



Eurofound

Promouvoir la cohésion sociale et la
convergence

Convergence ascendante dans le domaine de l'égalité de genre: l'Union se rapproche-t-elle de l'égalité?



Pour citer ce rapport, veuillez utiliser la formulation suivante:

Eurofound et EIGE (2021), *Convergence ascendante dans le domaine de l'égalité de genre: l'Union se rapproche-t-elle de l'égalité?*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Auteurs: Martina Bisello, Jakub Caisl, Anamaria Maftai, Eleonora Peruffo, Davide Barbieri, Jolanta Reingarde et Massimiliano Mascherini

Directeurs de recherche: Martina Bisello et Massimiliano Mascherini (Eurofound); Jakub Caisl et Davide Barbieri (EIGE)

Projet de recherche: recherches ad hoc prévues dans le cadre du plan d'action pour la coopération entre Eurofound et l'EIGE en 2021

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

La présente note d'orientation et tous les documents connexes sont disponibles sur le site web d'Eurofound à l'adresse <http://eurofound.link/ef21041> et sur le site web de l'EIGE à l'adresse <https://europa.eu/!tM69Dgr>.

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2021, et Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2021

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Pour toute utilisation ou reproduction de photos ou d'autres éléments non couverts par le droit d'auteur d'Eurofound, l'autorisation doit être obtenue directement auprès des titulaires du droit d'auteur.

Image de couverture: © Maksym Gorpenyuk/Shutterstock.com

Autres images: p. 1: © John Wildgoose/KOTO/Adobe Stock Photos;

p. 2: © Alexandros Michailidis/Shutterstock.com;

p. 5: © Chiara Luxardo;

p. 18: © Alexander Raths/Shutterstock.com.

Toute question relative au droit d'auteur doit être adressée par écrit à l'adresse suivante: copyright@eurofound.europa.eu

Il est possible que des recherches effectuées avant le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne le 31 janvier 2020 et publiées après cette date incluent des données relatives aux 28 États membres de l'UE. À compter de cette date, les recherches ne porteront, sauf indication contraire, que sur les 27 États membres de l'UE (EU-28 moins le Royaume-Uni).

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), instituée en 1975, est une agence tripartite de l'Union européenne. Son rôle est de fournir des informations dans le domaine des politiques sociales et liées à l'emploi et au travail, conformément au règlement (UE) 2019/127.

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) est un organisme autonome de l'Union européenne, créé dans le but de renforcer l'égalité de genre dans l'UE. L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'UE, et l'EIGE a pour mission d'en faire une réalité en Europe et au-delà.

Print: ISBN 978-92-9482-908-5 doi:10.2839/367633 MH-02-21-599-FR-C

PDF: ISBN 978-92-9482-907-8 doi:10.2839/64593 MH-02-21-599-FR-N

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Téléphone: (+353 1) 204 31 00

Courriel: information@eurofound.europa.eu

Web: www.eurofound.europa.eu

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Téléphone: (+370 5) 2157444

Courriel: eige.sec@eige.europa.eu

Site web: <http://www.eige.europa.eu>



Introduction

Au cours de la dernière décennie, l'UE a progressé sur la voie de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais à un rythme extrêmement lent. Si l'UE est considérée comme un modèle mondial en matière d'égalité de genre, cette place masque la diversité des réalisations au niveau national. Les progrès sont beaucoup plus prononcés dans certains États membres que dans d'autres, et des millions d'Européens ne sont toujours pas en mesure de réaliser leur plein potentiel en raison de leur sexe. La situation a désormais pris une mauvaise tournure en raison de la pandémie de COVID-19, et menace de compromettre une grande partie des progrès récents.

La stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 reconnaît la lenteur et les résultats mitigés des politiques menées à cet égard, et souligne la nécessité d'accomplir de nouveaux progrès dans divers domaines, dont la lutte contre les écarts de genre et la participation inégale au marché du travail. Elle reconnaît également l'indice d'égalité de genre, élaboré par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), en tant que critère de référence clé pour l'égalité de genre, et fait part de son intention d'instaurer un suivi annuel de l'égalité de genre, en s'appuyant sur cet indice.

L'indice d'égalité de genre représente un instrument extrêmement utile, qui mesure les progrès de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE. Il couvre une série d'indicateurs dans les domaines clés du travail, de l'argent, du savoir, du temps, du pouvoir et de la santé (et deux domaines satellites, la violence et les inégalités croisées, qui ne contribuent pas directement à la note de l'indice global). Ces indicateurs sont étroitement liés aux objectifs de l'UE et aux engagements internationaux tels que le programme d'action de Pékin et le programme de développement durable des Nations unies à l'horizon 2030.

À ce jour, l'indice d'égalité de genre a été principalement utilisé pour fournir des informations détaillées au sujet des progrès réalisés sur la voie de l'égalité de genre dans l'UE et ses États membres. Toutefois, compte tenu de la diversité des modèles observés au niveau national, cet indice est également essentiel pour comprendre l'évolution des disparités entre les États membres et leurs implications pour la convergence économique et sociale ascendante dans l'UE. Pour ce faire, il faut répondre à une question importante: les États membres ont-ils convergé vers le haut en matière d'égalité de genre, en améliorant tous leurs performances, et en réduisant les disparités entre eux? Cette question en amène d'autres: quels sont les États

membres qui rattrapent le plus rapidement leur retard par rapport aux pays les plus performants, et quels sont ceux qui accusent toujours un retard? Ces modèles varient-ils de manière significative selon les différents domaines de l'égalité de genre?

La présente note d'orientation, élaborée conjointement par la Fondation européenne

pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et l'EIGE dans le cadre de l'actuelle coopération entre les deux agences, vise à répondre à ces questions en examinant les modèles de convergence révélés par l'indice d'égalité de genre dans les États membres, au cours de la période 2010-2018.



Contexte politique

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur essentielle de l'Union européenne, inscrite en tant que droit fondamental dans les traités de l'UE. La stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes (2020-2025) vise à créer une union de l'égalité, où les femmes et les hommes peuvent suivre la voie qu'ils ont choisie dans la vie, dans une société exempte de violence et de stéréotypes, où les responsabilités sont partagées de manière équitable, et où les individus prospèrent dans une économie respectueuse de l'égalité de genre. L'UE a également démontré depuis longtemps son attachement à l'égalité de genre à travers ses engagements internationaux, tels que le programme d'action de Pékin et le programme de développement durable des Nations unies à l'horizon 2030.

L'engagement en faveur de l'égalité de genre dans l'UE devrait être compris dans le contexte de la convergence vers de meilleures conditions de vie et de travail, une promesse politique plus vaste qui est essentielle au maintien de la cohésion et de la légitimité de l'UE elle-même. Le socle européen des droits sociaux, ainsi que le plan d'action contribuant à la mise en œuvre de ses principes, font partie des principales initiatives lancées ces dernières années pour réintroduire une forte dimension

sociale dans les aspirations économiques de l'UE. L'objectif général du socle est de guider un processus renouvelé de convergence économique et sociale ascendante parmi les États membres. L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes clés du socle social. Dans une perspective d'égalité de genre, il serait idéal d'observer les progrès de chaque État membre, tandis que les sociétés moins respectueuses de cette égalité rattrapent les sociétés les plus égalitaires, réduisant ainsi les disparités globales.

Dans ce contexte, les diverses évolutions juridiques et politiques notables visant à favoriser l'égalité de genre, observées ces dernières années dans tous les États membres, représentent des signes positifs. À titre d'exemple, la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été adoptée en 2019 afin d'améliorer l'accès des parents et des aidants à des dispositions relatives au temps de travail qui leur permettent de mieux gérer les exigences de la vie familiale (congés familiaux, congés d'aidants et formules souples de travail par exemple) et d'encourager les hommes à recourir à de telles dispositions. Le 4 mars 2021, la Commission a proposé une directive visant à renforcer l'application du

principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution.

Toutefois, la proposition de la Commission n'est intervenue qu'à la suite de l'échec de la recommandation de 2014 sur la transparence salariale entre les femmes et les hommes, destinée à inciter tous les États membres à introduire des mesures de transparence salariale. L'absence de transparence a contribué à la persistance d'un écart salarial entre les sexes, le salaire horaire brut des femmes étant inférieur de 14,1 % à celui des hommes, en moyenne, en 2019. La progression de la participation des femmes au marché du travail est également décevante: l'écart entre l'emploi des femmes et celui des hommes stagne à 12 points de pourcentage depuis 2014.

Il s'est avéré difficile de parvenir à un consensus entre les États membres dans certains domaines. À titre d'exemple, si l'UE a pris des mesures importantes pour adhérer à la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

(convention d'Istanbul), elle est confrontée à une résistance croissante à la ratification de la part de plusieurs États membres. La proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en Bourse et à des mesures connexes a été présentée en 2012 mais reste bloquée.

Dans une perspective d'avenir, la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes définit les principaux objectifs et actions stratégiques pour la période 2020-2025. Elle considère l'indice d'égalité de genre de l'EIGE comme un outil important pour mesurer les progrès accomplis sur la voie de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE, aux côtés de plusieurs indicateurs d'Eurostat et d'Eurofound relatifs aux priorités en matière d'égalité de genre définies dans les objectifs de développement durable des Nations unies et dans le tableau de bord social de l'UE. L'analyse présentée dans la présente note d'orientation vise à contribuer à ces efforts de suivi en analysant si les progrès récents de l'égalité de genre ont répondu aux aspirations de convergence économique et sociale ascendante définies dans le socle.

