



# Agir ensemble pour l'égalité des genres

QUELLES PRIORITÉS ?

VERSION ABRÉGÉE





# Agir ensemble pour l'égalité des genres (version abrégée)

QUELLES PRIORITÉS ?

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays Membres de l'OCDE.

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.

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

#### Note de la République de Türkiye

Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Türkiye reconnaît la République Turque de Chypre Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Türkiye maintiendra sa position sur la « question chypriote ».

#### Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Türkiye. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

#### Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2023), *Agir ensemble pour l'égalité des genres (version abrégée) : Quelles priorités ?*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6a24b253-fr>.

ISBN 978-92-64-70203-5 (pdf)  
ISBN 978-92-64-94242-4 (HTML)  
ISBN 978-92-64-72910-0 (epub)

**Crédits photo** : Couverture © Adeline Marshall.

Les corrigenda des publications sont disponibles sur : [www.oecd.org/fr/apropos/editionsocde/corrigendadepublicationsdelocde.htm](http://www.oecd.org/fr/apropos/editionsocde/corrigendadepublicationsdelocde.htm).

© OCDE 2023

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : <https://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.

# Table des matières

Résumé	5
<b>1 Mettre l'égalité des genres au cœur de toutes les politiques publiques</b>	<b>8</b>
Introduction et principaux résultats	9
Les disparités persistent entre les genres	11
Égalité des genres en période de crise : des menaces planent sur les avancées et la mise en œuvre des politiques	16
Priorités et politiques publiques en matière d'égalité des genres : actions récentes et voie à suivre	19
L'égalité des genres et le dividende de la croissance	28
Références	29
Annexe 1.A. Principaux indicateurs des disparités entre les genres en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, et de gouvernance	33

## GRAPHIQUES

Graphique 1.1. Malgré des améliorations, les femmes continuent de consacrer cinq heures de moins par semaine à un travail rémunéré	13
Graphique 1.2. Évolution du taux d'emploi depuis le début de la pandémie de COVID-19 (Partie A), au cours de la première année de la pandémie (Partie B) et au cours de la deuxième et troisième année (Partie C)	17
Graphique 1.3. Domaines d'action prioritaires pour l'égalité des genres	20
Graphique 1.4. Progression de la croissance économique liée à la réduction des écarts du taux d'activité et du temps de travail entre les genres	29

Dans les graphiques, (↘) dans la légende correspond à la variable qui classe les pays par ordre décroissant de gauche à droite, et (↗) correspond à la variable qui classe les pays par ordre croissant de gauche à droite.

## TABLEAU

Tableau d'annexe 1.A.1. Il existe des disparités entre les genres dans de nombreux domaines	34
---	----

## Suivez les publications de l'OCDE sur :



<https://twitter.com/OECD>



<https://www.facebook.com/theOECD>



<https://www.linkedin.com/company/organisation-eco-cooperation-development-organisation-cooperation-developpement-eco/>



<https://www.youtube.com/user/OECDiLibrary>



<https://www.oecd.org/newsletters/>

## Ce livre contient des...

**StatLinks** 

Accédez aux fichiers Excel® à partir des livres imprimés !

Vous trouverez un *StatLink*  sous chaque tableau ou graphique de cet ouvrage. Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de copier le lien dans votre navigateur internet ou de cliquer dessus depuis la version électronique de l'ouvrage.

# Résumé

L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles sont deux objectifs universels qui sont énoncés dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la Déclaration et le Programme d'action de Beijing de 1995, le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité des genres dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique.

Lutter contre les inégalités de genre n'est pas qu'une question de valeurs ou d'impératif moral, c'est aussi un moyen de renforcer la croissance, la productivité, la compétitivité et la durabilité des économies. Comblar les écarts entre les genres en termes de taux d'activité et de temps de travail entraînerait une hausse moyenne de 9.2 % du PIB dans les pays de l'OCDE d'ici 2060, ce qui ferait augmenter d'environ 0.23 point de pourcentage la croissance annuelle moyenne. Ne pas œuvrer en faveur de l'égalité des genres met en péril notre prospérité collective future.

