



La stratégie européenne 2020 – Questions et Réponses

janvier 2012

1. La stratégie européenne 2020 – de quoi il s'agit?

La stratégie européenne 2020 remplace la stratégie de Lisbonne sur la croissance et l'emploi (2000-2010). Il s'agit d'une stratégie sur 10 ans (2010-2020) rassemblant des objectifs dans les domaines macro-économiques, emploi et sociaux.

Elle vise à « guider » les Etats membres et l'Union européenne à cibler une économie compétitive autour de trois objectifs clés : 1) une croissance « intelligente » basée sur le savoir et l'innovation ; 2) une croissance durable en promouvant une économie efficace et verte ; 3) une croissance inclusive basée sur un taux élevé d'emploi et la cohésion sociale et territoriale.

En contraste avec la Stratégie de Lisbonne, le processus de la Stratégie 2020 se base sur un contrôle plus contraignant des budgets nationaux pour surveiller les dépenses publiques et en particulier les déficits publics (les Etats membres préparent également de Programmes nationaux de stabilité et de convergence (PSC) tout en poursuivant les objectifs de la Stratégie 2020.

2. Comment fonctionne-t-elle?

Un processus annuel de coordination économique entre la Commission et les Etats membres se passe sous le nom de « Semestre européen » (de janvier à juin).

Orientation générale

- **Cinq objectifs cibles** ont été approuvés pour atteindre ces trois objectifs clés : **1)** un taux d'emploi de 75% pour les femmes et les hommes (20-64 ans) ; **2)** 3% du PNP alloué à la recherche/développement ; **3)** 20% de réduction des émissions de serre, 20% augmentation de l'énergie renouvelable, 20% augmentation en économie d'énergie ; **4)** 10% réduction de jeunes qui quittent l'enseignement et un taux 40% de tentateurs de diplômés supérieures et **5)** enlever au moins 20 million de personnes de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Chaque Etat membre fixe des objectifs nationaux dans ces domaines.
- **les lignes directrices européennes** qui contiennent six lignes directrices en matière économique et quatre relatives à l'emploi, y compris la ligne 10 relative à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale

Processus annuel au niveau national

- les **Programmes nationaux de réforme** (PNR) élaborés dans chaque Etat membre dans le but d'atteindre les objectifs au niveau national. Chaque année tous les Etats membres remettent à la Commission européenne après consultation avec les partenaires nationaux : autorités locales/régionales, partenaires sociaux, organisations non-gouvernementales, autres. Au fur et à mesure, ces PNR peuvent être « surveillés » quant à la mise en œuvre des engagements pris.
- les **Programmes nationaux de stabilité et de convergence** (PSC)

Processus annuel au niveau européen

- **l'enquête annuelle de croissance** (EAC) élaborée par la Commission européenne qui contient les défis et les obstacles dans l'année à venir et pour lesquels les Etats membres doivent en tenir compte dans l'élaboration de leur Programme national de réforme.



- **Recommandations Spécifiques** aux états membres : les Programmes nationaux sont examinés par la Commission européenne à partir du mois d'avril ; sur base de leur contenu, la Commission rédige et renvoie des recommandations spécifiques aux pays au courant du mois de mai. Ces recommandations serviront également à surveiller la mise en œuvre du Programme national de réforme l'année suivante.

3. Quel impacte a la stratégie sur l'égalité femmes-hommes ?

Il n'y a pas d'objectifs explicites relative à l'égalité femmes-hommes dans la stratégie 2020. Cependant, l'objectif sur le taux d'emploi de 75% s'adresse aux femmes et aux hommes. Une telle « neutralité » est problématique car les femmes et les hommes ne sont pas égaux face au marché de travail et un tel objectif qui ne reconnaît pas les obstacles auxquels les femmes sont confrontées risquent de faire disparaître une politique plus active en faveur de l'égalité femmes-hommes pour les années à venir.

Les lignes directrices – surtout la ligne directrice 7 relative à l'emploi stipule qu'il faudrait accroître le taux de participation des femmes (et des hommes) sur le marché de travail et reconnaît qu'il faudrait une perspective femmes-hommes plus visible dans l'ensemble de politiques car ceci est crucial dans la mise en œuvre des lignes directrices dans les Etats membres. Les problématiques telles que la garde d'enfants, l'écart salarial, la réconciliation de la vie professionnelle et privée et le développement du secteur des soins sont toutes aussi pertinentes. Cependant, il faudrait surveiller de près la manière dont ces aspirations seront traduites en mesures réelles et ceci requerrait la mobilisation des associations de femmes sur le terrain.

Le Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2011-2020 a été adopté le 7 mars 2011, dans lequel une référence spécifique est faite à la dimension du genre dans le processus de la Stratégie 2020, notamment : les Etats membres sont encouragés à appliquer une perspective femmes-hommes dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur Programme national de réforme, et à promouvoir de politiques de l'égalité de genre surtout en ce qui concerne les lignes directrices sur l'emploi. En plus, il est demandé à la Commission européenne et au Conseil (des ministres) d'incorporer une perspective femmes-hommes dans l'enquête annuelle de croissance, les opinions et les recommandations spécifiques aux pays.

4. Quelles recommandations spécifiques sur l'égalité femmes-hommes ont été formulées en 2011?

Les Programmes nationaux de réforme (niveau national)

L'objectif de l'égalité femmes-hommes n'a pas été systématiquement cité dans la plupart des Programmes nationaux, ni le *gender mainstreaming*. Dans les pays où ceci a été mentionné, l'objectif a été formulé de manière très étroite en mettant l'accent sur la nécessité d'accroître le nombre de femmes sur le marché de travail.

Les Recommandations Spécifiques aux pays (niveau européen)

- En 2011, huit des 27 Etats membres ont été invités à accroître la participation de femmes sur le marché de travail
- Sept pays (Autriche, République Tchèque, Allemagne, Hongrie, Pologne et le Royaume Uni) ont été invités à accroître l'accessibilité les structures de garde d'enfants, et dans certains cas en les rendant abordable au niveau du prix et de bonne qualité.
- L'Allemagne et les Pays Bas ont été invités à revoir leur système fiscal afin de transférer d'un système familial à un système individuel.
- La République Tchèque a été invitée à rendre le travail flexible plus attirant.



- L'Autriche a été invitée à mettre en œuvre son plan national pour l'égalité entre les femmes et les hommes

5. Quelles actions devraient être prises en 2012 pour rendre la Stratégie 2020 plus sensible à l'égalité femmes-hommes?

Dans un contexte d'une récession croissante et la pression aux Etats membres de la part de la Commission européenne à réduire les dépenses publiques et d'entamer des réformes, la situation de femmes ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes pourraient devenir critique en 2012.

Il est vital que les associations des femmes se mobilisent maintenant ! Contacter votre gouvernement et renseigner vous sur les démarches à suivre pour contribuer à l'élaboration du programme national de réforme. En plus de mesures spécifiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes, il est également crucial de vérifier les autres propositions afin de rectifier tout contre-indication à l'égalité femmes-hommes sous-jacents, exprimés en termes neutres mais qui pourraient avoir un impacte néfaste sur les droits de femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour plus d'information, voir le briefing séparé préparé LEF sur les actions à prendre par les membres en 2012.