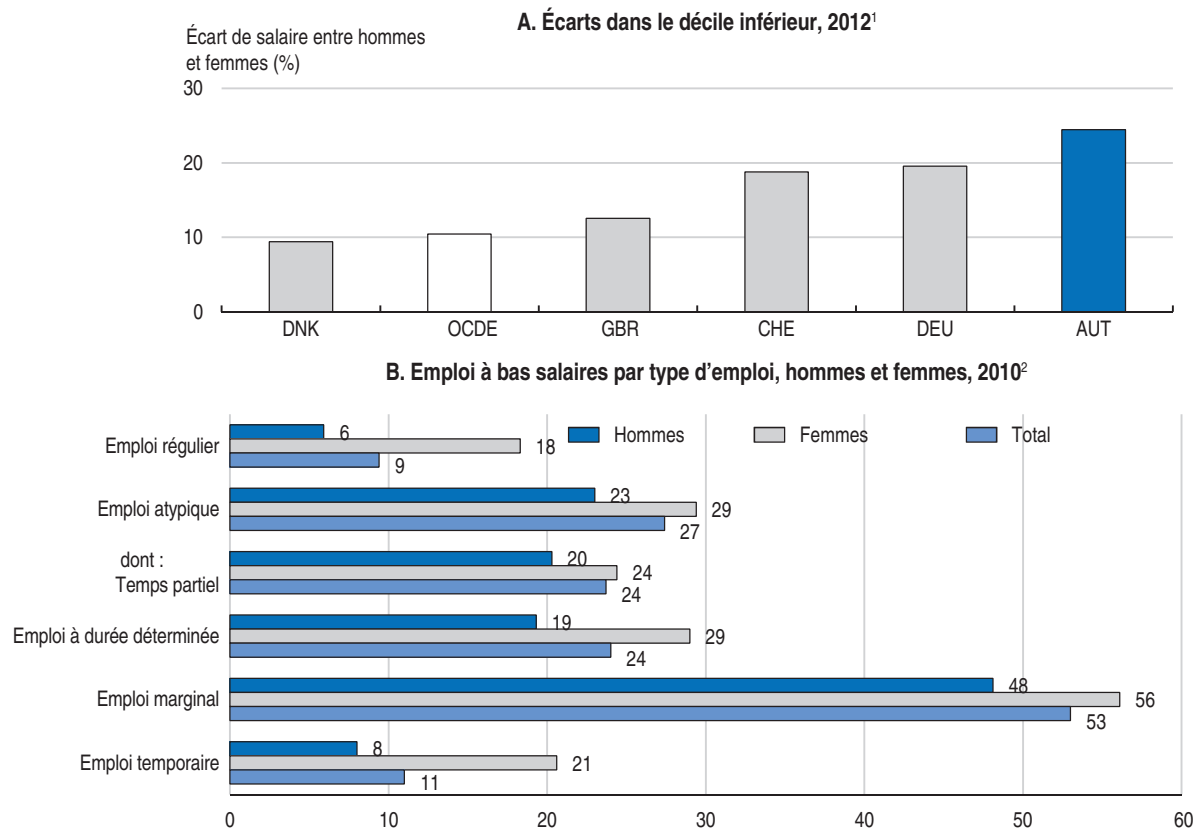
Une analyse plus complète des facteurs explicatifs de l'écart de salaire nous en apprendrait peut-être davantage sur l'influence respective des sources objectives et des sources non identifiées. Avec des données qualitatives et quantitatives plus précises sur les caractéristiques des salariés et des emplois, on peut en effet penser qu'une plus grande partie de cet écart pourrait être expliquée (O'Neill, 2003 ; Goldin, 2014). L'OCDE a entrepris de réestimer les écarts de salaires entre hommes et femmes dans les pays membres en tenant compte d'une série de caractéristiques structurelles. Les premiers résultats de ce travail pour l'Autriche donnent à penser qu'une fois les facteurs observables éliminés, le handicap salarial disparaît pour les femmes qui occupent un emploi permanent à temps partiel, même s'il subsiste dans une large mesure pour celles qui occupent un emploi temporaire à temps partiel. Quoi qu'il en soit, le fait est que l'écart de salaire entre les sexes reste très grand.

La présence d'enfants est un facteur important qui affecte semble-t-il davantage la rémunération des femmes (mères) que celles des hommes. D'après les données existantes, et sans tenir compte statistiquement d'autres facteurs, l'écart salarial est sensiblement plus

élevé pour les femmes avec enfants que pour les femmes sans enfant, et ce handicap semble plus important en Autriche que dans les pays comparables, excepté l'Allemagne (graphique 1.16, partie B). La Chambre du travail observe que cette source d'inégalité salariale varie selon les *Länder* et qu'elle est inversement proportionnelle à l'offre de structures d'accueil pour les enfants. Le « handicap de la maternité » pourrait donc être un indicateur de la réduction constatée ou attendue de la disponibilité pour le travail et de l'engagement des mères en fonction de leurs responsabilités familiales (Lazear and Rosen, 1990 ; Goldin, 2014).

D'après les statistiques de l'emploi de l'OCDE, l'écart de salaire entre hommes et femmes en Autriche est particulièrement marqué dans la partie inférieure de la distribution des revenus (graphique 1.17, partie A) : malgré une certaine réduction au cours des dix dernières années, il reste le deuxième plus élevé de tous les pays de l'OCDE (derrière celui de la Corée) pour les bas salaires. En 2012, cet écart était de 5.5 % pour les fonctionnaires, de 50 % pour les employés et de 57 % pour les ouvriers (AMS, 2014). L'absence de salaire minimum national et les asymétries entre les conventions collectives de branche expliquent peut-être ce résultat. Un quart de toutes les femmes qui travaillent occupent un emploi à bas salaire (c'est-à-dire dont la rémunération est inférieure à 60 % du salaire horaire médian), contre 9 % des hommes. C'est l'écart le plus important de tous les pays de l'UE. Le poids des


Graphique 1.17. **Les écarts de rémunération sont plus importants parmi les travailleurs à bas salaires**



1. 2011 pour l'Allemagne, 2010 pour la moyenne non pondérée de la zone OCDE et pour la Suisse.

2. Les emplois à bas salaires sont ceux dont la rémunération est inférieure à 60 % du salaire horaire moyen.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, au 11 février 2015, www.oecd.org/els/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm ; Statistik Austria.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252241>

femmes dans les emplois atypiques y est pour beaucoup : près de 30 % des emplois à durée déterminée et près de 60 % des emplois marginaux occupés par des femmes sont faiblement rémunérés (graphique 1.17, partie B). De plus, les bas salaires sont plus persistants chez les femmes : parmi les femmes qui détenaient un emploi faiblement rémunéré en 2000, une sur cinq se trouvait dans la même situation en 2010, alors que chez les hommes le rapport était de un sur dix. Entre 2000 et 2010, 70 % des hommes ont réussi à obtenir un emploi mieux rémunéré, contre un quart seulement des femmes.

En conséquence, le risque de pauvreté est plus élevé chez les femmes. Il y a peu de pauvreté absolue en Autriche, mais la pauvreté relative, c'est-à-dire celle qui correspond à un revenu inférieur à 60 % du revenu médian, concerne une majorité de femmes. Le risque de pauvreté atteint son maximum parmi les ménages monoparentaux, dont la quasi-totalité (90 %) sont en fait constitués de mères célibataires.

Les écarts de revenu entre les sexes résultent principalement des revenus du travail, mais sont amplifiés par les inégalités en matière de droits à pension et de revenus du capital. Environ 15 % des femmes exposées au risque de pauvreté sont des retraitées isolées. Le faible niveau des pensions que perçoivent les femmes est à rapprocher de leurs cotisations, généralement discontinues et calculées sur la base réduite du travail à temps partiel. En 2014, la pension de retraite perçue par les femmes ne représentait en moyenne que 62 % de celle des hommes (890 EUR par mois en moyenne, contre 1 430 EUR pour les hommes).

Bien que leurs droits à pension soient sensiblement inférieurs à ceux des hommes en termes d'annuités, le « patrimoine retraite » des femmes, calculé sur toute leur vie, est largement supérieur à celui des hommes, du fait d'âges légaux de départ à la retraite plus avantageux, d'une plus longue espérance de vie et de généreuses pensions de réversion. Les femmes passent 6 années de plus que les hommes à la retraite, pour une durée de retraite totale de 28 ans en moyenne – et d'environ 32 ans pour les femmes de la « classe moyenne » (définie en fonction du niveau de revenu, de la profession, de la situation au regard de l'assurance sociale et du lieu de résidence) (Marin, 2013). Les subventions croisées qui s'opèrent entre les sexes au sein du système de sécurité sociale garantissent ces prestations, sans pour autant les porter à un niveau sensiblement supérieur au seuil de privation matérielle, puisque la pension de retraite moyenne des femmes s'élève à 890 EUR par mois, alors que le revenu minimum garanti est de 870 EUR par mois (encadré 1.2).

Encadré 1.2. **Subventions du régime de retraite en faveur des femmes**

Selon les règles actuelles, le régime de retraite subventionne les femmes dans quatre situations (outre la possibilité qu'elles ont, à un âge plus précoce, d'« acheter » des années de cotisations à environ 10 % de la valeur actuarielle) :

- *Prise en compte des années d'éducation des enfants* : une période pouvant aller jusqu'à quatre ans par enfant peut être validée pour la retraite sur la base d'un salaire fictif de 1 650 EUR par mois. Les pères peuvent eux aussi bénéficier de cette majoration de la durée de cotisation s'ils ont élevé seuls leur enfant (comme parent isolé ou homme au foyer dans un couple où la mère travaille).
- *Pension de réversion* : la pension de réversion est calculée selon des règles qui ont été révisées en 2009. Elle peut atteindre jusqu'à 60 % du revenu de la personne décédée selon la situation financière du survivant. Plus de 25 % des retraités percevaient une pension de réversion au milieu des années 2000 et cette proportion devrait rester supérieure à 20 %

Encadré 1.2. Subventions du régime de retraite en faveur des femmes (suite)

jusqu'en 2050. La pension de réversion est ouverte aux femmes comme aux hommes, mais ceux-ci en bénéficient moins du fait de leur moindre espérance de vie et de la disparité des droits à pension entre les sexes.

- *Réduction du temps de travail* : des aides publiques sont accordées aux femmes à partir de 53 ans – et aux hommes à partir de 58 ans – pour leur permettre de réduire leur horaire de travail et de passer au temps partiel sans perte de revenu (*Altersteilzeit*). Deux tiers des bénéficiaires de ce dispositif sont des femmes.
- *Aide sociale minimum* : les personnes âgées en difficulté peuvent obtenir cette aide (*Mindestsicherung*) qui leur assure un revenu minimum de 828 EUR par mois pour une personne seule et de 1 242 EUR pour un couple, à raison de 14 versements par an. Cette prestation est ouverte aux hommes et aux femmes, mais elle est majoritairement perçue par des femmes dans la pratique.

Source : OCDE, *Études économiques de l'OCDE, Autriche*, 2013, et OCDE, *Panorama des pensions*, 2013.

Par ailleurs, les femmes et les hommes ont des patrimoines financiers inégaux qui génèrent des revenus également inégaux. Comme la majorité des individus vivent en couple, tout dépend en fait de la façon dont ces avoirs et ces revenus sont répartis au sein du ménage. Il n'existe pas de données sur ce point, mais les informations récentes fournies par les enquêtes européennes sur le patrimoine et la consommation des ménages permettent de se faire une idée des différences de patrimoine entre les ménages composés d'un seul homme et d'une seule femme (encadré 1.3).

Équilibre vie professionnelle-vie privée

Les deux publications de l'OCDE, *Bébés et employeurs* (2007) et *Comment va la vie ?* (2013), montrent à quel point il est important pour le bien-être des individus de trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Trop peu de travail empêche d'avoir un revenu suffisant pour atteindre le niveau de vie souhaité, mais un travail trop prenant a des effets négatifs lorsqu'il compromet la santé ou empiète sur la vie privée. L'équilibre entre travail et vie privée est un facteur clé du bien-être des individus mais aussi de leur famille. Pour les enfants, en particulier, il est capital que les parents puissent à la fois travailler et prendre soin d'eux.

L'organisation courante de la vie professionnelle et de la vie privée en Autriche est une source de tensions particulières dans quatre cas (graphique 1.18) : i) l'horaire de travail extrêmement lourd des hommes pèse sur leur vie privée et leur vie familiale ; ii) une partie des femmes qui travaillent à temps partiel souhaiteraient travailler davantage mais ne disposent pas des services dont elles auraient besoin pour le faire ; iii) les ménages qui optent pour un autre mode d'organisation sont confrontés à de nombreux problèmes pratiques ; et iv) la population dans son ensemble n'a pas les mêmes possibilités d'organisation sur le plan professionnel et familial que dans les pays comparables :

- En Autriche, 10 % des salariés travaillent plus de 50 heures par semaine, soit davantage que dans les pays comparables. En 2013, 25 % des hommes faisaient des heures supplémentaires contre 13,5 % des femmes. D'après une enquête de la Chambre du travail, 46 % de tous les hommes salariés à temps plein ayant des enfants de moins de 12 ans font régulièrement des heures supplémentaires, contre 28 % des femmes

Encadré 1.3. Disparités de patrimoine entre hommes et femmes

D'après Mader et al. (2014), qui se sont servis de données tirées de la nouvelle enquête européenne sur le patrimoine et la consommation des ménages, les disparités de patrimoine entre hommes et femmes sont plus marquées en Autriche que dans les pays comparables. En comparant les ménages composés d'une seule personne, les auteurs ont constaté que les ménages masculins sont plus riches que dans le reste de l'Europe, tandis que les ménages féminins sont plus pauvres (tableau ci-dessous, partie A), et que l'écart reste important dans tous les déciles de revenu (partie B).

A. Patrimoine net par type de ménage (en milliers EUR)						
	Autriche		Union européenne			
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane		
Ménages simples féminins	110	22	127	42		
Ménages simples masculins	194	123	151	39		
Couples	381	170	292	164		

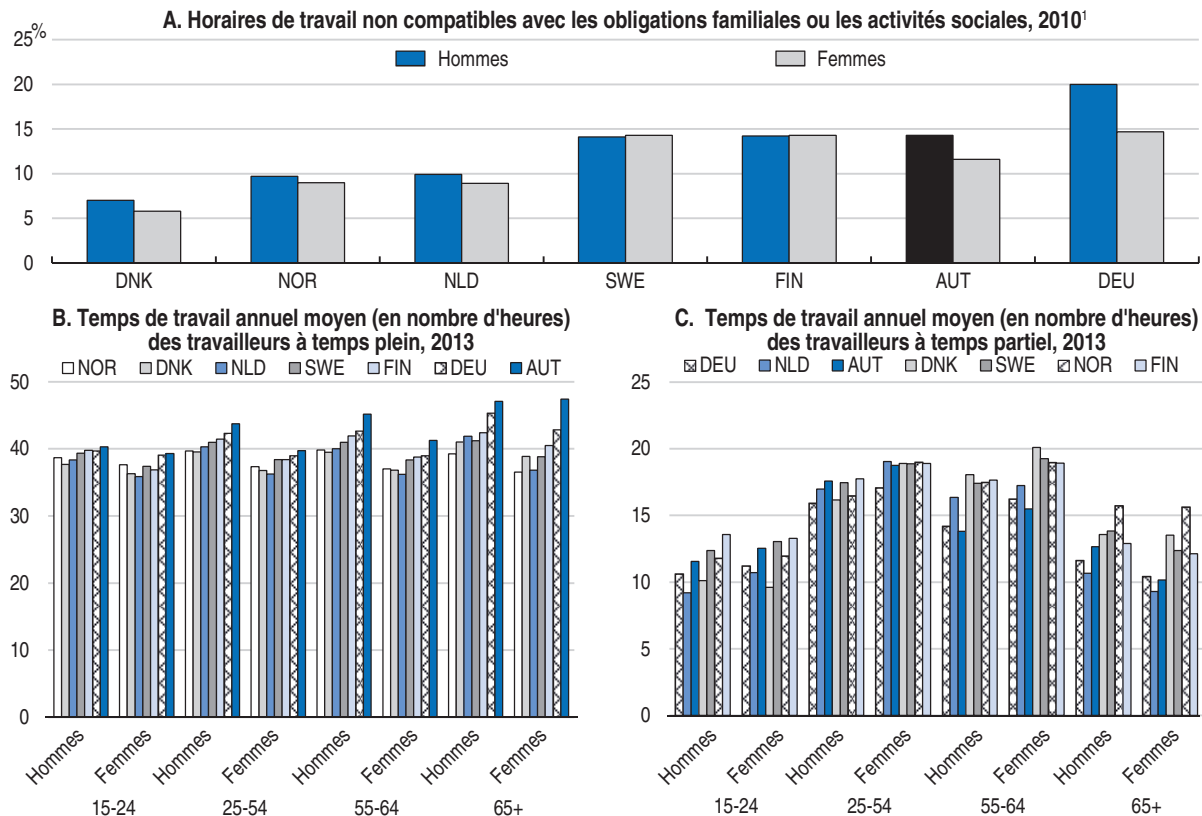
B. Patrimoine net par tranche de revenu (EUR)						
Centile de revenu	Ménages simples féminins			Ménages simples masculins		
	Revenu annuel	Patrimoine		Revenu	Patrimoine	
		Moyen	Médian		Moyen	Médian
1	600	39 479	11 300	900	8 322	5 140
10	6 653	49 456	6 913	9 022	243 414	13 535
25	12 538	75 459	12 023	16 240	191 893	5 655
50	19 530	84 930	12 080	24 028	195 444	11 977
75	29 733	88 168	16 135	33 363	142 981	13 990
90	43 857	89 355	17 788	48 560	139 944	16 683
99	83 285	90 412	19 523	120 671	159 874	19 840

Source : Mader et al., 2014.

Une analyse récente (Altzinger, 2014) montre que le patrimoine financier n'entre en jeu que pour les hauts revenus. Jusqu'au 95^e centile, les ménages vivent presque exclusivement des revenus qu'ils tirent de leur activité salariée ou entrepreneuriale. Les disparités de patrimoine financier n'ont vraiment une incidence qu'au sommet de l'échelle des revenus.


travaillant à temps plein (Bergmann et al., 2014). Le nombre d'heures de travail est particulièrement élevé lorsque dans un couple, l'un des membres travaille et l'autre est sans emploi : dans les couples à un seul apporteur de revenu, 40 % des salariés à temps plein font plus de 10 heures de travail supplémentaires par semaine.

- Dans son rapport sur les politiques familiales, l'OCDE note que « le travail à temps partiel est associé à certains avantages en termes de contrôle des horaires de travail, de stress et de santé, et [...] pour la grande majorité des employés à temps partiel, les avantages priment sur les inconvénients » (OECD, 2011a). Un autre rapport de l'OCDE (2010a) rappelle que dans l'ensemble des pays membres de l'Organisation, 83 % des salariés à temps partiel déclarent avoir choisi cette forme de travail de leur plein gré et acceptent délibérément une moindre rémunération et une progression de carrière plus lente, « en échange d'un horaire de travail plus satisfaisant et de moins de stress ». Les travail à

Graphique 1.18. **Équilibre vie professionnelle-vie privée**

1. Question : de manière générale, vos horaires de travail sont-ils tout à fait compatibles, compatibles, pas très compatibles ou pas du tout compatibles avec vos obligations familiales ou avec vos activités sociales en dehors du travail ? Les réponses illustrées ici sont celles des hommes et des femmes qui estiment que leurs horaires de travail ne sont « pas du tout compatibles » et « pas très compatibles » avec leurs obligations familiales et leur vie sociale.

Source : Eurofound, Enquête européenne sur les conditions de travail 2010 ; Base de données de l'OCDE sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252256>

temps partiel féminin en Autriche confirme cette logique, confortée par le cadre institutionnel et les infrastructures nationales (chapitre 2). Selon la base de données de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'emploi, le travail à temps partiel contraint est moins développé en Autriche que dans les pays comparables, avec moins de 2 % de l'emploi total. Cela dit, il est généralement admis, comme dans d'autres pays de l'OCDE présentant un profil analogue (l'Allemagne et la Suisse, par exemple), que si les conditions étaient plus propices au travail à temps plein, beaucoup de femmes passeraient du temps partiel au temps plein afin d'améliorer leur rémunération et leur carrière. Selon une enquête menée il y a quelques années, 19 % seulement des ménages ayant un enfant de moins de 6 ans comptaient deux apporteurs de revenu à temps plein, mais ils étaient deux fois plus nombreux (36 %) à déclarer qu'ils auraient souhaité se trouver dans cette situation (Jaumotte, 2003).

- Les hommes et les femmes qui récusent la répartition inégalitaire des rôles entre les sexes sont confrontés à une situation relativement difficile. La « double charge » que représentent les obligations professionnelles et familiales pour les mères qui travaillent à temps plein et pour les mères isolées peut entraîner un manque de temps et du stress, avec les effets négatifs qui en découlent sur le bien-être subjectif et la santé. Des

analyses multivariées donnent à penser que l'arrivée d'un nouvel enfant réduit le temps libre des femmes de 2.3 heures par semaine (1.7 heure pour les hommes), et accroît de 3.5 % leur probabilité de manquer de temps (2.6 % pour les hommes) (OECD, 2013b). Ces ménages se heurtent à de nombreux problèmes pratiques et financiers.

- Dans son ensemble, la population autrichienne a moins de possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale que dans les pays comparables. Le temps disponible et les modes d'organisation sont plus limités, alors que la demande de solutions alternatives s'accroît (encadré 1.4). La répartition des salariés en fonction du temps de travail

Encadré 1.4. **Comment concilier travail et vie de famille dans une économie compétitive**

Une enquête récente sur le manque de temps libre réalisée à partir de données internationales s'est intéressée aux facteurs qui modifient les équilibres vie professionnelle-vie privée chez les hommes et les femmes les plus qualifiés (*The Economist*, 2014). Elle montre qu'au cours des 30 dernières années, dans les économies européennes, on a généralement eu tendance à préférer au salaire le temps libre (Blanchard, 2004). Toutefois, ce choix est aujourd'hui remis en cause, surtout parmi les cadres ayant un très haut niveau de formation. Les personnes qui ont des perspectives de revenu et de carrière intéressantes travaillent davantage, en particulier dans les situations professionnelles où « le gagnant rafle la mise ». Une enquête effectuée auprès de 1 000 cadres aux États-Unis a confirmé que 95 % d'entre eux travaillent plus de 50 heures par semaine, et 50 %, plus de 65 heures par semaine. La pression monte aussi dans les pays européens, y compris en Autriche. La multiplication des contrats de travail dits « au forfait », qui assouplissent les conditions du travail en heures supplémentaires, témoigne de cette évolution. Ces contrats concernent déjà la moitié de tous les cadres autrichiens. En outre, les cadres supérieurs ne sont pas soumis aux dispositions de la loi sur le temps de travail et peuvent donc travailler plus de 50 heures par semaine.

Les femmes cadres qui ont des enfants sont considérées comme la catégorie de la population qui manque le plus de temps, « d'autant plus que les exigences attachées à la notion de bon parent ont augmenté ». Le problème concerne en principe à la fois les pères et les mères, mais touche en fait plus sérieusement les femmes. Chez les femmes cadres, le besoin de flexibilité en matière de temps de travail augmente avec l'arrivée des enfants. Selon une étude consacrée aux choix professionnels aux États-Unis, les femmes qualifiées préfèrent en général les emplois dont les contraintes sont stables et prévisibles, notamment en ce qui concerne le nombre d'heures de travail, les horaires, le travail « sous astreinte », etc. (Goldin, 2014).

La même étude montre en outre que la répartition de l'emploi total entre les professions, selon les contraintes de temps qui les caractérisent, est déterminée par l'évolution des technologies. La solution aux tensions entre vie professionnelle et vie privée « ne réside pas nécessairement dans l'intervention des pouvoirs publics, la capacité de négociation des femmes et la responsabilisation des hommes. Elle passe par une transformation du marché du travail, en particulier par une modification de la structure et de la rémunération des emplois en vue d'une plus grande flexibilité dans l'utilisation du temps ». Il est possible de réduire l'écart entre hommes et femmes et « même de le supprimer à condition que les entreprises ne soient pas incitées à récompenser de façon disproportionnée les salariés qui passent beaucoup de temps au travail et qui ont des horaires particuliers. Ce changement s'est déjà produit dans divers secteurs, mais pas assez ». L'étude insiste aussi sur le fait que le problème ne concerne pas uniquement les femmes : tous les travailleurs

Encadré 1.4. **Comment concilier travail et vie de famille dans une économie compétitive** (suite)

bénéficieront des changements structurels qui leur donneront une meilleure maîtrise de leurs horaires, même si ceux qui n'apprécient pas l'avantage de la flexibilité seront sans doute perdants si celle-ci devient une option moins coûteuse pour les entreprises.

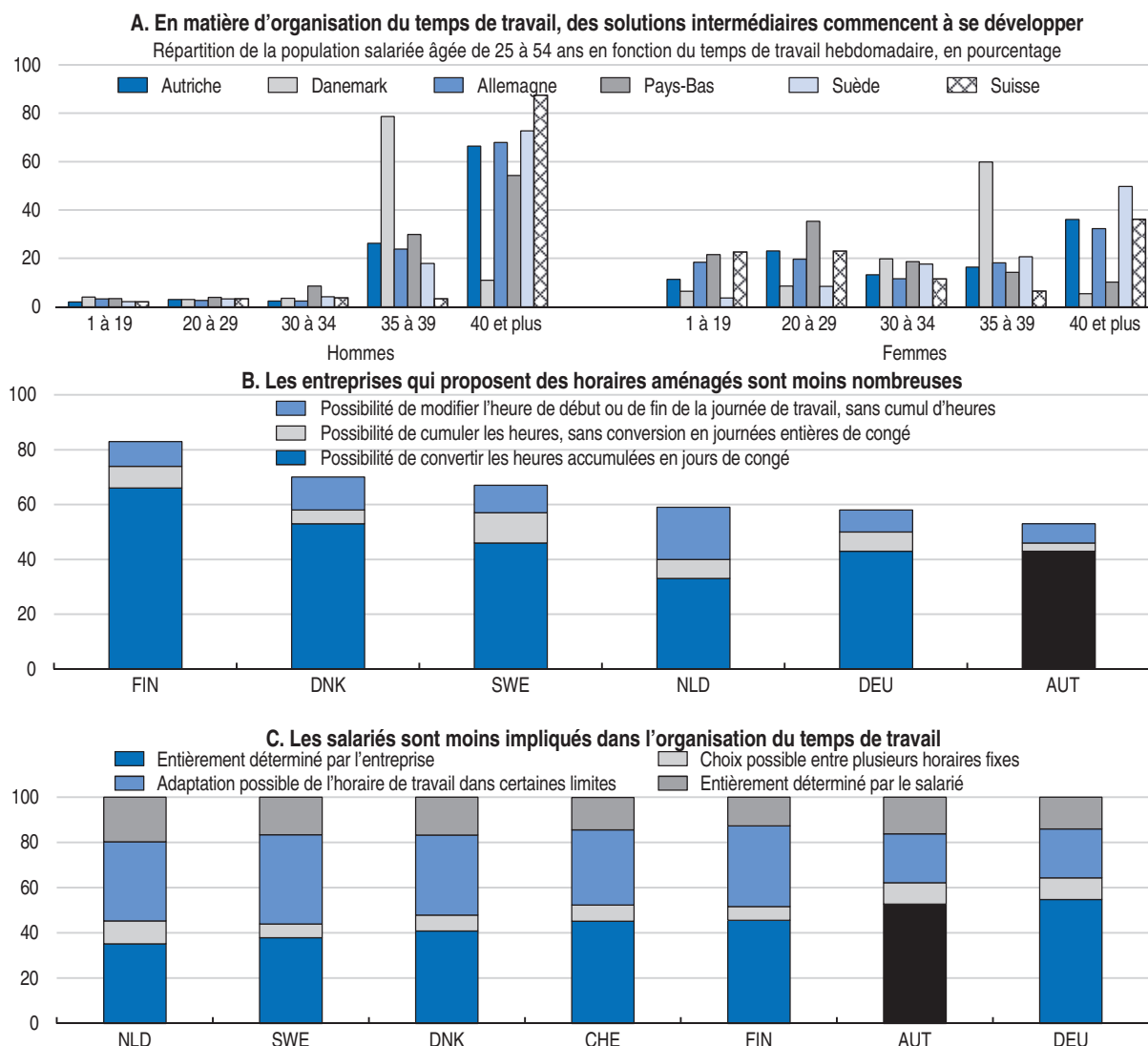
Une enquête à grande échelle couvrant l'Allemagne, la Suisse et l'Autriche (Stock et al., 2012) a permis d'analyser les marges de liberté disponibles face à ces pressions, en s'intéressant en particulier à leur impact sur la fécondité. Avoir un enfant est considéré comme une haute aspiration dans la vie, mais aussi comme un facteur clé de l'équilibre à long terme des sociétés vieillissantes. Après avoir passé en revue les besoins de temps des cadres des deux sexes, l'étude tire les conclusions suivantes :

- Les priorités des individus quant à leur emploi du temps sont très diverses. Toutefois, chaque personne doit reconnaître qu'à certains moments de sa vie, elle aura besoin de temps pour s'occuper de sa famille.
- Le travail rémunéré et non rémunéré devrait être considéré comme d'égale importance pour le bien-être des familles et des enfants. Les mères et les pères qui préfèrent travailler à temps partiel devraient avoir la possibilité de le faire.
- Il faut des « politiques d'aménagement du temps » pour atteindre ces objectifs et elles doivent être compatibles avec l'organisation pratique des différents professions, sphères et branches de l'activité économique.
- Il faut qu'une grande diversité de modes de vie soit possible. Les individus doivent pouvoir organiser leur vie professionnelle et leur vie privée selon différentes modalités qui sont appelées à évoluer tout au long de leur cycle de vie.

hebdomadaire donne à penser que des solutions intermédiaires commencent à se diffuser, mais elles sont encore minoritaires (graphique 1.18, partie A). L'Autriche est également en retard sur les pays comparables en ce qui concerne l'aménagement du temps de travail en fonction des besoins du salarié (graphique 1.19, parties B et C). L'accès au congé de longue durée varie selon les entreprises. Un salarié avec enfant qui travaille depuis au moins trois ans dans une entreprise de plus de 20 salariés peut en principe bénéficier du droit au travail à temps partiel. Cependant, les modalités pratiques de cet aménagement, tels que les horaires, la durée, etc., doivent être négociées avec l'employeur. En cas de désaccord, le tribunal du travail et des affaires sociales juge du différend « en tenant dûment compte des intérêts des deux parties ». Les droits des parents qui travaillent pour le même employeur depuis moins de trois ans et de ceux qui travaillent dans des entreprises de moins de 20 salariés sont soumis à négociation bilatérale.