Principales conclusions

- Entre 2010 et 2018, les résultats de l'indice d'égalité de genre ont augmenté dans l'ensemble de l'UE et des États membres, bien que le rythme des progrès soit globalement lent et varie considérablement d'un État membre à l'autre. Les disparités nationales se sont accrues entre 2011 et 2014, avant de diminuer au cours des années suivantes. La tendance générale était celle d'une convergence ascendante.
- La Suède a obtenu les meilleurs résultats dans la progression de l'égalité de genre tout au long de la période, tandis que la Grèce était le pays qui connaissait le plus de difficultés. Plusieurs États membres méditerranéens et certains États membres baltes figuraient parmi les pays qui ont rattrapé le plus rapidement leur retard par rapport à la moyenne de l'UE. En Italie, à Chypre, à Malte et au Portugal, l'indice a augmenté de plus de 7,5 points. L'Estonie a enregistré la hausse la plus impressionnante des trois États membres baltes (7,3 points).
- De manière moins encourageante, plusieurs États membres, principalement d'Europe centrale et orientale, déjà à la traîne en 2010, ont amélioré leurs performances plus lentement que la moyenne de l'UE, accusant un retard supplémentaire. D'autres n'avaient presque pas évolué en 2018; tel était notamment le cas de la Tchéquie, de la Hongrie et de la Pologne.
- Si l'indice comprend six domaines clés (travail, argent, savoir, temps, pouvoir et santé), ce sont les réalisations dans le domaine du pouvoir qui ont entraîné les progrès généraux de l'égalité de genre entre 2010 et 2018. Ce domaine couvre la représentation des femmes et des hommes à certains des postes décisionnels les plus élevés dans les sphères politique, économique et sociale. Toutefois, les évolutions positives dans ce domaine se sont accompagnées de disparités croissantes entre les États membres, ce qui s'est traduit par un modèle clair de divergence ascendante.
- Les progrès spectaculaires de l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration des entreprises de plusieurs États membres (notamment la France et l'Italie, mais aussi la Belgique et l'Allemagne) ont permis d'améliorer la note globale dans le domaine du pouvoir, mais ont également aggravé les disparités nationales en raison du retard accusé par d'autres États membres. La forte augmentation de la proportion de femmes dans les conseils d'administration est étroitement liée à l'adoption par les États membres de quotas juridiquement contraignants imposant une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.
- Les changements suscités par la crise de la COVID-19 compromettent les réalisations récentes en matière d'égalité de genre, notamment dans les domaines du travail et du temps. Les mesures visant à endiguer la pandémie ont pesé lourdement sur l'emploi des femmes et ont entraîné un fort accroissement de leurs responsabilités familiales. Il existe également un risque tangible que les retombées économiques et sociales consécutives à la crise sanitaire entraînent des divergences et des tendances à la baisse dans les États membres, car l'effet disproportionné de la crise actuelle sur les femmes varie considérablement d'un État membre à l'autre.



Analyse des données disponibles

La présente section comprend deux parties. La première analyse les tendances de la convergence ascendante révélées par l'indice d'égalité de genre, entre 2010 et les dernières données disponibles en 2018. Elle présente également les diverses évolutions nationales en matière d'égalité de genre, attirant l'attention sur les États membres les plus performants et les moins performants. La seconde partie examine plus en détail les principaux modèles de convergence et les tendances les plus significatives dans les six domaines clés de l'indice d'égalité de genre: travail, argent, savoir, temps, pouvoir et santé.

Tendances de l'indice d'égalité de genre

Mesurer la convergence ascendante

Eurofound définit la «convergence ascendante» comme la cooccurrence d'une amélioration de la progression des États membres vers un objectif et une réduction des disparités de leurs performances.

Le concept d'amélioration des performances représente en définitive un progrès vers un objectif politique d'amélioration des conditions

de vie et de travail. Cela fait de la convergence ascendante un concept normatif issu d'un consensus politique sur l'opportunité des progrès mesurés par l'indicateur en question. Dans le cadre de la présente note d'orientation, la convergence ascendante implique d'accroître l'égalité entre les femmes et les hommes dans chaque État membre, tandis que les États membres moins respectueux de cette égalité rattrapent les États plus égalitaires, réduisant ainsi les disparités dans l'ensemble de l'UE.

L'indice d'égalité de genre fournit une mesure complète des progrès réalisés sur la voie de l'égalité de genre dans l'UE. Il permet de noter l'UE et ses États membres sur une échelle de 1 à 100 (100 représentant une pleine égalité entre les femmes et les hommes). L'indice est utilisé pour suivre les progrès accomplis depuis sa première édition en 2013. La cinquième édition, publiée en octobre 2020, permet de mesurer les résultats jusqu'en 2018.

Sur la base des données de 2018, la note de l'EU-27 atteint 67,4 sur 100 selon l'indice d'égalité de genre 2020, ce qui représente une augmentation de seulement 4,3 points par rapport à 2010 ⁽¹⁾. Les progrès les plus marqués vers l'égalité de genre concernent le domaine du pouvoir, qui représente environ

(1) La note de l'indice d'égalité de genre 2020 (à partir des données de 2018) s'élève à 67,9, et couvre à la fois l'EU-27 et le Royaume-Uni (EIGE, 2020a). La note a été recalculée ici pour couvrir uniquement l'EU-27.

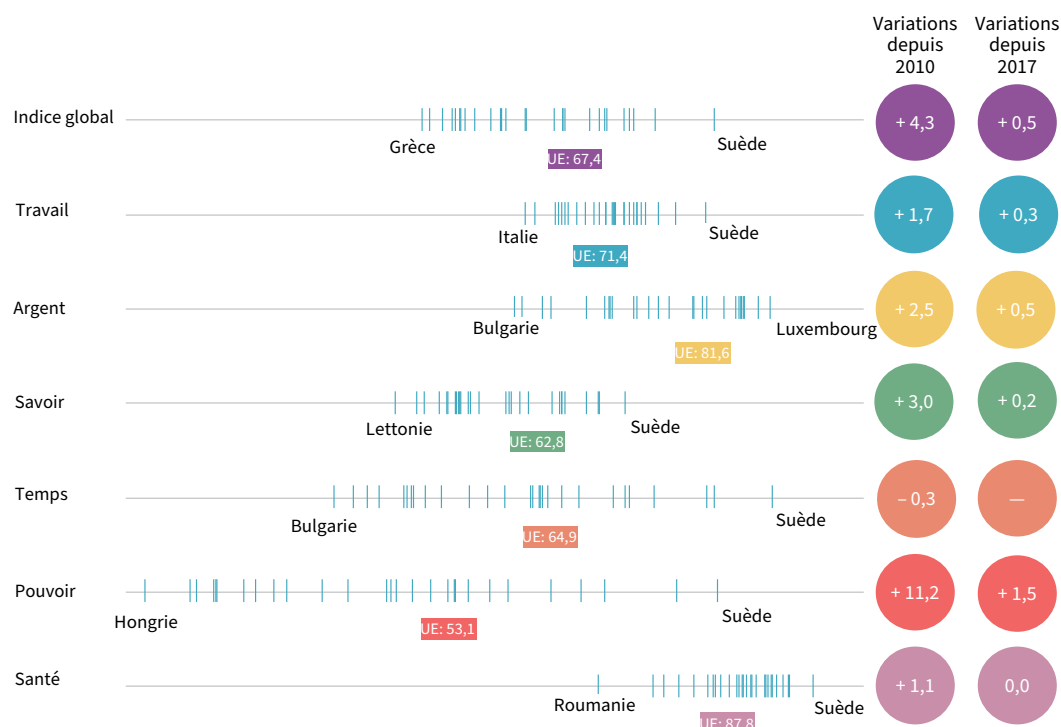
les deux tiers de l'amélioration observée selon la note de l'indice global. Les progrès dans d'autres domaines de l'indice, tels que le travail ou l'argent, ont été beaucoup plus lents. La figure 1 illustre l'évolution de l'indice d'égalité de genre et de ses domaines entre 2010 et 2018, et sur une période d'un an comprise entre 2017 et 2018.

L'analyse de la convergence ascendante dans le domaine de l'égalité de genre (ci-après) utilise trois mesures statistiques complémentaires de la convergence:

- la réduction des disparités entre les États membres;
- la mesure dans laquelle les États membres qui accusaient un retard en 2010 ont rattrapé leur retard;
- la réduction des différences entre l'État membre le plus performant et les autres États.

D'autres informations méthodologiques sur les types de convergence ascendante et sur les mesures statistiques généralement utilisées pour rendre compte de chacune d'elles sont fournies dans l'encadré ci-dessous.

Figure 1: Domaines de l'indice d'égalité de genre: notes des États membres en 2018 et variations dans le temps, EU-27



NB: Cette figure présente les données relatives à l'agrégat de l'EU-27, sur la base d'une moyenne pondérée couvrant les 27 États membres de l'UE. En revanche, l'analyse de la convergence qui suit utilise une moyenne non pondérée de l'EU-27 pour les notes de l'indice agrégé, conformément à la méthodologie d'Eurofound pour l'analyse de la convergence. Dans le domaine du temps, aucune nouvelle donnée n'était disponible en 2017.

Source: EIGE, indice d'égalité de genre.

Encadré 1: Mesures de la convergence ascendante

Mesurer la convergence ascendante consiste à quantifier deux concepts: l'amélioration et la convergence.

L'amélioration est mesurée par l'évolution des moyennes non pondérées des performances des États membres concernant une sélection d'indicateurs. Les moyennes non pondérées sont utilisées afin d'attribuer à chaque État membre la même représentation et la même importance pour déterminer la tendance générale.

En ce qui concerne la convergence, Eurofound distingue deux types de convergence ascendante.

- Une convergence ascendante stricte se produit lorsque tous les États membres améliorent leurs performances, tandis que les disparités entre eux se réduisent. Dans ce cas, aucun État membre n'est laissé pour compte.
- Une convergence ascendante (sans le qualificatif «strict») se produit lorsqu'une amélioration est enregistrée dans la moyenne de l'UE, tandis que les disparités diminuent. Dans ce cas, cependant, tous les États membres n'enregistrent pas d'amélioration.

