

2 Promouvoir l'égalité des genres pour renforcer la croissance économique et la résilience

Introduction

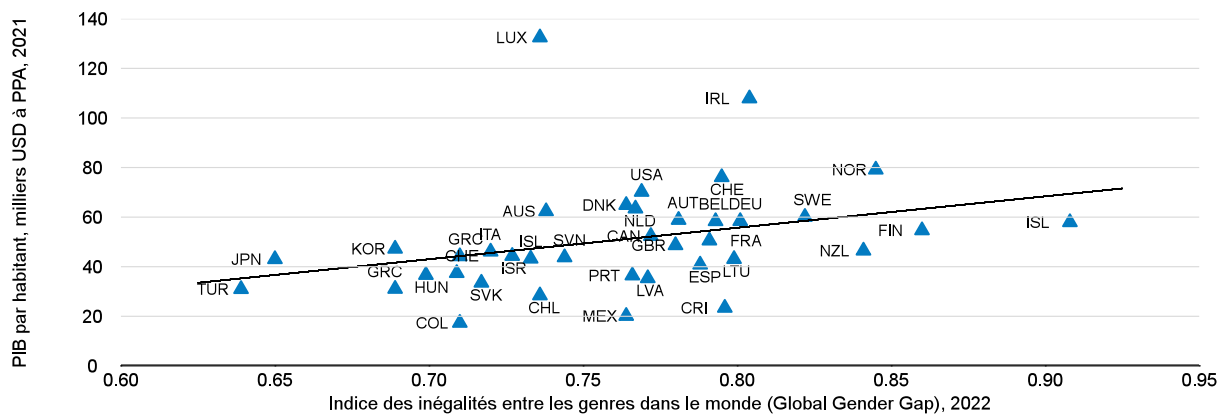
La pandémie de COVID-19, l'agression de la Russie contre l'Ukraine et le choc actuel du coût de la vie ont tous pesé sur les revenus, les perspectives d'emploi et la sécurité des femmes (OCDE, 2020a; Parlement européen, 2023; Charlton, 2023). Le changement climatique, la transition numérique, le vieillissement de la population et autres phénomènes de longue durée risquent également de creuser les écarts entre les genres. Les femmes sont plus vulnérables aux chocs économiques, pourraient être moins à même que les hommes de saisir les chances offertes par les transitions verte et numérique faute de spécialisation scientifique, et assument une part disproportionnée des soins aux parents âgés. En s'appuyant sur un large éventail d'études antérieures de l'OCDE concernant l'égalité des genres, le présent chapitre rend compte des écarts d'emploi et de rémunération entre les genres dans les pays de l'OCDE ainsi que de leur évolution récente et des facteurs qui les sous-tendent. Il se penche ensuite sur les politiques menées par les pays pour lutter contre les inégalités et indique le cap à suivre.

Les progrès ont été relativement lents ces dix dernières années et les écarts d'emploi et de rémunération restent béants, nécessitant des mesures plus poussées. Il s'agit notamment d'élargir l'accès à des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants de qualité et de les rendre plus abordables ; d'encourager un partage plus équitable des congés parentaux entre les parents et de faciliter la réinsertion professionnelle par la formation ; d'équilibrer les perspectives professionnelles des hommes et des femmes en imposant aux entreprises une obligation de transparence sur les rémunérations ; de favoriser l'accès des femmes aux postes de direction et à l'entrepreneuriat ; de mettre fin aux biais inhérents aux régimes d'imposition et de retraite ; d'assurer une meilleure intégration des femmes nées à l'étranger par le biais de programmes du marché du travail adaptés ; de renforcer l'inclusion financière des femmes et d'intégrer la dimension de genre dans tous les domaines de politique publique.

Selon l'indice mondial des disparités entre les genres du Forum économique mondial, qui dit inégalités moins prononcées entre les genres dit généralement revenu supérieur par habitant (graphique 2.1) ; un lien de causalité qui fonctionne dans les deux sens (Duflo, 2012). Des revenus et des niveaux de vie élevés multiplient les chances offertes aux femmes, sur les plans notamment de l'accès à la santé et à l'éducation et de l'inclusion financière, indispensables à leur autonomisation. En général, des niveaux de développement économique plus élevés vont aussi de pair avec davantage de droits et de perspectives économiques et politiques pour tous, et en particulier pour les femmes. L'égalité des genres contribue au bien-être essentiellement en réduisant les écarts d'éducation, de santé, d'activité et de qualité de l'emploi. Une plus grande égalité des chances entre les hommes et les femmes déboucherait sur une mobilité sociale accrue, ce qui favoriserait l'inclusivité et stimulerait la croissance économique grâce à une meilleure utilisation des talents.


Il ressort des études publiées que l'égalité des genres a de fortes répercussions sur le revenu national. Au niveau macroéconomique, dans un modèle de croissance avec des taux d'épargne, de fécondité et d'activité endogènes calibrés sur les États-Unis, un creusement de 50 % de l'écart de rémunération entre les genres entraîne *in fine* une baisse de 35 % du revenu par habitant en état stationnaire (Cavalcanti and Tavares, 2016). Les inégalités de genre expliquent par ailleurs en grande partie l'écart de rémunération entre certains pays et les États-Unis. Il ressort d'une autre étude que les écarts de genre entraînent une perte de revenu moyenne de 15 % dans la zone OCDE, dont 40 % tiennent aux disparités dans l'entrepreneuriat (Cuberes and Teignier, 2016). Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, le fait de combler les écarts de genre en termes de taux d'activité et de temps de travail ferait augmenter le PIB de plus de 9 % d'ici 2060, ce qui améliorerait la croissance annuelle moyenne d'environ un quart de point de pourcentage (OCDE, 2023a).

Graphique 2.1. L'égalité des genres va de pair avec un revenu élevé par habitant



Note : Plus le score est élevé, moins l'écart entre les genres est prononcé. L'indice des inégalités entre les genres est réalisé par le Forum économique mondial pour comparer à la fois les progrès vers la parité de genre et les écarts entre les genres dans quatre dimensions : les perspectives économiques, l'éducation, la santé et l'autorité politique.

Source : Forum économique mondial ; et base de données sur la productivité de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/jo3pu2>

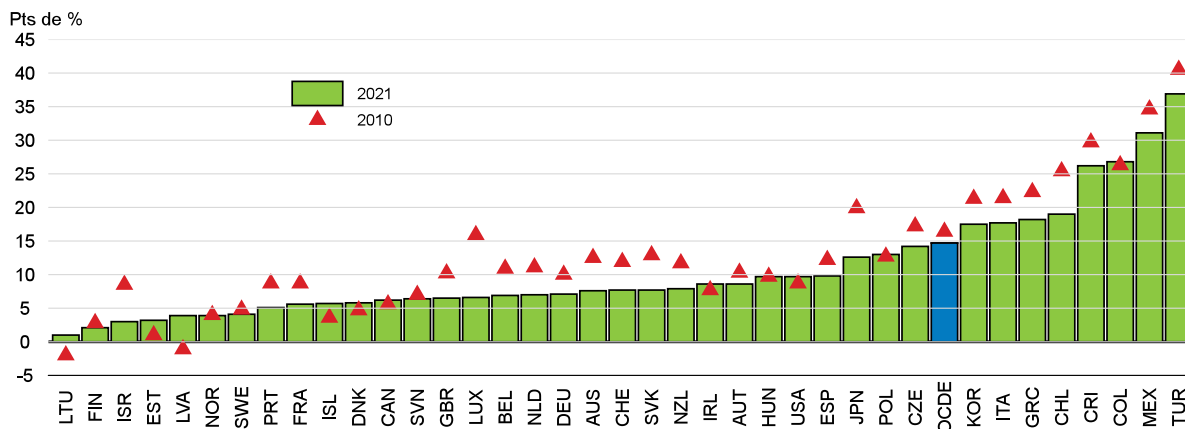
Au niveau des entreprises, l'OCDE constate que les différences en termes de représentation des genres contribuent de manière significative à l'écart de productivité entre les entreprises situées à la frontière, c'est-à-dire entre celles qui affichent les plus hauts niveaux de productivité, et les autres (Crisciolo et al., 2021). Le renforcement de l'égalité des chances et de la mobilité sociale peut favoriser une croissance plus inclusive et plus stable. Compte tenu des liens qui existent entre le milieu socioéconomique des parents et le niveau d'études et de rémunération de leurs descendants, l'amélioration des perspectives des femmes peut favoriser la mobilité sociale intergénérationnelle (Causa and Johansson, 2010). Sachant qu'il peut falloir environ quatre à cinq générations pour que les enfants du décile inférieur de revenu atteignent le revenu moyen, cette évolution est indispensable (OCDE, 2018a). La représentation équilibrée des genres peut aussi aider les économies à se redresser plus rapidement à la suite d'un choc et à renforcer la résilience économique et financière de manière plus générale. Les politiques publiques ont un rôle à jouer dans ce sens, au service de résultats plus inclusifs.

L'emploi féminin reste à la traîne dans de nombreux pays

On continue d'observer un écart d'emploi entre les genres dans tous les pays de l'OCDE, bien qu'il se resserre dans la plupart d'entre eux depuis 2010, avec des différences marquées d'un pays à l'autre, l'écart d'emploi allant d'un point de pourcentage en Lituanie à presque 37 points de pourcentage en Türkiye en 2021 (graphique 2.2). Ces écarts ont tendance à être très prononcés en Amérique latine, en Europe du Sud et en Asie, et beaucoup moins en Europe orientale et en Europe du Nord. Ils sont le fait de facteurs divers, dont les normes culturelles et sociales. L'inégalité des chances, non sans rapport avec les politiques publiques, contribue cependant dans de nombreux cas à l'infériorité du taux d'emploi des femmes.

Graphique 2.2. Les écarts d'emploi entre les genres varient largement d'un pays à l'autre

Différence de taux d'emploi entre les hommes et les femmes âgés de 15 à 64 ans



Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi ; et calculs de l'OCDE.