- Selon la Commission européenne (EC, 2014b), la législation autrichienne relative aux congés auxquels ont droit les salariés pour la prise en charge de membres de la famille est moins généreuse que celle d'autres pays. La moitié des entreprises autrichiennes proposent un congé parental de longue durée et 20 % offrent des possibilités de congé pour d'autres raisons familiales – les proportions les plus faibles des pays de l'UE. De plus, une étude récente a confirmé que tous les droits conférés par la loi aux parents qui travaillent ne peuvent pas toujours être exercés dans la pratique (Bucheberner-Ferstl, 2014).

Le cadre légal dans lequel s'inscrit actuellement la conciliation entre travail et vie de famille semble soumis à un certain nombre de tensions nouvelles. Les coûts qu'il implique

Graphique 1.19. **Les possibilités d'organisation de la vie professionnelle et de la vie privée sont plus limitées en Autriche**

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active ; OCDE (2011), *Assurer le bien-être des familles*.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252264>

pour la flexibilité et la compétitivité internationale des entreprises sont plus souvent invoqués qu'ils ne l'étaient auparavant. Le médiateur pour l'égalité de traitement entre hommes et femmes cite le cas d'entreprises qui disent avoir du mal à se conformer à la législation existante en matière d'égalité entre les sexes (Mairhuber, 2009). Dans le même ordre d'idées, les organisations patronales proposent de ramener de sept à quatre ans le congé de longue durée actuellement proposé sous forme de temps partiel. La mise en œuvre des accords sur le temps libre (*Freizeit*) adoptés récemment rencontre aussi des difficultés analogues. De nombreux travailleurs seraient prêts à accepter une baisse de salaire en échange de temps libre, comme le prévoient ces accords, mais tous les employeurs ne sont pas disposés à les suivre : 20 % des travailleurs ont demandé à bénéficier des nouvelles dispositions dans le cadre des négociations relatives au temps libre, mais seulement 10 % des entreprises ont accepté d'appliquer les accords (Chamber of Labour, 2014).

En conséquence, le choix des options disponibles pour concilier vie professionnelle et vie familiale obéit à un ordre décroissant : il est généralement plus large dans le secteur public, un peu moins dans les entreprises internationales, puis de moins en moins selon que les entreprises sont grandes, moyennes ou petites. Étant donné le poids des PME dans le secteur des entreprises en Autriche, cela signifie qu'une large part de la population n'a pas accès aux options proposées dans les secteurs les plus avancés de l'économie (KMU Forschung Austria, 2010).

Santé

D'après l'OCDE, « la santé et la possibilité de vivre vieux sans souffrir de maladies ou de handicaps font partie des aspects auxquels les individus accordent le plus d'importance. La santé a une incidence sur la probabilité d'occuper un emploi, de percevoir un revenu convenable et de participer à diverses activités sociales » (OECD, 2013). L'espérance de vie est l'indicateur de santé le plus couramment utilisé dans les comparaisons internationales.

Les femmes ont une plus grande espérance de vie que les hommes en Autriche (84 ans contre 78), et l'écart entre les deux sexes est l'un des plus importants de la zone OCDE (graphique 1.20, partie A). Toutefois, cet indicateur ne rend pas pleinement compte de l'état de santé de la population parce que les années de vie supplémentaires ne sont pas toujours des années de vie en bonne santé. Les travaux sur les différences entre hommes et femmes dans le domaine de la santé ont mis en évidence, en particulier, une situation paradoxale de surmortalité masculine et de surmorbidity féminine : alors qu'elles ont systématiquement une espérance de vie plus longue que celle des hommes, les femmes se déclarent en plus mauvaise santé qu'eux dans tous les pays. Elles affichent des taux de morbidité plus élevés (limitation de l'activité due à des problèmes de santé graves) pendant de plus longues périodes.

Malgré un système public de santé réputé, la morbidité atteint des taux élevés en Autriche. Les deux sexes sont concernés, mais, en proportion de leur existence, les femmes connaissent de plus longues période de maladie ou d'invalidité (25 % de leur vie, contre 19 % pour les hommes). Cela étant, compte tenu de leur écart positif d'espérance de vie avec les hommes, les femmes vivent plus longtemps qu'eux en bonne santé (graphique 1.20, parties B et C).

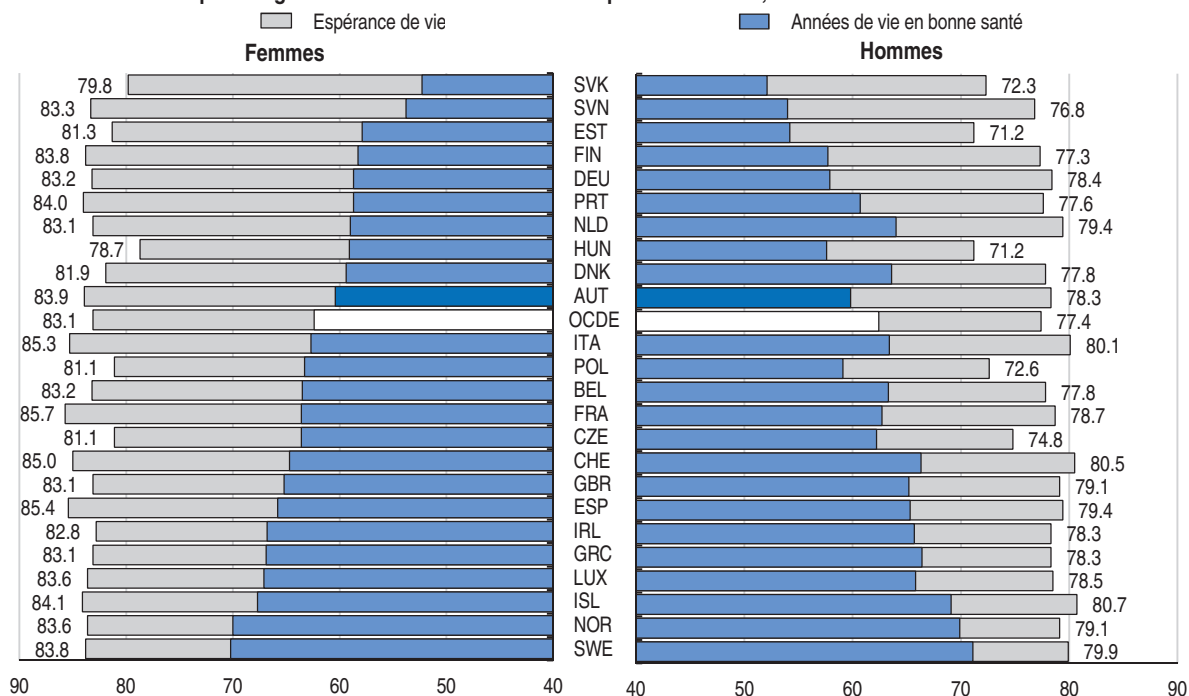
Il y a peut-être un lien entre les trajectoires personnelles et professionnelles asymétriques des hommes et des femmes et les problèmes de santé qu'ils connaissent à un âge avancé. C'est la question que certains chercheurs ont commencé à explorer récemment en Autriche, sans dégager de conclusion claire pour le moment, hormis le fait que les difficultés rencontrées dans la vie ont des conséquences néfastes à long terme pour la santé (Leoni and Eppel, 2013). D'autres travaux confirmeront peut-être, comme on l'a déjà observé à l'étranger, que les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée peuvent avoir une incidence négative à la fois sur l'espérance de vie et sur la morbidité (Darden, 2014 ; Barney, 2014). On commence à avoir une meilleure idée, au niveau international, des effets préjudiciables que peuvent avoir ces déséquilibres pour le bien-être des salariés et la productivité des entreprises, notamment du fait des troubles mentaux qu'ils sont susceptibles d'occasionner (OECD, 2015b). La poursuite des recherches en Autriche pourrait nous en apprendre davantage à ce sujet.

Satisfaction dans la vie

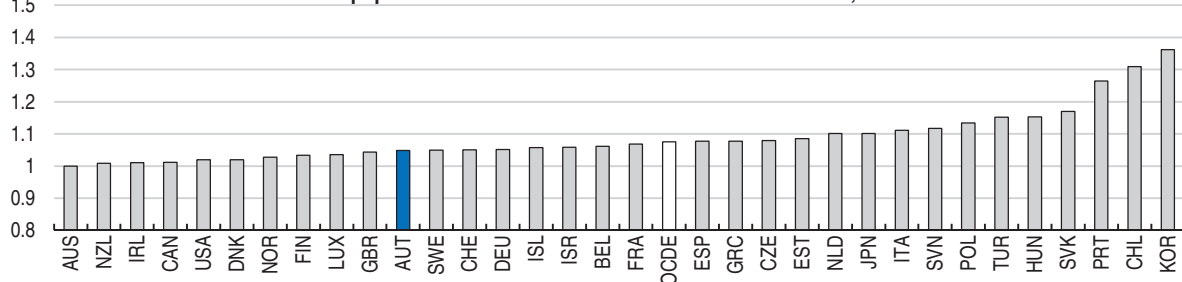
L'OCDE estime que le bien-être subjectif des individus devrait être considéré comme un indicateur clé du bien-être d'une société, dans la mesure où « l'intéressé lui-même est la

Graphique 1.20. **Disparités hommes-femmes en matière de santé**

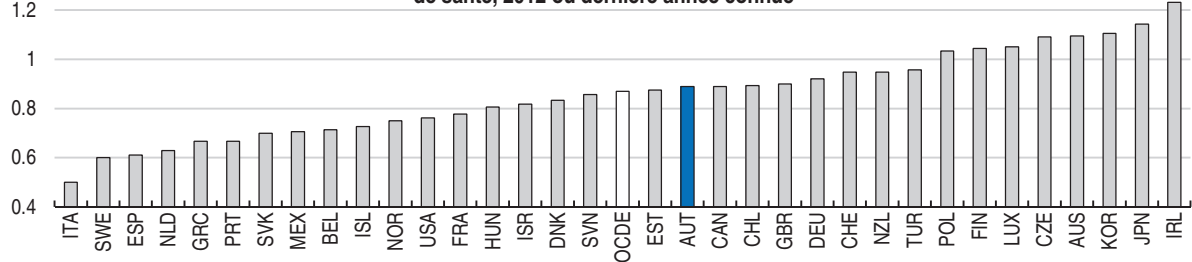
A. Une plus longue vie mais en moins bonne santé pour les femmes, 2011 ou dernière année connue



B. Ratio hommes/femmes dans la population se déclarant en bonne ou très bonne santé, 2012 ou dernière année connue¹



C. Ratio hommes/femmes dans la population déclarant être limitée dans ses activités quotidiennes par des problèmes de santé, 2012 ou dernière année connue¹



1. Personnes âgées de plus de 15 ans.

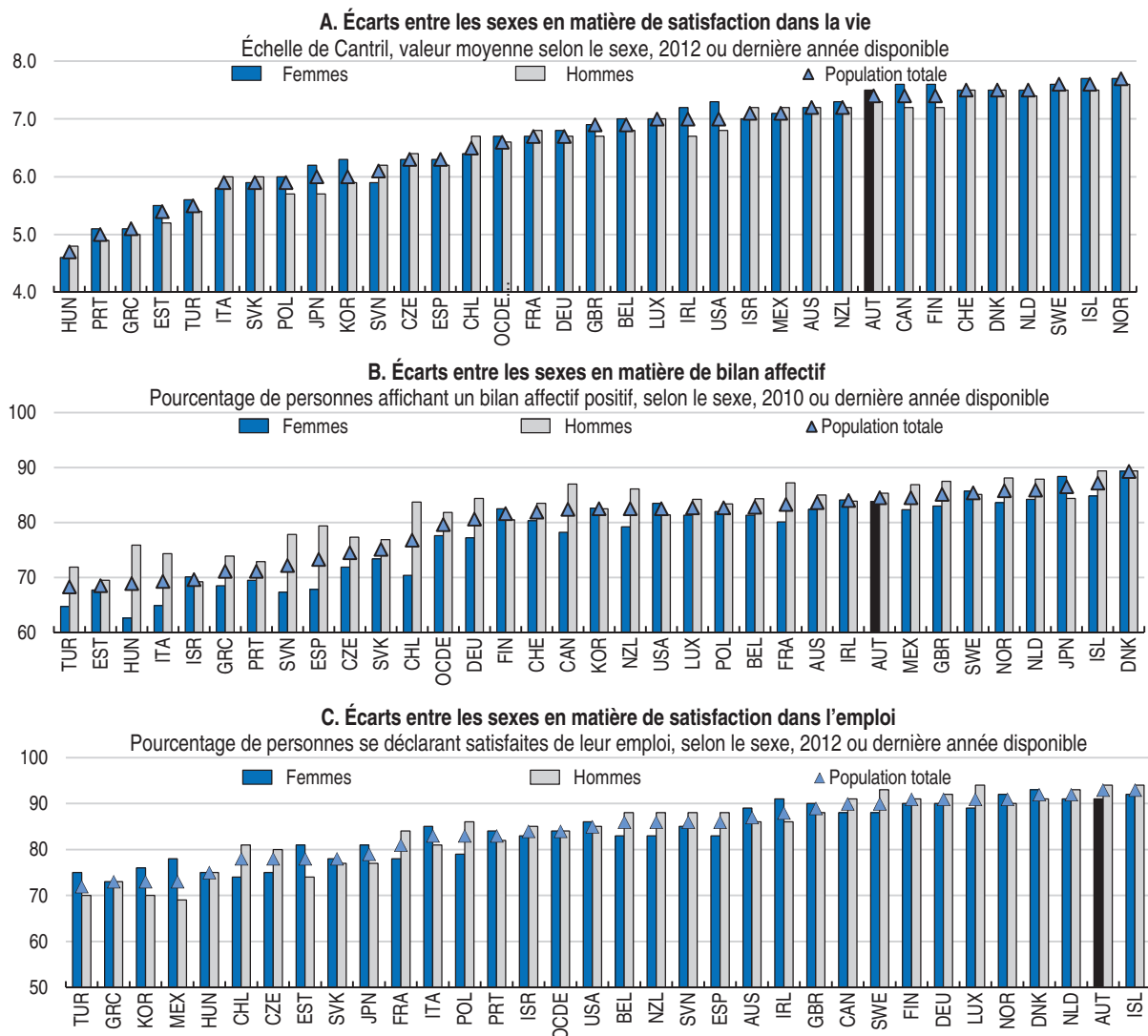
Source : OCDE (2013), *Comment va la vie ? 2013* ; et Base de données de l'OCDE sur la santé.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252275>

personne la mieux placée pour porter un jugement sur sa qualité de vie » (OECD, 2013). Le principal indicateur du bien-être subjectif, la satisfaction dans la vie, vise à rendre compte de l'évaluation que les personnes font de leur vie en général. Un autre indicateur, le bilan affectif, fournit des informations supplémentaires sur leur situation émotionnelle du moment.

Dans l'ensemble, les Autrichiens sont satisfaits de leur vie. Quant on leur demande d'évaluer cette satisfaction sur une échelle allant de 0 à 10, ils donnent une note moyenne de 7.5, soit davantage que la moyenne de l'OCDE, mais un peu moins que dans certains pays (graphique 1.21, partie A). Dans une enquête récente, 80 % des personnes interrogées se sont déclarées très satisfaites ou satisfaites de leur vie. Apparemment, le degré de satisfaction élevé qu'affichent les Autrichiens à l'égard de leurs conditions de travail contribue à ces bons résultats (graphique 1.21, partie C). Les femmes sont plus satisfaites que les hommes de manière générale, mais relativement moins en ce qui concerne leurs conditions de travail, signe, peut-être, que leurs sources de satisfaction sont plus variées que celles des hommes (encadré 1.5).

Graphique 1.21. **Les Autrichiens sont généralement satisfaits de leur travail et de leur vie**



Source : OCDE (2013), *Comment va la vie ? 2013*.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252286>

Encadré 1.5. Différences entre hommes et femmes en termes de satisfaction professionnelle

Les travaux de l'OCDE confirment l'intérêt croissant des pays membres pour la compréhension des différences entre les sexes en matière de satisfaction à l'égard du travail (OCDE, 2013b). À propos du « paradoxe de la satisfaction des femmes au travail », c'est-à-dire le fait qu'il semble y avoir « une contradiction entre, d'une part, [la] plus grande satisfaction professionnelle [des femmes] et, d'autre part, le plus faible niveau de [leur] rémunération, la discrimination à l'embauche et la ségrégation professionnelle dont elles peuvent être victimes sur le marché du travail », ils montrent que, dans l'ensemble de la zone OCDE, les hommes et les femmes n'accordent pas la même valeur aux différentes caractéristiques de l'emploi : « les femmes sont moins susceptibles que les hommes de citer le salaire comme l'aspect le plus important d'un emploi, et ... un salaire plus élevé renforce davantage la satisfaction professionnelle des hommes que celle des femmes. En revanche, les femmes sont plus susceptibles de citer, parmi les aspects importants d'un emploi, la souplesse des horaires de travail, les relations sociales au travail et l'intérêt des tâches accomplies ».

Source : OCDE (2013b), *Comment va la vie ? 2013. Mesurer le bien-être*.

Bien qu'elles se déclarent plus satisfaites de leur vie que les hommes, comme dans la plupart des pays de l'OCDE, le degré de satisfaction des Autrichiennes diminue. Une étude de l'OCDE sur la tendance à la baisse du niveau de satisfaction des femmes à l'égard de l'existence donne à penser que cette baisse pourrait être due à « la transformation de la structure familiale... [et au fait que les femmes] doivent aujourd'hui gérer des vies plus compliquées et un plus grand nombre d'objectifs qu'avant... autant d'objectifs qui mobilisent leur temps et leurs ressources » (OCDE, 2013b). Ces évolutions, semble-t-il, concernent aussi l'Autriche.

Les études de l'OCDE sur les déterminants du bien-être subjectif dans les pays membres (Flèche et al., 2012 et Boarini et al., 2012, repris sous forme résumée dans *l'Étude économique de l'OCDE : Autriche 2013*) ont été actualisées avec des données de 2013. Elles confirment les facteurs qui conditionnent la satisfaction des hommes et des femmes à l'égard de l'existence selon que l'on est un homme ou une femme en Autriche. Une comparaison avec des pays similaires laisse entrevoir la persistance de la division des rôles entre les sexes, mais aussi une certaine remise en cause de ce modèle :

- Le *revenu* est un déterminant majeur du bien-être en Autriche, comme dans tous les pays de l'OCDE. Cependant, son effet est plus faible chez les femmes que chez les hommes, et l'écart entre les deux sexes est plus grand que dans les pays comparables.
- Le *travail à temps partiel* choisi est associé à un niveau de satisfaction plus élevé chez les femmes sans enfants. Les femmes diplômées de l'enseignement supérieur qui travaillent à temps partiel par choix forment un groupe où le degré de satisfaction à l'égard de l'existence est particulièrement élevé, davantage que dans les pays comparables.
- À l'inverse de ce que l'on observe dans les pays comparables, la *présence d'enfants* influe négativement sur le niveau de satisfaction déclaré des Autrichiennes, sauf pour celles qui travaillent à plein temps. Peut-être y a-t-il là un signe de tensions dans la répartition sexuelle des rôles.
- Pour les mères qui ne sont pas obligées d'abandonner le travail à plein temps (soit parce qu'elles ont accès à des structures de garde ou à des écoles ouvertes toute la journée, soit

parce qu'elles ont trouvé d'autres solutions dans leur famille et/ou une aide informelle), on observe une corrélation positive entre le nombre d'enfants et la satisfaction dans la vie.

- Le niveau de satisfaction dans la vie est plus bas chez les femmes qui travaillent à temps partiel et qui ont des enfants. Le temps partiel serait donc peut-être jugé préférable lorsque les besoins matériels sont limités, mais deviendrait pénalisant lorsque ceux-ci augmentent. Les Autrichiennes sont en effet très nombreuses à se dire insatisfaites du niveau de revenu de leur ménage. Cette constatation laisse entrevoir la fragilité de la variable temps partiel en tant que déterminant de la satisfaction dans la vie.
- La *vie en zone urbaine* est une plus grande source de satisfaction que la vie en milieu rural, notamment pour les femmes. En Autriche, le fait de vivre en ville est peut-être synonyme d'un plus large éventail d'options aussi bien en termes d'emploi que de services.

Faire mieux prendre conscience de la persistance des inégalités entre les sexes, de leurs causes et de leurs conséquences

Les données présentées dans ce premier chapitre font apparaître l'Autriche comme l'un des pays de l'OCDE où la différenciation des rôles selon le sexe est la plus marquée. De nombreux aspects du bien-être y sont conditionnés par une « division des rôles entre les sexes » selon laquelle les femmes se retirent complètement du marché du travail quand elles ont des enfants en bas âge et y reviennent ensuite à temps partiel lorsqu'ils grandissent, tandis que les hommes se consacrent entièrement à leur fonction de soutien de famille. Ce modèle a pour effet de placer les hommes et les femmes sur des trajectoires divergentes en termes de formation, de carrière, de revenu et d'autres dimensions du bien-être.

Une plus grande égalité entre les sexes dans l'organisation de la vie professionnelle et de la vie privée aurait des effets positifs sur toutes les composantes essentielles du bien-être. Elle permettrait à la société de mieux mobiliser ses talents et ses ressources, renforcerait la croissance économique et les recettes budgétaires, et, ce faisant, consoliderait les fondements matériels du bien-être individuel et collectif. Les motivations des élèves seraient moins liées au sexe et la participation à la vie économique augmenterait, y compris dans les activités entrepreneuriales. Les femmes comme les hommes pourraient alors réaliser pleinement leur potentiel et bénéficieraient des mêmes opportunités. Il y aurait de manière générale une meilleure articulation entre travail et vie privée, avec l'avantage notable que des familles plus équilibrées et disposant de plus de ressources pourraient avoir autant d'enfants qu'elles le souhaiteraient.

Une prise de conscience plus aiguë de la persistance des inégalités entre les sexes, de leurs causes et de leurs effets sur diverses dimensions du bien-être aiderait les dirigeants, les familles et les employeurs à bien cerner les objectifs que devrait viser en priorité un « décloisonnement » du modèle de division des rôles entre hommes et femmes. Comme nous le suggérons dans ce chapitre, plusieurs pistes méritent plus spécialement l'attention :

- Les filles d'âge scolaire (et leurs familles) devraient être très attentives aux conséquences de leurs choix d'orientation en termes de perspectives de vie, de carrière et de revenu.
- Les femmes jeunes devraient être très attentives aux conséquences à long terme de leurs décisions en matière d'activité professionnelle et d'emploi, notamment en ce qui concerne leurs droits à la retraite.
- Les hommes devraient être plus attentifs aux effets que les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée peuvent avoir sur le bien-être à long terme de leur famille, le développement des enfants et leur propre santé.

- Les employeurs devraient être pleinement conscients de la perte de talent et de productivité que représente l'activité professionnelle réduite des femmes qui ont des enfants.

Plus de données et plus de recherches sur ces questions aideraient tous les Autrichiens, quels que soient leur sexe, leur âge, leur situation et leurs responsabilités professionnelles, dans le secteur public et dans le secteur privé, à concrétiser les avantages potentiels, en termes de bien-être et de croissance économique, d'un modèle plus ouvert en matière de répartition des rôles entre les hommes et les femmes (encadré 1.6).

Encadré 1.6. Faire mieux prendre conscience des disparités entre les sexes, de leurs causes et de leurs conséquences

- Produire et diffuser des données et des analyses sur la persistance des inégalités entre les sexes en Autriche, leurs causes et leurs effets sur les principales dimensions du bien-être.
- Faire connaître les pratiques innovantes qui contribuent à décloisonner le modèle de répartition sexuelle des rôles, notamment :
 - ❖ Offrir un plus large choix d'études aux filles et aux garçons.
 - ❖ Encourager l'activité professionnelle des mères ayant des enfants en bas âge.
 - ❖ Rééquilibrer le rapport entre travail rémunéré et travail non rémunéré au sein des familles, notamment en ce qui concerne la prise en charge des enfants et des parents âgés.
 - ❖ Faciliter les nouveaux aménagements du travail qui permettent aux hommes comme aux femmes d'utiliser leur temps de manière plus constructive.

Notes

1. Statistik Austria a mis au point un indicateur pour déterminer si la structure d'accueil d'un enfant considéré individuellement est compatible avec le travail à plein temps des parents – cet indicateur est connu sous son sigle « VIF » (conciliation entre vie familiale et vie professionnelle). Pour être considérée comme compatible, une structure d'accueil doit être ouverte au moins 45 heures par semaine, 47 semaines par an et servir le déjeuner. Vienne est la seule ville où la majorité des enfants sont accueillis dans des structures répondant au critère VIF. Dans les autres *Länder*, une toute petite fraction des enfants pris en charge à l'extérieur du domicile ont accès à ce type de structure (voir chapitre 2, graphique 2.11).
2. Plus de 80 % des 450 000 personnes âgées dépendantes, qui représentent 5.4 % de la population totale, sont prises en charge à domicile. Ce groupe se caractérise par sept niveaux de prise en charge reconnus par la sécurité sociale autrichienne : 23 % des personnes dépendantes étaient au niveau 1 en 2013 (au moins deux heures de soins par jour). À partir du niveau 4, les personnes ont besoin d'une surveillance continue (30 % du groupe). Aux niveaux 6 et 7 (6 % des personnes dépendantes), elles ont besoin d'une prise en charge lourde 24 heures sur 24.
3. Selon la méthodologie de l'OCDE, les « zones rurales » désignent les régions comptant moins de 150 habitants au km². Au regard de ce critère, l'Autriche tout entière peut être considérée comme un espace « essentiellement rural ».
4. Depuis 1987 et 1993, respectivement, garçons et filles peuvent suivre ensemble des cours de couture (*textiles Werken*) ou de travaux manuels (*technisches Werken*). Depuis 2012, les deux matières ont été réunies en une seule dans les « nouvelles écoles secondaires ».