Outre la convergence ascendante, Eurofound définit, en suivant la même logique, trois autres situations possibles: divergence ascendante, divergence descendante et convergence descendante. Une trajectoire descendante indique un éloignement par rapport à la direction souhaitée d'un indicateur, tandis que la divergence décrit une augmentation des disparités.

Trois mesures statistiques sont généralement utilisées pour rendre compte de la convergence: la sigma-convergence, la bêta-convergence et la delta-convergence. Chacune mesure un aspect différent du processus de convergence.

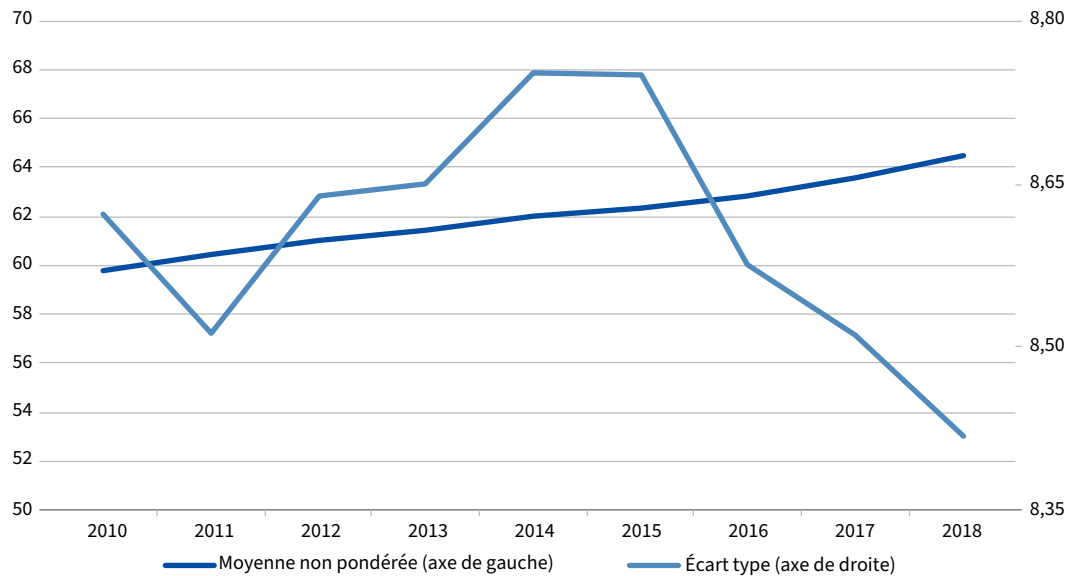
- La sigma-convergence désigne la réduction globale des disparités entre les États membres dans le temps. Elle est mesurée par la variation des mesures statistiques de dispersion: écart type ou coefficient de variation. Une diminution de l'écart type ou du coefficient de variation dans le temps indique la convergence.
- La bêta-convergence permet de mesurer si les États membres dont les niveaux de performance étaient initialement faibles connaissent une croissance plus rapide que les États membres plus performants — autrement dit, si les premiers rattrapent leur retard par rapport aux seconds.
- La delta-convergence permet d'analyser l'écart séparant les États membres de l'État membre le plus performant; elle est généralement mesurée par la somme des écarts entre les États membres et l'État le plus performant.

Amélioration des résultats de l'indice d'égalité de genre et réduction modérée des disparités

Entre 2010 et 2018, les résultats de l'indice d'égalité de genre ont progressé régulièrement, quoique lentement, dans l'EU-27, comme l'illustre la figure 2. Si la progression de la moyenne de l'UE a été régulière, il n'en va pas de même pour les disparités entre les États membres, mesurées par l'écart type. Les disparités se sont creusées entre 2011

et 2014 (principalement sous l'effet d'une forte divergence dans le domaine du pouvoir, examinée plus en détail ultérieurement), avant de diminuer à nouveau. Malgré cette hausse temporaire des variations, des progrès avaient été enregistrés pour tous les États membres en 2018, à des degrés divers toutefois, entraînant une convergence ascendante stricte (mais modérée) en matière d'égalité de genre dans l'EU-27. En ce qui concerne les performances au niveau national, la Suède a occupé la première place tout au long de la période,

Figure 2: Convergence ascendante mesurée par l'indice d'égalité de genre (en points), EU-27, 2010-2018



Source: EIGE, indice d'égalité de genre; calculs de l'auteur.

tandis que la Grèce était le pays le moins performant en matière de progression de l'égalité de genre.

Retard de plusieurs États membres

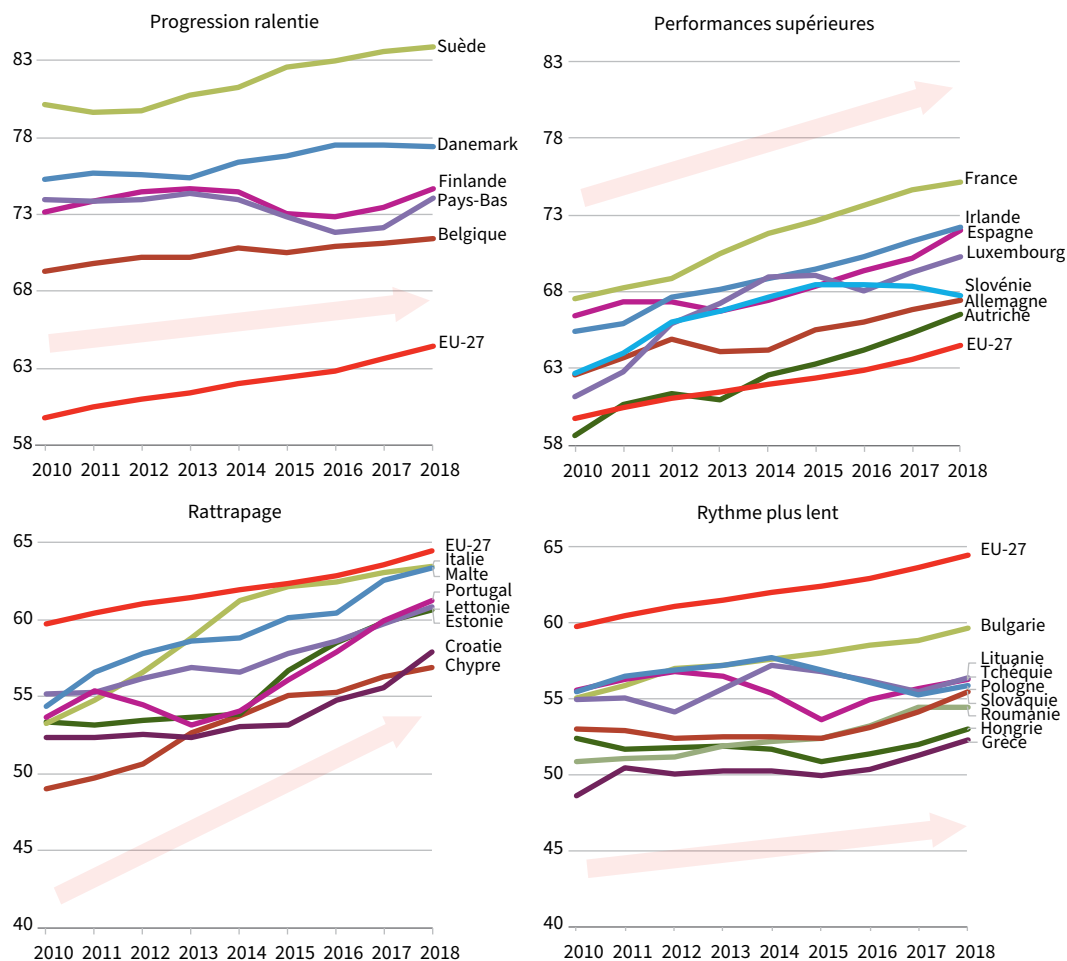
Si l'on examine de plus près les performances au niveau national, les différents scénarios suivants peuvent être identifiés, reflétant l'amélioration ou la détérioration des performances de chaque État membre par rapport à la moyenne de l'UE (voir la figure 3).

- **Progression ralentie.** Ce scénario survient lorsqu'un État membre obtient des résultats supérieurs à la moyenne de l'UE selon l'indice d'égalité de genre, mais progresse à un rythme plus lent. Tel est par exemple le cas des États membres scandinaves.
- **Performances supérieures.** La note de l'État membre est supérieure à la moyenne de l'UE dès le début et progresse aussi plus rapidement, de sorte que l'écart entre ce dernier et la moyenne augmente. L'Autriche a été incluse dans cette catégorie même si ses performances étaient inférieures à la moyenne de l'UE durant l'année initiale. Les États qui ont suivi cette tendance sont généralement les plus anciens États membres de l'UE.

- **Rattrapage.** Ce modèle est observé lorsque la performance d'un État membre est initialement inférieure à la moyenne de l'UE, mais progresse plus rapidement, ce qui réduit l'écart. Cette évolution est manifeste dans plusieurs États membres de la région méditerranéenne et dans deux États membres baltes (Lettonie et Estonie).
- **Rythme plus lent.** Ce scénario est observé lorsque les résultats d'un État membre sont initialement inférieurs à la moyenne de l'UE et progressent en outre à un rythme plus lent, ce qui creuse l'écart au fil du temps. Tel est le cas de nombreux États membres d'Europe centrale et orientale qui ont rejoint l'UE en 2004, ainsi que de la Grèce.

En examinant l'ampleur des progrès réalisés en huit ans, on peut constater que ce sont essentiellement les États membres du sud de l'UE qui ont réalisé les progrès les plus notables en matière d'égalité des sexes: en Italie, à Chypre, à Malte et au Portugal, l'indice a augmenté de plus de 7,5 points (la progression a été comparable en France, au Luxembourg et en Autriche). Parmi les États membres baltes, c'est l'Estonie qui a enregistré la hausse la plus impressionnante 7,3 points.