StatLink  <https://stat.link/ufdi5s>

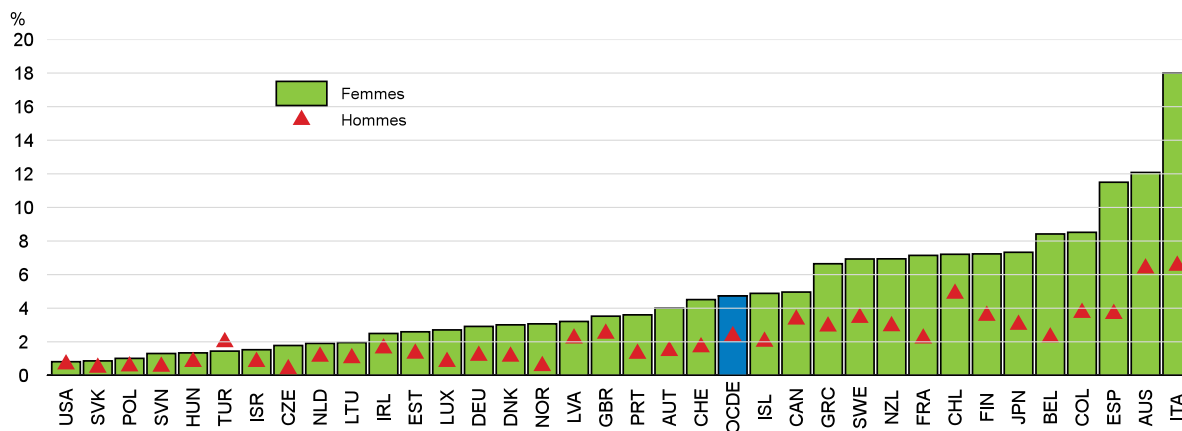
Le travail à temps partiel est aussi beaucoup plus fréquent chez les femmes. En moyenne dans les pays de l'OCDE, environ une femme sur quatre travaille à temps partiel, un mode de travail plus rare dans la plus grande partie de l'Europe orientale et plus répandu aux Pays-Bas, en Suisse et au Japon. Dans de nombreux cas, le travail à temps partiel peut tenir à des considérations d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'emploi à temps partiel subi représente néanmoins une plus forte proportion de l'emploi féminin que de l'emploi masculin dans la majorité des pays de l'OCDE, et plus de 10 % en Australie, en Espagne et en Italie (graphique 2.3). Leur sur-représentation dans le travail à temps partiel subi expose les femmes au risque de réduction du temps de travail (OCDE, 2020b).

L'emploi des femmes nées à l'étranger est particulièrement faible dans certains pays (graphique 2.4). Les écarts différents selon les pays par rapport aux femmes nées dans le pays tiennent en partie à des différences de compétences des immigrées. Ils sont particulièrement prononcés lorsque le taux d'emploi des femmes nées dans le pays est élevé. Un niveau d'études inférieur à la moyenne et des problèmes de validation de leurs qualifications dans le pays d'accueil font obstacle à l'emploi des femmes nées à l'étranger dans les pays dotés d'une main-d'œuvre très qualifiée.

Le déséquilibre de la charge de travail domestique contribue à une plus forte tendance des femmes que des hommes à quitter la vie active. En moyenne dans les pays européens, pour une année donnée, environ 1.7 % des femmes employées et 4.6 % des chômeuses quittent la vie active pour se consacrer à leurs responsabilités familiales, contre moins de 0.2 % des hommes employés et 1 % des chômeurs (Causa et al., 2021). Les longues heures de travail non rémunéré nuisent aussi au bien-être des femmes bien plus qu'à celui des hommes, lesquels sont relativement plus concernés par de longues heures de travail rémunéré (OCDE, 2020c). La pandémie de COVID-19 a toutefois entraîné une réévaluation des objectifs professionnels et de l'équilibre travail-famille, tant pour les hommes que pour les femmes, ce qui pourrait conduire à un meilleur partage des tâches domestiques et à un niveau accru de satisfaction à l'égard de la vie (Stevenson, 2021).


Graphique 2.3. Le travail à temps partiel subi est plus répandu chez les femmes

Pourcentage de travailleurs à temps partiel subi dans l'emploi total, 2021 ou dernière année connue



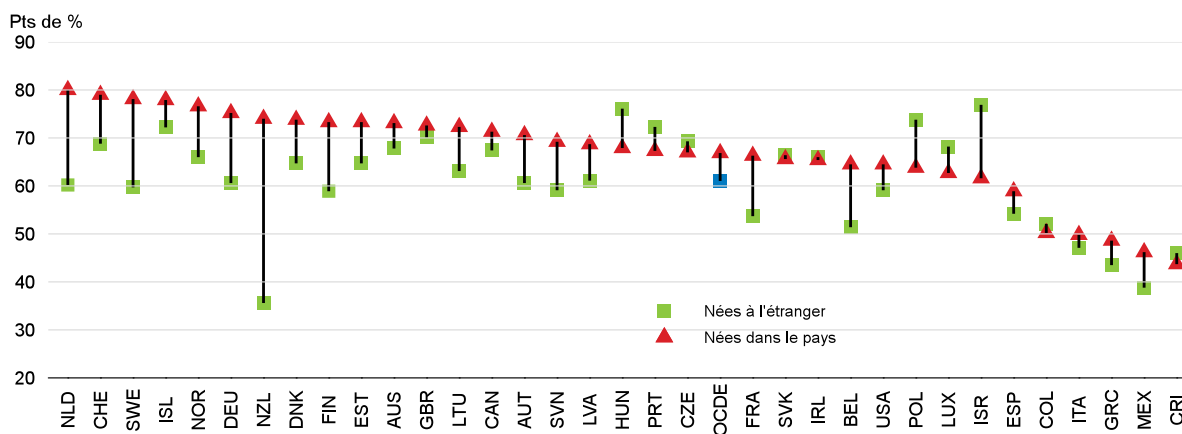
Note : L'emploi à temps partiel se définit par les personnes occupées (salariées ou exerçant une activité indépendante) qui travaillent généralement moins de 30 heures par semaine dans leur activité principale. Les actifs sont les personnes âgées de 15 ans et plus qui déclarent avoir travaillé en contrepartie d'une rémunération pendant une heure au moins au cours de la semaine précédente ou qui étaient temporairement absentes de leur travail pendant la semaine de référence tout en ayant un emploi formel.

Source : OCDE, Statistiques de la population active.

StatLink  <https://stat.link/iywf0q>

Graphique 2.4. Le taux d'emploi des femmes nées à l'étranger est généralement inférieur à celui des femmes nées dans le pays

Femmes âgées de 15 à 64 ans, 2021 ou dernière année connue



Source : Base de données de l'OCDE sur les migrations internationales.

StatLink  <https://stat.link/nj8eti>

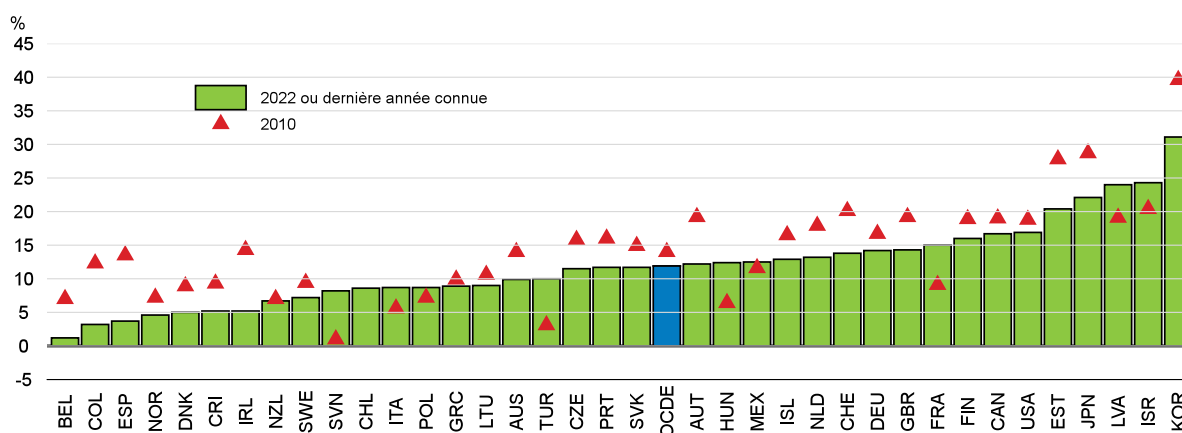
Les écarts de rémunération entre les genres et les plafonds de verre perdurent

L'écart de rémunération entre les genres demeure important, même s'il se resserre dans sept pays de l'OCDE sur dix depuis 2010 (graphique 2.5). Il frôlait 12 % en moyenne dans la zone OCDE en 2022, sachant que des différences prononcées d'un pays à l'autre sont observées. Il avoisinait 1 % en Belgique, mais dépassait encore 30 % en Corée malgré d'importants progrès en dix ans. L'écart de genre tient en partie à certains facteurs, dont l'âge, le niveau d'études, la profession, le secteur d'activité et le temps de travail, mais parfois aussi à des discriminations contre les femmes.

Des études récentes indiquent que des facteurs indépendants des compétences et de l'expérience professionnelle comptent pour une part importante de l'écart de rémunération entre les genres. Environ trois quarts de cet écart sont dus au fait que, dans une même entreprise et à compétences égales, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes en raison principalement des tâches et missions différentes qui leur sont confiées. Le quart restant résulte de la concentration des femmes dans les entreprises et les secteurs à bas salaires (OCDE, 2022a). Cependant, l'incidence relative de facteurs objectifs et subjectifs dans les écarts de rémunération étant encore insuffisamment documentée dans bon nombre de pays, il est difficile de mettre en œuvre des mesures correctives.

Il ressort de récents travaux de recherche de l'OCDE sur 25 pays européens, fondés sur des données au niveau individuel, que des facteurs liés aux normes sociales, aux stéréotypes de genre et aux discriminations comptent en moyenne pour 40 % de l'écart de rémunération entre les genres, mais aussi qu'une pénalité de rémunération liée à la maternité, laquelle fait obstacle à la progression professionnelle et salariale des femmes, compte pour environ 60 % (Ciminelli et al., 2021). La première série de facteurs étant prédominante dans la majorité des pays d'Europe du Nord et de l'Ouest, et la « pénalité liée à la maternité » dans la plupart des pays d'Europe centrale et du Sud, des actions adaptées aux défis propres à chaque pays s'imposent.

Graphique 2.5. Les écarts de rémunération entre les genres sont toujours béants dans la majorité des pays



Note : L'écart de rémunération entre les genres est défini comme la différence entre le salaire médian des hommes et celui des femmes, en pourcentage du salaire médian des hommes. Les données se rapportent aux salariés à temps plein.

Source : Portail de données de l'OCDE sur l'égalité des genres.