Les inégalités de genre persistent pourtant dans tous les domaines de la vie sociale et économique, dans tous les pays de l'OCDE. Même dans ceux qui ont été à l'avant-garde des politiques modernes d'égalité des genres, les femmes et les filles continuent de se heurter à des obstacles et d'être pénalisées à la maison, sur le marché du travail et dans la vie publique. Les filles restent sous-représentées dans les filières qui offrent les meilleurs débouchés professionnels. Les femmes continuent de consacrer une part disproportionnée de leur temps aux tâches familiales et domestiques non rémunérées, ce qui compromet leur présence sur le marché du travail, surtout lorsqu'elles ont des enfants. Des taux d'emploi plus faibles, un temps de travail hebdomadaire plus court, une forte ségrégation sur le marché du travail et la persistance de plafonds de verre sont autant de facteurs qui signifient que les femmes continuent d'être moins bien rémunérées que les hommes. Les femmes se heurtent également à des obstacles à l'entrepreneuriat et au travail indépendant.

Tous ces facteurs se traduisent par des écarts importants entre les genres en termes de revenus tout au long de la vie et de pensions de retraite. Ils sont aussi synonymes d'occasions manquées pour la création d'emplois, la croissance et l'innovation, ce qui pèse sur l'économie tout entière.

Bien que surreprésentées dans les emplois du secteur public, les femmes restent également sous-représentées en politique et aux postes de direction dans l'administration. Cette situation risque de conduire à une sous-estimation des difficultés que rencontrent les femmes et les familles et, plus généralement, à une réduction du soutien apporté aux politiques en faveur de l'égalité des genres et des droits des femmes.

Des progrès ont été accomplis ces dernières années dans l'élaboration des politiques en faveur de l'égalité des genres. Parmi les exemples à retenir figurent les mesures visant à mettre en place et à utiliser le congé de paternité, la transparence salariale au service de l'égalité des rémunérations, l'accès à des possibilités d'emploi flexibles et une meilleure représentation des femmes aux postes de direction dans les secteurs public et privé. Les problématiques de genre figurent aussi désormais au premier rang des préoccupations des pouvoirs publics : les pays de l'OCDE ont de plus en plus recours à des outils et règles de gouvernance pour évaluer l'incidence de l'action publique sur l'égalité des genres et l'impact des choix budgétaires sur

les femmes et les hommes dans différents domaines d'action, mais aussi pour prendre en compte la perspective de genre dans les décisions en matière de marchés publics et d'infrastructures.

Il faut toutefois intensifier les efforts pour lutter contre les disparités qui perdurent dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique, et pour promouvoir l'égalité des genres partout dans le monde. À l'école, on observe encore des différences marquées entre les filles et les garçons eu égard au choix des disciplines étudiées, et la profession enseignante reste très féminisée. Dans l'emploi, des progrès sont encore nécessaires pour parvenir à l'égalité en termes de taux d'activité, lutter contre la ségrégation verticale et horizontale sur le marché du travail, promouvoir la qualité des emplois, et favoriser l'accès à des possibilités d'emploi flexibles, la progression de carrière, et l'accès aux postes de direction dans les secteurs privé comme public. De telles avancées peuvent aussi permettre de réduire l'écart de rémunération entre les genres. Les pouvoirs publics pourraient également renforcer les cadres d'action en faveur de l'entrepreneuriat féminin, notamment en ayant davantage recours à des mesures adaptées, comme les accélérateurs d'entreprise et les financements axés sur la croissance.

En outre, ces dernières années, une attention accrue a été portée à l'égalité des genres dans un plus grand nombre de domaines d'action, notamment l'investissement direct étranger, l'environnement, l'énergie, le nucléaire, les échanges et les transports. Ces différents secteurs présentent des similitudes en ce qui concerne les inégalités de genre : faible activité des femmes, et représentation encore plus faible aux postes de direction ; stéréotypes de genre et discrimination à l'encontre des travailleuses mais aussi obstacles juridiques, techniques et financiers ; représentation limitée des femmes dans le processus d'élaboration des politiques dans ces domaines ; et absence de cadres et de systèmes de soutien adéquats permettant aux femmes d'exploiter pleinement leur potentiel dans ces secteurs.