Figure 3: Résultats des États membres selon l'indice d'égalité de genre: quatre modèles (2010-2018)



NB: La performance est indiquée par rapport à la moyenne (non pondérée) de l'UE.

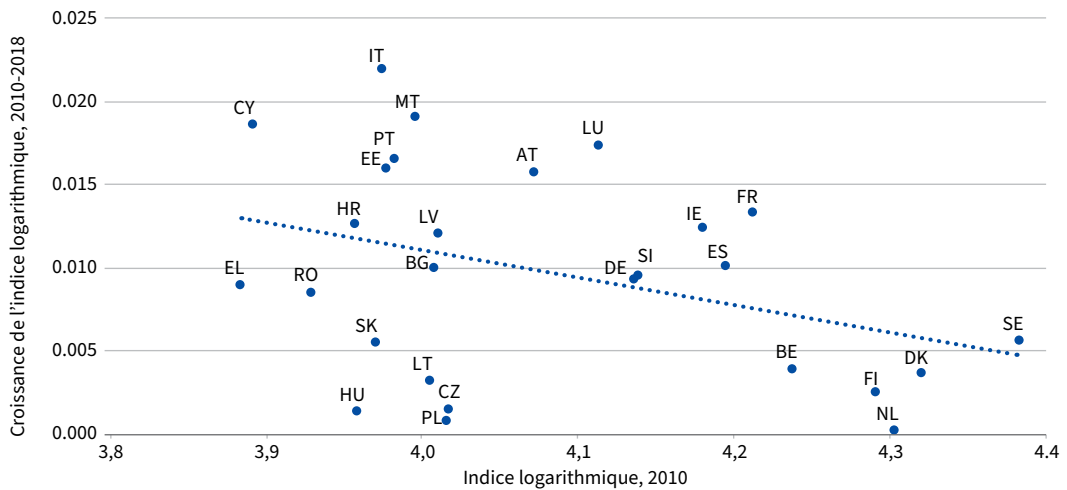
Source: EIGE, indice d'égalité de genre; calculs de l'auteur.

Progrès les plus rapides dans les États membres les moins égalitaires

Lorsque les performances de tous les États membres sont étudiées ensemble, et notamment lorsqu'on compare leur progression dans le temps par rapport à leur situation initiale, un modèle clair de rattrapage se dessine au niveau global de l'UE. Ce modèle (figure 4) est représenté par une relation négative entre la croissance de l'indice d'égalité de genre de 2010 à 2018 et sa valeur initiale en 2010, comme l'indique la tendance à la baisse.

Plusieurs États membres qui, dans un premier temps, avaient des résultats inférieurs en matière d'égalité de genre, ont enregistré des améliorations plus rapides que d'autres États membres. En termes relatifs, l'Italie, Chypre et Malte ont connu les améliorations les plus importantes en matière d'égalité de genre (l'indice a augmenté de plus de 16 % dans chaque pays). En revanche, la croissance au Danemark, aux Pays-Bas, en Finlande et en Suède (qui avaient déjà de meilleurs résultats selon l'indice en 2010) n'a pas dépassé 5 %. De manière moins encourageante, plusieurs États membres d'Europe centrale et orientale, déjà à la traîne en 2010, n'avaient presque pas

Figure 4: Rattrapage selon l'indice d'égalité de genre, EU-27, 2010-2018 (*)



(*) Voir la troisième de couverture pour un guide des codes pays.

NB: La valeur p pour le coefficient bêta est $< 0,05$.

Source: EIGE, indice d'égalité de genre; calculs de l'auteur.

évalué en 2018. Tel est notamment le cas de la Tchéquie, de la Hongrie et de la Pologne, qui n'ont pas enregistré d'amélioration de plus de 1,2 %, et de la Lituanie, qui a connu une modeste progression de 2,6 %.

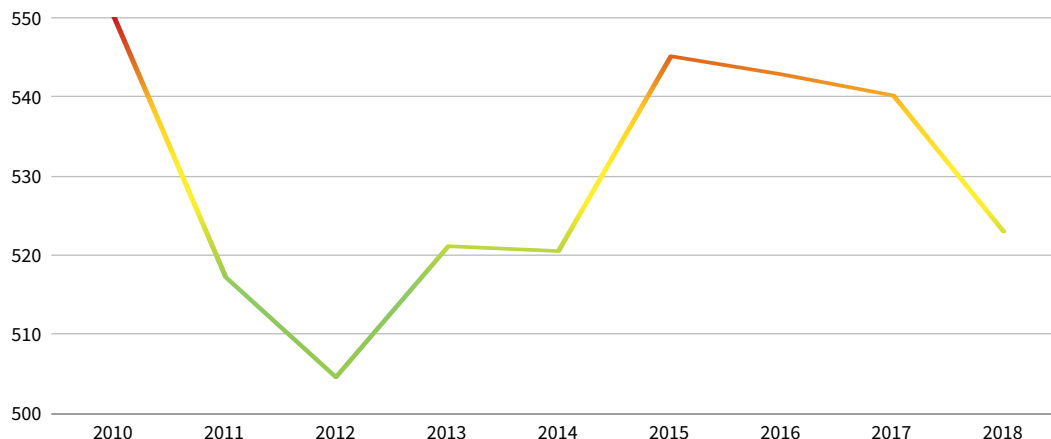
Comblent l'écart par rapport au modèle

Souvent considérée comme un modèle en matière d'égalité de genre, la Suède a ouvert la voie au reste de l'UE: en 2018, elle occupait la première place dans tous les domaines de l'indice, à l'exception de l'argent (domaine où elle était classée sixième). L'écart entre ce modèle en matière d'égalité de genre et

les autres États membres est également un indicateur des progrès accomplis dans la réalisation de la convergence ascendante à l'échelle de l'UE, et l'objectif est de le combler.

Cet écart est évalué à l'aide d'une autre mesure de la convergence: la somme des écarts entre les notes de tous les États membres et la note de l'État le plus performant (différence entre les notes de l'indice, en points). Cette analyse montre que l'écart a considérablement fluctué au fil du temps. Dans l'ensemble, toutefois, une légère réduction a été enregistrée entre 2010 et 2018, révélant des progrès à long terme (voir la figure 5).

Figure 5: Écart entre l'État le plus performant et les autres États membres selon l'indice d'égalité de genre (en points), EU-27, 2010-2018



NB: L'écart est calculé en additionnant les différences entre la note de l'indice d'égalité de genre de la Suède (en points) et les notes de tous les autres États membres.

Source: EIGE, indice d'égalité de genre; calculs de l'auteur.

Domaines et indicateurs de l'indice: principaux modèles

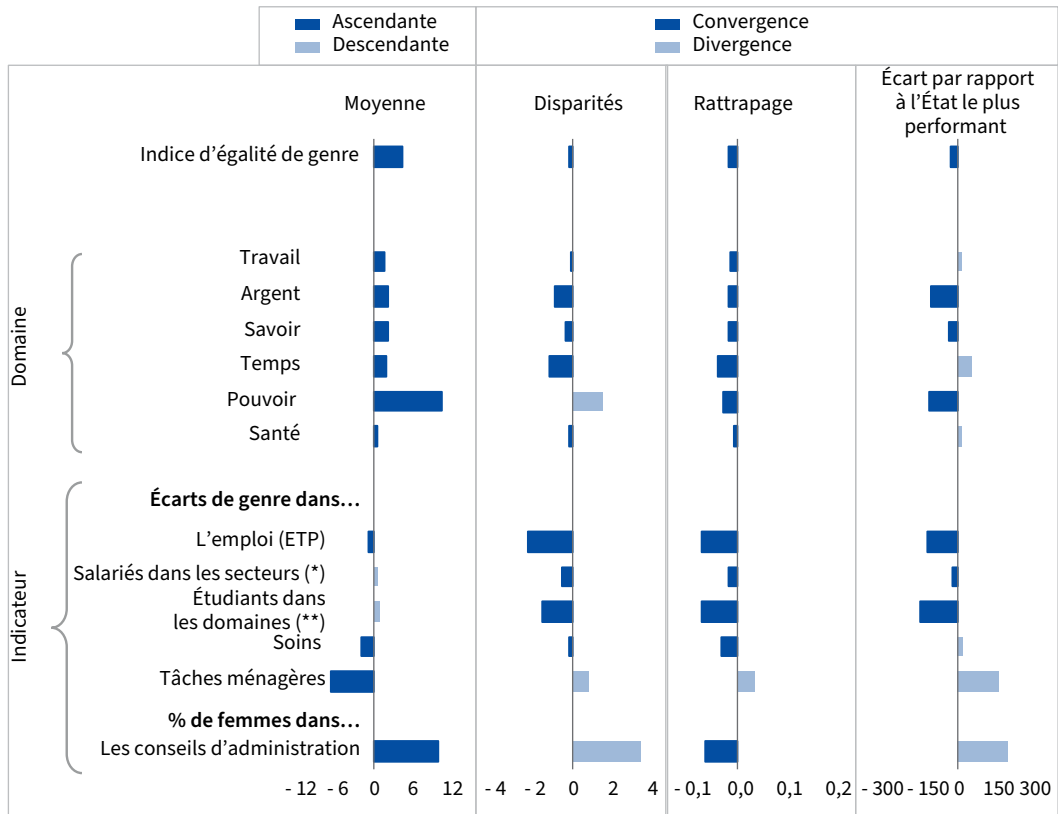
La note globale est calculée à partir des notes dans les six principaux domaines de l'indice (travail, argent, savoir, temps, pouvoir et santé), elles-mêmes calculées à l'aide d'une série d'indicateurs clés dans chaque domaine. Pour comprendre la dynamique de la convergence dans la note de l'indice global, il est important d'analyser la convergence selon les divers domaines et indicateurs.