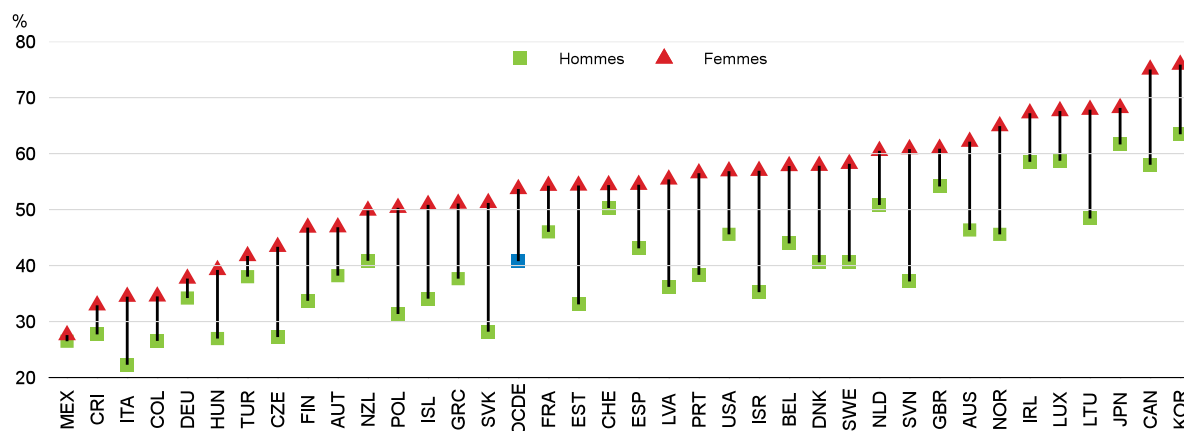
StatLink  <https://stat.link/7yi9zt>

Les écarts de rémunération et d'emploi se traduisent par des écarts de pension du fait que les interruptions de carrière diminuent les cotisations de retraite des femmes sur la durée de vie. Leur plus longue espérance de vie peut d'autre part exposer les femmes à l'érosion de la valeur réelle de leur pension. Dans les 34 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données, les pensions versées aux femmes de 65 ans et plus sont en moyenne environ 25 % plus basses que celles des hommes. De fortes variations sont observées d'un pays à l'autre, de 3 % en Estonie à 47 % au Japon (OCDE, 2021a).

À l'heure actuelle, les filles devancent généralement les garçons à l'école dans les pays de l'OCDE (graphique 2.6). En moyenne en 2021, 54 % des femmes de 25 à 34 ans ont atteint un niveau d'études supérieures, contre 41 % seulement des hommes de la même tranche d'âge (OCDE, 2022b). Les filles sont toutefois sous-représentées dans les filières des sciences, des technologies de l'information et de la communication (TIC) et de l'ingénierie, qui ouvrent souvent des perspectives professionnelles très intéressantes (graphique 2.7). Ce constat tient probablement aux préférences des filles, mais aussi à des stéréotypes. Le poids précis des normes culturelles s'évalue difficilement, mais il ressort des études que les filles, et plus particulièrement les plus douées, ont tendance à obtenir de moins bons résultats en mathématiques du fait qu'elles sont généralement moins assurées que les garçons pour résoudre des problèmes de mathématiques ou de sciences. Elles sont également plus susceptibles d'exprimer une grande anxiété à l'égard des mathématiques. Cette peur de l'échec et ce manque de confiance dans leurs aptitudes sont souvent exacerbés par les stéréotypes de genre auxquels sont confrontées les filles dans leur milieu familial, à l'école et dans leur cadre de vie local (Carlana, 2019; Encinas-Martín and Cherian, 2023). Ces idées reçues touchent les enfants et les jeunes dès le plus jeune âge : parents, école, enseignants et camarades influencent tous la façon dont ils intériorisent leur identité de genre. On attend ainsi des filles qu'elles suivent des parcours débouchant sur les métiers d'infirmière ou d'enseignante, et des garçons qu'ils fassent des études scientifiques, techniques ou commerciales qui conduiront à des postes de direction (Brussino and McBrien, 2022).

Graphique 2.6. Les filles devancent les garçons à l'école

Pourcentage de la population de 25 à 34 ans ayant suivi des études supérieures

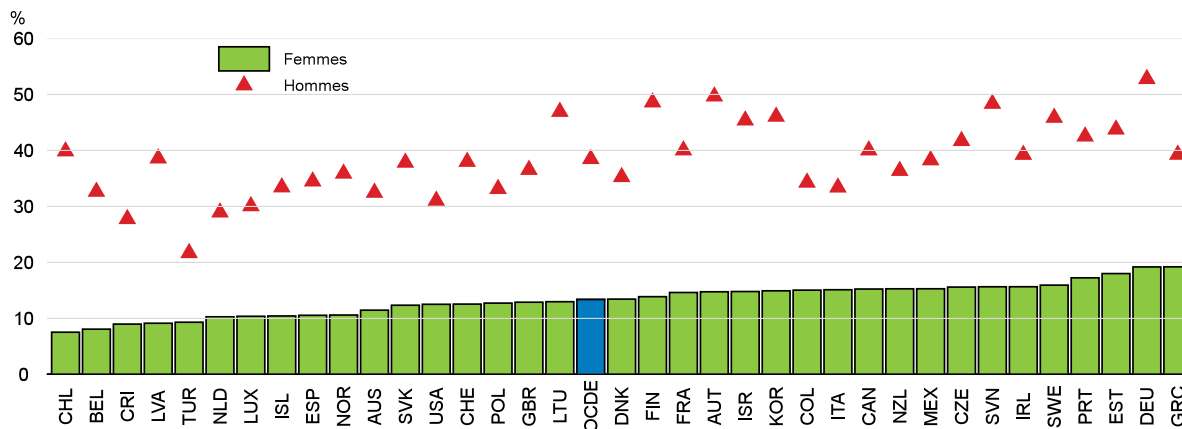


Source : OCDE, Regards sur l'éducation.

StatLink  <https://stat.link/u19z3p>

Graphique 2.7. Moins de femmes obtiennent un diplôme en sciences, TIC et ingénierie

Pourcentage de diplômés par genre



Note : Pour les spécialités suivantes : sciences naturelles, mathématiques et statistiques, technologies de l'information et de la communication (TIC) et ingénierie.

Note de lecture : En Grèce, dans l'enseignement supérieur, environ 40 % des hommes font des études de sciences, TIC et ingénierie, contre 20 % des femmes.

Source : Portail de données de l'OCDE sur l'égalité des genres.

StatLink  <https://stat.link/2x9zv8>

Les femmes pourraient aussi être moins bien placées que les hommes pour tirer parti des perspectives offertes par la transition écologique, mais elles seront aussi moins touchées par la disparition d'emplois dans des activités polluantes. Moins d'un tiers (28 %) des emplois verts sont occupés par des femmes dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2023b).

Les femmes sont généralement sur-représentées dans les activités professionnelles relativement peu rémunérées, en particulier dans le secteur public. Les salaires ont également tendance à être plus bas dans les professions à dominante féminine que dans celles à dominante masculine. Dans une certaine mesure, l'infériorité de la rémunération pourrait s'expliquer par une moindre productivité dans certains secteurs à dominante féminine, notamment dans les services, que dans les secteurs à dominante masculine. Il ressort toutefois des données de pays européens et des États-Unis qu'elle pourrait aussi découler d'une sous-évaluation du travail des femmes (Bettio and Verashchagina, 2009; Levanon et al., 2009). Dans la mesure où les salaires plus bas dans les professions majoritairement féminines font qu'elles sont relativement peu intéressantes pour les hommes, les disparités de genre pourraient être perpétuées.

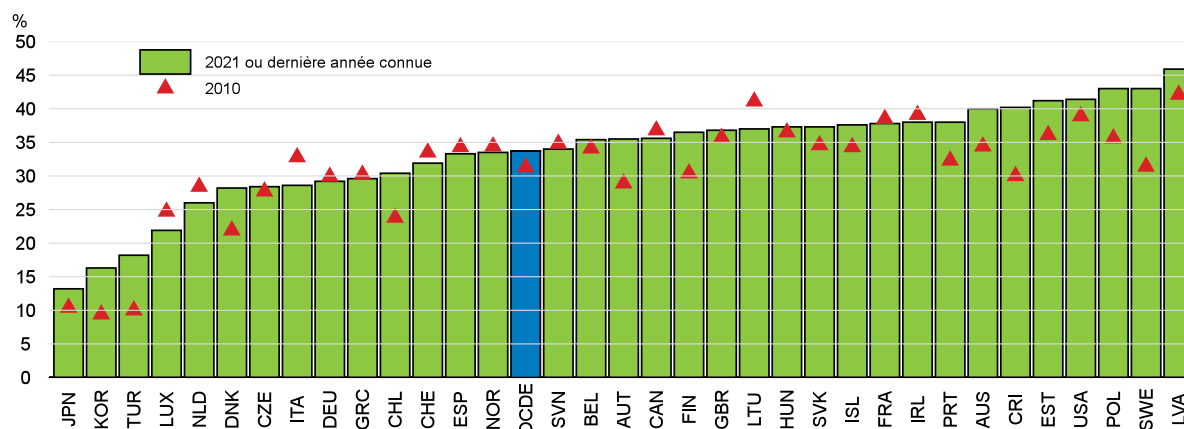
Les femmes continuent de se heurter à un plafond de verre. Malgré une progression dans la majorité des pays au cours des quelques dernières années, la proportion moyenne de femmes siégeant au conseil d'administration de sociétés cotées dans la zone OCDE ne dépassait pas 28 % en 2021. Si cette proportion frôle la parité dans des pays comme l'Islande et la France, elle n'atteint pas la barre des 10 % en Estonie, en Corée et en Hongrie. Qui plus est, les sièges exécutifs des conseils d'administration sont rarement pourvus par des femmes (Denis, 2022). Les femmes occupent par ailleurs moins d'un tiers des postes de direction en moyenne (graphique 2.8). Cette sous-représentation mérite une attention particulière, non seulement au niveau de l'équité, mais aussi parce que les femmes peuvent avoir une plus grande influence sur la performance des entreprises à des postes de direction plutôt qu'en tant que membres du conseil d'administration (Noland et al., 2016). Il est possible que la parité aux postes de direction, surtout aux plus hauts échelons, soit plus difficile et demande plus de temps que la parité aux conseils d'administration des entreprises. Un grand nombre des promotions de cadres sont internes et le

maintien d'un équilibre entre promotions internes et externes est souvent nécessaire pour préserver le niveau d'expérience et la motivation du personnel.