Bibliographie

- Adema, W. (2013), "Greater Gender Equality: What Role for Family Policy?", *Family Matters*, No. 93.
- Adema, W., N. Ali and O. Thévenon (2014), Changes in Family Policies and Outcomes: Is there Convergence?", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 157.

- Altzinger, W. (2014), "Income and Wealth Distribution in Austria", mimeo, Vienna University of Economics and Business, Vienna.
- AMS (Arbeitsmarktservice) (2014), *Bericht Gleichstellung am österreichischen Arbeitsmarkt (Report on Gender Equality in the Labour Market)*, Vienna.
- Arbeiterkammer Wien (2013), *Beschäftigte im Reinigungsgewerbe – Analyse der Beschäftigteninterviews (Workers in the Cleaning Industry – Analysis of Employment Interviews)*, Institut Für Empirische Sozialforschung, Vienna.
- Arbeiterkammer Wien (2014), *Frauen Management Report*, Vienna.
- Austrian Court of Audit (2013), *Bericht des Rechnungshofes (Report of the Auditors)*, Vienna.
- Barnay, T. (2014), "Health, Work and Working Conditions: A Review of the European Economic Literature", *OECD Economics Department Working Papers*, No.1148.
- Berghammer, C. (2014), "The Return of the Male Breadwinner Model? Educational Effects on Parents' Work Arrangements in Austria, 1980-2009", *Work, Employment and Society*, Vol. 28, No. 4.
- Bergmann, N., L. Danzer and S. Schmatz (2014), "Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern" (Reconciliation of Work and Childcare – Framework for Working Parents), *L&R Social Research*, Vienna.
- Blanchard O. (2004), "The Economic Future of Europe", *NBER Working Paper Series*, No. 10310.
- Bloom, D., D. Canning, G. Fink and J. Finlay (2009), "The Cost of Low Fertility in Europe", *NBER Working Paper Series*, No. 14820.
- Boarini, R. et al. (2012), "What Makes for a Better Life?: The Determinants of Subjective Well-Being in OECD Countries – Evidence from the Gallup World Poll", *OECD Statistics Working Papers*, 2012/03, OECD Publishing.
- Böheim, R., K. Himpele, H. Mahringer and C. Zulehner (2013), "The Gender Wage Gap in Austria: eppur si muove!", *Empirica*, Vol. 40, No. 4.
- Buber-Ennser, I., N. Neuwirth and M. Testa (2014), *Families in Austria 2009-2013: Descriptive Findings on Partnerships, Fertility Intentions, Childbearing and Childrearing*, Vienna Institute of Demography, Vienna.
- Buber-Ennser, I. and R. Panova, (2014), "Attitudes towards parental employment across Europe, in Australia and in Japan", *Vienna Institute of Demography Working Paper No. 5*, Vienna.
- Buchebner-Ferstl, S., M. Kaindl, R. Schipfer and M. Tazi-Preve (2014), "Familien- und kinderfreundliches Österreich?", *Austrian Institute of Family Studies Forschungbericht*, No. 13, Vienna University, Vienna.
- Chamber of Labour (2014), "Labour Market and Reconciliation of Work and Family Life", Background Information for the OECD Economic Survey, mimeo, December.
- Darden, M. (2014), "Workplace Stress in the United States: Issues and Policies", *OECD Economics Department Working Papers*, No.1150.
- Eder (2012), *Divergence of Pupils Interests in Austria*, unpublished mimeo quoted by Lassnigg (2014).
- Eiffe, F. and K. Gärtner (2014), "Distribution and Determinants of Subjective Well-Being in Austria", mimeo based on *Statistische Nachrichten 2014 (1)*, Statistik Austria, Vienna.
- European Commission (2012a), *The Role of Men in Gender Equality – European Strategies and Insights*, DG Justice, December, Brussels.
- European Commission (2012b), *2010 Ad Hoc EU SILC Module on the Intra-Household Sharing of Resources, Employment, Social Affairs and Inclusion*, November, Brussels.
- European Commission (2014a), *Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe, Country Fiche Austria, Enterprise and Industry*, September, Brussels.
- European Commission (2014b), *Family-related Working Schedule Flexibility Across Europe*, Statistical Report No. 6, April, Brussels.
- European Commission (2014c), *Adequate Social Protection for Long-term Care Needs in an Ageing Society*, Brussels.
- European Commission (2015), *Country Report Austria*, Commission Staff Working Document, February, Brussels.

- European Trade Union Confederation (2015), *Collective Bargaining and Gender Equality website*, www.etuc.org/collective-bargaining-and-gender-equality.
- Eurostat (2010), *Structure of Earnings Survey website*, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings>.
- Eurostat (2011), *Adult Education Survey website*, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey>.
- Fleche, S., C. Smith and P. Sorsa (2012), “Exploring Determinants of Subjective Wellbeing in OECD Countries: Evidence from the World Value Survey”, *OECD Statistics Working Papers*, 2012/01, OECD Publishing.
- Freisinger, C., A. Palienko and J. Straner (2014), *Zugangsbeschränkungen und Chancen(un)gleichheit im Hochschulsystem*, Arbeitskammer Vienna.
- Geisberger, T. and T. Glaser (2014), “Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede – Analysen zum Gender Pay Gap auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010”, *Statistische Nachrichten* 2014 (3), Statistik Austria, Vienna.
- Goldin, C. (2014), “A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter”, *American Economic Review*, 104(4).
- Huerta, M., W. Adema, J. Baxter, M. Corak, M. Dedding, M. Gray, W. Han and J. Waldfogel (2011), “Early Maternal Employment and Child Development in Five OECD Countries”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 118.
- Huerta, M., W. Adema, J. Baxter, W. Han, M. Lausten, R. Lee and J. Waldfogel (2013), “Fathers’ Leave, Fathers’ Involvement and Child Development”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 140.
- Kaindl, M. and G. Wernhart (2012), “Wie Großeltern ihre Kinder und Enkelkinder unterstützen. Persönliche und finanzielle Hilfe von Großeltern aus Sicht der Großeltern und der erwachsenen Kinder”, *Österreichisches Institut für Familienforschung Working Papers*, No. 78.
- KMU Forschung Austria (2010), *Study on Non-legislative Initiatives for Companies to Promote Gender Equality at the Workplace*, Austrian Institute for SME Research, Vienna.
- Knittler, K. (2011), “Intergenerationale Bildungsmobilität” (intergenerational educational mobility), *Statistik Austria Statistische Nachrichten*, No. 4, Vienna.
- Korpi, W., T. Ferrarini and S. Englund (2013), “Women’s Opportunities under Different Family Policy Constellations: Gender, Class and Inequality Trade-offs in Western Countries Re-examined”, *Social Politics*, Spring.
- Lang, S. and B. Sauer (2012), “Does Federalism Impact Gender Architectures? The Case of Women’s Policy Agencies in Germany and Austria”, *The Journal of Federalism*, Vol. 43, No. 1.
- Lassnigg, L., A. Kulhanek and P. Wejwar (2014), “Quantitative Information About Sex and Gender Issues in the Austrian National Education Report”, mimeo, Institute for Advanced Studies (IHS), Vienna.
- Lazear, E. and S. Rosen (1990), “Male-Female Wage Differentials in Job Ladders”, *Journal of Labour Economics*, Vol. 8, No. 1.
- Leoni, T. and R. Eppel (2013). “Women’s Work and Family Profiles over the Lifecourse and their Subsequent Health Outcomes”, *WWW For Europe Working Paper*, No. 28.
- Lutz, H. and M. Schratzenstaller (2010), “Mögliche Ansätze zur Unterstützung von Familien durch die öffentlichen Haushalte”, *WIFO Monatsberichte*, No. 8.
- Mader, K., A. Schneebaum, K. Hollan and P. Kopf (2014), *Vermögensunterschiede nach Geschlecht: Erste Ergebnisse für Österreich (Wealth differences: First results for Austria)*, *Document on Economy and Society* No. 129, Arbeitskammer, Vienna.
- Mairhuber, I. (2009), “The Cost of Non Gender Equality – Report on Austria”, *Forschungs und Beratungsstelle Arbeitswelt*, Vienna.
- Marin, B. (2013), *Welfare in an Idle Society? Reinventing Retirement, Work, Wealth, Health and Welfare*, Ashgate, London.
- Musset, P. et al. (2013), *A Skills beyond School Review of Austria*, *OECD Reviews of Vocational Education and Training*, OECD Publishing.
- OECD (2007), *Babies and Bosses, Reconciling Work and Family Times: A Synthesis of Findings From OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.

- OECD (2011a), *Doing Better for Families*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013a), *Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*, Paris.
- OECD (2013b), *How's Life? Measuring Well-Being*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013c), *Government at a Glance*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013c), *OECD Economic Surveys: Austria 2013*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2014a), *Education at a Glance*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2014b), *Recruiting Immigrant Workers: Austria*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2014c), *Women, Government and Policymaking in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015a), *The ABC of Gender Equality in Education*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015b), *Fit Mind Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work*, OECD Publishing, Paris.
- OeNB (2014), *Financial Stability Report 28*, Österreichische Nationalbank, December.
- O'Neill, J. (2003), "The Gender Gap in Wages, circa 2000", *American Economic Review*, Vol. 93, No. 2.
- Plantenga, J., C. Remery, H. Figueiredo and M. Smith (2009), "Towards a European Union Gender Equality Index", *Journal of European Social Policy*, Vol. 19.
- Queisser, M. (2013), "Investing in Europe's Demographic Future", 2013 Demography Forum, mimeo, OECD.
- Ray, R., J.C. Gornick and J. Schmitt (2010), "Who Cares? Assessing Generosity and Gender Equality in Parental Leave Policy Designs in 21 Countries", *Journal of European Social Policy*, Vol. 20.
- Shratzenstaller, M. (2015), "Familienpolitische Leistungen in Österreich im Überblick" (Family Benefits in Austria – An Overview), *WIFO-Monatsberichte*, No. 88(3),
- Schwartz, S. and T. Rubel-Lifshitz (2009), "Cross-National Variation in the Size of Sex Differences in Values: Effects of Gender Equality", *Journal of Personality and Social Psychology*, No. 97/1.
- Schwarz, P. (2012), "Tax Disincentives and Female Employment in OECD Countries", *Journal of European Social Policy*, No. 22.
- Sen, A. (2001), "The Many Faces of Gender Inequality", *The New Republic*, September.
- Sparreboom, T. (2009), *Gender Equality, Employment and Part-Time Work in Developed Countries*, Report for the 98th Session of the International Labour Conference, Geneva.
- Statistik Austria (2007), *Erwachsenenbildungserhebung (Adult Education Survey)*, Vienna.
- Statistik Austria (2009), *Zeitverwendung (Time Use Survey)*, Vienna.
- Statistik Austria (2010), *Frauenbericht (Women Report)*, Vienna.
- Statistik Austria (2014a), *Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung (In-depth PIAAC Analyses)*, Vienna: www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/piaac/vertiefende_analysen_der_piaac_erhebung_2011_12/index.html.
- Statistik Austria (2015), *People, Society, Labour Market, Family and Employment Statistics - website*, www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/062882.html.
- Steier, G. (2013), "Womonomics for Nursing Growth: Making the Case for Work Time Flexibility and Mother-Friendlier Workplaces", *Buffalo Journal of Gender, Law and Social Policy*, Vol. 21.
- Stock, G., H. Bertram, A. Fürnkranz-Prskawetz, W. Holzgreve, M. Kohli and U. Staudinger (2012), *A Future with Children: Fertility and the Development of Society in Germany, Austria, and Switzerland*, Campus Verlag.
- Tesch-Römer, C., A. Motel-Klingebiel and M. Tomasik (2007), "Gender Differences in Subjective Well-Being: Comparing Societies with Respect to Gender Equality", *Social Indicators Research*, Vol. 85, Issue 2.
- The Economist (2014), *In Search of Lost Time: Why Is Everyone So Busy?*, 20 December.
- Thévenon, O. (2011), "Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis", *Population and Development Review*, Vol. 37, Issue 1.

- Thévenon, O. (2013), "Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 145.
- Thévenon, O. and A. Gauthier (2011), "Family Policies in Developed Countries: A 'Fertility-Booster' with Side-Effects", *Community, Work and Family*, No. 14/2.
- Thévenon, O, N. Ali, W. Adema and A. Savi del Pero (2012), "Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 138.
- Weber, A. and C. Zulehner (2014), "Competition and Gender Prejudice: Are Discriminatory Employers Doomed to Fail?", *Journal of the European Economic Association*, Vol. 12, No. 2.
- Wernhart, G. and R. Winter-Ebmer (2012), "Do Austrian Men and Women Become More Equal? At Least in Terms of Labour Supply!", *Empirica*, No. 39.
- Wirtschaftskammer Österreich (2013a), "Leitfaden Betriebliche Kinderbetreuung" (A Guide to Corporate Child Care), published in co-operation with the Ministry of Economy, Family and Youth, Vienna.
- Wirtschaftskammer Österreich (2013b), "Handbuch zur vereinbarkeit von Familie und Beruf" (Handbook on work-life balance), published in co-operation with the Ministry of Economy, Family and Youth, Vienna.
- Wirtschaftskammer Österreich (2015), "Jahrbuch" (Yearbook), <http://wko.at/statistik/jahrbuch/ng-geschlecht.pdf>.
- World Economic Forum (2014), *The Global Gender Gap Report*, Geneva

Chapitre 2

Vers une plus grande égalité entre les sexes

Le chapitre 1 présente des données empiriques prouvant qu'en Autriche, le modèle de répartition des rôles entre les hommes et les femmes est profondément enraciné, et qu'il persiste. Alors même qu'on considère généralement que ce modèle a bien fonctionné dans le passé, il est aujourd'hui remis en cause de manière importante par les évolutions sociétales et économiques en cours dans le pays. De ce fait, l'intégration systématique d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes visant à favoriser l'égalité hommes-femmes est l'une des priorités des responsables de l'action publique autrichiens. Un cadre d'action publique intégré au service d'une plus grande parité devrait s'articuler autour de trois axes principaux : i) rendre le système de prélèvements et de prestations plus favorable à l'emploi ; ii) développer les infrastructures d'accueil et de soins et iii) favoriser l'adoption de pratiques plus souples dans le monde du travail. Rationaliser les politiques familiales entre les différentes régions et les différents niveaux de l'administration entraînerait des gains d'efficacité sous ces trois aspects. Les simulations à long terme montrent qu'une meilleure parité hommes-femmes permettrait à l'Autriche de gagner 13 points de PIB d'ici à 2060. En outre, promouvoir l'égalité entre les sexes dans la société autrichienne améliorerait le bien-être de la population.

Pourquoi promouvoir l'égalité entre les sexes

Malgré des progrès importants et un intérêt croissant des responsables de l'action publique pour la question, l'égalité entre les sexes est encore loin d'être réalité, en Autriche ou ailleurs. Le chapitre 1 fournit des informations sur les modèles familiaux prédominants qui attribuent des rôles distincts et asymétriques aux hommes et aux femmes en Autriche. L'aspiration à une plus grande égalité entre les sexes appelle des changements. Il est désormais largement admis que l'égalité hommes-femmes n'est pas qu'une question d'égalité des chances et d'accès aux institutions. Les femmes doivent également être autonomes dans leurs décisions afin de pouvoir tirer parti de l'égalité des chances et vivre selon leurs aspirations. Ainsi, l'instauration de l'égalité entre les sexes nécessite la mise en œuvre d'une approche souple associée à un ensemble d'objectifs spécifiques qui éliminent les obstacles à l'égalité des chances et fixent les résultats à atteindre en matière de parité (encadré 2.1).

La plupart des Autrichiennes ayant des obligations familiales, et notamment des enfants à charge, travaillent à temps partiel. La grande majorité d'entre elles déclarent avoir fait ce choix délibérément, mais l'on s'accorde à penser, comme dans les autres pays de l'OCDE possédant une expérience similaire (l'Allemagne et la Suisse p. ex.), que si les conditions étaient plus favorables à l'emploi à plein temps, une part considérable de ces femmes délaisserait l'emploi à temps partiel pour travailler à plein temps et améliorer ainsi leurs revenus et leurs perspectives de carrière. Les normes sociales solidement ancrées et la prédominance des stéréotypes restreignent souvent de manière implicite les possibilités effectivement offertes aux femmes (encadré 2.1), ce qui peut fausser leur perception. Par exemple, Nordenmark (2013) montre que les femmes vivant dans une société paritaire (en Suède, Danemark, Norvège p. ex.) rapportent plus souvent des désaccords quant à la répartition des tâches ménagères et des conflits entre vie professionnelle et vie familiale que les femmes vivant dans des sociétés traditionnelles, en Autriche et en Suisse en particulier. Dans ce contexte, il est possible que l'instauration d'une égalité des chances au sens strict ne suffise pas à garantir la parité hommes-femmes, puisque l'accès des femmes est limité *de facto*. Citons par exemple la possibilité pour les parents de travailler à temps partiel jusqu'au septième anniversaire de l'enfant. Bien que cette option soit offerte tant aux pères qu'aux mères, elle est principalement choisie par les femmes (chapitre 1).

Toutefois, même si les choix individuels sont faits en toute autonomie parmi un même éventail de possibilités, ils sont toujours susceptibles d'aboutir à des résultats sous-optimaux d'un point de vue individuel ou collectif. Par exemple, bien qu'un temps de travail réduit puisse être préférable à titre individuel, un comportement à courte vue risque de ne pas intégrer complètement les effets à long terme sur les droits à la retraite et le risque de pauvreté à l'âge de la vieillesse. À titre collectif, la décision de travailler moins affecte la pérennité des institutions de sécurité sociale du fait de la baisse des cotisations et d'un potentiel de croissance moindre. L'emploi inadéquat du capital humain a un coût pour la famille, car il est synonyme de revenu inférieur, mais a également des répercussions

Encadré 2.1. Différents concepts de l'égalité hommes-femmes

Égalité des résultats

L'égalité des résultats vise l'instauration de résultats identiques en termes d'indicateurs économiques et sociétaux comme le revenu, le patrimoine ou d'autres aspects en rapport avec le bien-être. La principale réserve est que ce concept ne tient pas compte des différences en termes de préférences, de choix et d'efforts individuels (Phillips, 2006). En outre, l'instauration de l'égalité au niveau d'une mesure crée nécessairement des inégalités au niveau d'autres mesures, puisque les préférences individuelles varient (en termes de revenus et de loisirs p. ex.). D'autre part, une action positive imposant des quotas de femmes sur le marché du travail peut obliger les entreprises à faire plus d'efforts pour identifier les femmes qualifiées (Holzer et Neumark, 2000) et encourager un plus grand nombre de femmes à se lancer dans la compétition pour l'emploi (Niederle et al., 2013).

Égalité des chances

L'égalité des chances reconnaît la liberté de choix personnel et les différences de préférences. Elle fait la distinction entre les différences de revenus « légitimes », liées aux différences de choix, et les différences « illégitimes », qui résultent de la discrimination ou d'autres obstacles indépendants de la volonté (Robeyns, 2006). Elle vise l'instauration d'un accès égal à l'éducation, à la santé et au marché du travail et, en résumé, l'élimination de tous les obstacles susceptibles d'empêcher les hommes et les femmes de réaliser leurs aspirations. À l'instar de l'objectif d'égalité des résultats, elle nécessite une certaine redistribution afin de neutraliser les inégalités de répartition des ressources initiales. La principale réserve à l'égard du concept d'égalité des chances est le peu de distinction qu'il trace entre les inégalités imputables à l'agent et celles qui découlent de facteurs exogènes, en particulier dans la mesure où les choix individuels sont influencés par les normes sociales, les perceptions culturelles, les habitudes et les asymétries d'information.

Égalité d'autonomie

Il est désormais largement admis que l'égalité entre les sexes va au-delà de l'égalité des chances (Seguino, 2013). Dans son ouvrage précurseur sur les aspects de la liberté, Amartya Sen (1993) élargit le concept d'égalité des chances en faisant la distinction entre deux aspects de la liberté, la liberté en tant qu'opportunité et la liberté en tant que processus. La combinaison des deux est dénommée *égalité d'autonomie* et peut être décrite comme le fait d'avoir le choix parmi un éventail de possibilités suffisamment large, mais également de bénéficier d'une autonomie de décision à l'heure du choix entre ces différentes possibilités, sans avoir à subir les interférences d'autres personnes. En ce sens, une redistribution des ressources ou la promotion de certains résultats peut être garantie afin d'aplanir les disparités et permettre à tous les agents d'acquérir les mêmes capacités et d'avoir un accès égal aux ressources. En tant que telle, la promotion de l'égalité d'autonomie peut être considérée comme un croisement entre l'objectif d'égalité des résultats et l'objectif d'égalité des chances. L'équilibre entre ces deux derniers concepts dépend du domaine et de l'ampleur des biais inhérents aux valeurs et aux préférences. Par exemple, il est raisonnable de vouloir instaurer une égalité de résultats lorsque l'on met l'accent sur l'état de santé des individus. À l'inverse, il est préférable d'agir sur l'égalité des chances pour cibler les choix éducatifs, en fonction des effets de la socialisation de genre (p. ex. stéréotypes répandus), qui peuvent nécessiter des mesures proactives pour neutraliser ses biais.

négatives sur la société dans son ensemble. Autre exemple d'externalité négative, la faible fécondité. Elle réduit le potentiel de croissance et compromet l'équilibre intergénérationnel exigé par les institutions sociales du fait de la hausse des taux de dépendance. Bien que la

conception d'un enfant soit une question et un choix profondément intimes, la sensibilisation de l'opinion aux retombées négatives et la promotion d'un environnement plus propice à la vie familiale peuvent être perçus comme une composante de l'action publique, afin d'intégrer les externalités négatives des choix individuels et de corriger les défaillances du marché.

L'égalité hommes-femmes améliore le bien-être

L'instauration de l'égalité hommes-femmes est un objectif en soi. Mais elle est également susceptible d'engendrer des améliorations dans un large éventail de dimensions du bien-être. Le tableau 2.1 résume les résultats des tentatives d'instaurer une société paritaire en Autriche dans les différentes dimensions du bien-être, en présentant les voies de réalisation correspondantes. Des changements en matière d'éducation des jeunes enfants, et notamment l'instauration de programmes soucieux de l'égalité entre les sexes et un meilleur encadrement tout au long de la scolarité, pourraient éliminer les obstacles culturels et traditionnels qui ont restreint jusqu'à présent la mobilité intergénérationnelle en matière de formation (Scheebaum et al., 2013 et OCDE, 2014a).

Tableau 2.1. **Conséquences sur le bien-être d'une plus grande égalité hommes-femmes**

Dimensions du bien-être	Résultats	Voies de réalisation
Éducation et compétences	Hausse du niveau d'éducation	Ouvrir les filières éducatives
	Amélioration de la mobilité intergénérationnelle	Ouvrir les filières éducatives
	Protection et diversification des compétences	Plus de formation à l'issue de l'enseignement structuré et de formation sur poste en faveur des femmes
Emploi et salaires	Réduction de l'écart de rémunération hommes-femmes	Réduire les asymétries structurelles du marché du travail
	Plus d'innovations	Introduire plus de diversité hommes-femmes aux postes de direction et dans la création d'entreprise
	Création d'emplois dans les services à la personne Nouvelles modalités d'organisation du travail en entreprise.	Offrir sur le marché des services aux ménages Réduire le nombre d'heures de travail des hommes
Revenu et patrimoine	Amélioration du revenu des familles	Encourager une participation plus forte et plus ambitieuse des femmes à l'emploi
	Plus d'indépendance financière pour les femmes	Augmenter la rémunération des femmes et favoriser une distribution plus égale de la richesse
Santé	Incertitude quant à l'impact sur l'état de santé des femmes	Risques supplémentaires de stress pour les femmes, mais aussi allègement des obligations familiales et moins d'impact de la retraite sur le psychisme
	Amélioration de la santé masculine	Réduire le nombre d'heures de travail des hommes et faire qu'ils passent plus de temps en famille
Équilibre vie professionnelle-vie privée	Amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les hommes et les femmes	Faire converger le temps consacré par les hommes et les femmes aux activités rémunérées et non rémunérées
	Relâchement des pressions au travail et à la maison	Organiser le travail pour qu'il soit plus compatible avec la vie familiale et multiplier les structures organisées d'accueil des jeunes enfants
	Amélioration du bien-être des enfants, en particulier dans les familles vulnérables	Favoriser la présence des pères de famille et la socialisation, grâce à la fréquentation du jardin d'enfants
Bien-être subjectif	Réalisation d'un choix de vie plus global	Élargir le choix des options possibles pour l'activité économique, la rémunération et l'organisation familiale
	Concrétisation des souhaits de départ en matière d'enfants	Mieux concilier l'éducation des enfants et les aspirations professionnelles

L'élargissement de l'éventail de possibilités qui découlerait d'une ouverture du système éducatif profiterait plus particulièrement aux filles et aux enfants issus de l'immigration. Une plus grande diversification du choix des domaines d'études élargirait le champ des possibilités pour les deux sexes, et permettrait une meilleure adéquation entre les talents et l'acquisition des compétences (Musset et al., 2013). Outre la scolarité, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée permettrait à un plus grand nombre de femmes de participer à des formations sur poste et des formations professionnelles.

Une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale permettrait aux parents de rester dans l'emploi ou de travailler davantage, et d'avoir le nombre d'enfants qu'ils désirent, au moment où ils le souhaitent. Les femmes pourraient plus aisément poursuivre leurs aspirations personnelles et professionnelles. Une meilleure satisfaction au travail a un effet protecteur sur la santé physique, et préserve des troubles mentaux (Barnay, 2014). En outre, les femmes seraient moins bridées par les obligations familiales, qui induisent un stress psychologique, de la fatigue et une détérioration de l'état de santé général. Des données récentes suggèrent que la prévalence des troubles de la santé mentale est supérieure de 20 % chez les femmes ayant des obligations familiales par rapport à celles qui n'en ont pas (OCDE, 2011b). En outre, Adema et al. (2014) suggèrent que l'inscription des jeunes enfants dans des structures formelles d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) fait diminuer les taux de mortalité infantile, peut-être du fait que ces environnements permettent de détecter les problèmes de santé plus tôt. Les structures formelles d'accueil des jeunes enfants sont également réputées favoriser le développement cognitif de l'enfant, en particulier des enfants issus de milieux défavorisés (Huerta et al., 2011). Dans le même temps, une inscription très précoce en structure d'accueil (avant l'âge de 6 mois) ne laisse pas la possibilité d'allaiter longtemps et empêche l'enfant de bénéficier de la continuité de soins et de l'attention dont il a besoin, ce qui peut avoir un impact négatif sur son bien-être émotionnel (OCDE, 2011c).

Du point de vue des employeurs, des salariés hommes et femmes impliqués qui ont la possibilité de rester dans la population active sont tout aussi attractifs les uns que les autres – ce qui est essentiel pour éviter la discrimination – et méritent que l'on investisse dans leur formation et leur développement professionnel, ce qui permet tant aux hommes qu'aux femmes de faire carrière. Une meilleure utilisation par les deux sexes des dispositifs en matière d'aménagement du temps de travail et de congés rendrait les périodes de congé parental moins pénalisantes. Une convergence entre le nombre d'heures travaillées par les femmes et par les hommes, et des parcours professionnels féminins plus ambitieux permettraient par ailleurs de réduire les écarts de rémunération nette. Une hausse du taux d'activité des femmes, en particulier dans les emplois à plein temps, améliore le revenu familial et leurs perspectives de carrière. Des revenus plus élevés pour les femmes favorisent leur indépendance financière, réduisent les risques de pauvreté individuelle, familiale et infantile, améliorent la résistance aux crises financières, ainsi que les droits à la retraite et le patrimoine. L'indépendance financière est de plus en plus cruciale en raison du nombre croissant de ménages unipersonnels et de foyers monoparentaux¹.