Si l'analyse ci-dessus a illustré les progrès accomplis dans la note de l'indice global, accompagnés d'une réduction des disparités entre les États membres, un tableau moins rassurant se dessine lorsqu'on s'intéresse de plus près aux divers domaines (voir la figure 6). Si l'égalité de genre a évolué favorablement

dans l'ensemble des six domaines (c'est-à-dire que les moyennes non pondérées de l'EU-27 ont augmenté), les disparités entre les États membres se sont creusées dans le domaine du pouvoir. En outre, l'écart cumulé par rapport à l'État le plus performant dans les domaines du travail, du temps et de la santé était plus élevé en 2018 qu'en 2010.

Étant donné que l'analyse systématique dépasse le cadre de cette brève note d'orientation, une sélection d'exemples de dynamiques variées est examinée ci-dessous, couvrant plusieurs indicateurs clés. La liste complète des indicateurs de l'indice figure à l'annexe 1 du rapport de l'EIGE intitulé *Gender Equality Index 2020 – Digitalisation and the future of work* [Indice d'égalité de genre 2020 – Numérisation et avenir du travail] (EIGE, 2020a).

Figure 6: Convergence et divergence selon les domaines de l'indice et les indicateurs sélectionnés, 2010-2018



(*) Les secteurs concernés sont l'éducation, la santé humaine et l'action sociale.

(**) Les domaines concernés sont l'éducation, la santé, la protection sociale, les lettres et les arts.

NB: Les valeurs de bêta-convergence («rattrapage») sont statistiquement significatives pour tous les domaines, à l'exception du domaine du travail, et pour tous les indicateurs, à l'exception des écarts de genre dans les soins et les tâches ménagères.

Source: EIGE, indice d'égalité de genre; calculs de l'auteur.

Divergence ascendante en matière d'égalité de genre dans les conseils d'administration

Entre 2010 et 2018, les disparités entre les États membres se sont fortement creusées dans le domaine du pouvoir, qui analyse la représentation des femmes et des hommes à certains des postes décisionnels les plus élevés dans les sphères politique, économique et sociale. Dans le même temps, la note de l'indice dans le domaine du pouvoir a sensiblement augmenté, entraînant un modèle clair de divergence ascendante.

Une grande partie de l'accroissement des disparités résulte d'une augmentation de

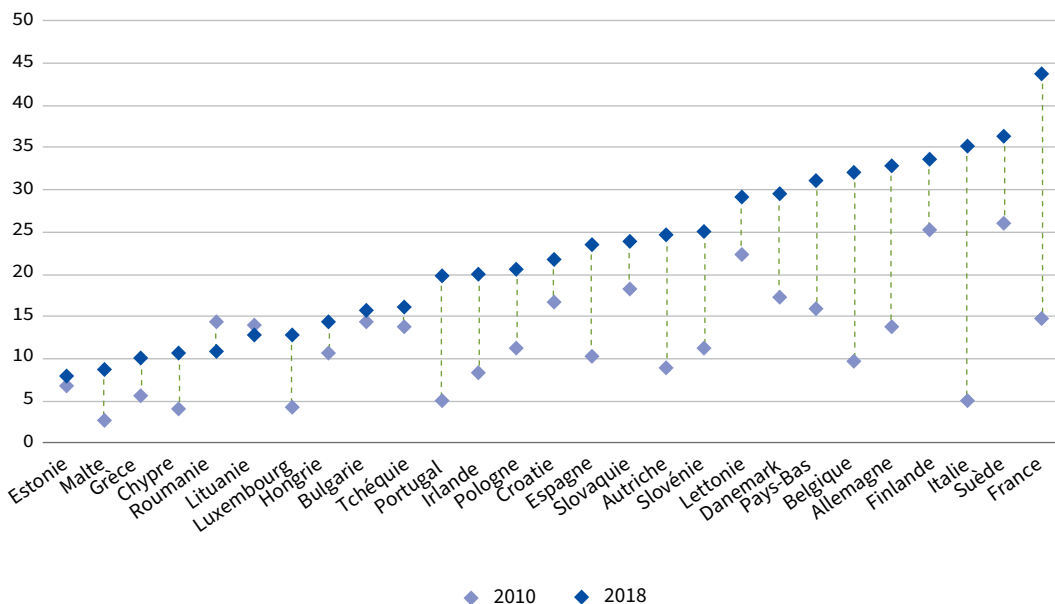
la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en Bourse dans plusieurs États membres: leur part a progressé de plus de 29 points de pourcentage en France et en Italie, et de plus de 19 points de pourcentage en Belgique et en Allemagne (voir la figure 7). Les améliorations dans les États membres méditerranéens initialement peu performants, tels que la Grèce, Chypre et Malte, leur ont permis de rattraper ce retard, mais leurs progrès n'ont pas été suffisants pour atteindre le niveau des États les plus performants (comme la France et la Suède) tout au long de la période. La Roumanie et la Lituanie ont été les seuls États où la proportion de femmes

dans les conseils d'administration a diminué (respectivement de 3,5 et 1,1 points de pourcentage).

L'augmentation de la proportion de femmes dans les conseils d'administration des sociétés de certains États membres semble liée à l'adoption de mesures juridiquement contraignantes (quotas, par exemple) sur les représentations minimales de chaque sexe (EIGE, 2020a). Entre 2010 et 2018, six États membres (Belgique, Allemagne, France,

Italie, Autriche et Portugal) ont adopté de telles mesures, et leurs incidences ont été claires (voir la figure 8). Plus récemment, la Grèce a adopté une législation similaire. En octobre 2020, les femmes représentaient environ 37 % des membres des conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées en Bourse dans les États membres appliquant des quotas contraignants, contre moins de 25 % dans les États membres qui n'avaient pas adopté de telles mesures.

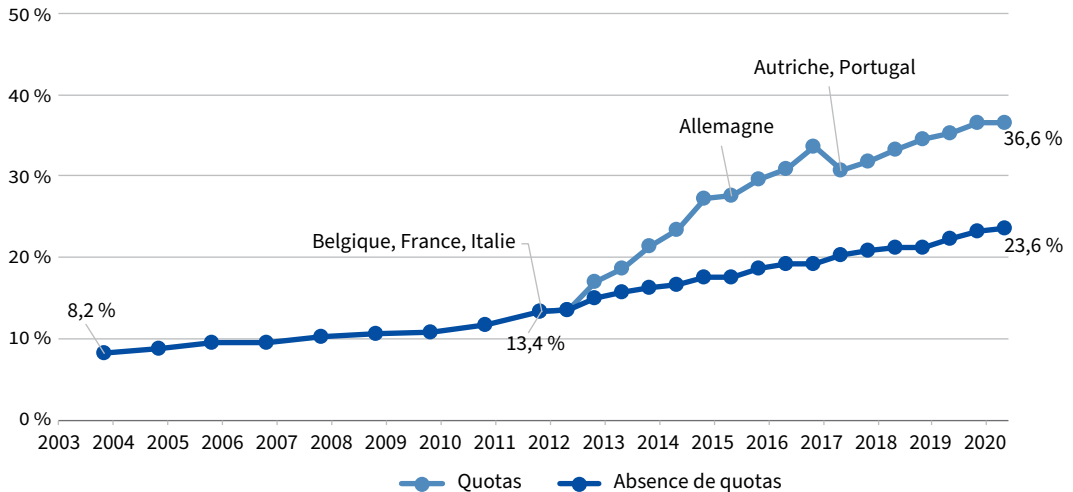
Figure 7: Proportion de femmes dans les conseils d'administration (%), par État membre, 2010 et 2018



NB: Les données concernent la représentation des femmes dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées en Bourse. Les valeurs de 2010 et 2018 représentent des moyennes sur trois ans (respectivement 2009-2011 et 2017-2019).

Source: EIGE, base de données statistiques sur le genre – les femmes et les hommes dans la prise de décision; calculs de l'auteur.

Figure 8: Proportion de femmes dans les conseils d'administration: comparaison des États membres appliquant ou non des quotas nationaux relatifs à l'équilibre hommes-femmes, 2003-2020



NB: Les données excluent la Tchéquie, la Lituanie, Malte et la Pologne pour 2003 et la Croatie de 2003 à 2006 (ces États membres ayant été ajoutés à la collecte de données en 2004 et 2007 respectivement). La Grèce est incluse dans le groupe «absence de quotas» car sa législation sur les quotas n'a été adoptée qu'en juillet 2020.

Source: EIGE, base de données statistiques sur le genre — les femmes et les hommes dans la prise de décision; calculs de l'auteur.

Convergence ascendante dans l'emploi (équivalent temps plein)

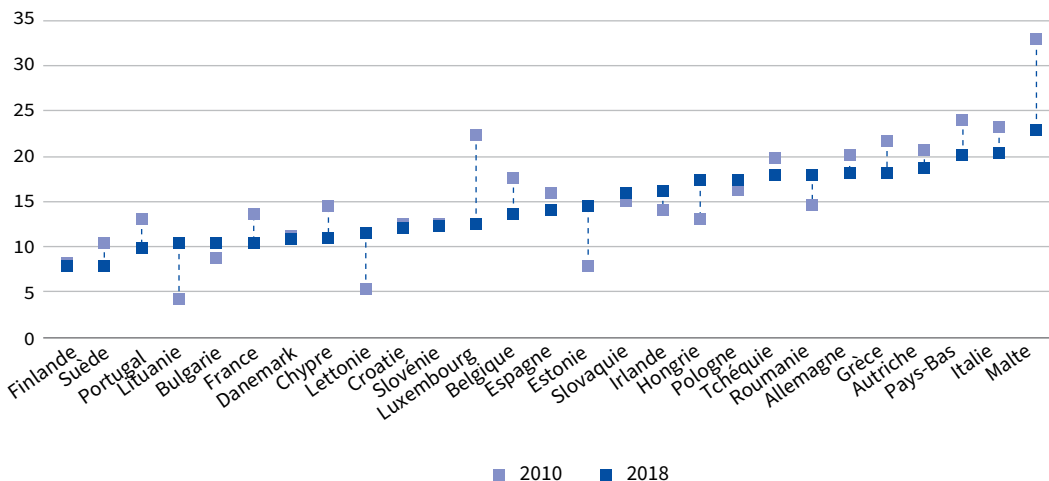
De 2010 à 2018, une convergence ascendante a été atteinte en ce qui concerne la réduction de l'écart de genre dans l'emploi en équivalent temps plein (ETP), cet écart étant défini comme la différence entre les valeurs absolues des taux d'emploi des femmes et des hommes en ETP. Le taux d'emploi en ETP tient compte de l'incidence supérieure de l'emploi à temps partiel chez les femmes. Il est obtenu en comparant le nombre moyen d'heures travaillées par chaque travailleur au nombre moyen d'heures travaillées par un travailleur à temps plein.