La lenteur des progrès en matière d'égalité des genres au sein des entreprises s'inscrit à contre-courant des éléments attestant qu'une plus grande diversité, en termes de représentation des genres, des origines ethniques et des cultures, peut améliorer la performance des entreprises. Dans un environnement économique en pleine mutation, des groupes plus divers seront probablement mieux à même de trouver rapidement des réponses aux problèmes et de déceler les nouvelles perspectives. Woolley et al. (2010) concluent que l'intelligence collective, définie comme l'aptitude générale à exécuter une grande variété de tâches, augmente avec la proportion de femmes dans un groupe. L'homogénéité d'un groupe peut être cause d'étroitesse d'esprit, de pensée groupale (la tendance à adhérer au consensus d'un groupe sans esprit critique) et d'excès de confiance, alors que la diversité encourage la créativité et l'innovation par le traitement approfondi de l'information et la pensée complexe (Galinsky et al., 2015). Outre l'amélioration de la prise de décision collective, la diversité des genres peut permettre d'accéder à un plus grand vivier de talents et un plus large éventail de compétences managériales, d'avoir une meilleure compréhension des préférences des clients et d'améliorer la gouvernance d'entreprise (Curtis et al., 2012).

Graphique 2.8. Les femmes restent sous-représentées aux postes de direction

Proportion de femmes aux postes de direction



Source : Portail de données de l'OCDE sur l'égalité des genres.

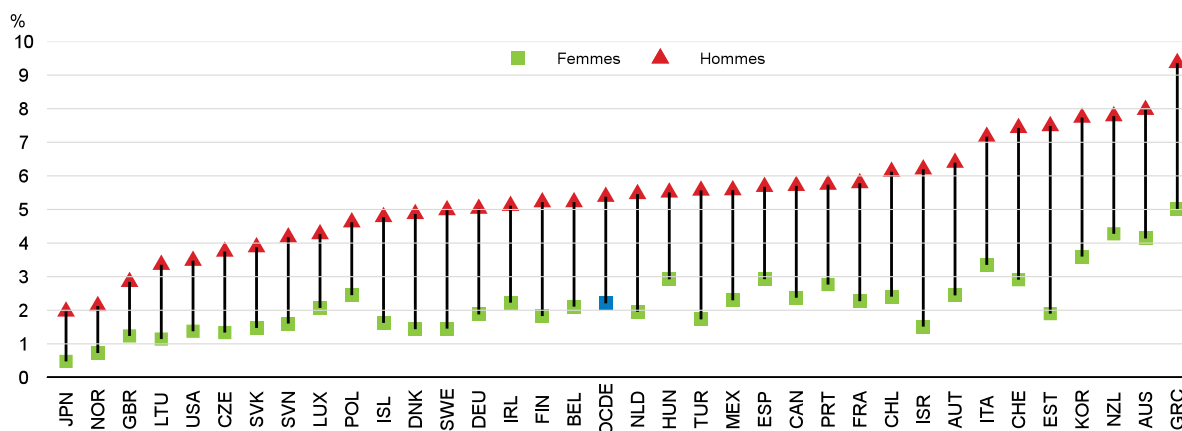
StatLink  <https://stat.link/lb9p3c>

Les femmes s'engagent moins souvent que les hommes dans l'entrepreneuriat. Les travailleuses indépendantes qui emploient d'autres personnes représentent en moyenne un peu plus de 2 % de l'emploi féminin dans la zone OCDE, contre environ 5.5 % pour les hommes. L'écart est considérable dans tous les pays de l'OCDE (graphique 2.9). Les femmes des pays de l'OCDE sont également 1.5 fois moins susceptibles que les hommes de porter un projet de création d'entreprise. Même si cet écart varie sensiblement d'un pays à l'autre, aucun pays de l'OCDE n'enregistre un plus grand nombre de femmes que d'hommes créateurs d'entreprises. Les femmes évoluent par ailleurs dans des secteurs d'activité différents de ceux de leurs homologues masculins. On relève notamment que les entreprises dirigées par des femmes ont moins tendance à être axées sur l'exportation et sur l'introduction de nouveaux produits et services, mais plutôt sur les services à la personne, la vente au détail, le tourisme, les soins de santé et l'éducation (OCDE, 2021c).


Quantité de facteurs peuvent contribuer à des écarts de genre dans l'entrepreneuriat, parmi lesquels des obstacles institutionnels (politiques familiales et fiscales qui découragent l'activité et l'entrepreneuriat), la représentation sociale négative de l'entrepreneuriat féminin, des dysfonctionnements du marché et des choix personnels (OCDE, 2021c). L'accès aux financements privés est un obstacle plus grand pour les femmes que pour les hommes et l'écart est particulièrement prononcé dans le cas des start-ups innovantes à haut potentiel (Lassebie et al, 2019).

Graphique 2.9. Moins de femmes que d'hommes s'engagent dans l'entrepreneuriat

Pourcentage de travailleurs indépendants employant d'autres personnes relativement à l'emploi total



Source : Portail de données de l'OCDE sur l'égalité des genres.

StatLink  <https://stat.link/7pqjhu>

Les femmes sont généralement plus vulnérables aux chocs économiques et à la pauvreté

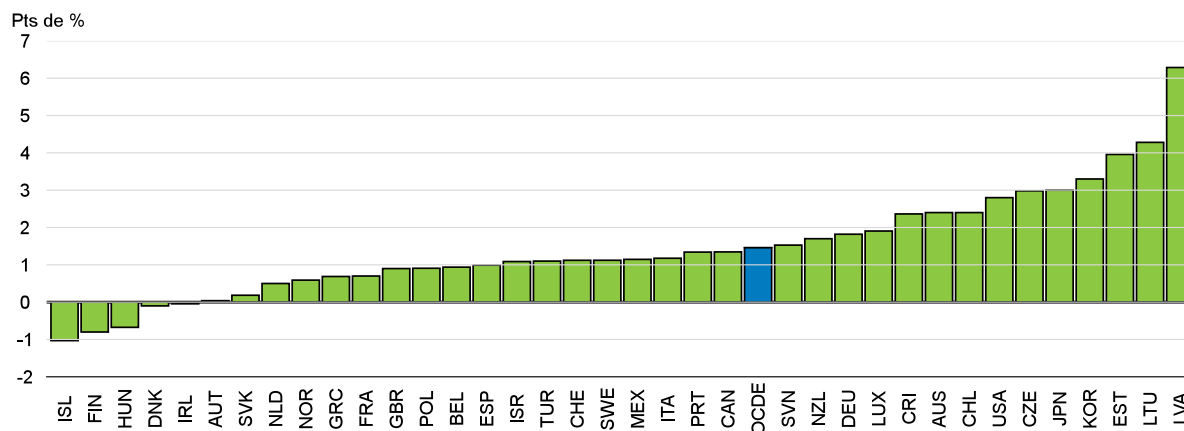
Les femmes sont souvent plus vulnérables aux chocs économiques que les hommes, sachant toutefois que ce degré de vulnérabilité dépend du type de chocs et de la composition sectorielle de l'emploi (Périer, 2014). En règle générale, les chocs qui touchent avant tout les secteurs industriels ont tendance à retentir le plus fortement sur l'emploi masculin, tandis que les chocs qui touchent plus particulièrement les activités de service sont ressentis de manière disproportionnée par les femmes. La pandémie de COVID-19 en témoigne. Si les femmes étaient au centre de la lutte contre le virus du fait qu'elles représentent environ trois quarts et deux tiers de l'emploi dans les soins de santé et l'éducation respectivement, elles étaient aussi sur-représentées dans les secteurs d'activité tributaires des voyages et du contact en personne, qui ont été lourdement touchés. De plus, le temps partiel subi concerne plus souvent les femmes que les hommes, ce qui les rend plus vulnérables à une réduction du temps de travail en période de difficultés économiques (OCDE, 2020d). Les femmes sont également exposées à des risques accrus de violence, d'exploitation, de mauvais traitements et de harcèlement en période de crise (OCDE, 2020a).

Elles sont plus menacées que les hommes de basculer dans la pauvreté dans la majorité des pays, plus particulièrement en Asie et dans certains pays d'Europe orientale (graphique 2.10). Les mères célibataires sont plus particulièrement concernées étant donné que près d'un tiers des familles monoparentales sont en situation de pauvreté monétaire, soit un taux trois fois supérieur à celui des familles biparentales

(Adema et al., 2020). Les femmes âgées qui perçoivent de petites pensions sont elles aussi particulièrement concernées (OCDE, 2021a, b). La crise du pouvoir d'achat touche aussi les femmes de manière disproportionnée, car leurs réserves financières sont réduites du fait de l'écart de rémunération et de pension par rapport aux hommes et des perspectives d'emploi plus limitées à cause de responsabilités familiales plus lourdes. Le risque de pauvreté menace particulièrement les mères célibataires en raison de la flambée des prix de l'énergie et des produits alimentaires. Les femmes âgées, qui vivent généralement plus longtemps que les hommes et bénéficient en moyenne de pensions inférieures, sont plus particulièrement menacées de pauvreté énergétique et de problèmes de santé causés par un manque de chauffage (Parlement européen, 2023).

Graphique 2.10. Le risque de pauvreté est plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans la majorité des pays

Écart de pauvreté entre les genres



Note : Différence entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes vivant avec moins de 50 % du revenu médian.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus ; et calculs de l'OCDE.