Conséquences macroéconomiques d'une plus grande égalité entre les sexes sur l'organisation de la vie professionnelle et de la vie privée

La présente section utilise le modèle de croissance interne de l'OCDE (Johansson et al., 2013) pour proposer des simulations à long terme d'autres organisations de la vie professionnelle et de la vie privée en Autriche. Ce modèle est fondé sur un cadre comptable

de la croissance qui permet d'ajuster les paramètres structurels reflétant l'évolution de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale chez les hommes et les femmes, à savoir la transition vers un modèle plus équilibré du partage des fonctions au regard de l'emploi rémunéré et des tâches non rémunérées (encadré 2.2).

Encadré 2.2. **Modèle de projection de la croissance à long terme de l'OCDE**

Ce modèle propose une projection de la production potentielle et s'appuie sur le volet offre de l'économie. Les différents déterminants de la croissance à long terme (capital physique (K), capital humain (H), emploi potentiel (N), efficacité de la main-d'œuvre (E)) sont agrégés par les biais d'une fonction de production Cobb-Douglas à rendements d'échelle constants :

$$(1) \quad y = \alpha (n + e + h) + (1 - \alpha) k$$

où les lettres minuscules représentent des algorithmes naturels et α la part salariale. Chaque composant fait l'objet d'une projection à l'horizon 2060 selon la dynamique à long terme et les profils de convergence entre les pays. L'évolution du PIB par habitant comporte deux dimensions, à savoir la croissance de la productivité tendancielle et l'évolution de l'utilisation de la main-d'œuvre :

$$(2) \quad \Delta(y - p) = \Delta(y - n) + \Delta(n - p)$$

où P représente la population totale sur la base des projections d'Eurostat (pour les pays européens) et des Nations Unies (pour les pays non européens). Une réorganisation (1) permet de mettre en évidence trois facteurs de modification de la productivité tendancielle :

$$(3) \quad \Delta(y - n) = \Delta e + \Delta h + \{(1 - \alpha)/\alpha\} \Delta(k - y)$$

- L'efficacité de la main-d'œuvre (Δe) est projetée en fonction de la convergence vers la frontière technologique. La vitesse de convergence dépend de la situation initiale et de facteurs structurels comme la réglementation des marchés de produits.
- Le capital humain (Δh) est une fonction du nombre moyen d'années de scolarité avec des taux de rendement décroissants. La spécification de départ suppose que ces rendements de l'éducation sont les mêmes pour tous les pays, et que le niveau d'instruction (mesuré par la durée moyenne de scolarité) des cohortes des 25-29 ans augmente de 1 % par an sur la période de projection.
- L'intensité du capital physique ($\Delta(k - y)$) est affectée par l'évolution des taux d'intérêts et comporte une composante de retour à la moyenne, si bien que le ratio capital-production (K/Y) se stabilise à long terme.

L'utilisation de la main-d'œuvre peut être réécrite en utilisant la main-d'œuvre (LF) et la population d'âge actif (PWA), cette dernière étant définie comme la population âgée de 15 ans et plus. Cette décomposition met en évidence trois déterminants de l'évolution de l'utilisation de la main-d'œuvre :

$$(4) \quad \Delta(n - p) = \Delta(n - lf) + \Delta(lf - pwa) + \Delta(pwa - p)$$

- On suppose que le chômage structurel ($\Delta(n - lf)$) converge vers son niveau le plus bas observé entre 2007 et 2014.
- Le taux d'activité ($\Delta(lf - pwa)$) est projeté sur la base d'un modèle de cohorte. Les taux d'activité des travailleurs plus âgés sont ajustés en fonction des réformes de la retraite mises en œuvre. En outre, on émet des hypothèses concernant les futures hausses de l'âge de la retraite en indexant ce dernier sur l'espérance de vie projetée.
- Le ratio de la population active ($\Delta(pwa - p)$) dérive directement de la projection démographique et est affecté par les hypothèses sous-jacentes concernant la fécondité, la mortalité, l'immigration nette et l'espérance de vie.

Taux d'activité et intensité de main-d'œuvre

Thevenon (2013) étudie l'impact des politiques et des institutions sur le taux d'activité des femmes, en faisant la distinction entre activité à plein temps et à temps partiel. Les résultats suggèrent que c'est l'emploi à plein temps des femmes qui est susceptible de bénéficier le plus des dépenses consacrées aux congés et aux primes de naissance, aux services de garde d'enfants en général, et d'une hausse du nombre de places dans les structures formelles d'accueil des jeunes enfants, et notamment des enfants âgés de 0 à 2 ans. Il avance également que les effets individuels des caractéristiques institutionnelles et politiques susmentionnées, comme le système de prélèvements et de transferts, l'infrastructure de prise en charge et une organisation du travail autonome, sont difficiles à évaluer en raison de l'interaction probable de ces caractéristiques. Par exemple, l'impact d'un développement des systèmes de congé de maternité ou de paternité dépend de la disponibilité de structures d'accueil formelles et de l'existence de pratiques propices à la vie familiale dans le monde du travail. Thevenon (2013) reconnaît que l'évaluation de l'impact de chaque action publique est fastidieuse, et discutable d'un point de vue économétrique du fait de la faible marge de liberté laissée par les multiples interactions.

La présente simulation est fondée sur une convergence des modèles de travail à temps partiel et des taux d'activité observés en Autriche vers les niveaux moyens relevés dans certains pays². Actuellement, le taux de travail à temps partiel est 5 fois plus élevé chez les Autrichiennes que chez leurs compatriotes masculins. Dans le scénario d'amélioration de l'égalité hommes-femmes, on suppose que le rapport entre les deux taux tend vers la moyenne observée dans la zone de l'OCDE et des pays similaires, autrement dit qu'il ne sera plus que de 3 en 2025. Alors que le taux d'activité des hommes (81 %) est proche de ceux observés dans les pays similaires, le taux d'activité des femmes (71 %) est toujours inférieur à ceux observés dans certains pays (75 %). D'autre part, les hommes occupant un emploi à plein temps passent considérablement plus de temps au travail que leurs homologues de pays similaires (43.5 heures par semaine contre 41.8). Ainsi, selon le scénario d'amélioration de l'égalité, les convergences suivantes se produiront entre 2016 et 2025 :

- Hausse du taux d'activité des femmes de 71 % à 75 %.
- Baisse de l'incidence du travail à temps partiel des femmes de 33 %³ à 21 %.
- Baisse du nombre d'heures travaillées chaque semaine par les hommes occupant un emploi à plein temps de 43.5 à 41.8.

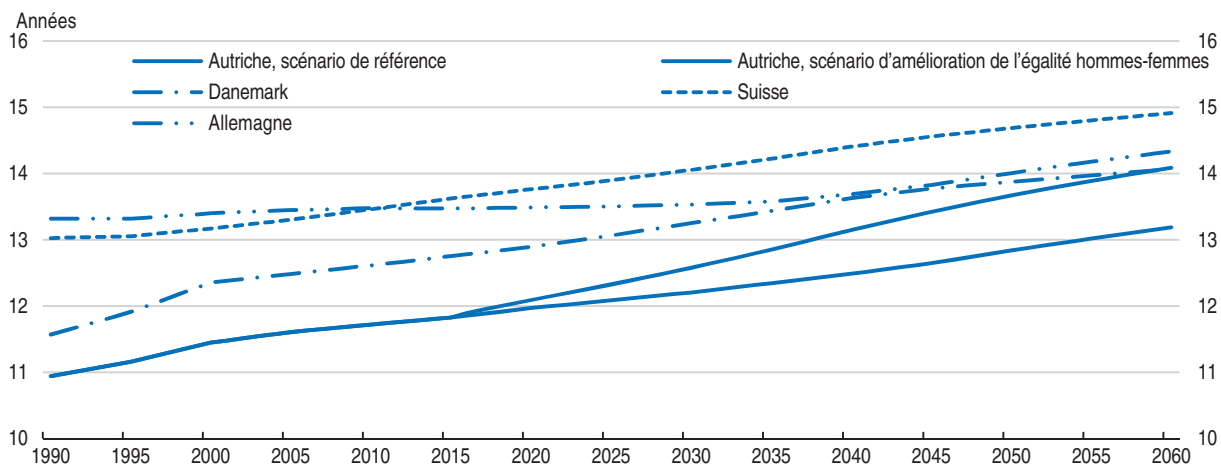
Toutes choses égales par ailleurs, ces effets entraîneraient une hausse du nombre total d'heures travaillées de 3.5 % d'ici à 2025. La convergence est supposée être linéaire, d'où des hausses annuelles du nombre total d'heures travaillées de 0.35 % par an de 2016 à 2025 par rapport au scénario de référence. En termes de cadre comptable de la croissance (encadré 2.2), la hausse du nombre d'heures travaillées par personne se traduit directement par une hausse de l'efficacité de la main-d'œuvre (Δe), alors que la hausse du taux d'activité des femmes accroît l'utilisation de la main-d'œuvre ($\Delta(n - p)$).

Capital humain


Une plus grande égalité entre hommes et femmes conduirait également à une plus grande diversification du choix des domaines d'étude pour les deux sexes. Il est probable qu'un nombre croissant de personnes suivent des études supérieures de plus en plus longues, ce qui permettra d'accumuler davantage de capital humain. Dans le cadre de modélisation de la croissance de l'OCDE (voir encadré 2.2), le capital humain est en effet mesuré comme une

fonction du nombre moyen d'années de scolarité avec des taux de rendement décroissants. Actuellement, l'Autriche est à la traîne par rapport aux pays similaires. Le scénario d'amélioration de l'égalité hommes-femmes suppose que le nombre moyen d'années de scolarité va converger vers celui observé au Danemark d'ici à 2060 (graphique 2.1).

Graphique 2.1. **Hypothèse de convergence de la durée de scolarité**



Source : Projections et calculs de l'OCDE fondés sur les *Perspectives économiques de l'OCDE*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252294>

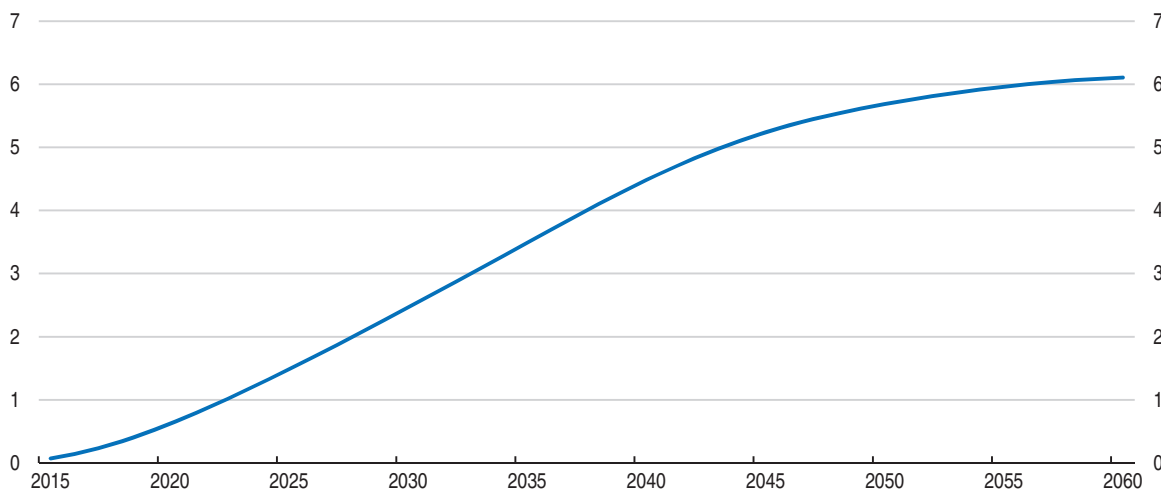
Le cadre de modélisation s'appuie sur l'hypothèse selon laquelle le rendement de la scolarité revêt la même forme fonctionnelle dans tous les pays et scénarios. Par conséquent, il n'est pas possible d'identifier certains effets potentiellement positifs d'une société plus paritaire sur le capital humain. Par exemple, une meilleure transition entre les études et le travail et une réduction de l'incidence du travail à temps partiel devraient accroître le capital humain et réduire les effets d'hystérèse. En effet, le travail à plein temps est synonyme de hausse de la formation sur poste, de la participation à la formation professionnelle classique et d'amélioration des perspectives d'emploi et des parcours professionnels. En outre, un environnement de travail plus égalitaire réduirait l'incidence du déclassement professionnel. Mussat et al. (2013) ont révélé que l'Autriche affiche l'incidence de travailleurs déclassés la plus élevée de tous les pays de l'OCDE, et les Autrichiennes sont particulièrement touchées⁴. Il existe un fort déséquilibre entre les sexes, plus particulièrement en ce qui concerne l'utilisation des compétences de traitement de l'information. L'incidence de la sous-exploitation des compétences professionnelles est particulièrement élevée chez les salariés à temps partiel, ce qui pourrait expliquer en partie un phénomène de prime au temps plein qui, profitant davantage aux hommes, contribue aux écarts de rémunération entre hommes et femmes. Une meilleure adéquation des compétences permettrait d'accroître encore le rendement de l'éducation⁵. L'effet simulé, sur le capital humain, d'une amélioration de la parité dans le système éducatif et sur le marché du travail (graphique 2.2) peut donc être considéré comme une limite inférieure de l'effet total attendu.

Fécondité

Une étude récente fondée sur les tendances à long terme (Adema et al., 2014) identifie la fécondité comme l'un des trois principaux indicateurs du bien-être des familles et des enfants, les autres étant l'emploi des femmes et la mortalité infantile. Selon les auteurs, les

Graphique 2.2. Amélioration du capital humain induite par une meilleure égalité entre hommes et femmes

Augmentation en points de pourcentage du capital humain dans le scénario d'amélioration de l'égalité entre hommes et femmes, par rapport au scénario de référence



Source : Calculs de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252303>

différences entre les pays en termes de taux de fécondité totale reflètent, dans une certaine mesure du moins, les difficultés à concilier obligations professionnelles et familiales. En raison d'un manque de structures d'accueil adéquates et de lieux de travail propices à la vie de famille, il est difficile pour les femmes de concilier aspirations professionnelles et familiales. Par conséquent, de nombreux couples ont moins d'enfants que prévu, et sont poussés à renoncer à leur projet d'enfant ou à le reporter (Adema, 2012).

Bien que la décision d'avoir un enfant soit entièrement personnelle, une société plus égalitaire est susceptible de favoriser la procréation, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, une infrastructure propice, à savoir des services d'accueil des jeunes enfants à la journée et des lieux de travail favorables à la vie familiale, atténue les conflits entre vie professionnelle et vie personnelle et permet de rompre avec la tendance actuelle, qui consiste à choisir entre les deux (encadré 2.3). Idéalement, la naissance d'un enfant ne devrait pas interférer avec les perspectives de carrière à moyen et long terme des femmes, ce qui faciliterait les décisions de procréation. Ensuite, une hausse de la prévalence des familles dont les deux parents travaillent améliore le revenu familial moyen, rend la conception d'un enfant plus supportable d'un point de vue financier et réduit les risques de pauvreté infantile. Enfin, une répartition plus équilibrée du travail domestique non rémunéré garantit un partage égal des tâches liées au soin des enfants (Huerta et al., 2013). Sullivan et al. (2014) affirment que le récent rebond du taux de fécondité dans certains pays peu féconds coïncide avec une hausse de la participation des pères, notamment des pères jeunes et très instruits, aux tâches familiales et domestiques. De Laat et Sevilla-Sanz (2011) ont montré que la participation des hommes à la production domestique explique la corrélation positive à l'échelle internationale entre le taux d'activité des femmes et la fécondité. De même, Buber-Enns et al. (2014) constatent une corrélation fortement positive entre la satisfaction des mères à l'égard de la répartition des tâches familiales, et leur intention d'avoir un deuxième enfant.

Encadré 2.3. Déterminants de la faiblesse de la fécondité en Europe

Plusieurs chercheurs ont souligné l'importance des régimes d'État-providence en matière de famille et de fécondité. Selon Neyer (2013), la « commodification », la « dé-familialisation » et la « dé-sexualisation de l'emploi et des soins » sont les grands principes de l'État-providence qui façonnent les comportements de fécondité à travers l'Europe. Ces trois principes se traduisent par des mesures qui i) permettent de fonder et d'entretenir un foyer et une famille ; ii) mettent en place un cadre propice et donnent la possibilité de choisir et iii) garantissent l'équité en ce qui concerne la répartition des responsabilités familiales entre l'homme et la femme. Les détracteurs de cette vision affirment souvent qu'il est plus probable que la fécondité soit déterminée par les normes sociales que par les politiques familiales (p. ex. Sobotka et Testa, 2008). Klüsener et al. (2013) ont mis en évidence une déconnexion entre les normes sociales héritées et les politiques familiales en matière de fécondité. Ils comparent les taux de fécondité d'une communauté germanophone de Belgique, établie près de la frontière allemande, à ceux du reste du pays et de l'Allemagne de l'Ouest. Cette communauté partage des normes sociales avec l'Allemagne de l'Ouest, et relève de la même politique familiale que le reste de la Belgique. Les résultats montrent que le taux de fécondité de cette communauté est beaucoup plus proche de celui observé dans le reste de la Belgique que de celui observé en Allemagne de l'Ouest, ce qui suggère que les dispositions en matière de politique familiale prévalent sur les normes sociales. Une fois encore, la différence frappante entre les deux pays en termes de politique familiale réside dans la disponibilité de services extérieurs d'éducation et d'accueil des jeunes enfants et d'établissements préscolaires. L'existence de services de garderie extérieurs montre en effet parfaitement à quel point l'action publique peut compliquer ou faciliter l'éducation d'un enfant. Lesthaeghe et Permanyer (2014) identifient deux groupes de pays affichant une faible fécondité en Europe. D'une part, les pays d'Europe du Sud, qui font face à des problèmes d'appariement sur le marché du couple, ce qui conduit à « un report important de la vie à deux et de la conception d'un enfant » D'autre part, les pays germanophones ne parviennent pas à permettre aux parents de concilier vie professionnelle et familiale, ce qui retarde, voire empêche la fondation d'une famille. Les infrastructures de garde insuffisamment développées sont présentées comme le principal obstacle dans ces pays.

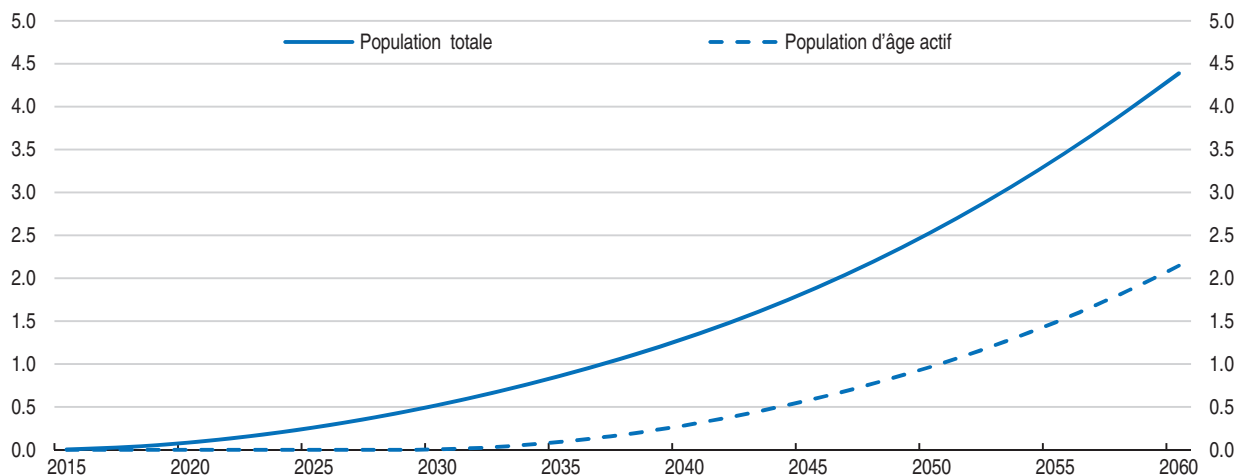
Les projections démographiques d'Eurostat présentent un scénario de référence et un scénario de faible fécondité. En extrapolant les différences dans chaque cohorte d'âge, un scénario de fécondité élevée est obtenu pour l'Autriche. Il se traduit par une hausse progressive du taux de fécondité moyen, de 1.45 naissance par femme en 2013 à 1.9 en 2060, contre 1.6 dans le scénario de référence et 1.3 dans le scénario de faible fécondité. Le graphique 2.3 illustre l'évolution par rapport au scénario de référence pour la population totale et la population d'âge actif.

Investissement et dépenses publics


L'amélioration de l'accès à des structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants de qualité est une condition indispensable à la transition vers un modèle plus équilibré du partage des fonctions au regard de l'emploi rémunéré et des tâches non rémunérées, et à la hausse du taux d'activité des parents seuls. La Chambre fédérale autrichienne du travail (2013) estime qu'il manque 35 000 places pour accueillir les enfants âgés de 0 à 2 ans (crèches). La création de ces places permettrait d'élever le taux d'inscription des 0-2 ans au-dessus de l'objectif de Barcelone de 33 %. Selon les projections, elle devrait coûter

Graphique 2.3. **Un scénario de fécondité élevée pour l'Autriche**

Hausse en points de pourcentage dans le scénario d'amélioration de l'égalité hommes-femmes, par rapport au scénario de référence



Source : Projections démographiques d'Eurostat et calculs de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252313>

environ 100 millions EUR par an sur 3 ans. En outre, une amélioration de la qualité des services de garde est modélisée via la réduction du ratio enfant/éducateur et une extension générale des plages d'ouverture. Cela ferait passer la part des structures d'accueil à la journée complète de 44 % actuellement à près de 70 % au cours des 3 prochaines années. La masse salariale supplémentaire devrait atteindre 200 millions EUR au total la première année, 350 millions EUR la deuxième et 500 millions EUR la troisième, et elle devrait continuer d'augmenter du fait de l'inflation et de la hausse de la productivité. Le tableau 2.2 résume les conséquences budgétaires estimées dans le scénario d'amélioration de l'égalité hommes-femmes.

Tableau 2.2. **Coûts budgétaires des améliorations quantitatives et qualitatives des infrastructures de garde d'enfants**

	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2019-60	2016	2017	2018	2019-60
	En millions EUR			% de la composante				% du PIB			
Investissements publics	100	100	100	1.05	1.05	1.05	0.00	0.03	0.03	0.03	0.00
Dépenses courantes de l'administration publique	200	350	500	0.13	0.22	0.31	0.31	0.06	0.11	0.16	0.16
Dépenses totales de l'administration publique	300	450	600	0.19	0.28	0.38	0.31	0.09	0.14	0.19	0.16

Source : Calculs de l'OCDE à partir des chiffres fournis par la Chambre fédérale autrichienne du travail.

Ces chiffres sont très supérieurs aux investissements envisagés actuellement. Les dépenses publiques ne sont pas directement prises en compte dans le cadre de comptabilité de la croissance, qui est fondé sur les composantes du volet offre (voir encadré 2.2). On suppose implicitement que le ratio dette/PIB converge vers 60 % avec un effort de consolidation budgétaire maximal d'un demi-point de pourcentage du PIB par an. Faute d'effets de compensation des baisses des dépenses ou des recettes supplémentaires, la hausse des dépenses publiques implique donc un prolongement de la période de consolidation budgétaire par rapport au scénario de référence. Dans son évaluation, la

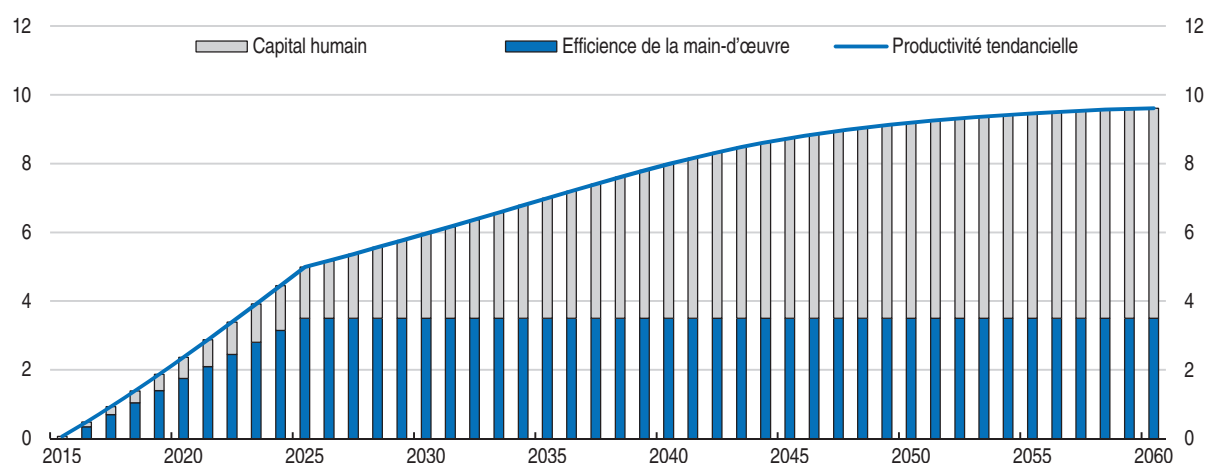
Chambre fédérale autrichienne du travail (2013) part de l'hypothèse selon laquelle la simple hausse du taux d'activité des femmes autofinance les projets d'investissement dans un délai estimé de sept ans (moyenne des deux scénarios présentés).

Production potentielle


La productivité tendancielle est affectée par l'amélioration de l'efficacité de la main-d'œuvre due à la hausse du nombre d'heures travaillées par personne et du capital humain. Dans l'ensemble, la productivité tendancielle devrait augmenter de près de 10 % d'ici à 2060, dont 3.5 % imputables aux gains d'efficacité de la main-d'œuvre (voir plus haut), et un peu plus de 6 % aux gains de capital humain (graphique 2.4).

Graphique 2.4. Productivité tendancielle par rapport au scénario de référence

Hausse en points de pourcentage de la productivité tendancielle dans le scénario d'amélioration de l'égalité hommes-femmes par rapport au scénario de référence



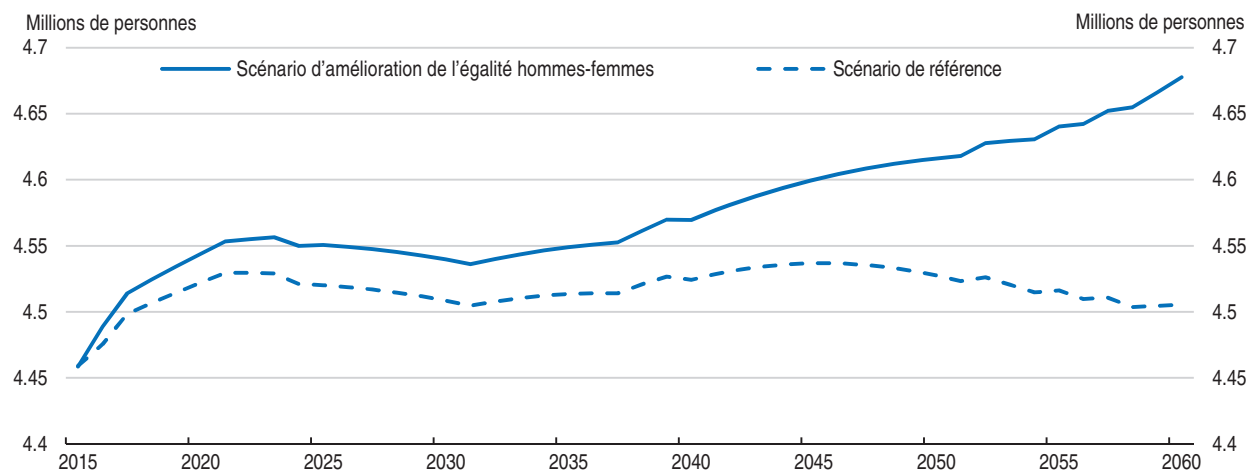
Source : Calculs de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252328>


Outre la hausse de la population d'âge actif induite par la hausse de la fécondité, l'emploi potentiel bénéficierait d'une hausse du taux d'activité. Cela est dû en premier lieu à l'hypothèse de la hausse progressive du taux d'activité des femmes, mais également à un effet démographique, les cohortes les plus jeunes présentant des taux d'activité relativement supérieurs à ceux des cohortes plus âgées, et leur part dans la main-d'œuvre augmentant progressivement. D'ici à 2040, la simulation met en évidence une hausse de l'emploi potentiel d'un point de pourcentage par rapport au scénario de référence. Cet écart passe à 2 points de pourcentage en 2050 et à près de 4 points de pourcentage en 2060 (graphique 2.5) quand les effets démographiques liés à la hausse de la fécondité se matérialisent dans toutes les cohortes, en particulier celles affichant des taux d'activité relativement élevés.

