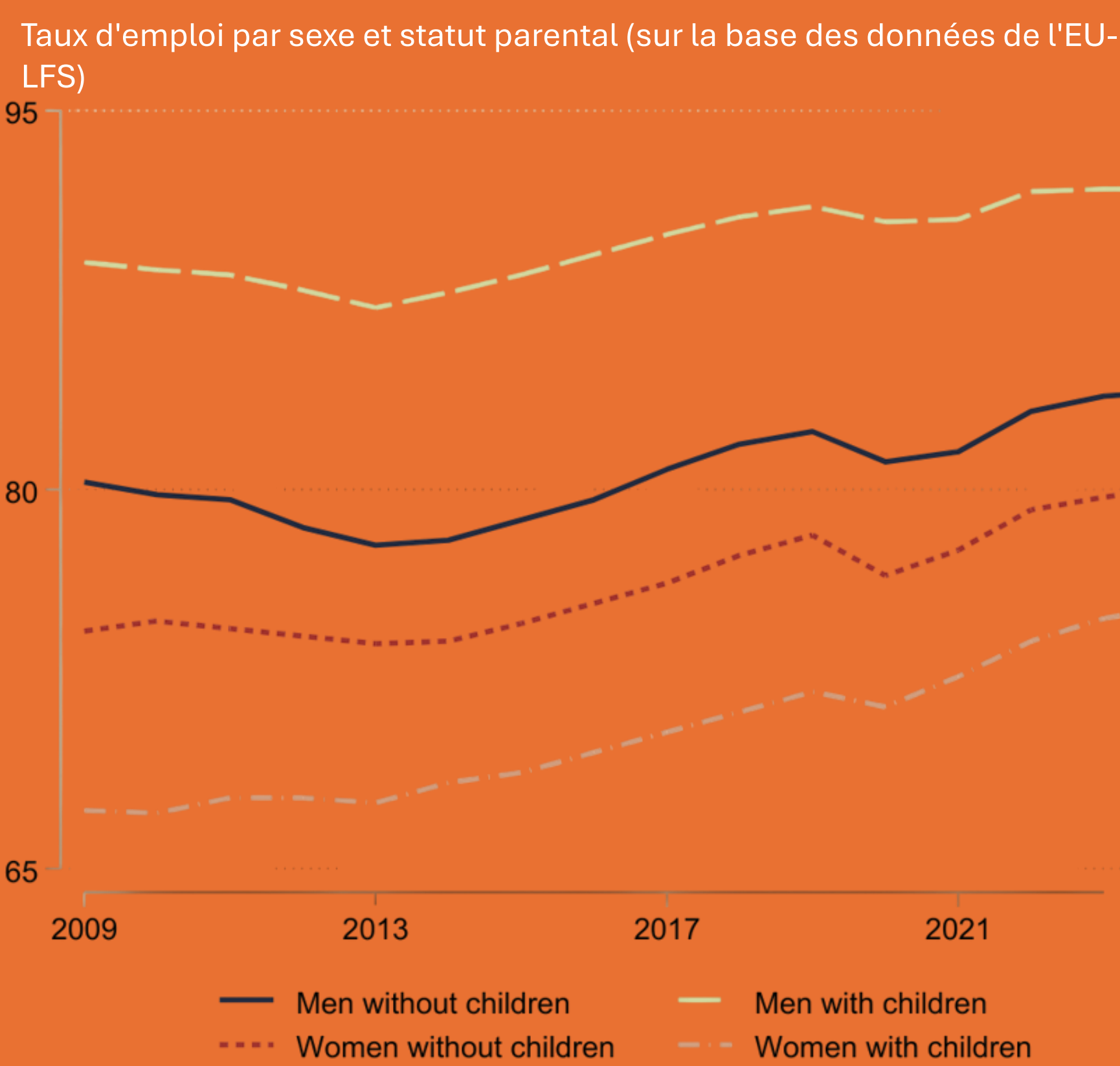


L'égalité des chances dans l'emploi pour les femmes et les hommes



Écart entre les taux d'emploi des parents selon leur sexe



L'écart d'emploi lié à la parentalité persiste en Europe :

- **Pénalité liée à la maternité** : L'emploi des femmes est affecté négativement par la parentalité
- **Prime à la paternité** : L'emploi des pères reste stable, voire augmente
- **Des lacunes** persistent quant aux causes de ces tendances

Obstacles et opportunités pour l'égalité de genre sur le marché du travail

Incidence des normes de genre sur la parentalité dans le marché du travail

L'Union européenne évolue progressivement vers des normes plus progressistes en matière de genre, mais les points de vue traditionnels persistent.