En outre, les crises actuelles, à savoir la pandémie de COVID-19 et ses conséquences, la guerre d'agression de grande ampleur de la Russie contre l'Ukraine, ainsi que la crise du coût de la vie provoquée par la hausse rapide des prix de l'énergie et des denrées alimentaires, risquent de fragiliser certains des progrès déjà accomplis en matière d'égalité des genres. Par exemple, les femmes étaient surreprésentées dans les secteurs qui ont été le plus durement touchés par la pandémie ; ce sont surtout les mères qui ont assumé le surcroît de tâches familiales et domestiques non rémunérées pendant les périodes de confinement ; et puisque les femmes perçoivent généralement des revenus plus faibles, elles sont aussi plus susceptibles que les hommes de connaître la pauvreté (et la précarité énergétique).

Alors que les responsables de l'élaboration des politiques cherchaient les moyens de contrer ces effets négatifs, ils ont commencé à s'intéresser de plus près à la nature intersectionnelle des mesures à prendre pour promouvoir l'égalité des genres. Il est aussi urgent d'éradiquer toutes les formes de violence sexiste, ce fléau étant considéré par la plupart des pays de l'OCDE comme leur première priorité dans la lutte pour l'égalité des genres.

Pour avancer dans cette direction, il faut faire évoluer les mentalités, et c'est cet objectif que devraient viser les stratégies des pouvoirs publics. Adopter une approche intégrée de l'égalité des genres est en effet la voie à suivre pour réaliser des progrès durables : les pays doivent intensifier leurs efforts pour intégrer les questions relatives à l'égalité des genres dans le processus d'élaboration des politiques, reconnaître les incidences réciproques et renforcer les liens entre l'égalité des genres et tous les domaines d'action, y compris les plus récents. Cette démarche nécessite d'examiner l'égalité des genres à travers une grande diversité de parties prenantes et de facteurs socioéconomiques, géographiques, institutionnels, stratégiques et sectoriels. Pour ce faire, les pays devraient chercher à améliorer la représentation des femmes dans le processus d'élaboration des politiques dans tous les secteurs et domaines de l'action publique, à recueillir des données ventilées par genre, à utiliser systématiquement des outils de gouvernance pertinents et à disposer des capacités administratives nécessaires.

L'OCDE a ouvert la voie vers l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité des genres. Cette volonté s'est traduite par un niveau élevé de coopération en interne sur les travaux relatifs aux problématiques de genre à l'échelle de l'ensemble de l'Organisation, lesquels ont été solidement étayés par les délégués

auprès des comités et groupes de travail représentant divers ministères dans tous les pays de l'Organisation. S'appuyant sur cette richesse d'informations, les personnes qui ont collaboré à la publication ont activement conjugué leurs efforts pour promouvoir l'égalité des genres. Cette collaboration a donné lieu à des recommandations pratiques destinées aux pays afin qu'ils adoptent des approches intersectionnelles et intégrées de la problématique de genre dans la conception et la mise en œuvre des politiques.

# **1** Mettre l'égalité des genres au cœur de toutes les politiques publiques

Willem Adema, Jonas Fluchtmann et Valentina Patrini

---

Le présent chapitre offre une vue d'ensemble des inégalités qui perdurent entre les genres dans l'ensemble des pays de l'OCDE dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique, mais aussi dans d'autres domaines d'action comme l'énergie, le nucléaire, l'environnement, l'investissement direct étranger et les transports, entre autres. Il examine aussi comment les crises récentes sont en train de menacer les progrès en direction de l'égalité des genres. Pour conclure, il dresse un état des lieux des principales mesures adoptées dans les pays de l'OCDE pour faire avancer la lutte contre les inégalités de genre.

---

## Introduction et principaux résultats

L'OCDE a fait de l'égalité des genres l'une des priorités de son programme d'action et encourage activement les efforts visant à réduire les disparités qui subsistent entre les genres par le biais de divers travaux sur ce thème (Encadré 1.1). La présente publication, qui fait fond sur *Inégalités hommes-femmes – Il est temps d'agir* (OCDE, 2012<sup>[1]</sup>), *Atteindre l'égalité femmes-hommes, un combat difficile* (OCDE, 2018<sup>[2]</sup>) et les deux rapports *sur la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité des genres* (OCDE, 2017<sup>[3]</sup> ; 2022<sup>[4]</sup>), marque une étape de plus dans le recensement des progrès accomplis en matière d'égalité des genres dans les pays de l'OCDE et au-delà.