Selon la simulation, le PIB potentiel devrait augmenter d'environ 13 points de pourcentage dans le scénario d'amélioration de l'égalité hommes-femmes par rapport au scénario de référence jusqu'en 2060. Le PIB par habitant augmenterait de 8 points de pourcentage et la population totale d'environ 4.5 points de pourcentage (graphique 2.6).

Graphique 2.5. Conséquences pour l'emploi potentiel

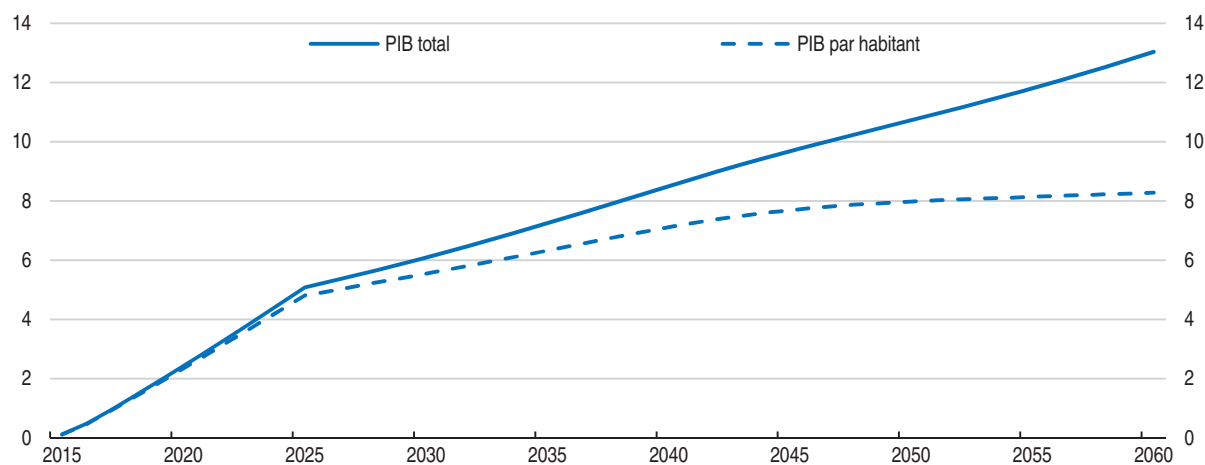


Source : Calculs de l'OCDE.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252339>

Graphique 2.6. Impact d'une plus grande égalité hommes-femmes sur le PIB

Hausse en points de pourcentage dans le scénario d'amélioration de l'égalité hommes-femmes par rapport au scénario de référence



Source : Calculs de l'OCDE fondés sur le modèle de croissance à long terme de l'OCDE (encadré 11).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252349>

Un cadre politique intégré pour promouvoir l'égalité hommes-femmes en Autriche

Le gouvernement autrichien a lancé un ensemble d'initiatives pour sensibiliser l'opinion aux inégalités hommes-femmes et montrer sa volonté de lutter contre ces inégalités (encadré 2.4). Le programme de promotion de l'égalité hommes-femmes est soutenu par un Comité sur l'égalité hommes-femmes élu par le parlement, qui traite tous les projets et propositions de loi en rapport avec l'égalité entre les sexes, notamment l'autonomisation des femmes et des hommes et la prévention de la discrimination sexuelle dans tous les domaines. Malgré ces efforts, certaines données mettent en évidence la nécessité d'une approche plus solide à l'échelle de l'ensemble de l'administration en Autriche, prévoyant des processus de collecte plus robustes des données sexospécifiques,

Encadré 2.4. Initiatives en cours de promotion de l'égalité hommes-femmes

L'un des principaux exemples d'action publique visant à encourager l'égalité hommes-femmes en Autriche est le projet d'analyse budgétaire par sexe. Il permet aux initiatives de promotion de l'égalité hommes-femmes d'utiliser des ressources sortant du cadre du ministère fédéral de l'Éducation et des Affaires féminines, et peut induire un changement de culture aux niveaux administratif et politique. Toutefois, les critiques mettent en avant la mauvaise coordination des différents organes gouvernementaux et niveaux d'administration. Les objectifs diffèrent considérablement en termes de qualité et d'ambition, et le suivi assuré par le Bureau fédéral de gestion des performances et l'Office parlementaire du budget n'a qu'une portée limitée. Il coordonne les mesures et les objectifs des différents ministères en organisant des ateliers, en développant un savoir-faire et en procédant à des évaluations commentées de la qualité. Toutefois, l'impact budgétaire des différents objectifs n'est pas évalué. Pour remédier à cette situation, le suivi des dépenses associées aux objectifs en matière d'égalité des sexes doit être réalisé par un conseil indépendant d'analyse budgétaire par sexe. Schratzenstaller (2014) encourage par ailleurs un renforcement des liens entre les objectifs à moyen terme et les stratégies à long terme en matière d'égalité hommes-femmes au niveau de l'UE.

Une initiative visant à sensibiliser aux inégalités hommes-femmes au-delà de la sphère publique est l'obligation pour les entreprises de plus de 150 salariés de déclarer les salaires versés. Cette obligation de déclaration résulte du « Plan d'action national pour l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail » (2008-13) et est inscrite dans la loi sur l'égalité de traitement. Ces déclarations visent à améliorer la transparence des rémunérations et à informer sur les écarts salariaux entre hommes et femmes. Elles devraient également contribuer à la mise en place de mécanismes d'autocorrection dans le cadre du processus de diffusion. Enfin, les déclarations de rémunération réduisent l'ampleur des asymétries d'information pendant les négociations salariales individuelles, tant pour les employeurs que pour les salariés potentiels. Selon une enquête réalisée conjointement par la Chambre du travail (AK) et la Fédération syndicale autrichienne (ÖGB) et publiée en 2014, 71 % des comités d'entreprise interrogés trouvent les déclarations de rémunération pertinentes, et 63 % déclarent que leur contenu est utile. En réaction aux déclarations de rémunération, 23 % des employeurs ont assuré lutter contre les écarts de rémunération entre hommes et femmes, et 21 % ont affirmé leur volonté de prendre des mesures concrètes comme des formations, des mesures pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, des plans de promotion des femmes ou une aide aux pères pour leur permettre d'assurer leurs obligations familiales.

En l'absence de réglementation légale contre la publicité sexiste, un conseil consultatif sur la lutte contre le sexisme a été créé par le Conseil autrichien de la publicité en 2011. Ce conseil présente deux avantages. Tout d'abord, il permet de contrôler la communication commerciale audio-visuelle en termes de publicité discriminatoire fondée sur le sexe, et il permet au Conseil de la publicité de mettre fin aux campagnes si les normes ne sont pas respectées. En 2012, sur les 278 plaintes reçues par le conseil, plus de la moitié concernaient une publicité sexiste, et 13 campagnes ont fini par être interrompues. Ensuite, il sensibilise le secteur de la publicité à la question et peut contribuer à promouvoir des représentations non discriminatoires des hommes et des femmes. Pour encourager ces progrès, l'initiative *Gender Award Werbung* a été lancée en 2012 afin de récompenser les campagnes de publicité sensibles à la problématique de l'égalité entre les sexes, en fonction des efforts entrepris pour représenter les femmes et les hommes dans des rôles et des professions atypiques et surmonter ainsi les stéréotypes genrés.

une intégration améliorée et plus systématique de l'analyse sexospécifique au processus d'élaboration des politiques, et un renforcement des mesures de contrôle, d'audit et de comptabilité (OCDE, 2014b).

La sensibilisation de l'opinion aux inégalités hommes-femmes et aux avantages potentiels d'une société plus paritaire est indispensable pour qu'un programme de promotion de l'égalité hommes-femmes bénéficie d'un soutien à grande échelle. L'intégration de cette problématique au débat public par le biais de campagnes d'information ou la diffusion de bonnes pratiques peut contribuer à lutter contre les stéréotypes, comme la croyance selon laquelle une mère active est une mauvaise mère (*Rabenmutter*), ou que les professions techniques sont réservées aux hommes. Il serait utile d'encourager et de soutenir un cadre politique intégré pour renforcer l'égalité hommes-femmes sur la base des principes suivants : i) faire en sorte que le système de prélèvements et de transferts soit moins défavorable aux femmes, ii) permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale en développant les infrastructures de services et iii) encourager des pratiques plus souples en entreprise.

Faire en sorte que le système de prélèvements et de transferts soit moins défavorable aux femmes

À de nombreux égards, le système de prélèvements et de transferts autrichien favorise plutôt les familles dont les deux parents travaillent. L'imposition sur les revenus est individuelle, ce qui signifie que le taux d'imposition initial du deuxième revenu est plus faible, toutes choses égales par ailleurs, que dans le système d'imposition commune ou fondé sur la famille. En outre, les prestations familiales de base sont accordées de manière universelle, c'est-à-dire indépendamment du niveau ou de la répartition des revenus. D'autre part, certaines caractéristiques du système de prélèvements et de transferts faussent les incitations en faveur du modèle de l'apporteur de revenu ou du « modèle 1½ ». En particulier, le coin fiscal marginal élevé pour les revenus moyens favorise le travail à temps partiel. L'arrivée d'un enfant renforce ce modèle par le biais des allocations familiales soumises à conditions de revenus, des déductions fiscales applicables aux ménages à un seul apporteur de revenu, des congés parentaux de longue durée et d'un système de prestations familiales favorisant largement les prestations en espèces.

Éliminer les désincitations au travail dans le système fiscal

Malgré une baisse considérable due à la récente réforme du système fiscal (de 36.5 à 25 % en 2016, encadré 1 et graphique 3, partie A), l'Autriche affiche toujours l'un des taux légaux minimum les plus élevés de l'OCDE. Ce taux associé à une large tranche à taux zéro conduit à un effet de seuil considérable lorsque s'applique la première tranche d'imposition. La transition entre la tranche à taux zéro et la première tranche d'imposition concerne uniquement les salariés à temps partiel et est la cause d'une forte désincitation à travailler plus pour les salariés dont les revenus sont proches du seuil de 17 000 EUR bruts annuels, mais inférieurs⁶. En effet, de nombreuses salariées se concentrent dans cette partie de la distribution des revenus (chapitre 1, graphique 1.15, partie D).

La déduction fiscale applicable aux ménages à un seul apporteur de revenu, qui n'est pas concernée par la réforme fiscale, constitue une désincitation pour les conjoints apporteurs d'un second revenu qui occupent un emploi précaire. Cette déduction dépend du nombre d'enfants et est accordée aux familles dont le revenu imposable annuel du second apporteur de revenu ne dépasse pas 6 000 EUR (encadré 2.6). Pour les salaires horaires

Encadré 2.5. Principales caractéristiques du régime autrichien de l'impôt sur le revenu des personnes physiques

Depuis 1973, les personnes physiques sont imposées individuellement plutôt que conjointement en tant que ménage. Les revenus bruts annuels sont généralement divisés en 14 mensualités égales, dont 12 correspondent aux rémunérations mensuelles et les deux restantes aux primes de congé et de Noël. Les tranches et les taux d'imposition de ces rémunérations diffèrent :

Tranches et taux d'imposition des revenus personnels

Jusqu'au 31 déc. 2015		À partir du 1 ^{er} janvier 2016		Primes de congé et de Noël en euros	Taux marginal en %
Revenu courant imposable en euros	Taux marginal en %	Revenu courant imposable en euros	Taux marginal en %		
0-11 000	0.0	0-11 000	0.0	0-620	0.0
11 001-25 000	36.5	11 000-18 000	25.0	620-25 000	6.0
25 001-60 000	43.2	18 000-31 000	35.0	25 000-50 000	27.0
60 001 +	50.0	31 000-60 000	42.0	50 000-83 333	35.75
		60 000-90 000	48.0	83 334 +	50.0
		90 000-1 million	50.0		
		1 million +	55.0		

Le revenu courant imposable correspond à la somme des 12 salaires mensuels dont sont déduits les cotisations sociales du salarié et les différents abattements fiscaux :

- Dépenses professionnelles au titre des trajets travail-domicile, des vêtements, des cours de langue, du téléphone (somme forfaitaire de 132 EUR)
- Dépenses spécifiques : somme forfaitaire de 60 EUR ou un quart des dépenses liées aux primes d'assurance personnelles, à la rénovation ou à l'acquisition de la résidence principale. L'abattement est limité à 2 920 EUR pour les célibataires et de 5 840 EUR pour les couples, auxquels s'ajoutent 1 460 EUR à partir du troisième enfant. Il est restreint aux revenus annuels ne dépassant pas 36 400 EUR. Au-delà de ce seuil, l'abattement maximal diminue progressivement pour atteindre EUR 60 pour les revenus annuels de 60 000 EUR et plus. Cette part de l'abattement au titre des dépenses spécifiques sera supprimée au 1^{er} janvier 2016. La somme forfaitaire de 60 EUR et les coûts liés aux contrats souscrits avant 2016 seront versés jusqu'en 2020.
- La prime versée pour dix heures de travail supplémentaire (dans la limite d'une majoration de 50 %) est exonérée d'impôt (max. 86 EUR par mois). Jusqu'en 2009, seules les cinq premières heures supplémentaires étaient exonérées d'impôt.

Le montant de l'impôt est obtenu en appliquant les tranches et les taux d'imposition au revenu imposable. Plusieurs crédits d'impôts sont alors soustraits de cette somme:

- Crédit d'impôt pour les salariés : 54 EUR. Tous les salariés y ont droit.
- Crédit d'impôt pour frais de déplacements (travail-domicile) : 291 EUR. Selon la disponibilité des transports publics et de la distance à parcourir, un crédit d'impôt supplémentaire peut être accordé au titre des frais de déplacements. Les seuils sont fixés à 2 km en l'absence de transports publics, et à 20 km en présence de transports publics. Ce crédit d'impôt supplémentaire peut atteindre 3 672 EUR pour les distances excédant 60 km en l'absence de transports publics adaptés.

Les crédits d'impôts sont récupérables et versés sous la forme d'un impôt négatif limité à 10 % des contributions de sécurité sociales versées, dans la limite de 110 EUR par an. Les salariés ayant droit au crédit d'impôt supplémentaire pour frais de déplacements (voir ci-dessus) du fait qu'ils parcourent de longues distances ont droit à 290 EUR supplémentaires de crédits d'impôts récupérables (400 EUR au total), dans la limite de 18 % des cotisations sociales versées. À compter du 1^{er} janvier 2016, tous les employeurs bénéficieront d'un crédit d'impôt d'un montant maximal de 400 EUR, et les retraités d'un crédit d'impôt d'un montant maximal de 110 EUR, dans la limite de 50 % des cotisations sociales versées. Pour les salariés pendulaires à bas revenu non imposables, le crédit d'impôt négatif ne peut dépasser 500 EUR.

Encadré 2.6. Le système actuel de prestations familiales

La majeure partie des prestations familiales est versée en espèces (74.6 %), et la plupart ne sont pas soumises à conditions de ressources. Les allègements fiscaux représentent 1.5 % des dépenses totales au titre des prestations familiales, et les prestations en nature 23.9 %.

Prestations en espèces

Les allocations familiales sont accordées de manière universelle pour chaque enfant à charge, indépendamment du nombre d'apporteurs de revenu ou du niveau de revenu de la famille. Les enfants à charge sont tous les enfants âgés de 18 ans ou moins, ou âgés entre 19 et 24 ans dans la mesure où leur revenu ne dépasse pas 10 000 EUR par an. Ces allocations se composent d'une allocation de base de 109.70 EUR par enfant et par mois, d'un supplément lié à l'âge, et d'un supplément lié au nombre d'enfants (voir tableau ci-dessous). Les allocations familiales augmenteront de 1.9 % en 2016 et de 1.9 % en 2018.

Montant mensuel des allocations familiales par enfant à charge et par mois

Âge de l'enfant	Nombre total d'enfants à charge						
	1	2	3	4	5	6	7
0-2 ans	109.7	116.4	126.3	135.2	140.5	144	159.7
3-9 ans	117.3	124.0	133.9	142.8	148.1	151.6	167.3
10-18 ans	136.2	142.9	152.8	161.7	167.0	170.5	186.2
19-24 ans	158.9	165.6	175.5	184.4	189.7	193.2	208.9

Source : Ministère fédéral de la Famille et de la Jeunesse. Octobre 2014. Devise : euro.

En outre, une « prime scolaire » de 100 EUR est versée en septembre pour les enfants âgés entre 6 et 15 ans. Les familles ont également droit à un crédit d'impôt récupérable de 58.40 EUR par mois et par enfant. Ce crédit d'impôt est versé indépendamment du régime d'imposition sur le revenu et remplit les critères d'une prestation en espèces. La seule prestation en espèces soumise à conditions de ressources est le supplément « famille nombreuse » de 20 EUR par mois, qui est versé à partir du troisième enfant et pour tout enfant supplémentaire à condition que le revenu imposable de la famille n'excède pas 55 000 EUR. Les Länder accordent également un supplément aux familles nécessiteuses. Les critères d'attribution et le montant de ces transferts en espèces soumis à conditions de ressources varient considérablement d'un Land à l'autre.

Abattements fiscaux

- Déduction fiscale applicable aux ménages à un seul apporteur de revenu : les parents célibataires et les couples dont le revenu du second apporteur de revenu ne dépasse pas 6 000 EUR par an ont droit à une déduction de leur revenu imposable de 494 EUR par an pour le premier enfant, 175 EUR pour le deuxième et 220 EUR pour le troisième et au-delà.
- Un parent célibataire peut déduire 220 EUR par enfant de son revenu annuel imposable, alors qu'un couple de parents a le choix entre déduire 220 EUR du revenu de l'un ou de l'autre, ou 132 EUR des deux revenus. Pour pouvoir en bénéficier, le contribuable doit avoir droit au crédit d'impôt pour les enfants (58.40 EUR par mois, voir ci-dessus) pour l'enfant correspondant depuis plus de 6 mois au cours de l'année de référence. Dans le cadre de la réforme fiscale de 2015/16, il est prévu de doubler l'abattement fiscal par enfant à 440 EUR.

Prestations en nature

Les prestations en nature incluent le financement direct des services de garde d'enfants ou la rémunération des prestataires de services de garde d'enfants. Elles représentent 0.65 % du PIB, soit environ un quart des dépenses totales au titre des prestations familiales. Depuis 2009, les employeurs peuvent verser à leurs salariés une aide à la garde d'enfants de 500 EUR par an maximum pour les enfants âgés de moins de 10 ans, à condition qu'ils aient recours à une structure d'accueil formelle ou à une assistante maternelle agréée. Cette aide peut être versée soit directement à la structure d'accueil ou à l'assistante maternelle, soit en espèces ou sous la forme d'un bon à utiliser dans la structure de son choix. Elle est exonérée d'impôts et de cotisations sociales.

moyens, ce seuil correspond à environ 9-10 heures de travail par semaine. Une hausse marginale du temps de travail du conjoint au-delà de 10 heures par semaine réduirait en effet le revenu disponible de la famille. Cela explique le pic local dans la tranche 4 000-6 000 EUR de la distribution des salaires des femmes (graphique 1.15., partie D).

Autre désincitation pour les travailleurs précaires, le seuil actuel de 405.98 EUR en dessous duquel aucune cotisation de sécurité sociale n'est due. Au-delà de ce seuil, les cotisations sociales sont dues sur la totalité des revenus, d'où une baisse considérable du revenu disponible. En effet, un salarié gagnant 477 EUR par mois perçoit le même salaire net qu'un salarié gagnant 405 EUR, soit 405 EUR, du fait qu'il doit verser des cotisations de sécurité sociale (15.1 %, soit 72 EUR pour le premier, 0 % pour le second). Ce seuil renforce l'effet du crédit d'impôt accordé à l'apporteur unique de revenu, et renforce le modèle de l'homme apporteur de revenu et le modèle 1½.

Les crédits d'impôt pour les salariés et pour les frais de déplacements (encadré 2.5) sont récupérables et payés sous la forme d'impôts négatifs aux salariés non pendulaires (pendulaires) dans la limite de 10 % (18 %) des cotisations de sécurité sociale versées, sans dépasser 110 EUR (400 EUR). Au taux actuel de cotisation, cela signifie que les salariés non pendulaires (pendulaires) dont les revenus sont inférieurs à 7 300 EUR (14 700 EUR) perdent progressivement leur droit aux impôts négatifs. En deçà de ces seuils, l'impôt négatif a l'effet d'une prestation liée à l'exercice d'une activité. Bien que la réforme fiscale de 2015/16 soit censée augmenter le plafond à 400 EUR (500 EUR) à compter du 1^{er} janvier 2016, le plafonnement des crédits d'impôt à 50 % des cotisations de sécurité sociale versées atténue cet effet puisque le plafond sera atteint plus tôt qu'auparavant.

L'exonération fiscale de la prime versée au titre des heures supplémentaires (encadré 2.5) est une autre mesure qui favorise une répartition inégale du travail rémunéré entre les deux partenaires, puisqu'elle incite à travailler plus que le temps de travail légal. En effet, en Autriche, la majeure partie des heures supplémentaires sont réalisées par les hommes apporteurs de revenu, et les hommes autrichiens comptent parmi les champions de l'OCDE en termes de nombre d'heures travaillées par semaine. De ce fait, ils sont moins disponibles à la maison, ce qui renforce le modèle de répartition des rôles entre les hommes et les femmes (cf. chapitre 1).

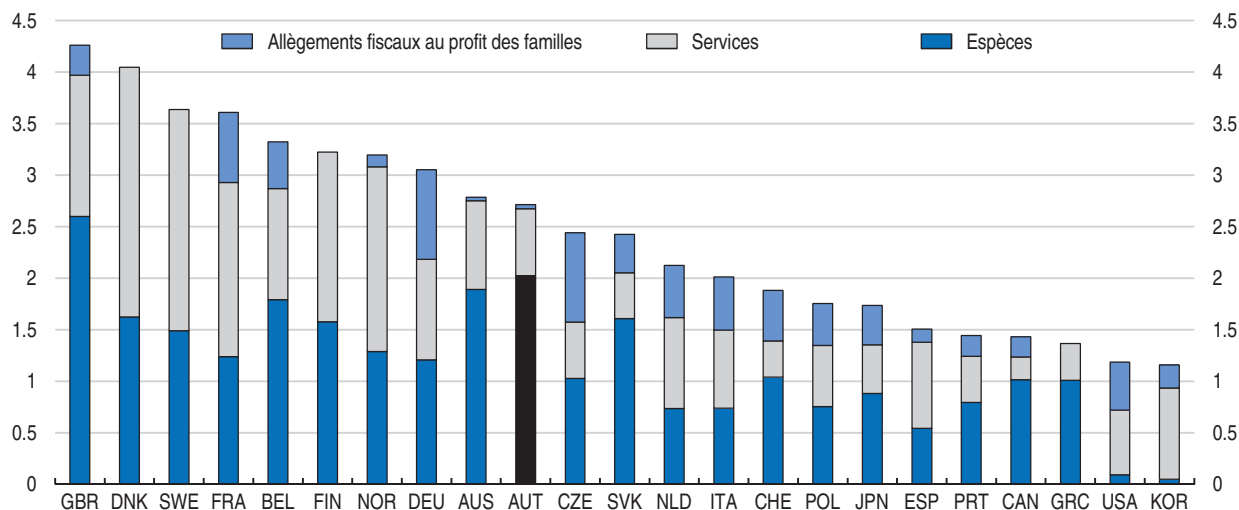

Les prestations familiales doivent être mieux ciblées afin d'offrir un véritable choix

Les dépenses au titre des prestations familiales en part du PIB ont diminué en Autriche depuis le début des années 2000, ce qui contraste fortement avec la moyenne de l'OCDE. En 2011, les dépenses totales au titre des prestations familiales se montaient à 2.7 % du PIB en Autriche, soit à peine plus que la moyenne de l'OCDE (2.6 % du PIB) et beaucoup moins que dans les trois premiers pays du classement (3.7 %) (graphique 2.7). La répartition entre les catégories de dépenses varie considérablement d'un pays à l'autre. Tandis qu'un pays de l'OCDE moyen consacre environ la moitié de ses dépenses aux prestations en espèces, les transferts en espèces représentent environ trois quarts des dépenses liées à la famille en Autriche. Les allègements fiscaux sont très peu utilisés et les prestations en nature sont très inférieures à ce qui peut être observé dans des pays similaires et dans l'OCDE dans son ensemble.

D'une part, les prestations en espèces se sont avérées être un outil efficace pour réduire la pauvreté infantile et les inégalités (Förster et Verbist, 2012). D'autre part, elles sont moins efficaces pour réaliser d'autres objectifs politiques, comme la maximisation du

Graphique 2.7. **Dépenses publiques au titre des prestations familiales**

En pourcentage du PIB, 2011

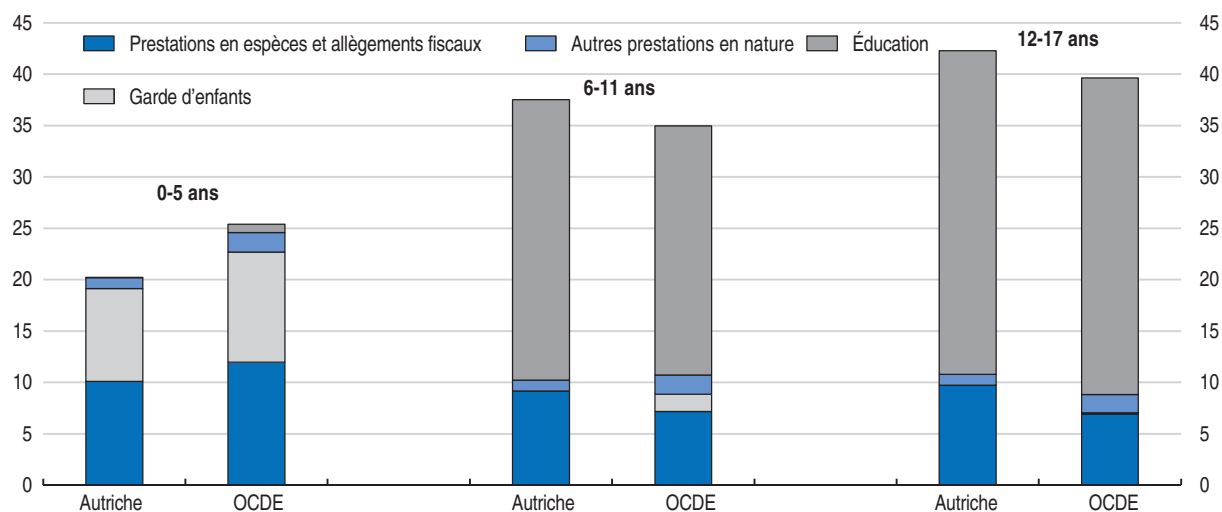
Source : OCDE (2014), Base de données sur la famille, www.oecd.org/social/family/database.htm.StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252356>

taux d'activité, surtout si aucun transfert en espèces n'est subordonné au recours à des services de garde d'enfants, comme c'est le cas en Autriche. Dans ce contexte, le passage des prestations en espèces aux prestations en nature et aux allègements fiscaux pourrait rééquilibrer la distribution des prestations familiales au profit des parents occupant un emploi, et permettre de mieux concilier vie professionnelle et la vie familiale, aux mères de jeunes enfants notamment.