Étant donné que les hommes sont moins susceptibles d'être employés à temps partiel que les femmes, l'utilisation de cet indicateur est pertinente du point de vue de l'égalité de genre, car il tient compte de l'hétérogénéité des horaires de travail parmi les salariés.

L'écart de genre en matière d'emploi en ETP a légèrement décliné à l'échelle de l'UE, tandis que les disparités entre les États membres ont

considérablement diminué. Le Luxembourg et Malte, qui figuraient parmi les pays les moins performants en 2010, rattrapent leur retard et se distinguent du reste de l'UE grâce à leurs avancées impressionnantes en matière d'emploi des femmes: l'écart a décliné d'un tiers à Malte et de presque la moitié au Luxembourg en 2018 (voir la figure 9). L'Italie et les Pays-Bas ont accusé un retard tout au long de la période, en raison d'un taux d'emploi plus faible des femmes en Italie et d'un taux d'emploi à temps partiel des femmes exceptionnellement élevé aux Pays-Bas. Les situations de la Finlande et de la Suède, qui affichent les meilleurs résultats en 2018, avec des écarts de 7,9 points de pourcentage entre les hommes et les femmes, représentaient une légère amélioration par rapport à 2010 (notamment en Suède). Toutefois, la convergence au sens strict n'a pas été atteinte, car le fossé entre les hommes et les femmes s'est creusé dans neuf États membres. Parmi ceux-ci figuraient les États membres baltes, où les écarts de genre, qui étaient les plus faibles en 2010, ont presque doublé au fil du temps.

Figure 9: Écarts de genre en matière d'emploi en ETP (en points de pourcentage), par État membre, 2010 et 2018



Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail de l'UE; calculs de l'auteur.

Il est très possible que ces résultats soient menacés en raison de l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi. Au deuxième trimestre 2020, le taux d'emploi dans l'UE a diminué d'environ 2,5 % pour les femmes et les hommes par rapport à l'année précédente. Cette évolution s'est accompagnée d'une forte baisse du nombre total d'heures effectivement travaillées dans l'activité principale parmi les personnes qui ont continué à travailler. Cette diminution a touché davantage les femmes que les hommes, creusant vraisemblablement l'écart de genre dans l'emploi en ETP (EIGE, 2021).

En outre, au cours de la première vague de la pandémie, les femmes risquaient davantage de quitter le marché du travail, très probablement parce qu'elles assumaient une part plus importante des responsabilités familiales au sein du ménage. Au deuxième trimestre 2020, les femmes sans emploi risquaient plus souvent de devenir inactives que les hommes sans emploi dans la majorité (17 sur 23) des États membres de l'UE (EIGE, 2021).

Du point de vue de la convergence, les incidences de la crise ont considérablement varié d'un État membre à l'autre, qu'il s'agisse de l'ampleur globale ou des effets ressentis par les femmes et les hommes. À titre d'exemples, la Bulgarie, l'Irlande et l'Espagne ont enregistré

les réductions les plus fortes de l'emploi des femmes et des hommes, avec le double de la réduction moyenne observée dans l'UE. En Italie, à Malte et en Pologne, des réductions importantes de l'emploi ont creusé les écarts existants entre les hommes et les femmes (EIGE, 2021). Il est tout à fait possible que cette situation ait contribué à accroître les disparités entre les États membres en ce qui concerne les écarts de genre en matière d'emploi et de participation au marché du travail.

Ségrégation persistante dans les secteurs et les domaines d'études

La ségrégation de genre observée dans les secteurs et les professions ou dans les domaines d'études est une inégalité bien documentée et profondément ancrée dans l'UE. Les femmes occupent toujours la majorité des emplois dans l'éducation, la santé humaine et l'action sociale (plus de 70 %), ainsi que dans les services, la vente et les emplois de bureau (plus de 60 %). En revanche, elles sont fortement sous-représentées dans certains métiers des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques. Elles représentent par exemple moins d'un spécialiste des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur cinq. Ces déséquilibres sectoriels et professionnels entre hommes et femmes contribuent aux disparités

dans la qualité des emplois occupés par les femmes et les hommes, et à la concentration supérieure des femmes dans les emplois à temps partiel, temporaires, faiblement rémunérés et précaires (EIGE, 2020b; Eurofound, 2015).

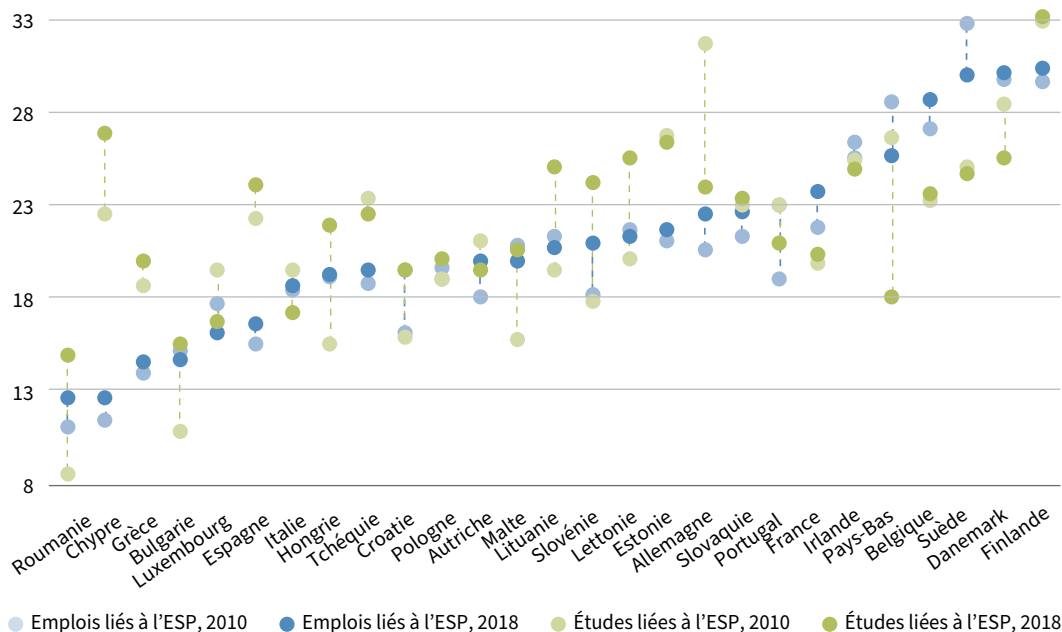
L'indice reflète les progrès accomplis dans la lutte contre la ségrégation sur le marché du travail et dans l'éducation en surveillant l'évolution de la proportion de femmes et d'hommes employés dans les activités liées à l'éducation, à la santé et à la protection sociale et la proportion de femmes et d'hommes inscrits dans des «domaines d'études connexes». L'écart de genre dans les emplois liés à l'éducation, à la santé et à la protection sociale (ESP) s'est creusé dans 19 États membres depuis 2010 (voir la figure 11). Les écarts les plus importants en termes absolus ont été observés dans les États membres scandinaves, où les activités liées à l'éducation, à la santé et aux soins à la personne (ESP) représentent une part plus élevée de l'emploi total (en Suède, par exemple, ces activités totalisaient 42 % de l'emploi total des femmes, contre 12 % de celui des hommes). Dans les États membres où les écarts de genre sont les plus faibles, les proportions de femmes et d'hommes employés dans les secteurs liés à l'ESP sont nettement inférieures à celles de la Scandinavie. À titre d'exemple, en Roumanie, les activités liées à l'ESP représentent 16 % de

l'emploi total des femmes, contre 4 % de celui des hommes. Toutefois, en termes relatifs, ces chiffres décrivent des situations relativement similaires: en Suède comme en Roumanie, la part de l'emploi des femmes dans les secteurs liés à l'ESP est environ quatre fois supérieure à celle des hommes.

Dans l'ensemble, une convergence (sous la forme d'un rattrapage) a été observée dans l'UE parce que les écarts de genre dans les secteurs liés à l'ESP ont diminué dans certains États membres, tels les Pays-Bas et la Suède, tandis qu'ils augmentaient à Chypre et en Roumanie, par exemple, où ces écarts figurent parmi les plus faibles. Parallèlement à ces évolutions, un léger recul des disparités a également été observé.

Des signes de ségrégation sont également visibles dans l'éducation, avec des divergences de genre croissantes dans les proportions d'étudiants de l'enseignement supérieur inscrits dans les domaines d'études liés à l'ESP dans 16 États membres de l'UE (voir la figure 10). Les écarts de genre se sont creusés à cet égard de plus de 6 points de pourcentage en Hongrie, en Roumanie et en Slovénie entre 2010 et 2018. Néanmoins, des progrès importants ont été accomplis en Allemagne et aux Pays-Bas, où les écarts se sont réduits de plus de 7 points de pourcentage. Ces évolutions, bien que défavorables dans certains États membres, ont favorisé la convergence.