La publication met en lumière les principaux résultats suivants :

- Dans la zone OCDE, les inégalités de genre persistent dans tous les domaines de la vie publique et sociale. Même si les filles et les jeunes femmes ont de meilleurs résultats scolaires et un meilleur niveau de formation, les hommes restent plus susceptibles d'être pourvus d'un emploi, de gagner plus en moyenne, d'occuper des postes de décision dans les secteurs public et privé, et de mener des activités entrepreneuriales.
- Ces dernières années, des progrès ont été accomplis en faveur de l'égalité des genres dans certains domaines de l'action publique, par exemple l'instauration de congés parentaux réservés aux pères, la mise en place de mesures de transparence salariale et l'amélioration de la représentation des femmes aux fonctions de direction dans les secteurs public et privé.
- La prise en compte systématique de la problématique de genre est devenue une plus grande priorité pour les pouvoirs publics. De nouveaux domaines d'action, notamment l'investissement direct étranger, l'environnement, l'énergie, le nucléaire, les échanges et les transports, s'intéressent de plus en plus aux enjeux de l'égalité des genres, contribuant ainsi à une prise en compte transversale de ces questions.
- Différentes crises ont exacerbé les inégalités de genre. La pandémie de COVID-19 a ralenti les progrès, notamment en ce qui concerne les violences sexistes. Mais elle a aussi ouvert la voie à une amélioration de la qualité et de la flexibilité des emplois. La guerre d'agression de grande ampleur de la Russie contre l'Ukraine, la hausse connexe des prix de l'énergie et l'aggravation de la crise du coût de la vie sont de nouveaux défis auxquels les pays doivent faire face en élaborant des politiques qui tiennent compte de la situation spécifique des femmes, celles-ci étant plus susceptibles que les hommes de subir de plus lourdes conséquences économiques et financières, comme la précarité énergétique, en raison des écarts en matière d'épargne et de revenu.
- Il faut encore progresser dans divers domaines. La liste est longue : lutter contre les préjugés pour favoriser l'égalité des genres dans l'éducation, promouvoir un partage plus équitable du travail rémunéré et du travail non rémunéré, rendre les services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants plus accessibles et abordables, mettre en place des modalités de travail flexibles et efficaces pour concilier responsabilités professionnelles et familiales, améliorer la qualité des emplois, favoriser l'égalité des genres dans l'entrepreneuriat, assurer une meilleure représentation des femmes en politique et aux fonctions dirigeantes dans les institutions publiques, perfectionner les outils de gouvernance au service de l'égalité des genres, et intensifier les efforts visant à promouvoir l'égalité des genres à l'échelle mondiale.
- On ne pourra pas parvenir à l'égalité des genres avec des approches cloisonnées. Pour progresser véritablement, l'unique solution consiste à adopter une approche intégrée qui reconnaisse les multiples articulations et incidences réciproques entre l'égalité des genres et une grande diversité de parties prenantes et de facteurs socioéconomiques, géographiques, institutionnels, stratégiques et sectoriels.

Le présent chapitre livre un aperçu des inégalités de genre qui existent et qui persistent dans les pays de l'OCDE, en mettant en évidence les principaux axes stratégiques des mesures prises pour les combattre. La publication se compose de 33 chapitres courts qui exposent les questions très diverses qui se posent aux pouvoirs publics en matière d'égalité des genres, lesquelles sont de plus en plus transversales. L'Encadré 1.1 illustre la façon dont l'OCDE accompagne les pays dans leur parcours vers l'égalité des genres.