Le système de bons visant à venir en aide aux familles qui ont recours aux services formels d'EAJE doit être étendu à tous les parents, et intégré au système général de prestations familiales (encadré 2.6). Actuellement, le montant maximal du bon que les employeurs peuvent accorder à leurs employés est de 500 EUR par an, alors que l'allocation parentale d'éducation sans conditions est comprise entre 436 et 2 000 EUR par mois. Pour les familles à bas revenu notamment, le coût des services formels de garde d'enfants peut excéder les perspectives de revenu du second apporteur de revenu, notamment s'il n'existe pas de structures d'accueil formelles ouvertes régulièrement et toute la journée. Des prestations en nature plus nombreuses permettraient de se concentrer davantage sur les premières années du développement de l'enfant, pour lesquelles l'Autriche dépense beaucoup moins que les autres pays de l'OCDE (graphique 2.8). Cela diminue la rentabilité des investissements dans le capital humain, qui est maximale au cours des premières années (Heckman, 2006).


Dans son programme de travail 2013-18, le gouvernement autrichien reconnaît la nécessité de garantir « davantage de transparence et de simplicité eu égard aux prestations familiales ». L'examen du système de prestations familiales réalisé dans le cadre de l'Examen économique de l'OCDE de 2013 a mis en évidence sa complexité. Le vaste éventail d'instruments utilisés par les différents niveaux d'administration, qui varie d'une région à l'autre, peut conduire à des inégalités en raison du manque d'informations ou simplement du lieu de résidence. En 2012, les transferts des *Länder* aux familles nécessiteuses représentaient 7 % des dépenses totales consacrées aux prestations familiales à l'échelle fédérale (chez les familles bénéficiaires, la part des transferts des *Länder* est beaucoup plus

Graphique 2.8. **Dépenses publiques au titre des prestations familiales et de l'éducation par âge**
En pourcentage du PIB



Note : L'indicateur est calculé à l'aide de la méthode des profils de dépense par âge utilisée dans *Assurer le bien-être des familles* (OCDE, 2011). Données préliminaires de 2011 de l'Autriche. Les données de l'OCDE font référence à l'année 2009.

Source : Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales et Base de données de l'OCDE sur l'éducation, 2014.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252363>

élevée). Les critères d'attribution et les montants varient considérablement d'un Land à l'autre, ce qui conduit entre autres à des inégalités entre les régions, notamment au sein des familles pauvres. Un effort général de rationalisation des prestations entre les différents niveaux d'administration, tant horizontalement que verticalement, réduirait les inégalités et les inefficiences, les responsabilités en matière de financement et le versement des prestations ne reposant généralement pas entre les mêmes mains.

De Boer et al. (2014) évaluent l'impact des stimuli budgétaires susceptibles de venir en aide aux parents qui travaillent (encadré 2.7). Ils utilisent un modèle structurel fondé sur les réformes menées récemment aux Pays-Bas et les données administratives relatives au temps de travail et au recours aux services formels de garde d'enfants. Les résultats suggèrent que la meilleure solution pour aider de façon économiquement efficiente les parents qui travaillent serait vraisemblablement de combiner des prestations liées à l'exercice d'une activité, qui seraient soumises à conditions de ressources et réservées aux seconds apporteurs de revenus, et des subventions ciblées des services de garde. Ces résultats sont susceptibles d'intéresser les responsables politiques autrichiens et pourraient donner lieu à un débat sur les innovations dans le système de prélèvements et de transferts.

Encadré 2.7. Estimation de l'efficacité des politiques d'aide aux parents qui travaillent

Le Bureau néerlandais d'analyse de la politique économique a procédé à une analyse innovante de l'efficacité des dispositifs d'aide alternatifs destinés aux parents qui travaillent (de Boer et al., 2014). Les chercheurs suggèrent que leurs « résultats sont pertinents quant à l'efficacité de ces politiques dans d'autres pays développés de l'OCDE ».

L'expérience très variée des Pays-Bas en matière de dispositifs d'aide aux parents qui travaillent (suite à plusieurs réformes menées au cours de la dernière décennie), et la disponibilité d'informations de haute qualité sur la situation des ménages sur le marché du travail, les impôts, les prestations sociales, et les

Encadré 2.7. Estimation de l'efficience des politiques d'aide aux parents qui travaillent (suite)

pratiques en matière de garde d'enfants au cours de la même période ont permis de concevoir un vaste modèle structurel, qui aide à simuler les réactions de différents types de ménages à différents dispositifs. Seuls les couples avec des enfants de moins de 12 ans sont concernés. Le modèle simule leurs décisions face à différentes incitations, et aide à calculer « les gains d'emploi net par euro dépensé par les pouvoirs publics » dans différentes configurations. Il tient compte des effets budgétaires indirects liés au changement de comportement des travailleurs et semble bien correspondre à l'expérience acquise jusqu'à présent.

Ce modèle a été utilisé pour estimer les gains à attendre d'une enveloppe fictive de 100 millions EUR destinée à venir en aide aux parents qui travaillent. Les impacts des trois principaux types de mesures actuellement utilisées dans les pays de l'OCDE (et qui ont été utilisées aux Pays-Bas par le passé) ont été étudiés : i) hausse des subventions à la garde d'enfants (diminution des frais de garde pour les couples dont les deux membres travaillent); ii) crédits d'impôt liés à l'emploi accordés à tous les parents qui travaillent ; et iii) prestations liées à l'exercice d'une activité accordées à tous les seconds apporteurs de revenus. Deux variantes de chaque dispositif ont été testées : i) les prestations universelles forfaitaires, accordées à toutes les familles ; et ii) les prestations liées aux revenus réservées aux ménages à revenu moyen à élevé. Les résultats de la simulation diffèrent considérablement en fonction des options choisies, à tous les égards, et le coût budgétaire net d'un emploi à plein temps supplémentaire est compris entre 29 000 et 180 000 EUR. Les résultats les plus significatifs sont les suivants :

- Une forte hausse des prestations universelles de garde d'enfants accroît le nombre total d'heures travaillées, mais s'avère coûteuse. Elle a peu d'impact sur l'offre totale de main-d'œuvre masculine (légère hausse de son taux d'activité, pour avoir droit aux prestations, mais également réduction du nombre d'heures travaillées). Les effets sur le taux d'activité et la durée du travail des femmes sont à la fois significatifs et positifs. Toutefois, l'impact sur le recours aux services de garde d'enfant est encore plus net, ce qui suggère qu'une partie de la hausse des services de garde d'enfants subventionnés ne soutient pas directement le taux d'activité. Dans ce contexte, une part élevée des frais de garde finit par être financée par de l'argent public (76 % en moyenne, jusqu'à 96 % pour les ménages à bas revenu), ce qui explique le coût budgétaire élevé de 50 000 EUR par emploi à plein temps créé.
- Une hausse des prestations de garde d'enfants pour les familles à revenu moyen à élevé augmente la durée totale du travail dans la même proportion, mais pour un coût budgétaire inférieur. L'offre de main-d'œuvre féminine augmente moins que ci-dessus (il existe un effet de revenu pour les femmes à haut revenu, ce qui ralentit leur activité), mais l'offre de main-d'œuvre masculine à haut revenu résiste. Dans la mesure où les frais de garde de ces ménages sont moins subventionnés initialement (moins 40 % environ), leur recours accru à des services de garde complémentaires dans le sillage de cette incitation est budgétairement moins coûteux. En outre, la durée de travail supérieure de ces familles génère davantage de recettes fiscales. Cette seconde variante est plus efficace (40 000 EUR par emploi à plein temps créé) mais a un coût en matière d'équité. Les inégalités de revenus augmentent, et les enfants des familles à bas revenus fréquentent moins les services de garde formels.
- L'attribution de 100 millions EUR aux prestations forfaitaires liées à l'exercice d'une activité pour l'ensemble des parents qui travaillent a un impact très faible selon la simulation. La majeure partie des transferts revient aux hommes, dont l'offre de main-d'œuvre est très inélastique. Les effets sur les seconds apporteurs de revenus sont plus positifs, mais sont dilués (les subventions sont dispersées). Lorsque les prestations liées à l'exercice d'une activité ciblent les familles à revenu moyen à élevé, les effets sont plus tangibles, mais dans les deux cas les dispositifs sont hautement inefficients d'un point de vue budgétaire : chaque emploi à plein temps coûte 180 000 EUR dans la première variante et 140 000 EUR dans la seconde.
- Lorsque les prestations liées à l'exercice d'une activité ciblent uniquement les seconds apporteurs de revenus, les réponses comportementales sont plus marquées. Elles diffèrent toutefois d'une variante à l'autre. Si les prestations sont forfaitaires, elles ont un impact positif sur le taux d'activité (dans la mesure

Encadré 2.7. Estimation de l'efficience des politiques d'aide aux parents qui travaillent (suite)

où un plus grand nombre de seconds apporteurs de revenus souhaitent y prétendre), mais ont un impact négatif sur la durée moyenne du travail (un effet de revenu n'est constaté que pour les bénéficiaires). Dans la seconde variante, dans la mesure où les prestations liées à l'exercice d'une activité dépendent des revenus, le taux d'activité comme le nombre d'heures travaillées augmentent. Cette deuxième variante affiche le coût budgétaire le plus bas par emploi à plein temps créé, soit 29 000 EUR contre 50 000 EUR pour la première variante.

Cette simulation se concentre sur l'efficience budgétaire probable des dispositifs alternatifs et est très instructive. L'impact sur la distribution des revenus est également bien documenté. Toutefois, les effets sur les autres dimensions du bien-être ne sont pas intégrés à l'analyse. Par exemple, les conséquences pour le bien-être à long terme des enfants (qu'ils fréquentent ou non des services de garde formels en fonction du contexte familial) sont une problématique centrale, et doivent être prises en compte lors de la conception et de la sélection des dispositifs d'aide. Le Bureau néerlandais d'analyse de la politique économique projette d'inclure ces dimensions dans ses futurs travaux.

Promouvoir un système de congé parental plus égalitaire

Les politiques de congé parental sont généralement complexes et varient considérablement d'un pays à l'autre. Les principaux paramètres discriminants des systèmes de congé parental sont i) la durée et ii) le taux de remplacement des salaires et iii) les critères d'attribution et de transférabilité applicables aux mères et aux pères. Des congés parentaux généreux peuvent faciliter les décisions de procréation mais affectent également d'autres résultats, notamment le développement de l'enfant et l'emploi des parents. La présence de la mère et du père jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 6 mois au moins est généralement jugée positive pour son développement psychologique et cognitif, notamment grâce à l'allaitement. Après 6 mois, les effets d'un mode de garde à domicile par rapport à un mode de garde en structure sur le développement cognitif et non cognitif de l'enfant dépendent, entre autres, du bagage éducatif des parents et de leurs compétences parentales (Huerta et al., 2011). En termes de résultats professionnels, les systèmes de congés peuvent renforcer les liens de la mère avec l'emploi rémunéré et soutenir le taux d'emploi des femmes. Cela est généralement le cas lorsque les congés sont plutôt courts, inférieurs à un an. D'autre part, l'absence au travail peut avoir des conséquences négatives pour le parent (la mère en particulier), le capital humain et les perspectives d'emploi. Typiquement, ces effets d'hystérèse augmentent avec la durée des congés pris. Puisque les congés parentaux, les congés longs notamment, sont généralement pris par les femmes, les durées d'absence plus longues sont susceptibles d'accroître les inégalités hommes-femmes sur le marché du travail.

Après le congé maternité obligatoire (huit semaines avant et huit semaines après la naissance), le système autrichien accorde un congé parental au maximum jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant. Ce congé est un droit familial et les parents peuvent se relayer deux fois maximum, le congé étant alors décomposé en trois périodes distinctes qui doivent chacune durer 2 mois minimum. Les deux parents ne peuvent pas être en congé simultanément. Il n'existe pas de congé paternité spécifique, sauf pour les employés du secteur public qui peuvent prendre un mois de congé non rémunéré⁷. Les allocations parentales d'éducation (tableau 2.3) sont généralement indépendantes des droits au congé parental. Toutefois, les périodes de versement de ces allocations coïncident généralement

Tableau 2.3. **Les différentes variantes des allocations parentales d'éducation en Autriche**

	Modèle 30+6	Modèle 20+4	Modèle 15+3	Modèle 12+2 A	Modèle 12+2 B
Versement	436 EUR	624 EUR	800 EUR	1 000 EUR	80 % du salaire moyen des derniers mois ; max. 2 000 EUR
Droit pour un parent	30 mois	20 mois	15 mois	12 mois	12 mois
Droit complémentaire pour le second parent	6 mois	4 mois	3 mois	2 mois	2 mois
Revenu supplémentaire max. autorisé	60 % du salaire annuel de l'année de référence ; max. 16 200 EUR	60 % du salaire annuel de l'année de référence ; max. 16 200 EUR	60 % du salaire annuel de l'année de référence ; max. 16 200 EUR	60 % du salaire annuel de l'année de référence ; max. 16 200 EUR	6 400 EUR
Aide publique complémentaire pour les familles à bas revenu	180 EUR pendant max. 12 mois	180 EUR pendant max. 12 mois	180 EUR pendant max. 12 mois	180 EUR pendant max. 12 mois	-

Note : L'aide publique complémentaire est versée si les revenus du bénéficiaire sont inférieurs à 6 400 EUR et ceux du conjoint à 16 200 EUR.

Source : Ministère fédéral autrichien de la Famille et de la Jeunesse.

avec les congés parentaux du fait de leurs critères d'attribution. Outre le congé parental à proprement parler, chaque allocation parentale d'éducation prévoit une période de congé non transférable accordée à l'autre parent, généralement le père, mais elle est de courte durée⁸. Bien que ce soit moins le cas que par le passé, la grande majorité des parents autrichiens optent encore pour les variantes de l'allocation parentale d'éducation qui durent au moins deux ans, c'est-à-dire plus longtemps que le droit à congé avec maintien de l'emploi (tableau 2.4).

Tableau 2.4. **Répartition des variantes de l'allocation parentale d'éducation**

	Année de naissance de l'enfant				
	2010 %	2011 %	2012 %	2013 %	2014 %
Modèle 30+6	53	49	44	40	37
Modèle 20+4	25	26	26	27	27
Modèle 15+3	6	6	6	6	6
Modèle 12+2 A	5	5	6	6	7
Modèle 12+2 B	12	14	18	21	23

Source : Ministère fédéral de la Famille et de la Jeunesse, mars 2015.

Les statistiques officielles relatives aux congés parentaux pris par les mères et les pères ne sont pas disponibles, mais la répartition des allocations parentales d'éducation par sexe est susceptible de refléter la répartition des congés pris (tableau 2.5). Ces chiffres montrent que seule une petite partie des pères autrichiens prennent un congé parental. En outre, ceux qui le prennent ne dépassent pas le nombre de mois non transférables de la variante choisie. Les pères tendent également à participer davantage aux variantes plus courtes mieux rémunérées. Au total, seuls 18 % des pères participent aux dispositifs de congés parentaux. Ils ne prennent généralement pas plus que les mois qui leur sont réservés, soit 2 à 8 mois, selon la variante choisie (tableau 2.5). Cela est cohérent avec les données internationales qui montrent que les pères ont peu recours au congé parental lorsqu'il s'agit d'un droit familial

Tableau 2.5. **Participation des pères au congé parental**

	Année de naissance de l'enfant					Part du père en mois (moyennes)
	2009 %	2010 %	2011 %	2012 %	2013 %	
Modèle 30+6	12	11	11	-	-	7.8
Modèle 20+4	18	19	18	18	-	5.2
Modèle 15+3	26	28	28	27	-	4.2
Modèle 12+2 A	35	30	30	29	28	3.5
Modèle 12+2 B	26	26	26	27	29	2.7

Source : Ministère fédéral de la Famille et de la Jeunesse, mars 2015.

(Moss, 2012) et qu'ils l'utilisent davantage dans les pays où il s'agit d'un droit individuel et bien rémunéré, comme c'est le cas dans les pays nordiques.

En somme, les mères ont tendance à choisir des durées de congés plus longues alors que les pères ont tendance à faire l'inverse. De retour au travail, les conséquences négatives pour les femmes par rapport aux hommes sont durables et largement documentées (Riesenfelder, 2013). La part des femmes (hommes) gagnant plus de 2 000 EUR passe de 45 % (52 %) l'année précédant le congé parental, à 3 % (34 %) pendant la première année de congé parental. Elle atteint 17 % seulement (50 %) au cours de la quatrième année suivant le début du congé parental. Cet impact négatif durable sur les revenus de la mère est en grande partie lié au passage à temps partiel après le congé parental. S'ils ont au moins 3 ans d'ancienneté avant la naissance de l'enfant, les parents travaillant dans des entreprises d'au moins 20 salariés ont le droit de travailler à temps partiel jusqu'aux 7 ans de l'enfant. Comme nous l'avons vu plus haut, le système de prélèvements et de transferts encourage le recours au temps partiel ou à l'emploi précaire d'un parent lorsque l'autre travaille à plein temps. Dans la mesure où les mères prennent des congés plus longs, l'interaction entre les politiques en matière de congés, les critères d'attribution des allocations parentales d'éducation et les incitations fiscales explique l'écart important entre la prévalence du travail à temps partiel des mères et des pères de jeunes enfants documenté dans le chapitre 1.

La transformation du droit à congé parental en un compte temps plus flexible qui permettrait aux parents de retourner plus tôt au travail et de garder une partie de leurs droits pour des stades ultérieurs de l'éducation de leur enfant (années préscolaires ou premières années d'école par exemple) serait bienvenue. Les régimes d'indemnités pour enfants à charge et de congé parental pourraient être transformés en un compte unique d'éducation permettant aux parents de répartir leurs périodes d'absence au travail de façon souple. Une fraction importante de ce compte, au moins 33 %, devrait être réservée à l'usage exclusif des pères pour renforcer l'attachement au marché du travail du père comme de la mère sans nuire à la prise en charge et aux engagements familiaux.

Par exemple, ce compte pourrait être organisé de manière à permettre une absence totale de 18 mois à plein temps, dont au moins 6 réservés au père, pour un montant total de 30 000 EUR maximum (il serait de ce fait légèrement plus généreux que l'actuelle formule dépendante du revenu). Les prestations mensuelles pourraient être limitées à 80 % des revenus du membre du couple gagnant le plus avant la naissance de l'enfant (avec un plafond de 1 667 EUR) en cas d'absence totale du travail (ajusté au prorata du travail à temps partiel). L'intensité de travail, la répartition des congés entre les membres du couple et au fil du temps pourraient ensuite être choisis par les parents en fonction des accords passés avec leurs employeurs. Le tableau 2.6 présente certaines possibilités d'utilisation,

Tableau 2.6. **Utilisation possible d'un compte unique d'éducation**

Variante	Père			Mère		
	Réduction du temps de travail %	Durée (mois)	Indemnité mensuelle (euros)	Réduction du temps de travail %	Durée (mois)	Indemnité mensuelle (euros)
Congé parental standard	100	6	1 667	100	12	1 667
Congé à temps partiel standard	50	12	833	50	24	833
Congé parental partagé de manière égale	100	9	1 667	100	9	1 667
Congé à temps partiel partagé de manière égale	50	18	833	50	18	833
La mère travaille 4 jours à l'issue du congé parental initial partagé de 6 mois	100	6	1 667	100 + 20	6 + 30	1 667 + 333
Le père travaille à temps partiel pendant le congé d'un an de la mère	50	12	833	100	12	1 667
Les deux travaillent 4 jours	20	45	333	20	45	333
Les deux travaillent 3 jours	40	22.5	667	40	22.5	667

Note : Fondé sur la proposition de concevoir un compte unique d'éducation prévoyant 18 mois de congé à plein temps et une indemnité correspondant à 80 % du revenu du membre du couple gagnant le plus avant la naissance de l'enfant (max. 1 667 EUR). Les sommes illustrées se fondent sur l'hypothèse selon laquelle le revenu du parent gagnant le plus était supérieur à 1 875 EUR, ce qui donne droit aux parents à une indemnité mensuelle de 1 667 EUR en cas d'absence totale du travail (833 EUR pour une absence à temps partiel, etc.). Les indemnités cumulées perçues se montent à 30 000 EUR, quelle que soit la variante.

toutes équivalentes en termes de durée totale d'absence et de transferts perçus⁹. Il est important de noter que les deux parents pourraient se retrouver en congés en même temps, sans perdre de droits. En outre, les absences pourraient être réparties sur plusieurs périodes, jusqu'au 8^e ou au 15^e anniversaire de l'enfant par exemple. Ces options sont soulignées pour mettre en évidence la souplesse et le potentiel du concept de compte unique, qui laisse envisager toutes les possibilités et toutes les caractéristiques possibles, en fonction de l'évolution des consensus au sein de la société et de l'expérience pratique.

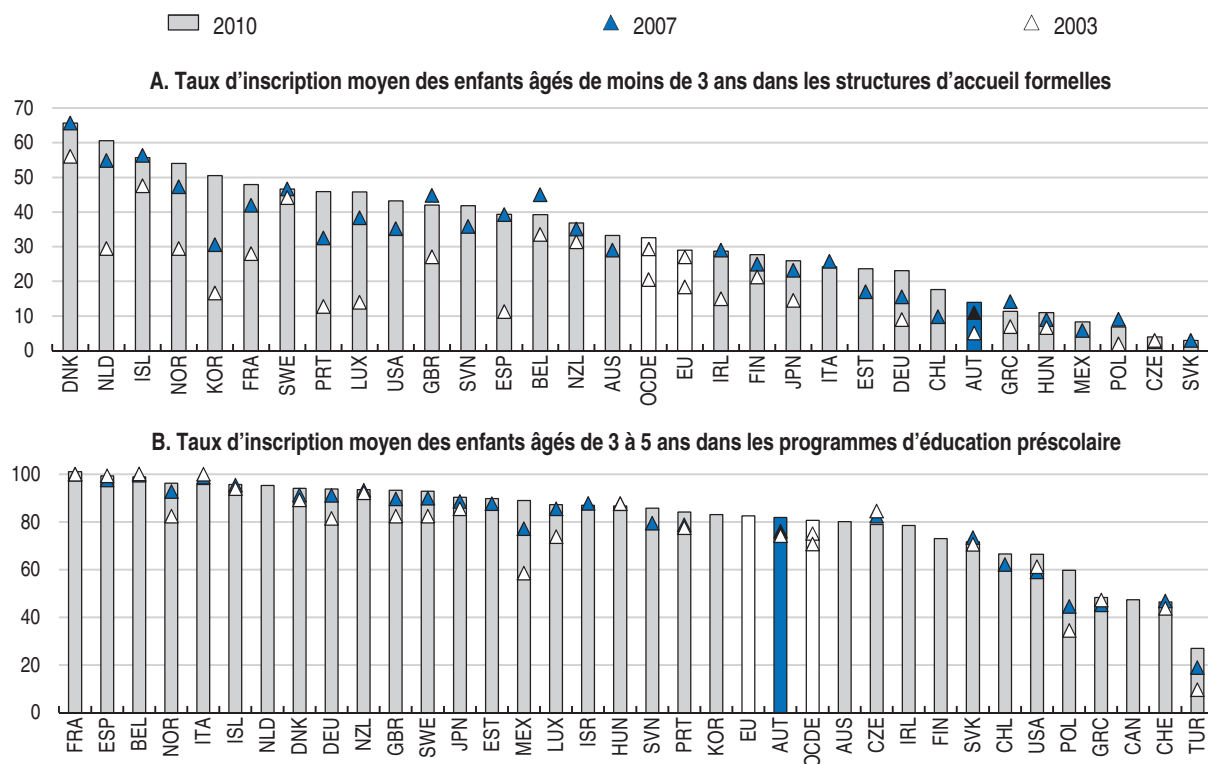
Concilier vie professionnelle et vie de famille en développant les infrastructures de services

Promouvoir une offre plus efficiente de services de garde d'enfants

La disponibilité de services de garde formels est indispensable pour pouvoir concilier un travail à plein temps et les tâches domestiques induites par la présence de jeunes enfants, en particulier après un congé parental. En effet, diversifier les modes d'organisation de la vie professionnelle et de la vie familiale en supprimant les désincitations au travail évoquées plus haut ne suffit pas à réduire les difficultés liées à la nécessité de faire un choix entre vie professionnelle et vie familiale dès lors qu'il n'existe pas de services de garde d'enfants. Les infrastructures de garde d'enfants, notamment des moins de 3 ans, sont largement sous-développées en Autriche (graphique 2.9). En 2010, les taux d'inscription des moins de 3 ans comptaient parmi les plus bas de l'OCDE, et ceux des 3-5 ans demeuraient également loin derrière ceux enregistrés dans la plupart des pays similaires.

De 2010 à 2013, les taux d'inscription ont augmenté, des progrès considérables ayant été effectués à Vienne (graphique 2.10), mais les taux demeurent très inférieurs à ceux atteints dans d'autres pays de l'OCDE en général, et dans les pays similaires en particulier. Comme nous l'avons déjà vu dans le chapitre 1, les chiffres mettent également en évidence des disparités régionales importantes en termes de niveau de participation et de rythme de rattrapage. Globalement, l'ampleur des inscriptions dans les structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants est conforme à la durée observée des congés parentaux, généralement pris par la mère.

Graphique 2.9. **Taux de fréquentation des structures d'accueil par les enfants âgés de 0 à 5 ans**
En pourcentage de la population du groupe d'âge

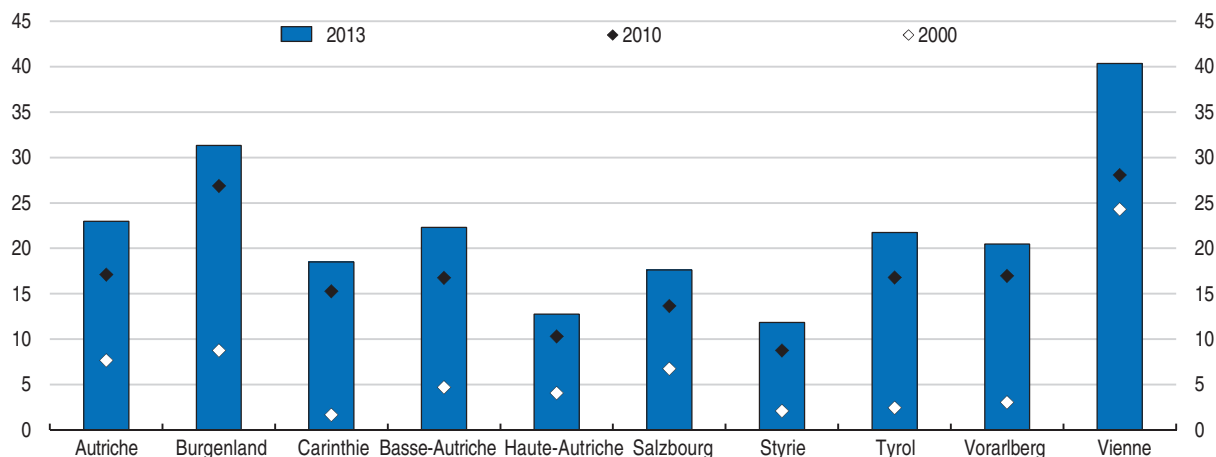


Source : OCDE (2014), Base de données sur la famille, www.oecd.org/social/family/database.htm.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252370>

Graphique 2.10. **Taux de fréquentation des structures d'accueil par les enfants de moins de 3 ans**

Taux d'inscription, en pourcentage de la population âgée de moins de 3 ans



Source : Statistik Austria.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252382>

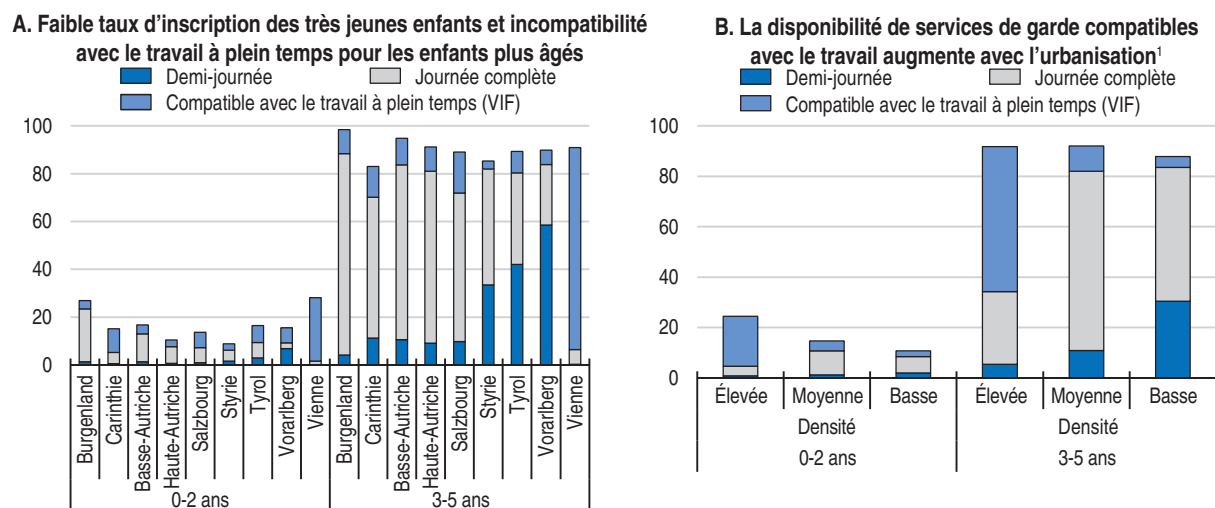
Les taux d'inscription des 3-5 ans dans les structures d'accueil sont proches de la moyenne de l'OCDE mais encore très inférieurs à ceux observés dans des pays comparables (graphique 2.9). En outre, à l'exception de Vienne, la grande majorité des structures ne

répondent pas aux besoins d'une famille dont les deux parents travaillent à plein temps, puisque les horaires et jours d'ouverture sont très restreints (graphique 2.11). Dans les zones rurales notamment, où les distances à parcourir pour aller travailler sont plus longues, cela fait véritablement obstacle au travail des parents. En 2008, un accord spécifique entre l'État fédéral et les *Länder* a défini les critères d'attribution des aides publiques aux centres d'accueil de jour en fonction de leur capacité à répondre aux besoins des familles dont les deux parents travaillent à plein temps. Les centres d'accueil de jour sont répartis en trois groupes en fonction de leur degré de compatibilité avec le travail à plein temps des deux parents :

- Demi-journée : min. 30 semaines par an ; min. 4 heures par jour en moyenne ; min. 20 heures par semaine.
- Journée complète : min. 30 semaines par an ; min. 6 heures par jour en moyenne ; min. 30 heures par semaine repas inclus.
- Compatible avec le travail à plein temps (label VIF) : min. 47 semaines par an, min. 45 heures par semaine, min. 9½ heures sur au moins 4 jours par semaine ; repas compris.