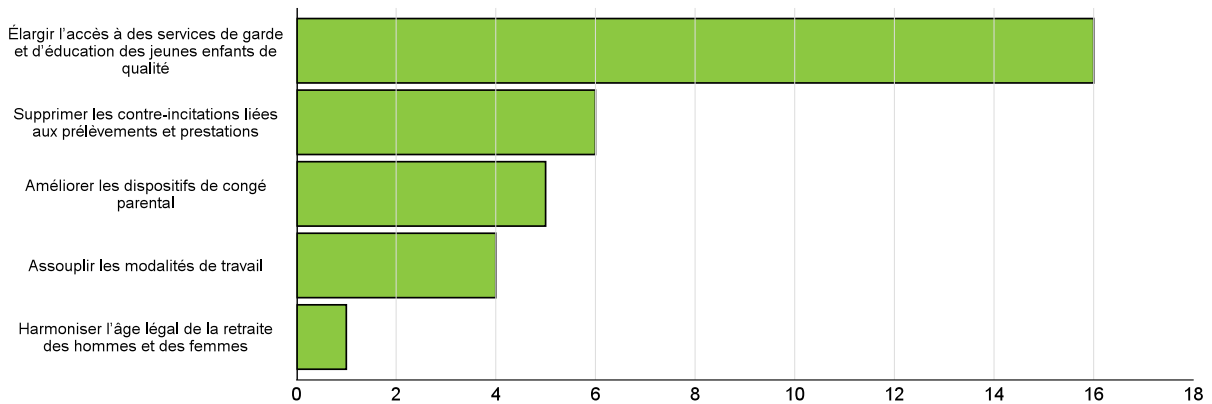
StatLink  <https://stat.link/vp0awr>

Les politiques publiques peuvent soutenir l'emploi des femmes et favoriser l'égalité des chances

Des facteurs institutionnels et sociétaux très divers contribuent aux inégalités de genre, à l'égard desquelles un large éventail de mesures doivent être prises concernant notamment le travail, la famille, la garde d'enfants, les pensions, la fiscalité, l'éducation, l'intégration et l'entrepreneuriat. Dans l'édition à paraître de la publication *Objectif croissance de l'OCDE* (OCDE, 2023c), environ 20 pays de l'OCDE ont pour priorité de rendre le marché du travail neutre sur le plan du genre, principalement en élargissant l'accès à des services d'éducation et d'accueil de jeunes enfants de qualité, en supprimant les aspects du système de prélèvements et de prestations qui dissuadent de travailler, en améliorant les politiques de congé parental et en proposant des modalités de travail plus flexibles (graphique 2.11). Outre ces politiques, l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines de l'action publique est nécessaire pour parvenir à l'égalité des genres. Des recommandations de mesures particulières pour réduire les déséquilibres entre les genres sont également formulées dans les notes par pays présentées au Chapitre 3.

Graphique 2.11. La neutralité du marché du travail sur le plan du genre est une priorité pour de nombreux pays

Nombre de pays de l'OCDE dans lesquels les réformes indiquées figurent parmi les principales priorités



Source : *Réformes économiques 2023 : Objectif croissance*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

StatLink  <https://stat.link/hp1yrd>

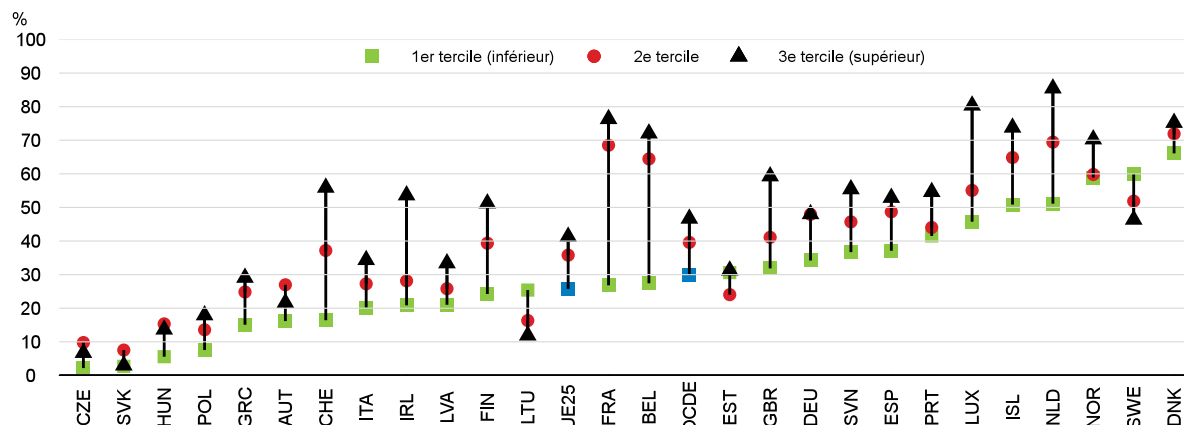
Élargir l'accès à des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants de qualité à un prix abordable est indispensable

Il est souvent difficile de concilier travail et enfants. Des services de garde d'enfant de piètre qualité ou à un prix inabordable peuvent constituer un obstacle majeur à l'activité professionnelle des femmes. Une offre adéquate de ces services facilite une réinsertion professionnelle plus rapide après la naissance d'un enfant et permet aux deux parents de travailler à temps plein (OCDE, 2022a). Bien que l'école ne soit pas obligatoire dans tous les pays de l'OCDE, le taux de scolarisation des enfants de 3 à 5 ans est nettement inférieur à 80 % dans cinq pays seulement (Costa Rica, États-Unis, Grèce, Suisse et Türkiye). À l'inverse, et en moyenne, à peine un peu plus d'un enfant âgé de 0 à 2 ans sur trois fréquente une structure d'éducation et d'accueil des jeunes enfants. Cette moyenne masque de grandes différences entre les pays, à savoir un taux de fréquentation extrêmement bas dans certains pays d'Europe orientale et élevé en Scandinavie, mais aussi de grandes disparités entre les catégories de revenu, les familles modestes ayant moins recours à ces services dans la majorité des pays (graphique 2.12).

Le coût élevé de la garde d'enfant peut rendre le travail peu avantageux sur le plan financier, surtout pour les bas salaires. En moyenne, un parent de deux enfants qui travaille à temps plein et confie ses enfants à une structure d'accueil en collectivité perd environ la moitié de ses revenus en majoration d'impôts ou réduction des prestations. Cette perte est particulièrement importante pour les faibles revenus et varie considérablement d'un pays à l'autre (graphique 2.13). Le Royaume-Uni a récemment annoncé de nouvelles mesures pour éliminer les obstacles au travail des parents (encadré 2.1). En plus de faciliter l'emploi des mères de famille, l'accès à des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants de qualité à un prix abordable peut jouer un rôle déterminant dans le développement des enfants et plus particulièrement de ceux issus d'un milieu socioéconomique défavorisé (OCDE, 2018b). Des services étoffés de prise en charge des personnes âgées peuvent eux aussi favoriser l'emploi des femmes. Ce sont en effet plus souvent les femmes qui interrompent leur carrière ou travaillent à temps partiel pour s'occuper de parents (OCDE, 2017).


Graphique 2.12. Le taux de fréquentation des structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants varie considérablement d'un pays à l'autre et selon le revenu

Taux de fréquentation de structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants, de 0 à 2 ans, par tercile de revenu disponible équivalent, 2020 ou dernière année connue



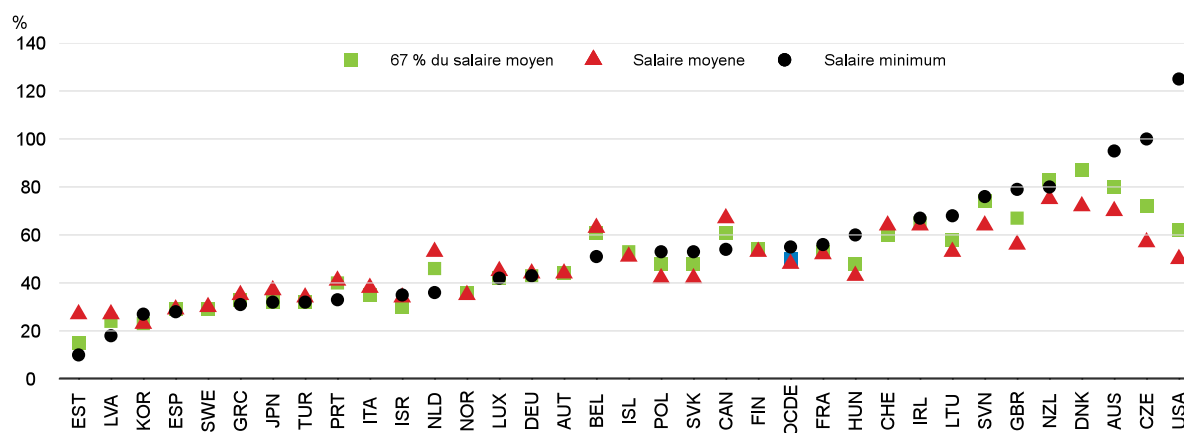
Note : Estimations de l'OCDE fondées sur des informations de l'EU-SILC. Les données incluent les enfants accueillis en structure (par exemple, garderies, crèches ou établissements préscolaires, publics et privés), la garde organisée dans une famille hôte, et les services d'accueil fournis par des assistantes maternelles professionnelles (rémunérées), que le service soit ou non agréé ou reconnu par la CITE. Les terciles de revenu disponible équivalent sont calculés à partir du revenu disponible (après impôts et transferts) du ménage dans lequel vit l'enfant – nivelé en utilisant l'échelle d'équivalence fondée sur la racine carrée, pour rendre compte de l'effet de la taille de la famille sur le niveau de vie du ménage – et reposent sur les revenus disponibles équivalents des enfants âgés de 12 ans ou moins.

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille.

StatLink  <https://stat.link/z3yk2s>

Graphique 2.13. Le coût élevé de la garde d'enfants peut entraîner une forte réticence à l'emploi

Pourcentage de perte de revenu des personnes qui occupent un emploi et font appel à un service de garde d'enfants, 2021 ou dernière année connue



Note : Cet indicateur représente le pourcentage du revenu perdu en raison d'une majoration d'impôts ou d'une réduction de prestations lorsqu'un parent de deux enfants occupe un emploi à temps plein et confie ses enfants à une structure d'accueil collective. Les valeurs indiquées sont valables pour un couple ayant deux enfants âgés de 2 et 3 ans dont l'autre parent travaille à temps plein à 67 % du salaire moyen.

Source : OCDE (2023), Réticence à l'emploi au regard des frais de garde d'enfants (indicateur, consulté le 13 avril 2023).

StatLink  <https://stat.link/s2ldpk>

Encadré 2.1. Éliminer les obstacles au travail des parents : l'exemple du Royaume-Uni

Malgré leur niveau d'instruction élevé, les femmes britanniques occupent des emplois en deçà de leurs compétences et les inégalités de revenu persistent. Les femmes ajustent leurs horaires de travail pour assumer des responsabilités familiales. Les taux de rémunération des congés parentaux sont faibles, si bien que les pères sont peu incités à en prendre une partie (OCDE, 2022d).

Le budget de printemps 2023 comprend des mesures ambitieuses dans le but de supprimer les obstacles au travail des parents, qui seront pleinement mises en œuvre à l'horizon de septembre 2025. Le nombre d'heures de garde gratuites à laquelle les familles actives peuvent prétendre est sensiblement augmenté. À l'horizon 2027-28, l'État consacrera plus de 4.1 milliards GBP au financement de 30 heures de garde gratuites par semaine pour les parents actifs dont les enfants ont entre 9 mois et 3 ans en Angleterre. À l'heure actuelle, ce dispositif ne concerne que les enfants âgés de 3 à 4 ans.