### Encadré 1.1. Travaux de l'OCDE sur l'égalité des genres dans le cadre des efforts déployés à l'échelle nationale et mondiale

L'égalité des genres est depuis longtemps au cœur des travaux de l'OCDE. L'*Initiative de l'OCDE pour la parité* (2010) a mis en lumière les obstacles à l'égalité des genres dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique. L'OCDE, par le biais de ses Recommandations de 2013 et 2015 *sur l'égalité des genres dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique*, a défini des principes d'action et des mesures à l'intention des décideurs et des parties prenantes afin qu'ils luttent contre les inégalités entre les genres dans leur pays (OCDE, 2017<sup>[5]</sup> ; 2016<sup>[6]</sup>). Les travaux de l'OCDE se sont de plus en plus intéressés à la nature transversale des objectifs de l'action publique, et notamment aux objectifs de développement durable (ODD). De la même façon, ils ont analysé certains aspects de l'emploi et de l'entrepreneuriat sous l'angle de l'égalité des genres, comme l'emploi des femmes dans « l'économie sociale », ainsi que l'importance des échanges internationaux pour les femmes entrepreneures. En outre, l'OCDE ne cesse d'élargir la portée de ses travaux sur l'égalité des genres en incluant des secteurs tels que l'investissement direct étranger (IDE), l'environnement, l'énergie, le nucléaire, les échanges et les transports.

Dans ce contexte, l'OCDE aide les pays membres à mieux prendre en compte la problématique de genre dans la gouvernance et les fonctions de direction, notamment au moyen d'outils tels que le Cadre d'action pour une gouvernance publique intégrant la problématique des genres (OCDE, 2021<sup>[7]</sup>) et la boîte à outils *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality* (OCDE, 2018<sup>[8]</sup>).

L'OCDE propose aussi diverses ressources statistiques pour analyser l'égalité des genres, ce qui permet de recenser les progrès accomplis ainsi que les domaines dans lesquels des mesures supplémentaires sont nécessaires. Le Portail de l'OCDE sur l'égalité des genres (<https://www.oecd.org/fr/genres/donnees/>) contient une sélection d'indicateurs qui fournissent des informations sur les disparités entre les genres dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat, la santé, le développement, la gouvernance, le numérique et l'énergie pour les pays membres de l'OCDE, ainsi que pour les économies partenaires comme l'Afrique du Sud, le Brésil, la Chine, l'Inde et l'Indonésie. En outre, la Base de données de l'OCDE sur la famille (<https://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>) fournit des indicateurs internationaux sur les résultats et les politiques concernant la famille. Des indicateurs ventilés par genre sont aussi disponibles dans d'autres bases de données thématiques, comme la Boîte à outils sur la transformation numérique (<https://goingdigital.oecd.org/fr/>). L'OCDE développe les données disponibles ventilées par genre également par le biais de projets spécifiques, comme celui lancé par les États-Unis pour élargir la portée des données sensibles à la dimension du genre (<https://www.oecd.org/fr/genres/gender-data-expansion.htm>).

L'OCDE a joué un rôle déterminant en appuyant les travaux du G7 et du G20 sur l'égalité des genres, par exemple, en contribuant à fixer à 25 % d'ici 2025 la réduction de l'écart du taux d'activité entre les femmes et les hommes, cet objectif ayant été adopté par les dirigeants des pays du G20 lors du Sommet de Brisbane en 2014 (OCDE et al., 2014<sup>[9]</sup> ; OCDE, 2022<sup>[10]</sup>). Récemment, l'OCDE a aussi élaboré le Tableau de bord du G7 sur les inégalités de genre dans le cadre de la présidence allemande du G7 en 2022, qui contient des indicateurs clés dans divers domaines de l'action publique afin de suivre les progrès accomplis en matière d'égalité des genres (G7, 2022<sup>[11]</sup>). En plus d'accueillir les

réunions de groupes de travail axés sur l'égalité des genres, comme GENDERNET et le Groupe de travail sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance, l'OCDE fait souvent participer des experts et des décideurs à diverses instances en vue de faire progresser le dialogue sur les politiques à suivre en matière d'égalité des genres, comme le Symposium 2022 sur le renforcement de la capacité des pouvoirs publics en matière de données sensibles à la dimension de genre.