Les normes progressistes en matière de genre apportent :

Pour les **mères** :

- Des taux plus élevés de travail à temps partiel et à distance
- Plus de flexibilité pour concilier travail et garde d'enfants

Pour les **pères** :

- Moins de désavantages sur le marché du travail (par exemple : sous-emploi)
- Plus d'avantages (par exemple : accéder au statut de superviseur)

Différences régionales : Les pays nordiques ont des normes plus égalitaires en matière de genre et les écarts d'emploi les plus faibles par rapport aux pays d'Europe centrale et orientale.

→ Des normes progressistes en matière de genre conduisent à des **résultats positifs**, tant pour les femmes que pour les hommes.

Le travail à distance favorise l'insertion des femmes sur le marché du travail

L'augmentation du travail à distance après la pandémie de COVID-19 a apporté :

- Une plus forte probabilité que les mères soient **employées à temps plein**, ce qui a permis de réduire de 25 % l'écart à l'embauche entre les femmes ayant des enfants et celles qui n'en ont pas
- Une augmentation des **heures de travail**
- Une augmentation du **nombre d'heures de travail souhaitées**, qui a entraîné une diminution de l'écart entre les heures de travail souhaitées par les femmes avec et sans enfants

L'impact varie en fonction de l'**âge des enfants** et de la situation du ménage.

→ Le travail à distance contribue à **alléger les contraintes de temps** des mères, ce qui peut favoriser leur insertion sur le marché du travail.

Pourquoi est-ce important ?

Les **mères** travaillent plus souvent à temps partiel ou dans des fonctions moins qualifiées, ce qui entraîne des **désavantages** à long terme en termes de revenus, de progression de carrière et de retraite.

Les **pères** peuvent ne pas bénéficier des avantages émotionnels et développementaux liés à une participation active à l'éducation de leurs enfants.

L'égalité des sexes sur le marché du travail est importante pour le **bien-être de l'enfant**, tant sur le plan économique, social que du développement de l'enfant. Lorsque les mères et les pères bénéficient d'une égalité d'accès à de bons emplois, à des salaires équitables et à des conditions de travail favorables, les enfants en tirent des avantages multiples et mesurables.

L'UE s'est fixée pour objectif de réduire de moitié l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi (par rapport à 2019) d'ici à 2030.

Les principaux cadres européens sont axés sur l'égalité entre les hommes et les femmes :

Feuille de route de l'UE pour les droits de la femme, Stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2026-2030, Socle européen des droits sociaux.

Comment promouvoir l'égalité des sexes sur le marché du travail ?

- **Des lieux de travail favorables aux familles**, en développant des modalités de travail flexibles telles que le travail à distance, afin de soutenir l'emploi des mères après l'accouchement et de réduire la pénalité liée à la maternité.
- Un accès à des services de garde d'enfants abordables et à des politiques de congé parental égalitaires qui encouragent un **partage plus équitable des responsabilités familiales**.
- Remettre activement en question les **stéréotypes** et les normes **de genre** concernant les responsabilités familiales et le travail, en soutenant à la fois les pères qui choisissent de s'impliquer davantage à la maison et les mères qui cherchent à occuper des postes de direction à temps plein.
- **Des modèles diversifiés** dans les campagnes de sensibilisation, les médias, l'éducation et les lieux de travail afin d'accélérer la normalisation des rôles non traditionnels.
- **Mesures organisationnelles** contre la discrimination à l'embauche des mères.
- **Des politiques adaptées au niveau régional**, car les attitudes culturelles varient considérablement d'un pays à l'autre et au sein d'un même pays.
- **Renforcer les recherches** sur les normes de genre et l'emploi, sur les effets du travail à distance sur d'autres résultats de carrière, tels que la croissance des salaires, les taux de promotion ou la mobilité professionnelle et l'existence de différences entre les niveaux de compétences et les secteurs, ainsi que sur la santé mentale et le bien-être des parents.

PATHS2INCLUDE est un projet de recherche sur trois ans financé par Horizon Europe qui étudie les aspects multidimensionnels de la discrimination, les politiques susceptibles de réduire les inégalités et de promouvoir l'inclusion sociale sur les marchés du travail européens, ainsi que les facteurs de risque de vulnérabilité susceptibles d'apparaître dans le monde du travail à l'avenir. La recherche se concentre sur trois processus clés du marché du travail : le recrutement, les parcours professionnels et la sortie précoce de la vie active, en accordant une attention particulière à la participation au marché du travail à l'intersection des critères de sexe, d'appartenance ethnique, d'âge, de santé, de handicap et de responsabilité familiale.



Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne. Ni l'Union européenne ni l'autorité octroyante ne sauraient en être tenues pour responsables.