L'État prévoit également des financements supplémentaires pour aider les prestataires de services de garde d'enfant à déployer des moyens suffisants pour assurer ces heures gratuites, à gérer les coûts et à améliorer la qualité des prestations. Les règles applicables aux services de garde d'enfant seront également assouplies, notamment en faisant passer le ratio d'encadrement de un pour quatre à un pour cinq pour les enfants de 2 ans en Angleterre et en fournissant des aides aux nouvelles assistantes maternelles.

Les nouvelles mesures ambitionnent en outre d'assurer l'accueil à l'école de 8 heures à 18 heures, afin que les parents actifs ne soient pas forcés de réduire leurs heures de travail à cause de leurs responsabilités familiales.

Les aides aux parents bénéficiant de la prestation sociale universelle (*Universal Credit*), pour qui la facture de garde d'enfant est la plus lourde, seront augmentées et les versements liés aux frais de garde d'enfant seront avancés pour atténuer les problèmes de liquidité des ménages à faibles revenus.

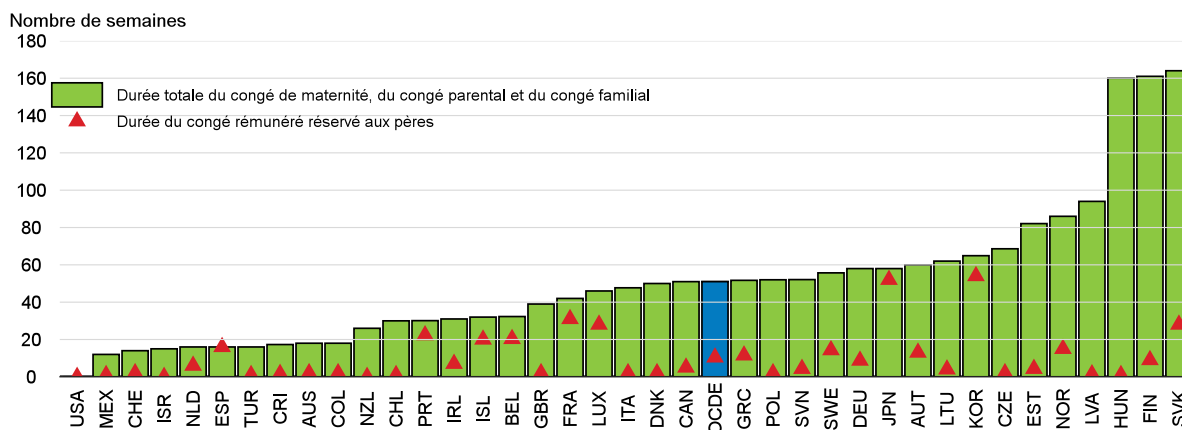
Source : *Études économiques de l'OCDE : Royaume-Uni 2022*, Éditions OCDE, Paris ; et Trésor du Royaume-Uni, Budget de printemps 2023 (HM Treasury, Spring Budget 2023, Policy Paper).

Aider les hommes et les femmes à concilier vie professionnelle et vie privée en repensant le congé parental

Favoriser un bon équilibre en vie professionnelle et vie privée, indispensable au bien-être, c'est aussi favoriser l'égalité des genres en rendant le travail plus compatible avec les responsabilités familiales et en permettant un partage plus équitable des tâches domestiques entre les hommes et les femmes. On peut pour cela intégrer le travail à temps partiel et d'autres modalités de flexibilité du temps de travail dans les parcours professionnels, faire en sorte que les salariés qui profitent d'aménagements du temps de travail ne soient pas pénalisés, encourager le temps partiel comme solution temporaire plutôt que permanente pour les salariés qui ont des obligations familiales, et élaborer des politiques et des modalités qui facilitent la transition du temps partiel au temps plein (OCDE, 2015). Le degré de flexibilité offert par le télétravail est apprécié, mais ses effets sur les inégalités en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sur l'écart de rémunération entre les genres et sur les inégalités en termes de progression professionnelle sont mitigés (Touzet, 2023).

Le congé parental, encore très inégalement réparti entre les parents même lorsque le partage est encouragé au niveau institutionnel, ralentit souvent la progression professionnelle des femmes. Alors que les perspectives des jeunes femmes se sont généralement améliorées dans les pays de l'OCDE, la naissance des enfants a tendance à freiner l'évolution des femmes, voire à les déclasser ou à leur faire quitter le marché du travail. La pénalité de rémunération liée à la maternité, c'est-à-dire la perte à long terme de revenu brut du travail, hors taxes et transferts, résultant d'une diminution de l'emploi, du temps de travail et du taux de rémunération, a été estimée aux alentours de 20 % au Danemark et en Suède et à plus de 50 % en Autriche et en Allemagne, le Royaume-Uni et les États-Unis se situant entre les deux (Kleven et al., 2019). Depuis quelques années, des réformes menées dans nombre de pays de l'OCDE veulent encourager les pères à prendre un congé parental en leur réservant une part des mois de congé ou en leur proposant une prime. Le nombre de pays de l'OCDE proposant un congé parental réservé aux pères est passé de sept en 1995, à 34 en 2020 (OCDE, 2022a). Les droits à congé parental restent néanmoins très inégaux entre les parents dans la majorité des pays (graphique 2.14) et des mesures s'imposent pour encourager une plus grande égalité. Par exemple, la Stratégie nationale australienne en faveur de l'égalité des genres (encadré 2.2) prévoit d'allonger et d'assouplir le congé parental.

Graphique 2.14. Les droits à congé parental sont encore très inégaux entre les parents



Note : On entend par « congé de maternité » le nombre de semaines de congé avec garantie d'emploi auquel les femmes ont droit juste avant et après la naissance d'un enfant. Pour les pays sans législation distincte concernant le congé de maternité, les semaines de congé parental réservées exclusivement aux mères avant et après l'accouchement sont prises en compte. Le congé parental avec garantie d'emploi désigne le nombre de semaines après le congé de maternité auquel une mère peut prétendre en tant que congé parental sans perdre son emploi. Les conditions de rémunération ne sont pas prises en compte. La durée totale du congé de maternité/parental rémunéré correspond au nombre total de semaines de congé rémunéré auquel une femme a droit après la naissance d'un enfant, congé de maternité, congé parental et congé familial confondus. Le congé de paternité rémunéré correspond au nombre de semaines rémunérées réservées exclusivement aux pères – y compris les droits à congé de paternité rémunéré, les « quotas de congés réservés aux pères », ou les périodes de congé parental rémunéré pouvant être utilisées exclusivement par le père (ou « l'autre » parent) et non transférables à la mère – et aux semaines de congé rémunéré partageable devant être prises par le père pour que la famille ait droit à des semaines de congé parental en prime.

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille.

StatLink  <https://stat.link/t86lmn>

Encadré 2.2. La Stratégie nationale de l'Australie en faveur de l'égalité des genres

Viser l'égalité des genres fait partie des grandes priorités du gouvernement australien. Une Stratégie nationale en faveur de l'égalité des genres (*National Strategy to Achieve Gender Equality*) a été formulée et sera en partie guidée par le nouveau groupe de travail sur l'égalité économique des femmes (*Women's Economic Equality Taskforce*).

Plusieurs réformes ont déjà été lancées :

- Les dispositifs de congé de maternité et de paternité rémunéré sont combinés et le montant total de congé rémunéré passera de 20 semaines à 26 à l'horizon de juillet 2026. Le régime est par ailleurs assoupli, permettant aux parents de prendre leur congé en même temps et en blocs de plusieurs jours ou d'un seul. Deux semaines de congé seront réservées pour chaque parent sous forme de portion « à prendre ou à perdre ».
- L'aide à la garde d'enfant (*Child Care Subsidy*) a été relevée dans le budget d'octobre 2022. Il faudra toutefois recruter un complément de 39 000 professionnels de l'accueil de la petite enfance d'ici à 2023 pour satisfaire les besoins. Le gouvernement a confié une enquête de 12 mois sur le coût de la garde d'enfant (la publication du premier rapport est prévue en juin 2023) à la Commission de la concurrence et de la protection des consommateurs (*Australian Competition and Consumer Commission*) et une étude détaillée du secteur de la garde d'enfant (qui commencera en juillet 2023) à la Commission de la productivité (*Productivity Commission*).

Le Livre blanc sur l'emploi préparé par le gouvernement (à paraître d'ici fin septembre 2023), qui examinera les politiques nécessaires pour le futur marché du travail australien, mettra lui aussi fortement l'accent sur l'amélioration de la participation économique des femmes et sur l'égalité entre les genres.

Les récentes refontes de la législation sur les relations professionnelles intègrent le principe d'égalité des genres dans les processus décisionnels de la Commission pour un travail équitable (*Fair Work Commission*). Diverses modifications ont par ailleurs été apportées à la réglementation du marché du travail pour favoriser l'équité entre les genres : des dispositions visant à accroître la transparence salariale, la possibilité de demander des modalités de travail flexibles, ou encore des sanctions contre les employeurs en cas de harcèlement sexuel au travail.

Source : Études économiques de l'OCDE : Australie 2023, à paraître.

Faciliter la réinsertion professionnelle après un long congé parental par le biais de la formation

Les mères de famille se heurtent souvent à des difficultés lorsqu'elles reprennent le travail après un long congé parental, d'autant plus que les pratiques et les outils professionnels évoluent rapidement. Les programmes de formation, de reconversion ou de perfectionnement peuvent faciliter la reprise d'une carrière et la transition vers un nouvel emploi. À cet égard, les compétences numériques peuvent être déterminantes sachant que les difficultés d'accès aux outils numériques, leur coût, le faible niveau d'éducation numérique et les biais et normes socioculturelles inhérents empêchent souvent les femmes et les filles de bénéficier des possibilités offertes par la transformation numérique (OCDE, 2018c, 2019). La transition écologique impose d'élargir l'accès des femmes aux nouveaux emplois verts. Il faut pour cela notamment encourager les filles à s'intéresser aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques, mais aussi fournir des services d'orientation professionnelle tout en offrant des chances de reconversion et de perfectionnement aux travailleurs, généralement des hommes, qui occupent des emplois polluants (OCDE, 2023b; Causa et al., 2023).