Graphique 2.11. Inscription des enfants en fonction du type de structure d'accueil, de l'âge, des régions et du degré d'urbanisation

En pourcentage de la population du groupe d'âge, 2011




Note : Les centres d'accueil de jour sont répartis en 3 groupes en fonction de leur degré de compatibilité avec le travail à plein temps des deux parents :

- Demi-journée : min. 30 semaines par an ; min. 4 heures par jour en moyenne ; min. 20 heures par semaine.
- Journée complète : min. 30 semaines par an ; min. 6 heures par jour en moyenne ; min. 30 heures par semaine repas inclus.
- Compatible avec le travail à plein temps (label VIF) : min. 47 semaines par an, min. 45 heures par semaine, min. 9½ heures au moins 4 jours par semaine ; repas compris.

1. Élevée, moyenne et basse font référence à la densité de population dans la municipalité concernée, conformément à la définition d'Eurostat.

Source : Statistik Austria.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252396>

La subordination des subventions au degré de compatibilité avec le travail à plein temps est une initiative bienvenue. En 2011, seule la ville de Vienne proposait une offre suffisante de structures d'accueil répondant aux besoins des familles dont les deux parents travaillent à plein temps (graphique 2.11, partie A). Jusqu'à présent, les rapports annuels sur les structures d'accueil (*Kindertagesheimstatistik*) ne présentaient pas la

répartition des centres VIF et non VIF, mais le rapport 2014/15 devrait contenir un tableau correspondant. La diffusion d'une telle statistique est importante puisqu'elle sensibilise l'opinion à la nécessité de concilier vie professionnelle et vie familiale et peut favoriser une émulation interrégionale.

La faible demande de services de garde formels, bien qu'elle s'explique en partie par la croyance répandue selon laquelle les enfants doivent rester à la maison, peut également être liée au faible niveau de reconnaissance sociale des structures publiques d'accueil des jeunes enfants (Institut für Jugendkulturforschung, 2004). Tout d'abord, la reconnaissance socio-économique des travailleurs de la petite enfance est compromise par le fait que l'Autriche est le seul pays de l'OCDE où les éducateurs préscolaires ne sont pas obligés de suivre des études supérieures (OCDE, 2011d). Les obligations de qualification pourraient être harmonisées avec celles en vigueur dans les pays tiers, afin d'augmenter la qualité et l'acceptation des services formels d'éducation et d'accueil des jeunes enfants, et de rendre la profession plus attractive. Ensuite, malgré la faiblesse des taux d'inscription, le nombre d'enfants par éducateur en Autriche compte parmi les plus élevés de l'OCDE, ce qui peut décourager certains parents d'envoyer leur enfant dans un centre d'accueil de jour. L'Autriche ne consacre que 0.65 % de son PIB aux services destinés aux familles avec enfants, notamment aux structures d'EAJE. C'est très inférieur aux dépenses du premier tiers des pays de l'OCDE (1.04%). Les pays nordiques consacrent plus de 2 % de leur PIB au financement ou au subventionnement des structures d'accueil. L'investissement dans l'accueil et l'éducation des jeunes enfants est sans doute l'un des investissements publics présentant le taux de rendement le plus élevé pour la société. Il jette les bases du développement cognitif et non cognitif des enfants, permet aux parents de concilier vie familiale et vie professionnelle et peut même faciliter les décisions de fonder une famille.

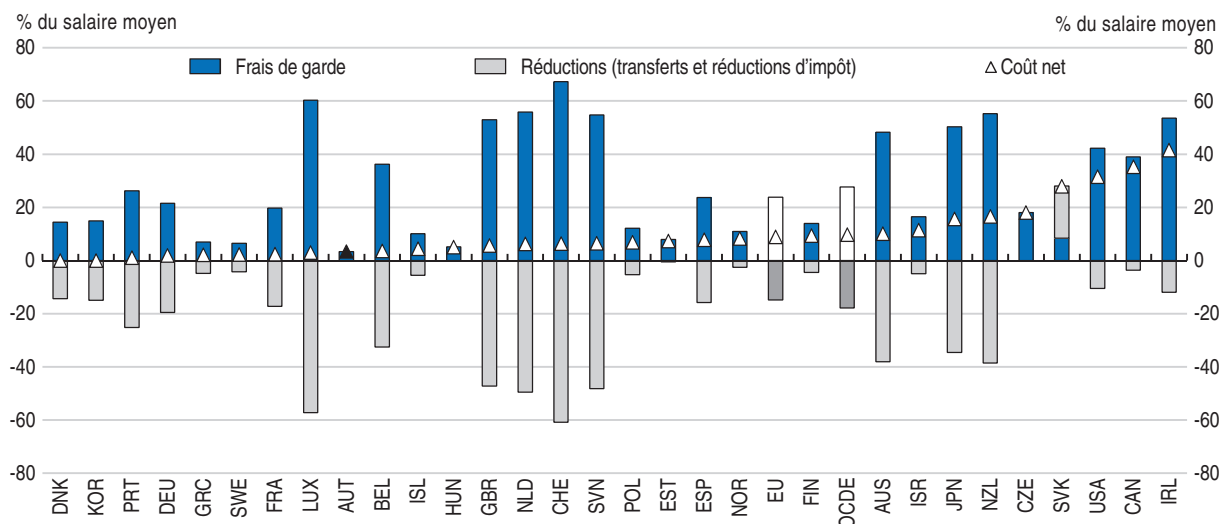
Globalement, une amélioration considérable de la couverture de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants, tant à la marge extensive (nombre de places) qu'à la marge intensive (horaires d'ouverture des structures d'accueil), est indispensable pour fournir des infrastructures adaptées aux parents, afin qu'ils puissent concilier vie professionnelle et obligations familiales. Une analyse coût-bénéfice réalisée par la Chambre fédérale autrichienne du travail examine les dépenses et les recettes engendrées par la création progressive de 35 000 places, l'élargissement des horaires d'ouverture pour 70 000 places, et une hausse du personnel éducatif pour 70 000 places afin de faire baisser le nombre d'enfants par éducateur. En termes d'emploi indirect des mères, l'étude présente deux scénarios : le scénario pessimiste (optimiste) s'appuie sur l'hypothèse selon laquelle 25 % (50 %) des femmes dont les enfants bénéficient des places créées entreront sur le marché du travail. Les revenus supplémentaires tirés des emplois directs et indirects créés (impôt sur le revenu, cotisations sociales) et la baisse des transferts permettront d'amortir les frais de fonctionnement supplémentaires liés aux salaires, à la formation, à la maintenance et au financement dans un délai de 5 ans, dans les deux scénarios. Si l'on inclut les coûts d'investissement initiaux, le seuil de rentabilité est atteint sept ans après le début du programme dans le scénario moyen (37.5 % des mères ont retrouvé un emploi).

Le recours aux frais de garde contribuerait à couvrir les frais de fonctionnement des structures d'accueil. Actuellement, l'Autriche affiche les frais de garde les plus bas (en part du revenu moyen) de tous les pays de l'OCDE. Une tarification des services davantage fondée sur les coûts pourrait stimuler l'offre privée. Comme dans les pays similaires, des réductions d'impôt visant les familles à bas revenu et des subventions ciblées pourraient être utilisées pour réduire les frais de garde nets et atténuer les inégalités. En effet, les frais

de garde nets supportés par les familles monoparentales sont inférieurs dans pas moins de 8 pays de l'OCDE, notamment grâce aux prestations et aux réductions d'impôt soumises à conditions de ressources (graphique 2.12).

Graphique 2.12. Frais de garde nets pour une famille monoparentale avec des revenus équivalents à 50 % du salaire moyen

Frais de garde à la charge d'un parent célibataire : accueil à plein temps dans un centre d'accueil typique, 2012



Note : L'Autriche est représentée par les paramètres de Vienne.

Source : OCDE (2014), Base de données sur la famille, www.oecd.org/social/family/database.htm.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252400>

Un plan d'investissement national dans les infrastructures d'accueil pourrait être associé à un droit légal à une place dans une structure d'accueil formelle des jeunes enfants. L'Allemagne a récemment instauré un tel droit pour les enfants âgés de 1 à 3 ans, ce qui devrait réduire considérablement les inégalités régionales en termes de capacité à concilier vie professionnelle et vie familiale. L'investissement dans les infrastructures d'accueil pourrait par ailleurs tirer parti de nouvelles réglementations en ce qui concerne les dépenses consacrées aux infrastructures sociales. Le Comité économique et social européen (CESE) a proposé d'exclure ces dépenses des règles budgétaires de l'UEM pour le calcul des dettes et déficits publics.

Le gouvernement pourrait également encourager la création d'un plus grand nombre de structures d'accueil en entreprise. Selon une étude menée par l'Institut autrichien des familles (ÖIF) en association avec l'Université de Vienne (Kaindl, 2011), la part des structures d'accueil en entreprise dans l'offre totale n'est que de 2 % en Autriche. Moins de la moitié des structures existantes reçoivent des aides publiques, versées principalement par les *Länder*, mais près de la moitié déclarent qu'elles n'auraient pas pu ouvrir sans aides publiques. Les démarches à entreprendre pour obtenir des subventions semblent très lourdes, et il n'existe pas de critères clairs d'attribution des aides publiques, que ce soit au niveau fédéral ou régional. L'avantage des structures d'accueil en entreprise est que leurs horaires d'ouverture peuvent être mieux alignés sur les horaires de travail des salariés, et qu'elles réduisent les trajets à parcourir. Les résultats des enquêtes suggèrent que la disponibilité de telles structures réduit la durée du congé parental du fait qu'elles encouragent les parents à revenir plus rapidement sur le marché du travail. En effet, les taux d'inscription des 0-2 ans sont très

supérieurs à ceux observés dans les centres d'accueil de jour extérieurs. Plus de 80 % des enfants inscrits dans les structures d'accueil en entreprise étudiées sont arrivés avant l'âge de 2 ans. La rationalisation et l'amélioration de la transparence des critères d'attribution pourraient accroître les taux de recours aux aides publiques¹⁰.

Prise en charge des personnes âgées

Comme d'autres pays de l'OCDE, l'Autriche fait face à une forte hausse des ratios de dépendance des personnes âgées du fait de l'augmentation de la longévité et de la baisse des taux de fécondité. Le ratio des 65 ans et plus sur la population d'âge actif devrait doubler d'ici à 2060 pour atteindre 50 %. En outre, l'Autriche affiche une part importante de personnes âgées de 75 ans et plus déclarant être limitées dans leurs activités quotidiennes (OCDE/Union européenne, 2013). Ainsi, la garantie et l'amélioration de la qualité et de la prise en charge des soins de longue durée (SLD) sont devenues un objectif politique majeur.

En Autriche, près de quatre cinquièmes des personnes âgées sont prises en charge dans un environnement familial, soit chez des parents, soit à leur domicile sous la surveillance de leur famille (cf. chapitre 1). Ce paramètre est particulièrement important du point de vue de l'objectif d'égalité entre les sexes puisque la grande majorité des aidants non professionnels d'âge actif sont des femmes. Par ailleurs, le ratio cohortes d'aidants (40-59 ans)/population de plus de 70 (80) ans passera de 2.3 (6.0) en 2014 à 1.5 (3.7) en 2030 et 1.1 (2.1) en 2050. Par conséquent, la demande de places en établissement et d'autres services formels de prise en charge de la dépendance est également alimentée par une transition nécessaire des soins informels vers les soins formels. Famira-Mühlberger et Firgo (2014) prévoient que les dépenses de prise en charge vont plus que doubler entre 2012 et 2030, avec des écarts considérables entre les régions, principalement liés à une situation initiale différente en matière de prestations de soins extérieurs.

Le système autrichien de prise en charge de la dépendance englobe des prestations universelles en espèces pour les personnes dépendantes d'une part (encadré 2.8), et des services et prestations publics en nature d'autre part. Les réformes récentes ont rationalisé le processus d'attribution des prestations en espèces. Jusqu'en 2012, le pouvoir exécutif était détenu par les *Länder*, d'où des coûts administratifs et des écarts considérables entre les régions. En 2012, toutes les responsabilités en matière d'attribution des prestations ont été transférées au niveau fédéral, ce qui a réduit le nombre de décideurs de 300 à 5. Cela devrait permettre d'accroître la transparence des procédures de mise en œuvre des prestations de soins et garantir une équité interrégionale entre les bénéficiaires. Cela met également les responsabilités en matière de financement et d'attribution des prestations sur le même plan, ce qui devrait améliorer l'efficacité et la pérennité financière.

Plusieurs mesures visent à soutenir les aidants familiaux. Les salariés qui doivent quitter leur emploi pour s'occuper de parents ayant de besoin de soins de longue durée de catégorie 3 au minimum bénéficient de conditions préférentielles en matière d'auto-assurance ou continuent d'être assurés au titre du régime de retraite obligatoire, pour une durée illimitée. Les cotisations patronales et salariales sont payées par l'État.

Les travailleurs ou les salariés qui s'occupent de membres de leur famille peuvent prendre des congés non rémunérés ou travailler à temps partiel au prorata de leur salaire sur une période comprise entre 1 et 3 mois, renouvelable une fois. Pendant la période de congés, les aidants ont droit à des indemnités qui sont pour l'essentiel équivalentes au taux de remplacement du régime d'assurance chômage (55 %)¹¹.

Encadré 2.8. Prestation dépendance en espèces

La prestation dépendance n'est pas soumise à conditions de ressources, et est attribuée aux personnes dépendantes ayant besoin de soins. Son montant dépend du nombre d'heures de soins effectifs nécessaire, déterminé par un expert médical*. Les femmes demandent beaucoup plus souvent des prestations à long terme que les hommes. En 2012, 10.1 % des femmes et 7.8 % des hommes âgés entre 61 et 80 ans ont bénéficié d'une prestation dépendance. Dans le groupe d'âge des 81 ans et plus, ces taux atteignent 67.7 % pour les femmes et 44.6 % pour les hommes. Ces prestations en espèces ne sont pas liées aux dépenses réellement consacrées aux services de soins, et leur montant ne suffit généralement pas à couvrir le coût des services de soins formels à long terme. Par conséquent, une part importante des soins de longue durée est dispensée par des membres de la famille sur une base informelle. En 2013, 59 % des demandeurs n'avaient recours à aucun service professionnel de soins ou de garde-malade, et étaient pris en charge à domicile par des membres de leur famille.

Prestation dépendance

Catégorie de soins	Prestation mensuelle (euros)	Nombre d'heures de soins nécessaires	Nombre de demandeurs	Part des différentes catégories de soins %
1	154.20	Plus de 65 heures	104 393	23
2	284.30	Plus de 95 heures	130 803	29
3	442.90	Plus de 120 heures	78 170	17
4	664.30	Plus de 160 heures	63 463	14
5	902.30	Plus de 180 heures ¹	46 089	10
6	1 260.00	Plus de 180 heures ²	18 806	4
7	1 655.80	Plus de 180 heures ³	9 206	2

1. Besoins exceptionnels.
2. La présence permanente d'un soignant est nécessaire du fait de l'imprévisibilité des besoins.
3. Un handicap grave empêche la personne dépendante d'utiliser ses mains et ses pieds. Aucun mouvement précis n'est possible.

Source : Ministère fédéral des Affaires sociales. Les chiffres sont ceux de l'année 2013.

* À compter de 2016, les prestations mensuelles augmentent de 2%.

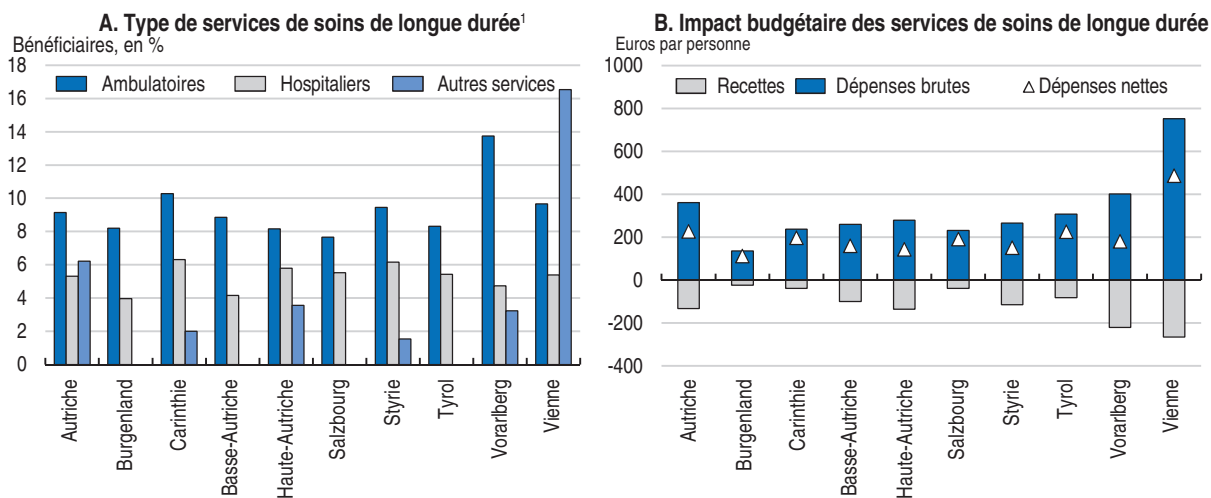
Outre la prestation dépendance en espèces et les congés pour soins, l'aide destinée aux personnes nécessitant une prise en charge 24 heures sur 24 constitue le troisième pilier de l'aide publique à la prise en charge à domicile. Les bénéficiaires des soins reçoivent une aide financière de 550 EUR (275 EUR) par mois, et les aidants salariés (indépendants) une aide d'un montant maximum de 1 100 EUR (550 EUR) par mois. Y ont droit les bénéficiaires de prestations dépendance de catégorie 3 ou plus, dont le revenu mensuel net (hors prestations pour soins de longue durée et autres transferts) ne dépasse pas 2 500 EUR¹².

Pour compléter les soins à domicile, les soins mobiles, les soins de jour et les services hospitaliers ont récemment gagné en importance en Autriche. L'institutionnalisation de l'aide à la prise en charge 24 heures sur 24 a mis fin à un marché souterrain en pleine croissance, sur lequel les prestations dépendance servaient à rémunérer des soignants informels, principalement des migrants, sans suivi ni contrôle appropriés de leurs qualifications. Leur travail est désormais encadré par la loi, ce qui garantit la qualité des soins et permet aux soignants de bénéficier d'une couverture d'assurance sociale¹³.

Contrairement aux prestations en espèces universelles pour les soins de longue durée, les services de soins de longue durée ne sont pas gratuits. Les frais de prise en charge sont fondés sur les coûts, et le bénéficiaire doit les financer à partir de son revenu personnel disponible, prestations en espèces incluses, et des actifs qui peuvent être convertis en valeur monétaire¹⁴. Ce n'est qu'une fois que ces ressources sont épuisées que les coûts sont pris en charge par les *Länder* par le biais de l'Assistance sociale et des Programmes de garantie d'un revenu minimum. La prestation et le suivi des soins institutionnels relève de la seule responsabilité des provinces fédérales autrichiennes, ce qui signifie qu'il n'existe pas norme de qualité standard ni de documentation des résultats. Cela complique la comparaison des prestations de services d'une région à l'autre, mais il existe d'importantes différences en termes de bénéficiaires, de dépenses et de recettes brutes (graphique 2.13), et de normes de qualité minimales¹⁵. La Fédération des établissements de soins et le ministère fédéral du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs ont mis en place un certificat national de qualité (NQZ) facultatif qui peut être obtenu par les établissements de soins ayant instauré avec succès un système accrédité de gestion de la qualité. Depuis 2013, une organisation indépendante est chargée de gérer et de poursuivre le développement de la procédure de certification. Ces certificats favorisent la concurrence entre les régions, garantissent l'harmonisation des normes d'un *Land* à l'autre et offrent un exemple encourageant de mise en place d'un suivi législatif indépendant, délégué à des organismes publics infranationaux dans un système décentralisé.

Graphique 2.13. Prestation de services de soins de longue durée par les Länder

En 2013, pour la population âgée de 65 ans et plus



1. Les services hospitaliers incluent les services semi-ambulatoires. Les autres services incluent les soins à court terme, les résidences alternatives et la prise en charge médicalisée et la gestion des activités de soin.

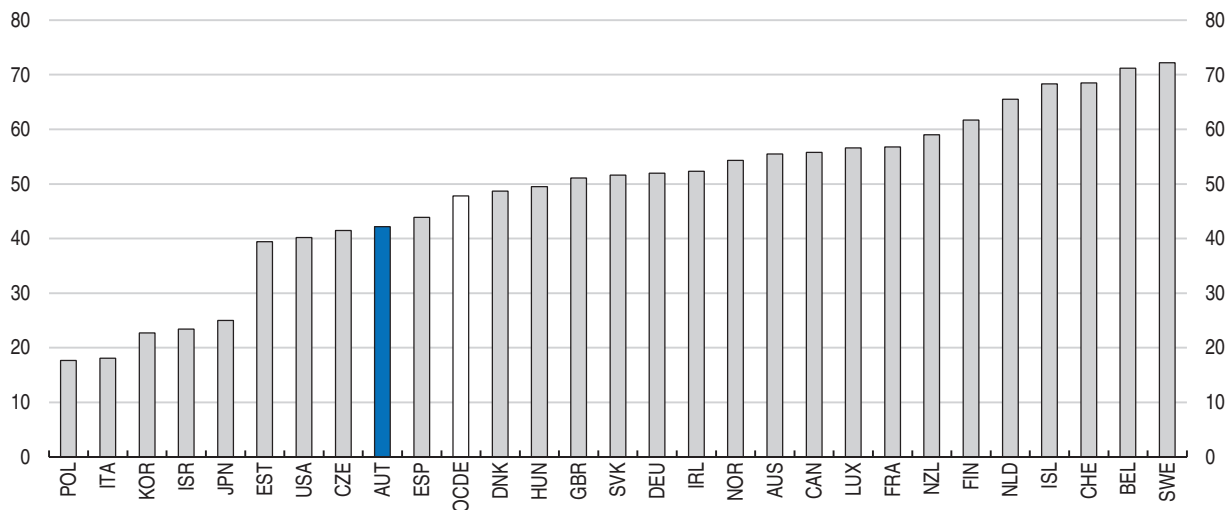
Source : Statistik Austria.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933252416>


Le nombre de lits dans les structures de soins avec hébergement est inférieur à la moyenne de l'OCDE, et très inférieur à celui de nombreux pays (graphique 2.14). Cela reflète le biais considérable en faveur des soins à domicile, et l'enthousiasme général suscité par les innovations pertinentes, notamment les résidences alternatives et les services de prise en charge médicalisée et gestion des activités de soin, bien que la prestation de tels services diffère considérablement d'une région à l'autre (graphique 2.13). En effet, rien qu'à Vienne,

Graphique 2.14. Nombre de lits dans les établissements de soins de longue durée avec hébergement

2012, pour 1 000 habitants âgés de 65 ans et plus



Source : Base de données des statistiques de l'OCDE sur la santé.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933252420>

ces solutions innovantes sont actuellement insuffisamment développées pour remplacer ou compléter les soins à domicile assurés par des membres de la famille lorsque des soins formels en établissement ne sont pas disponibles ou pas abordables.

Par ailleurs, l'organisation actuelle de la prise en charge fait face à plusieurs difficultés. Tout d'abord, du fait du vieillissement de la société, on comptera moins de membres de la famille disponibles par personne dépendante, d'où une remise en question de la pérennité de la prestation de soins à domicile par des proches. Ensuite, la convergence vers une plus grande égalité entre hommes et femmes implique que les soins aux personnes âgées, à l'instar des soins à la petite enfance, doivent progressivement être transférés à des structures extérieures. Ainsi, il pourrait être nécessaire d'investir dans des établissements d'hébergement et de subventionner les soins mobiles, les prestataires de soins hospitaliers ou d'autres solutions innovantes (résidences alternatives, prise en charge médicalisée et gestion des activités de soin, etc.). Ces investissements seraient financés en partie par la hausse du taux d'emploi des femmes ayant précédemment quitté partiellement ou complètement le marché du travail afin de s'occuper un proche. La grande majorité des dépenses liées aux personnes âgées prennent actuellement la forme de transferts forfaitaires en espèces. Avec le recul des soins informels au profit des soins formels, le développement de transferts ciblés et soumis à conditions de ressources pourrait améliorer l'efficacité des dépenses.

Encourager des pratiques de travail plus flexibles

Promouvoir des lieux de travail plus propices à la vie de famille

Des données empiriques suggèrent qu'une structure de travail favorisant l'égalité hommes-femmes présente des avantages considérables (Weber et Zulehner, 2014). Un environnement de travail propice à la vie de famille motive et fidélise les salariés et rend les entreprises plus attractives pour les jeunes travailleurs qualifiés qui ont des obligations familiales ou sont susceptibles de fonder une famille. L'expérience internationale suggère

que, dans l'économie globale ouverte, de telles conditions de travail sont également indispensables pour attirer des travailleurs internationaux de haut niveau. Dans le même temps, ces environnements devraient être conçus de manière à ne pas compromettre la compétitivité des entreprises. La législation contraignante et les conventions collectives négociées et initiatives volontaires des entreprises devront être utilisés de manière complémentaire. Il convient toutefois de reconnaître que pour les petites et moyennes entreprises, la mise en œuvre d'une organisation du travail plus souple est plus difficile, ce qui nécessite des politiques de soutien ciblées.