Figure 10: Écarts de genre concernant les emplois liés à l'ESP et les études dans des domaines connexes (points de pourcentage), par État membre, 2010 et 2018



● Emplois liés à l'ESP, 2010 ● Emplois liés à l'ESP, 2018 ● Études liées à l'ESP, 2010 ● Études liées à l'ESP, 2018

NB: Les écarts de genre dans les emplois liés à l'ESP sont constitués par les différences entre les proportions de femmes et d'hommes employés dans les activités liées à l'ESP dans chaque État membre. Les écarts de genre dans les études sont les différences entre les proportions de femmes et d'hommes qui étudient dans les domaines de l'éducation, de la santé et de la protection sociale, des lettres et des arts.

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail de l'UE; calculs de l'auteur.

La ségrégation du marché du travail de l'UE a été mise en lumière durant la crise de la COVID-19. En effet, les femmes étaient surreprésentées, d'une part, dans certaines professions essentielles (telles que les soins de santé et l'action sociale), et, d'autre part, dans certains des secteurs et professions économiques les plus durement touchés (tels les services d'hébergement et de restauration et les services domestiques). La concentration des femmes dans les emplois les plus durement touchés et les emplois précaires contribue à expliquer l'aggravation de certaines disparités entre les sexes sur le marché du travail durant la pandémie. À titre d'exemple, les femmes totalisent 69 % des pertes d'emplois enregistrées parmi les travailleurs à temps partiel âgés de 15 à 64 ans (EIGE, 2021).

Contrairement à la crise économique de 2008-2012, qui a avant tout décimé l'emploi dans l'industrie manufacturière et la construction

(secteurs dominés par les hommes et moyennement rémunérés), la pandémie de COVID-19 a principalement touché les secteurs des services impliquant un degré élevé de contact social, dont beaucoup emploient davantage de femmes que d'hommes et où la rémunération moyenne est généralement faible. En conséquence, par rapport à la crise précédente, les répercussions de la COVID-19 sur les pertes d'emplois ont été plus équilibrées en termes de genre, mais ces pertes ont été ressenties plus fortement par les femmes travaillant dans les secteurs des services faiblement rémunérés (Eurofound, 2021).

Tendances contrastées en matière de soins non rémunérés et de tâches ménagères

L'examen de l'évolution de la proportion de femmes et d'hommes qui effectuent quotidiennement des tâches non rémunérées

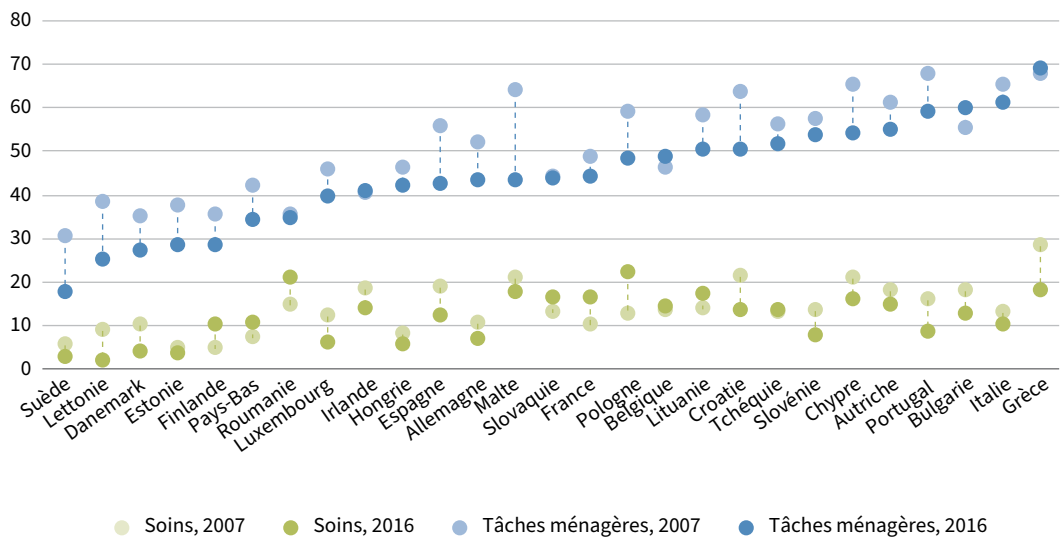
à domicile révèle des schémas divergents en ce qui concerne les responsabilités familiales et domestiques ⁽²⁾. L'écart de genre en matière de responsabilités familiales n'a que légèrement diminué, et aucun schéma clair de convergence ou de divergence ne se dessine au sein de l'UE. La situation s'est toutefois améliorée plus visiblement en ce qui concerne les tâches ménagères, malgré des disparités croissantes entre les États membres (et un accroissement notable de l'écart avec l'État le plus performant, la Suède).

Comme l'illustre la figure 11, la réduction de l'écart de genre en matière de travail domestique (cuisine et/ou tâches ménagères) a considérablement varié d'un État membre à l'autre. Les progrès substantiels réalisés par les États membres qui étaient déjà performants dans ce domaine (pays baltes et scandinaves) contrastent avec le recul ou les progrès minimes observés parmi les pays les moins performants (Bulgarie, Grèce et Italie, par exemple). Malgré quelques résultats impressionnants (notamment à Malte, qui a réduit son écart de 64 à 43 points de

pourcentage), l'écart de genre en matière de travail domestique restait important dans l'UE en 2016, allant de 17,4 points de pourcentage en Suède à 69,3 points de pourcentage en Grèce.

En ce qui concerne les soins non rémunérés, en 2016, 38 % des femmes s'occupaient d'enfants, de petits-enfants, de personnes âgées ou de personnes handicapées chaque jour, pendant au moins une heure, contre 25 % des hommes. Des différences notables entre les États membres ont été observées concernant l'écart de genre dans les responsabilités familiales non rémunérées. L'écart variait de seulement 2 points de pourcentage en Lettonie à 22 points de pourcentage en Pologne. Toutefois, les disparités entre les États membres sont restées relativement stables au fil du temps. Les progrès les plus significatifs ont été enregistrés en Grèce, en Croatie et au Portugal, où l'écart de genre a diminué de plus de 7 points de pourcentage, mais des évolutions négatives ont été observées dans neuf États membres (dont les Pays-Bas et la Finlande, où les écarts étaient faibles en 2010).

Figure 11: Écarts de genre en matière de soins non rémunérés et de tâches ménagères (points de pourcentage), par État membre, 2007 et 2016



Source: Eurofound, enquêtes européennes sur la qualité de vie; calculs de l'auteur.

⁽²⁾ Les indicateurs relatifs aux soins non rémunérés et aux tâches ménagères sont fondés sur les données recueillies par Eurofound dans le cadre de ses enquêtes européennes sur la qualité de vie de 2007, 2012 et 2016.

La crise de la COVID-19 a entraîné d'immenses changements à court terme dans le temps consacré au travail non rémunéré à domicile. Une comparaison avec les données antérieures à la pandémie, issues de l'enquête européenne sur la qualité de vie réalisée par Eurofound en 2016, montre que la charge des soins a augmenté tant pour les femmes que pour les hommes, mais que les femmes ont continué à payer le tribut le plus lourd (EIGE, 2021). Selon les données de l'enquête électronique d'Eurofound, en juillet 2020, les femmes ont déclaré avoir passé 35 heures par semaine en moyenne à s'occuper de leurs enfants ou petits-enfants, contre 25 heures par semaine pour les hommes; les femmes ont également affirmé avoir consacré 18 heures par semaine en moyenne aux tâches ménagères, contre 12 heures pour les hommes. La différence entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les soins aux enfants et le travail domestique était encore plus prononcée chez les répondants dont les enfants avaient moins de 12 ans (Eurofound, 2020c).

Ces incidences font partie des conséquences involontaires de certaines mesures adoptées pour restreindre la propagation du coronavirus (telle la fermeture des crèches et des écoles), qui ont entraîné une augmentation spectaculaire des activités de soins non rémunérées à domicile. Cette situation a provoqué une détérioration générale de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier pour les mères de jeunes enfants, qui ont dû jongler entre leur travail, l'école à la maison et les soins, simultanément et dans le même espace physique (Eurofound, 2020b; Mascherini et Bisello, 2020). Certains signes ont suggéré que les hommes avaient assumé une part plus élevée du travail non rémunéré durant la pandémie, mais ils étaient relativement fragiles. Ces changements contribueront-ils à éliminer les normes traditionnelles relatives au genre dans les ménages, à moyen et à long termes, voire à réduire les écarts de genre dans ce domaine? Ceci est loin d'être certain.