Favoriser des progressions professionnelles qui assurent un juste équilibre entre les genres par le biais de la transparence salariale

L'emploi féminin est souvent bridé par un manque d'accès à des emplois suffisamment enrichissants et bien rémunérés. L'écart de rémunération entre les genres étant surtout concentré au sein des entreprises (la même entreprise rémunère davantage les hommes que les femmes à compétences égales) (OCDE, 2022a), des mesures qui s'adressent aux entreprises s'imposent pour favoriser l'accès des femmes à des emplois de meilleure qualité et réduire l'écart salarial : mesures de transparence salariale, dont les obligations de divulgation, audits d'égalité des genres, systèmes de classification des emplois, établissement de cibles facultatives et de quotas obligatoires de femmes aux postes de direction ou aux conseils d'administration des entreprises (OCDE, 2022a). Plus de la moitié des pays de l'OCDE obligent désormais les entreprises du secteur privé à déclarer systématiquement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qu'elles emploient. Un grand nombre des dispositifs de déclaration sont intégrés dans des systèmes très complets d'audit de l'égalité de rémunération. Les gouvernements devraient veiller à ce que les dispositifs de déclaration n'excluent pas les PME et les travailleurs précaires, à assurer l'application effective des règles de déclaration, à évaluer leurs effets plus fréquemment et de manière plus rigoureuse, et à informer les entreprises, leurs salariés, leurs représentants et le public sur les règles de déclaration de l'écart de rémunération et les résultats de ce processus (OCDE, 2023e).

Supprimer les biais inhérents aux régimes d'imposition et de pension

Les régimes d'imposition et de prestations peuvent aggraver les handicaps salariaux. On sait depuis longtemps que les modalités d'imposition des deuxièmes apporteurs de revenu, souvent des femmes, peuvent réduire les incitations à travailler. Des données empiriques montrent ce puissant effet de dissuasion sur les deuxièmes apporteurs de revenu (OCDE, 2011). La progressivité du régime fiscal allège la charge d'impôt des travailleurs à temps partiel, parmi lesquels les femmes sont sur-représentées. Cependant, conjuguée avec la suppression des crédits d'impôt et des déductions fiscales lors d'un passage du temps partiel au temps plein, cette progressivité peut décourager les travailleurs à temps partiel de franchir le pas (Harding et al., 2022). L'imposition des individus plutôt que des ménages pourrait contribuer à supprimer ces effets négatifs sur la motivation des deuxièmes apporteurs de revenu à travailler. Parmi les pays membres qui ont répondu au Questionnaire de l'OCDE sur l'état des lieux en matière de fiscalité et d'égalité femmes-hommes 2021, 18 déclarent appliquer un régime d'imposition individuelle, cinq un régime d'imposition par ménage et six un régime situé entre les deux (OCDE, 2022c). Dans le même questionnaire, les pays recensent trois domaines d'étude futurs fondamentaux pour améliorer le régime fiscal et renforcer l'égalité des genres : l'impact des crédits et déductions d'impôt selon le genre, la progressivité du régime fiscal et les cotisations de sécurité sociale.

Pour les femmes, infériorité des salaires et interruptions de carrière sont synonymes d'infériorité des pensions. Il est certes indispensable de s'attaquer à ces causes premières, mais certains ajustements des dispositifs d'épargne retraite pourraient veiller à ce qu'ils ne creusent pas les inégalités entre les hommes et les femmes au regard des prestations de retraite, voire contribuer à les résorber. Dans certains cas, des éléments particuliers des plans de retraite désavantagent les femmes, par exemple lorsque les critères d'ouverture des droits sont basés sur le temps de travail ou sur le salaire, lorsque les cotisations sont interrompues pendant les périodes de congé de maternité ou lorsque les femmes n'obtiennent pas leur part des droits à pension de retraite quand elles divorcent (OCDE, 2021a).

Mieux intégrer les femmes nées à l'étranger par le biais de programmes du marché du travail adaptés

La bonne intégration des femmes nées à l'étranger est cruciale pour atteindre les objectifs d'égalité au sens large, c'est-à-dire réduire les écarts de genre et assurer la bonne intégration des enfants d'immigrés. Nombre de femmes arrivent dans des pays de l'OCDE par le biais de l'immigration familiale et sont plutôt éloignées du marché du travail. Elles ont souvent des difficultés à obtenir la reconnaissance des qualifications et des compétences dans le pays d'accueil. Leur participation à des programmes dédiés, à des stages d'intégration et à des formations, ainsi que d'autres politiques actives du marché du travail, peuvent améliorer leur intégration économique et sociale (OCDE, 2020e). Par exemple, des initiatives comme le Programme d'établissement (*Establishment Programme*) destiné aux immigrées récemment arrivées en Suède et le projet pilote sur l'égalité d'installation (*Equal Establishment*) en Suède, lequel a vocation à améliorer l'appariement entre offres et demandes d'emploi pour les femmes nées à l'étranger, montrent que des mesures adaptées de politique active du marché du travail peuvent avoir un impact considérable sur l'emploi des immigrées (OCDE, 2021d, 2023f).

Favoriser l'accès des femmes aux postes de direction et à l'entrepreneuriat

De nombreux pays ont pris des mesures pour accroître la proportion de femmes aux conseils d'administration et à la direction des entreprises, dont des quotas, des cibles et des obligations déclaratives. L'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Corée, la France, la Grèce, l'Islande, Israël, l'Italie, la Norvège, les Pays-Bas et le Portugal, par exemple, ont opté pour les quotas. Les pays qui imposent des quotas ou des cibles pour la composition des conseils d'administration d'entreprises cotées sont, en moyenne, parvenus à une représentation plus équilibrée que les autres. Toutefois, ces mesures ont souvent débouché sur la constitution d'un petit groupe de femmes siégeant à plusieurs conseils d'administration ou sur l'augmentation du nombre de nominations de femmes ayant un lien de parenté avec la société. Il semble, d'autre part, ne pas y avoir de lien fort entre la proportion de femmes aux conseils d'administration et la proportion de femmes aux postes de direction. Aussi, des initiatives complémentaires sont nécessaires en vue d'alimenter la réserve de candidates aux postes de direction, sous forme de programmes de renforcement des compétences professionnelles et de direction des femmes, mais aussi sous forme d'actions de défense de leurs intérêts et d'actions de sensibilisation (Denis, 2022).

Les politiques en faveur de l'entrepreneuriat féminin doivent être renforcées. Il ressort d'une analyse récente de l'OCDE que les politiques et programmes classiques d'entrepreneuriat ne sont pas neutres sur le plan du genre (OCDE, 2021c). Des approches explicites s'imposent donc pour faire tomber les obstacles à l'entrepreneuriat vécus différemment par les hommes et les femmes, mais aussi pour veiller à ce que les femmes jouissent d'un accès égal aux aides à l'entrepreneuriat. Les actions portant sur la culture entrepreneuriale, le développement des compétences, l'accès aux financements et la promotion de réseaux et écosystèmes d'entrepreneuriat sont autant de mesures répandues pour améliorer l'égalité des genres. Or, les mesures d'aide à l'entrepreneuriat féminin sont souvent insuffisantes et des actions complémentaires s'imposent sur trois axes prioritaires : la mise en place de cadres d'action globaux pour l'entrepreneuriat féminin ; une meilleure adaptation des interventions en faveur de l'entrepreneuriat féminin aux contextes institutionnel, culturel et social ; et le renforcement de l'évaluation des politiques comme base pour l'élargissement des initiatives. La création d'instruments financiers ciblés pour l'entrepreneuriat féminin est une action concrète en soutien des entreprises détenues par des femmes.

Renforcer l'inclusion financière des femmes

La culture financière est indispensable pour améliorer l'autonomisation, les perspectives et le bien-être des femmes dans ce domaine. Dans de nombreux pays, les femmes maîtrisent moins les finances que les hommes et sont moins sûres de leurs connaissances et de leurs compétences en la matière. Elles ont aussi moins accès aux produits financiers formels (Lusardi and Mitchell, 2008; Maravalle and González Pandiella, 2022). Les femmes ont plus souvent des difficultés à joindre les deux bouts, à épargner et à choisir des produits financiers (OCDE, 2013a, b). Les disparités de genre tiennent à plusieurs facteurs potentiellement interdépendants, dont des différences de conditions socioéconomiques, de compétences, d'attitudes et de perspectives (Hung et al., 2012). Les politiques visant à renforcer la culture financière des femmes ciblent généralement des sous-groupes (femmes à faible revenu, créatrices de petites et microentreprises) et cherchent à améliorer leur inclusion financière et leur utilisation des produits d'épargne formels, l'objectif étant d'éviter le surendettement, d'aider les femmes à préparer leur retraite et de soutenir l'entrepreneuriat féminin. Les programmes doivent être adaptés aux besoins particuliers des femmes et des filles au regard de leurs connaissances financières, de leur confiance en elles et de leurs stratégies financières. Ils doivent en outre mettre l'accent sur leur aptitude à joindre les deux bouts, à épargner, à choisir et utiliser des produits financiers, à se renseigner et à se faire conseiller. Toutes les parties prenantes doivent être impliquées et les résultats devraient être systématiquement suivis et évalués (OCDE, 2013b). Il faut également veiller à ce que les femmes ne se voient pas refuser de crédit sans raison ou n'aient pas à payer des intérêts à des taux plus élevés pour le même degré de risque que les hommes. Les données en provenance du marché du crédit hypothécaire aux États-Unis font ressortir une meilleure performance des prêts aux femmes qu'aux hommes à profil de crédit équivalent, ce qui ne transparaît pas dans les prix et les taux d'acceptation (Goodman et al., 2016).

Intégrer la dimension de genre dans les politiques publiques

Les multiples dimensions et causes profondes des inégalités de genre soulignent l'importance d'intégrer la dimension de genre dans tous les domaines de l'action publique. Il peut s'agir d'adopter de nouvelles lois ou de promouvoir l'égalité des genres dans la fonction publique. Entre 2017 et 2022, neuf pays de l'OCDE ont introduit une nouvelle législation ou de nouveaux règlements en faveur de l'intégration de la dimension de genre dans au moins un domaine de l'action publique. La planification stratégique, telle qu'elle transparaît dans les documents, les engagements formels des gouvernements et les programmes spéciaux, est un autre moyen puissant de mettre la dimension de genre au cœur de toutes les politiques publiques. Des pays comme l'Autriche, le Danemark, l'Islande, la Lituanie, le Luxembourg et les Pays-Bas prévoient l'obligation de faire avancer les priorités en matière d'égalité des genres dans les programmes nationaux. L'analyse budgétaire par genre, qui est aujourd'hui appliquée dans plus de 60 % des pays de l'OCDE, est aussi un outil puissant pour guider les politiques d'égalité des genres (OCDE, 2023g). L'OCDE a également conçu une Boîte à outils pour l'intégration et l'application concrète du principe de l'égalité des genres. Elle a pour but d'aider les décideurs à cerner les faiblesses et les possibilités dans leur pays et leurs contextes professionnels, et recense les mesures pouvant être prises pour faire progresser l'égalité des genres (OCDE, 2015).