L'audit professionnel et familial organisé par le gouvernement autrichien (encadré 2.9) permet aux employeurs de bénéficier d'une évaluation externe et de solutions sur mesure pour améliorer l'environnement de travail des salariés ayant des obligations familiales. La participation du ministère fédéral de la Famille et de la Jeunesse, qui décerne les certificats au mérite, renforce la visibilité et l'importance des processus d'audit et d'évaluation. L'audit permet également aux entreprises de tirer parti des bonnes pratiques et expériences des autres entreprises. Il sensibilise par ailleurs l'opinion à la question de l'égalité hommes-femmes, et met les entreprises en concurrence afin de permettre une convergence vers les meilleures normes en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Encadré 2.9. **Audit professionnel et familial**

Depuis 1998, le gouvernement autrichien subventionne et soutient des « audits professionnels et familiaux » afin d'évaluer la compatibilité de l'environnement de travail d'une entreprise avec les besoins familiaux. Dans le cadre de discussions avec la direction et les employés, l'auditeur commence par identifier les conditions en vigueur puis définit des objectifs fondés sur les résultats d'entreprises similaires performantes. Un plan d'entreprise correspondant définissant des objectifs et des délais est élaboré. Les indicateurs pertinents sont la flexibilité du temps de travail, l'organisation et le lieu de travail, la politique d'information et de communication, la culture de gestion, le développement du personnel, les aspects en lien avec la rémunération, les services aux familles, les caractéristiques du congé parental et les mesures de promotion de la santé. Toutes les entreprises d'au moins 5 salariés installées en Autriche peuvent y prétendre. Les droits d'audit et d'expertise sont partiellement subventionnés par le gouvernement autrichien (entre 2 000 et 5 000 EUR selon la taille de l'entreprise). Tous les trois ans, et sous réserve d'améliorations confirmées, le ministère fédéral de la Famille et de la Jeunesse remet un certificat attestant de la qualité de l'environnement de travail pour la vie familiale. Les rapports annuels et les réévaluations périodiques garantissent la pérennité de la procédure d'audit et de certification. Un audit spécial « compact » a récemment été élaboré pour répondre aux besoins et aux difficultés des petites entreprises de 5 à 50 salariés.

Par ailleurs, l'audit « familial et universitaire » porte sur les conditions imposées dans l'enseignement supérieur pour faciliter la vie des familles, et l'audit « professionnel et familial des établissements de repos et de soins » a été conçu pour remédier aux difficultés rencontrées par les établissements de soins de santé. « L'audit des communautés propices à la vie de famille » concerne les villages, les petites et grandes villes souhaitant identifier et renforcer les mesures existantes en faveur de la famille.

Les programmes d'amélioration des compétences bien conçus et professionnellement attractifs suscitent l'intérêt des deux sexes. Un programme du ministère du Travail en faveur de la reconversion des femmes d'âge moyen a rencontré un large succès. Un « Comité sur les

nouvelles compétences » élabore, en collaboration avec les partenaires sociaux, de nouveaux cursus pour ces programmes. Ces innovations peuvent contribuer à empêcher la multiplication des biais de compétences dans l'éducation post-formelle des adultes.

D'autres initiatives, comme l'Initiative nouvelle qualité du travail (INQA, *Initiative Neue Qualität der Arbeit*) en Allemagne, peuvent servir de référence aux entreprises autrichiennes. Le projet cible les PME et regroupe les partenaires sociaux et les employeurs. Il se concentre sur la communication et le développement de bonnes pratiques dans le domaine de la gestion du personnel (p.ex. orientation du cycle de vie), l'égalité des chances et la diversité (p. ex. équipes hétérogènes), la santé (p. ex. prise en compte du stress) et la connaissance et les compétences (p. ex. part interne des connaissances acquises).

La volonté croissante de mieux concilier les aspirations professionnelles et les projets familiaux nécessite également l'élaboration de modèles de temps de travail innovants. Une *Freizeitoption* (« option temps libre », encadré 2.10) a récemment été mise en œuvre dans certaines conventions collectives. Sous réserve de son approbation par l'entreprise et par le salarié, elle permet à ce dernier d'échanger son augmentation de salaire annuelle contre une réduction du temps de travail. D'après Soder (2014), 10 % des salariés concernés dans le domaine du génie électronique et électrique ont exercé cette option en 2014 suite à la convention collective de 2013. L'option temps libre ne peut être utilisée qu'une fois et réduit le temps de travail de manière permanente. Des options plus flexibles permettant aux deux parties d'ajuster le temps de travail de façon dynamique, en tenant compte des considérations en matière de compétitivité et de charge de travail d'une part, et de l'évolution des obligations familiales au cours de la vie d'autre part, pourraient être envisagées. Elles rendraient le travail à plein temps plus envisageable pour les mères, et permettraient aux pères de participer davantage aux tâches familiales.

Encadré 2.10. « L'option temps libre » – un instrument récent pour rééquilibrer vie professionnelle et vie de famille

Au printemps 2013, dans le cadre de la convention collective sur le secteur électrique et électronique, un nouvel instrument visant à faciliter la mise en œuvre de la flexibilité du temps de travail a été mis en place. La *Freizeitoption* (option temps libre) répondait à la volonté croissante des salariés de réduire leur temps de travail afin de trouver un meilleur équilibre entre leur vie familiale, professionnelle et leurs loisirs. Elle permet au salarié d'échanger la hausse de salaire convenue de 3 % contre une réduction de son temps de travail annuel de 60 heures. Cette option n'est pas une obligation légale et nécessite des accords préalables à l'échelle de l'entreprise et à l'échelle individuelle. Les salariés dont les revenus passent sous le seuil minimal en cas d'exercice de l'option n'y ont pas droit. D'après les résultats d'une enquête, 73 % des entreprises concernées par la convention collective ont refusé d'inscrire l'option dans leurs accords d'entreprise (Soder, 2014). Dans plus de la moitié des cas, ce refus était dû à un rejet du conseil d'administration, principalement en raison d'incertitudes quant à la mise en œuvre de l'option en général, et aux procédures comptables en particulier. Dans les entreprises qui ont finalement choisi de proposer l'option, quelque 10 % des salariés sont parvenus à un accord avec leur employeur et ont exercé l'option. Alors que les secteurs de l'acier, de la métallurgie et de la mine, ainsi que l'industrie automobile ont suivi l'exemple en introduisant l'option dans leurs conventions collectives, d'autres secteurs ont refusé. L'industrie des machines et des produits métalliques, par exemple, a rejeté la *Freizeitoption* par crainte d'une perte de compétitivité et d'une baisse de la flexibilité pour répondre aux fluctuations de la demande et à l'incertitude.

Amélioration de l'égalité hommes-femmes dans les décisions d'entreprise et les décisions publiques

La part des femmes dans les conseils d'administration ou aux postes de direction est considérablement inférieure à la moyenne de l'OCDE (chapitre 1). Le gouvernement a lancé l'initiative « Women are top », cofinancée par la Commission européenne. Cette initiative comporte deux volets. La première est axée sur les processus de nomination des membres des conseils d'administration. L'objectif est de simuler les bonnes pratiques et celles en vigueur afin de comprendre et de mettre en évidence les mécanismes sexistes dans les procédures de nomination. Le second volet est un catalogue de mesures dont on a démontré qu'elles encouragent l'égalité hommes-femmes aux postes de direction dans certaines entreprises. D'après les premiers résultats, les mesures se concentreront sur des domaines comme le temps de travail, les procédures de recrutement et les parcours professionnels en fonction du stade de la vie. Conformément au programme de leadership « Zukunft.Frauen », une autre initiative gouvernementale, huit sessions de formation comptant 176 participants ont déjà eu lieu – la neuvième débutant à l'automne 2015. Un aspect clé de cette initiative est l'établissement d'une base de données accessible au public répertoriant les femmes occupant des postes à responsabilité ou ayant les compétences pour. On en compte plus de 410 à l'heure actuelle.

En ce qui concerne les décisions politiques, la situation est légèrement différente. Les forces du marché ne sont pas les principaux déterminants, et un certain degré d'égalisation proactive des résultats est nécessaire pour corriger la sous-représentation des femmes dans les institutions publiques qui sont supposées refléter et représenter la société. En Autriche, des quotas auto-imposés ou volontaires ont été mis en place par deux des six partis politiques représentés au parlement. En 2014, 30,6 % des députés étaient des femmes. Des proportions similaires sont observées au gouvernement (4 femmes parmi les 14 ministres et chancelier). En 2011, le gouvernement a décidé d'imposer des quotas de femmes déléguées d'État dans les conseils d'administration des 55 entreprises dans lesquelles l'État est majoritaire. L'objectif, initialement fixé à 25 % en 2013, passera à 35 % d'ici à 2018. Selon un rapport du ministère de la Science, de la Recherche et de l'Économie, et du ministère de l'Éducation et des Affaires féminines, l'objectif de 2018 a été atteint dès 2014, la part des femmes déléguées d'État dans ces conseils ayant atteint 36 % (contre 16 % en 2008 et 26 % en 2011).

Dans les services publics, suite à l'adoption de la Loi fédérale sur l'égalité de traitement, les quotas pour l'emploi des femmes sont progressivement passés à 50 %. Ces objectifs sont loin d'être atteints, puisque la part globale des femmes dans les postes de fonctionnaires demeure plus ou moins constante, à environ 40 % depuis 1999 (ministère fédéral autrichien de l'Éducation et des Affaires familiales, 2014). À ces postes de haut niveau, la part des femmes, bien que largement inférieure à l'objectif de 50 %, a régulièrement augmenté pour atteindre 33,7 % en 2013, contre 18,2 % en 1999 et 27,2 % en 2005. Des quotas similaires existent à l'ORF (radiodiffusion publique) et dans les universités.

Rationaliser les politiques familiales d'une région et d'un niveau d'administration à l'autre

Les différences entre les Länder en matière de législation et d'application de la loi conduisent à un affaiblissement des synergies et créent des inefficiences et des inégalités. D'autre part, ces différences pourraient être une source d'émulation et d'innovation. La difficulté est de faire en sorte que le système fédéral autrichien soutienne les efforts de

promotion de l'égalité hommes-femmes et n'y fasse pas obstacle. Les autorités exécutives, de dépenses et de financement sont souvent associés à différents niveaux d'administration, d'où une inefficience des dépenses¹⁶. La plupart des réformes envisagées en ce qui concerne l'offre de services de garde d'enfants pourraient nécessiter une redistribution et une division claire des compétences entre l'État, les *Länder* et les administrations locales. En particulier, la consolidation des compétences dans les écoles, les établissements préscolaires et les services d'accueil de jour a été identifiée comme une condition indispensable pour pouvoir progresser (Pitlik et al., 2010).

Il est également nécessaire d'accroître la coordination au niveau fédéral pour garantir une politique de développement de l'enfant cohérente et pérenne à travers le pays.¹⁷ Sur le plan du financement, les accords doivent être optimisés sur la base de l'expérience nationale accumulée et des bonnes pratiques internationales. Sur le plan exécutif, les responsables politiques doivent décider pour chaque objectif politique, et en fonction des contraintes constitutionnelles, si une mise en œuvre centralisée ou décentralisée est plus efficace. Les réformes doivent viser à accroître l'autonomie des écoles et des structures d'accueil, et mettre en place un système de contrôle en cascade (l'État contrôle les *Länder*, les *Länder* contrôlent les communautés, et les communautés contrôlent les écoles). Un groupe de travail intitulé « *Verwaltung neu* », placé sous la tutelle de la Cour des comptes, de l'IHS, du WIFO et du KDZ, a élaboré des propositions pour mener une réforme complète de l'administration fédérale.

En ce qui concerne les innovations en matière de services de soins, la décentralisation peut se justifier. Des projets efficaces pourraient être mis en œuvre et transférés vers d'autres régions. On pourrait également envisager une approche différenciée tenant compte des caractéristiques régionales. La concurrence entre les régions pourrait également favoriser une convergence vers les bonnes pratiques en termes de promotion de l'égalité hommes-femmes, et réduire les disparités actuellement observées entre les régions (Bock-Schappelwein, 2013).

Recommandations visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes

Principales recommandations

- Stimuler les investissements dans les structures scolaires et d'accueil des jeunes enfants de grande qualité. Rendre accessibles davantage d'écoles et de jardins d'enfants accueillant les enfants toute la journée. Envisager de mettre en place un droit légal d'accès à ces services.
- Réduire l'imposition implicite que constitue le passage d'un emploi marginal ou à temps partiel à un emploi à temps plein et remplacer la déduction fiscale applicable aux ménages à un seul apporteur de revenu par des transferts ciblés sur les familles nécessiteuses.
- Transformer l'allocation pour enfant à charge et le congé parental en un compte unique d'éducation, qui permettrait aux parents de répartir librement leurs congés d'éducation au fil du temps jusqu'au 15^e anniversaire de l'enfant. Réserver une fraction importante de ce compte (33 % au minimum) à l'usage exclusif des pères de famille.
- Sensibiliser l'opinion en l'informant davantage sur les innovations dans les choix d'études des élèves filles et garçons, le retour anticipé des mères de famille au travail à temps plein et la participation des pères aux tâches ménagères.

Recommandations visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes (suite)

- Mettre en place une large base de données sur les transferts sociaux et élaborer une enquête par panel exhaustive pour évaluer d'autres dispositifs de politique familiale sur l'offre de main-d'œuvre, le recours aux structures d'accueil des jeunes enfants et leur coût net pour le budget, et ajuster l'action publique en tenant compte de ces informations.
- Le secteur privé devrait proposer aux salariés des deux sexes plus de lieux de travail propices à la vie familiale et plus de modalités d'organisation du temps de travail permettant de s'y consacrer. Les responsables de l'action publique devraient continuer de soutenir les évaluations et les campagnes d'information pour diffuser les bonnes pratiques.

Autres recommandations

- Les partenaires sociaux peuvent contribuer à ces efforts en apportant leur concours à l'élaboration de pratiques facilitant la conciliation entre les obligations familiales et les responsabilités professionnelles, tout en préservant la productivité et la compétitivité des entreprises. Les négociations salariales devraient viser à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.
- Promouvoir la diversité hommes-femmes aux postes de direction des entreprises privées.
- Étendre l'accès des travailleurs à temps partiel aux programmes actifs du marché du travail.

Notes

1. L'OCDE (2011a) prévoit une hausse de 29 % des premiers et de 10 % des seconds en Autriche entre le début ou le milieu des années 2000 et 2025-30.
2. Les pays sélectionnés sont les pays d'Europe du Nord et la France. Ce groupe de pays semble offrir le meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, comme le montrent le taux d'activité supérieur des femmes et le taux de fécondité élevé.
3. On utilise la définition courante de l'OCDE, fondée sur une durée de travail inférieure à 30 heures par semaine pour l'emploi principal. Les définitions nationales varient considérablement et ne sont donc pas adaptées pour des comparaisons et des hypothèses de convergence.
4. Adalet et Andrews (2015) suggèrent que l'Autriche pourrait améliorer la productivité de sa main-d'œuvre de 6 % en adoptant de bonnes pratiques en matière de réduction de l'inadéquation des compétences, comme on l'observe dans des pays comme la Suède.
5. Le cadre de modélisation permet potentiellement d'introduire un effet positif du capital humain dans la simulation, de deux façons. L'approche directe consisterait à élargir l'équation du rendement de la scolarité en introduisant des indicateurs de l'incidence du travail à temps partiel, du déclassement et du chômage des jeunes. Par rapport à l'équation actuelle qui ne détermine le capital humain qu'à partir de la durée de scolarité, ces paramètres rendraient compte de l'efficacité de la transition entre les études et la vie professionnelle, et permettraient donc de mesurer indirectement l'utilisation inadéquate ou la destruction du capital humain. La seconde, une méthode indirecte, consisterait à supposer que la distance par rapport à la frontière de l'efficacité de la main-d'œuvre est dans une certaine mesure déterminée par la manière dont un pays utilise et préserve son capital humain initial. Ainsi, le modèle de famille où les deux parents travaillent entraînerait une convergence plus rapide vers cette frontière par rapport à un statu quo.
6. Si l'on tient compte des taux d'imposition spécifiques des primes de congé et de Noël et de la déduction des cotisations de sécurité sociale et des abattements fiscaux ordinaires (encadré 2.4), la transition entre la tranche à taux zéro et la première tranche d'imposition s'effectue aux alentours de 17 000 EUR de revenus bruts annuels. En 2013, le revenu brut annuel médian des salariés à plein temps était légèrement supérieur à 38 000 EUR en Autriche.
7. Certaines conventions collectives contiennent des dispositions accordant un mois de congé paternité rémunéré ou non.

8. En cas de difficultés, les parents célibataires peuvent bénéficier de deux mois supplémentaires mais n'ont pas accès aux mois réservés au second parent.
9. En supposant que le revenu du membre du couple gagnant le plus avant la naissance de l'enfant se montait à 1 875 EUR au minimum (dont 80 % correspondent au plafond de 1 500 EUR).
10. Des règles spécifiques pourraient être établies afin de ne pas pénaliser les PME ne disposant pas de suffisamment d'espace (en facilitant la création d'une structure de garde pour plusieurs entreprises environnantes, etc.).
11. Au total, pour un même proche dépendant, les indemnités au titre des congés pour soins ne peuvent pas être versées plus de 12 mois, et doivent être réparties entre les aidants familiaux, à moins que le congé ne soit transformé en un congé d'accompagnement visant à entourer un membre mourant de la famille proche ou un enfant gravement malade.
12. Ce seuil augmente de 400 EUR pour chaque parent dépendant et de 600 EUR pour chaque parent dépendant présentant un handicap.
13. Depuis 2009, les soignants doivent suivre une formation dédiée ou prouver qu'ils soignent la personne dépendante de manière appropriée depuis au moins 6 mois.
14. En outre, le dispositif « Familienregress » obligeait les proches à cofinancer les soins à long terme des membres de leur famille avec leurs propres revenus et patrimoine. Ce dispositif a été progressivement aboli par l'ensemble des *Länder*. La Styrie a réintroduit une règle de solidarité pour les enfants (vis-à-vis de leurs parents) et pour les parents (vis-à-vis de leurs parents) en 2011, avant de la supprimer de nouveau en juillet 2014.
15. Par exemple, la taille minimale des chambres varie considérablement d'une région à l'autre, de 24 m² dans le Vorarlberg à 13.48 m² à Salzbourg. Il existe des différences similaires en ce qui concerne le ratio personnel/patients.
16. Par exemple, les administrations locales payent la totalité des salaires des enseignants, mais sont complètement remboursés par l'État fédéral. Dans une telle situation, l'administration locale n'est pas incitée à agir d'une manière économiquement efficiente.
17. La mise en œuvre de pratiques comptables standardisées, telle que récemment annoncée par le ministère des Finances, est indispensable pour accomplir de tels progrès.

Bibliographie

- Adema, W. (2012), "Setting the Scene: The Mix of Family Policy Objectives and Packages Across the OECD. *Children and Youth Services Review*, Vol. 34, No. 3, pp. 487-498.
- Adema, W., N. Ali et O. Thévenon (2014), "Changes in Family Policies and Outcomes: Is there Convergence?", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 157, OECD Publishing.
- Austrian Federal Chamber of Labour (2013), "Social Investment Growth, Employment and Financial Sustainability: Economic and Fiscal Effects of Improving Childcare in Austria", *AK Position Paper*.
- Austrian Federal Ministry for Education and Women's affairs (2014), "10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014", Vienna.
- Austrian Institute for Youth Research (2004), "Österreichischer Hintergrundbericht zur OECD-Länderprüfung" "Starting Strong".
- Barnay, T. (2014), "Health, Work and Working Conditions: A Review of the European Economic Literature", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1148, OECD Publishing.
- Buber-Ennser I., N. Neuwirth and M. Testa (2014), *Families in Austria 2009-2013: Descriptive findings on partnerships, fertility intentions, childbearing and childrearing*, Vienna Institute of Demography, Vienna.
- de Boer, H. W., Jongen, E. and J. Kabátek (2014), "The Effectiveness of Fiscal Stimuli for Working Parents", CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, *CPB Discussion Paper*, No. 286.
- Bock-Schappelwein, J. (2013), "Genderindex. Arbeitsmarktlage und Lebenssituation von Frauen und Männern auf regionaler Ebene in Österreich", Study commissioned by Austrian Federal Ministry of Agriculture, Forestry, Environment and Water Management.
- Famira-Mühlberger, U. and M. Firgo (2014), "Die Entwicklung des öffentlichen Aufwandes für Pflegedienstleistungen. Projektion für die österreichischen Bundesländer", *WIFO-Monatsberichte*, 2014, Vol. 87, No. 9, pp. 643-652.

- Förster, M.F. and G. Verbist (2012), "Money or Kindergarten? Distributive Effects of Cash Versus In-Kind Family Transfers for Young Children", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 135, OECD Publishing.
- Heckman, J. (2006), "Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children", *Science*, Vol. 312, No. 5782, pp. 1900-1902.
- Holzer, H.J. and D. Neumark (2000), "What does affirmative action do?", *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 53, No. 2, pp. 240-271.
- Huerta, M. et al. (2011), "Early Maternal Employment and Child Development in Five OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 118, OECD Publishing, Paris.
- Huerta, M. et al. (2013), "Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 140, OECD Publishing.
- Johansson, Å. et al. (2013), "Long-Term Growth Scenarios", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1000, OECD Publishing, Paris.
- Kaindl, M. (2011), "Betriebliche Kinderbetreuung in Österreich Angebotsstruktur sowie Motive und Erfahrungen der Unternehmen im Bereich der betrieblichen Kinderbetreuung", Austrian Institute for Families, *Working Paper* No. 75.
- Klüsener, S., K. Neels and M. Kreyenfeld (2013), "Family Policies and the Western European Fertility Divide: Insights from a Natural Experiment in Belgium", *Population and Development Review*, Vol. 39, No. 4, pp. 587-610.
- de Laat, J. and A. Sevilla-Sanz (2011), "The Fertility and Women's Labor Force Participation Puzzle in OECD Countries: The Role of Men's Home Production", *Feminist Economics*, Vol. 17, No. 2, pp. 87-119.
- Lassnigg, L., A. Kulhanek and P. Wejwar (2014), "Quantitative Information about sex and gender issues in the Austrian National Education Report - overview and assessment", *8th European Conference on Gender Equality in Higher Education*, Vienna University of Technology, Vienna, September 3-5, 2014.
- Lesthaeghe, R. and I. Permanyer (2014), "European Sub-Replacement Fertility: Trapped or Recovering?", *Population Studies Center Research Report*, No. 14-822.
- Moss, P. (ed.) (2012), "International review of leave policies and related research 2012", *International Network on Leave Policies and Related Research*.
- Müllbacher, S., H. Hofer and G. Titelbach (2014), "Verteilungswirkung und Anreizstruktur des Österreichischen Steuer- und Transfer-Systems", *Institute for Advanced Studies*, Vienna.
- Musset, P. et al. (2013), *A Skills beyond School Review of Austria*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing.
- Nordenmark, M. (2014), "Disagreement about Division of Household Labour and Experiences of Work-Family Conflict in Different Gender Regimes", *GÉNEROS – Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, Vol. 2, No. 3, pp 205-232.
- Niederle, M., C. Segal and L. Vesterlund (2013), "How costly is diversity? Affirmative action in light of gender differences in competitiveness", *Management Science*, Vol. 59, No. 1, pp. 1-16.
- OECD (2011a), *The Future of Families to 2030*, OECD Publishing.
- OECD (2011b), "The Impact of Caring on Family Carers", in F. Colombo et al. , *Help Wanted?: Providing and Paying for Long-Term Care*, OECD Publishing.
- OECD (2011c), *Doing Better for Families*, OECD Publishing.
- OECD (2011d), *Starting Strong III: A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care*, OECD Publishing.
- OECD (2013a), "Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship", 29 May.
- OECD (2013b), *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing.
- OECD (2014a), *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing.
- OECD (2014b), *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, OECD Publishing.
- OECD/European Union (2013), *A Good Life in Old Age?: Monitoring and Improving Quality in Long-term Care*, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing.

- Neyer, G. (2013), "Welfare States, Family Policies, and Fertility in Europe", In *The demography of Europe* (pp. 29-53), Springer Netherlands.
- Pitlik, H. et al. (2010), *Verwaltungsmodernisierung als Voraussetzung für nachhaltige Effizienzgewinne im öffentlichen Sektor*, Wifo.
- Phillips, A. (2006), "Really' Equal: Opportunities and Autonomy", *Journal of political philosophy*, Vol. 14, No. 1, pp. 18-32.
- Riesenfelder, A. (2013), "Wiedereinstiegsmonitoring Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2010 in Österreich und in der Bundeshauptstadt Wien.", *L&R Social Research*.
- Robeyns, I. (2006), "The Capability Approach in Practice", *Journal of Political Philosophy*, Vol. 14, No. 3, pp. 351-376.
- Schneebaum, A., B. Rimplmaier and W. Alzinger (2013), "Gender and Migration Background in Intergenerational Educational Mobility", *Vienna University of Economics and Business Working Paper Series*, No. 156.
- Schatzenstaller, M. (2014), "Gender Impact Assessment in Austria", European Union Programme for Employment and Social Solidarity – PROGRESS (2007-2013).
- Seguino, S. (2013), "Toward gender justice: Confronting Stratification and Unequal Power", *GÉNEROS-Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, Vol. 2, No. 1, pp. 1-36.
- Sen, Amartya K. (1993), "Capability and Well-being", in Martha C. Nussbaum and Amartya K. Sen (eds), *The Quality of Life*, Oxford: Clarendon Press, pp. 30-53.
- Sobotka, T. and M. R. Testa (2008), "Attitudes and intentions toward childlessness in Europe", In *People, Population Change and Policies* (pp. 177-211). Springer Netherlands.
- Soder, M. (2014), "Die Freizeitoption in Kollektivverträgen", *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft*, No. 127, Austrian Chamber of Labour, Vienna.
- van Staveren, I. (2014), "The Lehman Sisters Hypothesis", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 38, No. 5, pp. 995-1014.
- Sullivan, O., F.C. Billari and E. Altintas (2014), "Fathers' Changing Contributions to Child Care and Domestic Work in Very Low-Fertility Countries: The Effect of Education", *Journal of Family Issues*, Vol. 35, No. 8, pp. 1048-1065.
- Thévenon, O. (2013), "Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 145, OECD Publishing, Paris.
- Weber, A. and C. Zulehner (2014), "Competition and Gender Prejudice: Are Discriminatory Employers Doomed to Fail?", *Journal of the European Economic Association*, Vol. 12, No. 2, pp. 492-521.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie. L'Union européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

Études économiques de l'OCDE

AUTRICHE

THÈME SPÉCIAL : ÉGALITÉ DES SEXES

Dernières parutions

Afrique du Sud, juillet 2015

Allemagne, avril 2016

Australie, décembre 2014

Autriche, juillet 2015

Belgique, février 2015

Brésil, novembre 2015

Canada, juin 2016

Chili, novembre 2015

Chine, mars 2015

Colombie, janvier 2015

Corée, mai 2016

Costa Rica, février 2016

Danemark, mai 2016

Espagne, septembre 2014

Estonie, janvier 2015

États-Unis, juin 2014

Fédération de Russie, janvier 2014

Finlande, janvier 2016

France, mars 2015

Grèce, mars 2016

Hongrie, mai 2016

Inde, novembre 2014

Indonésie, mars 2015

Irlande, septembre 2015

Islande, septembre 2015

Israël, janvier 2016

Italie, février 2015

Japon, avril 2015

Lettonie, février 2015

Lituanie, mars 2016

Luxembourg, mars 2015

Mexique, janvier 2015

Norvège, janvier 2016

Nouvelle-Zélande, juin 2015

Pays-Bas, mars 2016

Pologne, mars 2016

Portugal, octobre 2014

République slovaque, novembre 2014

République tchèque, juin 2016

Royaume-Uni, février 2015

Slovénie, mai 2015

Suède, mars 2015

Suisse, novembre 2015

Turquie, juillet 2014

Union européenne, juin 2016

Zone euro, juin 2016

Veillez consulter cet ouvrage en ligne : http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-aut-2015-fr.

Cet ouvrage est publié sur OECD iLibrary, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation.

Rendez-vous sur le site www.oecd-ilibrary.org pour plus d'informations.

Volume 2015/17
Juillet 2015

éditionsOCDE
www.oecd.org/editions



ISSN 0304-3363
ABONNEMENT 2015
(18 NUMÉROS)

ISBN 978-92-64-23866-4
10 2015 16 2 P



9 789264 238664