Orientations politiques

- L'indice d'égalité de genre a montré que l'égalité entre les femmes et les hommes avait progressé dans l'UE entre 2010 et 2018, cette progression s'accompagnant d'une réduction modérée des disparités entre les réalisations nationales. Une amélioration a été constatée pour tous les États membres, mais à des degrés divers.
Malgré ces signes de convergence ascendante, il existe également de graves motifs d'inquiétude, qui requièrent l'attention urgente des décideurs afin d'éviter que les progrès ne s'arrêtent ou ne s'inversent et que les différences nationales n'augmentent au cours des prochaines années.
Premièrement, les progrès réalisés dans le domaine du pouvoir, moteur essentiel de la progression générale, se sont accompagnés de différences croissantes entre les États membres. Deuxièmement, un certain nombre d'États membres accusent un retard en matière d'égalité de genre, et leurs progrès sont plus lents que la moyenne de l'UE. Enfin, les répercussions de la crise de la COVID-19 compromettent les résultats obtenus à ce jour, et pourraient entraîner des disparités croissantes entre les États membres.
- Il est nécessaire d'adopter de nouvelles mesures pour favoriser l'égalité de genre dans l'ensemble de l'UE, en particulier dans les États membres qui accusent un retard. À titre d'exemple, dans le domaine du pouvoir, l'adoption de mesures juridiquement contraignantes visant à améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes aux principaux postes de décision économique stimule les progrès. Les États membres qui ont adopté des mesures telles que des quotas pour imposer un équilibre entre les hommes et les femmes dans les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en Bourse ont enregistré des améliorations spectaculaires qui ont laissé d'autres États membres à la traîne.
Une adoption plus large de ces mesures constituerait une avancée importante dans l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes et dans la réduction des disparités entre les États membres. Une action législative à l'échelle de l'UE peut être un moteur essentiel de ce processus. Ainsi, l'adoption de la directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration, proposée en 2012, pourrait garantir que

les femmes représentent au moins 40 % des administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en Bourse dans tous les États membres de l'UE. L'occupation égale des postes de direction est l'un des piliers essentiels de la stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, qui souligne l'importance de l'équilibre hommes-femmes aux postes à responsabilités dans la politique, l'économie et la vie sociale (Commission européenne, 2020).

- À la suite de l'épidémie de COVID-19, l'égalité de genre semble se trouver à la croisée des chemins, en particulier dans les domaines du travail et du temps. Les mesures visant à endiguer la pandémie ont eu des incidences lourdes et disproportionnées sur l'emploi des femmes dans les secteurs faiblement rémunérés, et ont augmenté le temps qu'elles ont dû consacrer à leurs responsabilités familiales. Les incidences varient toutefois considérablement d'un État membre à l'autre. Lors de la reconstruction postérieure à la pandémie, il sera essentiel de veiller à ce que:
 - les mesures de relance tiennent compte de la dimension de genre, par exemple en investissant dans les secteurs dominés par les femmes qui ont revêtu une importance critique pendant la crise (soins de santé, éducation et action sociale), mais qui nécessitent impérativement une révision des conditions de travail et des rémunérations;
 - les formes d'emploi atypiques, flexibles ou informelles soient mieux rémunérées, officialisées et couvertes par la protection sociale;
- la participation des hommes aux soins non rémunérés progresse, par exemple en augmentant les indemnités de congé parental et en étendant la période non transférable de ce congé, afin d'encourager la participation des pères aux soins consacrés aux enfants;
- les organes décisionnels en matière d'urgence et de redressement respectent un équilibre hommes-femmes et tiennent compte des différences de genre dans l'élaboration des réponses à la pandémie de COVID-19 (Commission européenne, 2021).
- Les différentes conséquences des chocs économiques pour les femmes et les hommes, qu'il s'agisse de la crise actuelle de la COVID-19 ou de l'effondrement financier de 2008, sont souvent amplifiées par la ségrégation de genre sur le marché du travail et dans l'éducation. Afin de restreindre la tendance de ces crises à enraciner les inégalités de genre, il est nécessaire de prendre des mesures pour encourager la participation des femmes dans les domaines dominés par les hommes (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques ou TIC), et pour attirer davantage d'hommes dans les domaines dominés par les femmes (tel le secteur des soins). Les mesures adoptées pour remédier à ce problème doivent se concentrer à la fois sur le système éducatif (en fournissant par exemple des conseils professionnels tenant compte de la dimension de genre) et sur le marché du travail (en améliorant par exemple les perspectives de rémunération et de carrière dans les emplois liés aux soins).

Ressources

L'indice d'égalité de genre de l'EIGE est disponible à l'adresse <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>.

Toutes les publications d'Eurofound sont disponibles à l'adresse www.eurofound.europa.eu.

Toutes les publications de l'EIGE sont disponibles à l'adresse www.eige.europa.eu.

Le centre de suivi de la convergence de l'UE est disponible à l'adresse <http://eurofound.link/convergencehub>.

La page thématique d'Eurofound «Égalité entre les femmes et les hommes» est disponible à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/fr/topic/gender-equality>.

EIGE (2018), *Study and Work in the EU: set apart by gender*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (disponible à l'adresse <https://eige.europa.eu/publications/study-and-work-eu-set-apart-gender-report>).

EIGE (2020a), *Gender Equality Index 2020 – Digitalisation and the future of work*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (disponible à l'adresse <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>).

EIGE (2020b), *Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (disponible à l'adresse <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-fifth-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states>).

EIGE (2021), *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (disponible à l'adresse <https://eige.europa.eu/about/projects/gender-equality-and-socio-economic-consequences-covid-19-crisis>).

Eurofound (2015), *Revalorisation ou polarisation? Les changements de la structure de l'emploi à long terme et au niveau mondial: Observatoire européen de l'emploi*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (disponible en anglais à l'adresse <http://eurofound.link/ef1516>, synthèse en français).

Eurofound (2018), *Convergence vers le haut dans l'UE: concepts, mesures et indicateurs*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (disponible en anglais à l'adresse <http://eurofound.link/ef18003>, synthèse en français).

Eurofound (2020a), *Upward Convergence in the EU: Definition, measurement and trends*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (disponible à l'adresse <http://eurofound.link/ef20043>).

Eurofound (2020b), *Les femmes et l'égalité sur le marché du travail: la COVID-19 a-t-elle réduit à néant les récentes avancées?*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (disponible à l'adresse https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20068fr.pdf).

Eurofound (2020c), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (disponible à l'adresse <http://eurofound.link/ef20059>). Principales conclusions de l'enquête *Vivre, travailler et COVID-19* (mise à jour d'avril 2021) disponibles en français (<https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2021/living-working-and-covid-19-update-april-2021-mental-health-and-trust-decline-across-eu-as-pandemic>).

Eurofound (2021), *COVID-19: conséquences sur l'emploi et la vie professionnelle*, COVID-19 series, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (disponible en

anglais à l'adresse <http://eurofound.link/ef20050>, synthèse en français).

Commission européenne (2020), Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, COM(2020) 152 final (disponible à l'adresse <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>).

Commission européenne (2021), *2021 report on gender equality in the EU*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (disponible à l'adresse <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/11d9cab1-fa52-11eb-b520-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-227689923>).

Mascherini, M., et Bisello, M. (2020), 'COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically', Eurofound (disponible à l'adresse <http://eurofound.link/ef20065>).

Codes pays

BE	Belgique	FR	France	NL	Pays-Bas
BG	Bulgarie	HR	Croatie	AT	Autriche
CZ	Tchéquie	IT	Italie	PL	Pologne
DK	Danemark	CY	Chypre	PT	Portugal
DE	Allemagne	LV	Lettonie	RO	Roumanie
EE	Estonie	LT	Lituanie	SI	Slovénie
IE	Irlande	LU	Luxembourg	SK	Slovaquie
EL	Grèce	HU	Hongrie	FI	Finlande
ES	Espagne	MT	Malte	SE	Suède

Comment prendre contact avec l'Union Européenne?

En personne

Dans toute l'Union européenne, des centaines de centres d'information Europe Direct sont à votre disposition. Pour connaître l'adresse du centre le plus proche, visitez la page suivante:

https://europa.eu/european-union/contact_fr

Par téléphone ou courrier électronique

Europe Direct est un service qui répond à vos questions sur l'Union européenne. Vous pouvez prendre contact avec ce service:

— par téléphone:

- o via un numéro gratuit: 00 800 6 7 8 9 10 11 (certains opérateurs facturent cependant ces appels),
- o au numéro de standard suivant: +32 22999696;

— par courrier électronique via la page https://europa.eu/european-union/contact_fr

Comment trouver des informations sur l'Union Européenne?

En ligne

Des informations sur l'Union européenne sont disponibles, dans toutes les langues officielles de l'UE, sur le site internet Europa à l'adresse https://europa.eu/european-union/index_fr

Publications de l'Union européenne

Vous pouvez télécharger ou commander des publications gratuites et payantes à l'adresse <https://op.europa.eu/fr/publications>. Vous pouvez obtenir plusieurs exemplaires de publications gratuites en contactant Europe Direct ou votre centre d'information local (https://europa.eu/european-union/contact_fr).

Droit de l'Union européenne et documents connexes

Pour accéder aux informations juridiques de l'Union, y compris à l'ensemble du droit de l'UE depuis 1952 dans toutes les versions linguistiques officielles, consultez EUR-Lex à l'adresse suivante: <http://eur-lex.europa.eu>

Données ouvertes de l'Union européenne

Le portail des données ouvertes de l'Union européenne (<http://data.europa.eu/euodp/fr>) donne accès à des ensembles de données provenant de l'UE. Les données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement, à des fins commerciales ou non commerciales.

Au cours de la dernière décennie, l'UE a progressé lentement sur la voie de l'égalité entre les femmes et les hommes. Étant donné que les réalisations en matière d'égalité de genre varient considérablement d'un État membre à l'autre, il importe de comprendre l'évolution des disparités entre les États membres et les conséquences de cette évolution sur la convergence économique et sociale ascendante dans l'UE. Il est essentiel de noter que les incidences de la crise de la COVID-19 risquent non seulement d'anéantir les réalisations passées, mais pourraient également entraîner des disparités croissantes entre les États membres.

La présente note d'orientation, élaborée conjointement par Eurofound et l'EIGE, examine les modèles de convergence en matière d'égalité de genre, mesurés par l'indice d'égalité de genre, dans les États membres au cours de la période 2010-2018.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), instituée en 1975, est une agence tripartite de l'Union européenne. Son rôle est de fournir des informations dans le domaine des politiques sociales et liées à l'emploi et au travail, en application du règlement (UE) 2019/127.

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) est un organisme autonome de l'Union européenne, créé dans le but de renforcer l'égalité de genre dans l'UE. L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'UE, et l'EIGE a pour mission d'en faire une réalité en Europe et au-delà.