Des données ventilées par genre sont indispensables pour tenir compte de la problématique du genre et penser des politiques qui soient à la fois adéquates et fondées sur les faits pour lutter contre les inégalités. On a constaté, par exemple, que les données nécessaires pour évaluer l'impact de la fiscalité sur les hommes et les femmes sont lacunaires (OCDE, 2022c). Les sources d'écart de rémunération entre les genres sont souvent difficiles à déterminer. Des informations détaillées et actuelles, comme celles fournies par le rapport annuel de l'Office national suédois de la médiation (*Medlingsinstitutet*) – qui distinguent d'une part les différences liées à l'âge, au niveau d'études, à la profession, au secteur d'activité et au temps de travail, et d'autre part les différences dues à la discrimination fondée sur le genre – peuvent faciliter l'élaboration de mesures correctives (Office National de Médiation de la Suède, 2021). Ce type

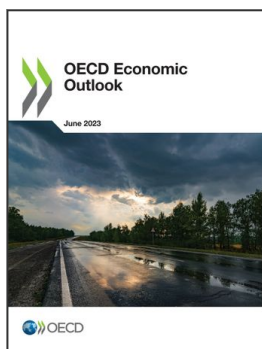
d'exemples montre bien l'intérêt d'élargir la collecte et la diffusion de données liées au genre. Les organisations de la société civile, dont les ONG et les groupes de femmes, peuvent aider à recueillir des informations sur l'impact potentiel ou réel des politiques publiques. En tant que telles, elles devraient être consultées plus régulièrement. Les enquêtes, entretiens, examens, sondages d'opinion, groupes de réflexion et évaluations comparatives sont aussi des méthodes efficaces de collecte et d'analyse de données sur les politiques de mixité. Entre autres actions, il faudrait envisager de garantir un accès élargi à des données ventilées par genre au niveau national et infranational, d'avoir recours aux consultations publiques pour recueillir les informations manquantes, et de mieux sensibiliser les responsables publics et les statisticiens à la problématique du genre au moyen de campagnes d'information et de formations (OCDE, 2015).

Bibliographie

- Adema, W. et al. (2020), « Family Policies and Family Outcomes in OECD Countries », in Nieuwenhuis, R. et W. Van Lancker (dir. pub.), *The Palgrave Handbook of Family Policy*, Palgrave Macmillan, Cham.
- Bettio, F. et A. Verashchagina (2009), *Gender Segregation in the Labour Market, Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*, Commission européenne, direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion.
- Brussino, O. et J. McBrien (2022), « Gender stereotypes in education: Policies and practices to address gender stereotyping across OECD education systems », *Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation*, n° 271, Éditions OCDE, Paris.
- Carlana, M. (2019), « Implicit Stereotypes: Evidence from Teachers' Gender Bias », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 134, n° 3, pp. 1163-1224.
- Causa, O. et al. (2023), « Lost in the green transition? From measurement to stylized facts », *Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Causa, O. et Å. Johansson (2010), « Intergenerational Social Mobility in OECD Countries », *OECD Journal: Economic Studies*, vol. 2010/1.
- Causa, O., N. Luu et M. Abendschein (2021), « Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts », *Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE*, n° 1692, Éditions OCDE, Paris.
- Cavalcanti, T. et J. Tavares (2016), « The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-Based Macroeconomics Estimate », *The Economic Journal*, vol. 126, pp. 109-134.
- Charlton, E. (2023), « This is why women are bearing the brunt of the cost of living crisis, according to research », Forum économique mondial.
- Ciminelli, G., C. Schwellnus et B. Stadler (2021), « Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap », *Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE*, n° 1668, Éditions OCDE, Paris.
- Criscuolo, C. et al. (2021), « The human side of productivity: Uncovering the role of skills and diversity for firm productivity », *OECD Productivity Working Papers*, n° 29, Éditions OCDE, Paris.
- Cuberes, D. et M. Teignier (2016), « Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate », *Journal of Human Capital*, vol. 10, n° 1, pp. 1-32.
- Curtis, M., C. Schmid et M. Struber (2012), « Gender diversity and corporate performance », Credit Suisse Research Institute, Zurich.
- Denis, E. (2022), « Enhancing gender diversity on boards and in senior management of listed companies », *documents de travail de l'OCDE sur la gouvernance d'entreprise*, n° 28, Éditions OCDE, Paris.
- Duflo, E. (2012), « Women empowerment and economic development », *Journal of Economic Literature*, vol. 50, n° 4, pp. 1051-79.
- Encinas-Martín, M. et M. Cherian (2023), *Gender, Education and Skills: The Persistence of Gender Gaps in Education and Skills*, Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris.
- Galinsky, A. et al. (2015), « Maximizing the Gains and Minimizing the Pains of Diversity: a Policy Perspective », *Perspectives on Psychological Science*, vol. 10, n° 6.
- Goodman, L., J. Zhu et B. Bai (2016), « Women Are Better than Men at Paying Their Mortgages », *Urban Institute Research Report*, Washington, D.C.
- Harding, M., D. Paturot et H. Simon (2022), « Taxation of part-time work in the OECD », *Documents de travail de l'OCDE sur la fiscalité*, n° 57, Éditions OCDE, Paris.
- HM Treasury (2023), *Spring Budget 2023*, Policy Paper, Londres.

- Hung, A., J. Yoong et E. Brown (2012), « Empowering Women Through Financial Awareness and Education », *Documents de travail de l'OCDE sur les finances, l'assurance et des pensions privées*, n° 14, Éditions OCDE, Paris.
- Kleven, H. (2019), « Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations », *AEA Papers and Proceedings*, vol. 109, pp. 122-26.
- Lassébie, J. et al. (2019), « Levelling the playing field: Dissecting the gender gap in the funding of start-ups », *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 73, Éditions OCDE, Paris.
- Levanon, A., P. England et P. Allison (2009), « Occupational feminization and pay: assessing causal dynamics using 1950-2000 U.S. Census data », *Social Forces*, vol. 88, n° 2, pp. 865-892.
- Lusardi, A. et O.S. Mitchell (2008), « Planning and Financial Literacy: How Do Women Fare? », *American Economic Review*, vol. 98, n° 2, pp. 413-17.
- Maravalle, A. et A. González Pandiella (2022), « Expanding access to finance to boost growth and reduce inequalities in Mexico », *Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE*, n° 1717, Éditions OCDE, Paris.
- Noland, M., T. Moran et B. Kotschwar (2016), « Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey », *Peterson Institute for International Economics Working Paper Series*, n°s 16-3, Washington D.C.
- OCDE (2023a), *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2023b), *Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2023c), *Economic Policy Reforms 2023: Going for Growth*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2023d), *OECD Economic Surveys: Australia 2023*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2023e), *Gender pay gap reporting in OECD countries: Guidance for implementation and monitoring*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2023f), *OECD Economic Surveys: Sweden 2023*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2023g), « Bonnes pratiques de l'OCDE en matière de budgétisation sensible au genre », *Revue de l'OCDE sur la gestion budgétaire*, vol. 23, n° 1.
- OCDE (2022a), « Same skills, different pay: Tackling Gender Inequalities at firm level », *Focus*, OCDE, Paris.
- OCDE (2022b), *Regards sur l'éducation 2022 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2022c), *Politique fiscale et égalité femmes-hommes : Un bilan des approches nationales*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2022d), *OECD Economic Surveys: United Kingdom 2022*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2021a), *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2021b), *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2021c), *Entrepreneurship Policies through a Gender Lens*, OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2021d), *OECD Economic Surveys: Sweden 2021*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2020a), « Women at the core of the fight against COVID-19 crisis », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, OCDE, Paris.
- OCDE (2020b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2020c), *Comment va la vie ? 2020 : Mesurer le bien-être*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2020d), « Distributional risks associated with non-standard work: Stylised facts and policy considerations », *Série Lutte contre le coronavirus (COVID-19)*, OCDE, Paris.

- OCDE (2020e), « How to strengthen the integration of migrant women? », *Débats sur les politiques migratoires*, n° 25, OCDE, Paris.
- OCDE (2019), *The Role of Education and Skills in Bridging the Digital Gender Divide, Evidence from APEC Economies*, OCDE, Paris.
- OCDE (2018a), *L'ascenseur social en panne ? Comment promouvoir la mobilité sociale*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2018b), *Early Learning Matters*, OCDE, Paris.
- OCDE (2018c), *Bridging the Digital Gender Divide, Include, Upskill, Innovate*, OCDE, Paris.
- OCDE (2017), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2015), *OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality: Implementing the 2015 OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life*, OCDE, Paris.
- OCDE (2013a), *Women and Financial Education: Evidence, Policy Responses and Guidance*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2013b), *Addressing women's needs for financial education*, Réseau international sur l'éducation financière (INFE), OCDE, Paris.
- OCDE (2011), *Taxation and Employment*, Études de politique fiscale de l'OCDE, n° 21, Éditions OCDE, Paris.
- Office National de Médiation de la Suède (2021), *Wage Differences Between Women and Men 2020*, Stockholm.
- Parlement européen (2023), « International Women's Day: Gender aspects of energy poverty », *Briefing*, 1^{er} mars 2023.
- Périvier, H. (2014), « Men and women during the economic crisis: Employment trends in eight European countries », *Revue de l'OFCE*, vol. 133, n° 2, pp. 41-84.
- Stevenson, B. (2021), « Women, work, and families: recovering from the pandemic-induced recession », *Economic analysis*, The Hamilton Project, Washington, D.C.
- Touzet, C. (2023), « Teleworking through the gender looking glass: Facts and gaps », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 285, Éditions OCDE, Paris.
- Woolley, A. et al. (2010), « Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups », *Science*, vol. 330, n° 6004.



Extrait de :

OECD Economic Outlook, Volume 2023 Issue 1

A long unwinding road

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/ce188438-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2023), « Promouvoir l'égalité des genres pour renforcer la croissance économique et la résilience », dans *OECD Economic Outlook, Volume 2023 Issue 1 : A long unwinding road*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/20a5abf5-fr>

Ce document, ainsi que les données et cartes 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. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :

<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.