À l'échelle mondiale, l'OCDE a mis au point l'Indice Institutions sociales et égalité des genres (ISE) (<https://www.genderindex.org/>) à l'appui du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui constitue une source de données officielle sur la discrimination à l'égard des femmes dans les institutions sociales de 180 pays et dont les données sont recueillies en collaboration avec le Groupe de la Banque mondiale et l'ONU-Femmes (ODD 5.1.1). L'OCDE mène des travaux de suivi et d'analyse du financement du développement à l'appui de l'égalité des genres et des droits des femmes, au moyen du Marqueur égalité des genres (<https://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/dac-gender-equality-marker.htm>) du Comité d'aide au développement (CAD). Conjointement avec l'OIT et l'ONU-Femmes, l'OCDE assure également le secrétariat de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) (<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/fr/>), ce partenariat multipartite revendiquant un salaire égal pour un travail de valeur égale d'ici 2030 (ODD 8.5).

## Les disparités persistent entre les genres

L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles sont deux principes essentiels pour parvenir à l'égalité des droits humains partout dans le monde (chapitre 2). L'égalité des genres n'est pas uniquement un impératif moral : avec le vieillissement démographique rapide et la baisse des taux de fécondité, les femmes doivent être plus présentes sur le marché du travail et aux postes de direction pour stimuler la croissance économique à long terme.

### ***Les stéréotypes entretiennent des choix éducatifs différents***

C'est dans le domaine de l'éducation que la situation des filles et des femmes a beaucoup évolué ces dernières années. Dans les pays de l'OCDE, les jeunes femmes affichent désormais un niveau d'études nettement plus élevé que les jeunes hommes : parmi les 25-34 ans, 53 % des femmes étaient diplômées du supérieur en 2021, contre 41 % des hommes (OCDE, 2022<sup>[12]</sup>). À l'école, les filles obtiennent généralement de meilleurs résultats que les garçons en sciences et en compréhension de l'écrit (voir le Tableau d'annexe 1.A.1) ; cet avantage relatif s'est accru ces dernières années, tandis que la situation défavorable des filles en mathématiques par rapport aux garçons a diminué (chapitre 8). Dans l'ensemble des matières, ce sont le plus souvent les garçons qui sont peu performants, ce qui nuit à leur engagement scolaire et risque d'accroître la probabilité qu'ils quittent l'école prématurément (chapitre 10).

Toutefois, les stéréotypes de genre qui existent à la maison, dans la salle de classe et dans la société contribuent à la persistance des stéréotypes de genre dans le choix des études et les aspirations professionnelles (chapitre 9) ainsi que les différences liées au genre en matière de culture financière (chapitre 12). Malgré un meilleur niveau de formation, les jeunes femmes restent plus susceptibles que les jeunes hommes de poursuivre des études dans des domaines en lien avec l'éducation, la santé et le social, et moins susceptibles de choisir l'ingénierie, les mathématiques ou l'informatique. De même que les filles à l'école, les femmes qui suivent un enseignement et une formation professionnels (EFP) sont moins susceptibles de s'orienter vers des études techniques et d'ingénierie mais plus susceptibles de choisir le commerce et l'administration ainsi que la santé et l'action sociale (chapitre 11). Par conséquent, les femmes sont généralement majoritaires dans les filières et les professions centrées sur l'humain et les soins, lesquelles se caractérisent habituellement par une rémunération plus faible que dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Par exemple, la profession

s'est de plus en plus féminisée, en particulier aux niveaux primaire et secondaire. Les professions à prédominance féminine peuvent être moins bien rémunérées parce qu'elles sont sous-évaluées, et non pas parce qu'elles ont intrinsèquement moins de valeur.

### ***Les inégalités de genre persistent sur le marché du travail, même si elles s'estompent***

On a observé ces dernières décennies une grande convergence des résultats des femmes et des hommes sur le marché du travail. Néanmoins, les femmes d'âge actif continuent de s'en sortir moins bien que les hommes à bien des égards (Tableau d'annexe 1.A.1). Par exemple, dans les pays de l'OCDE, les femmes sont en moyenne moins susceptibles de 10 points de pourcentage d'occuper un emploi et continuent de consacrer environ cinq heures de moins par semaine à un travail rémunéré (Graphique 1.1). La présence des femmes et des hommes dans l'ensemble des professions et des secteurs est également plutôt cloisonnée, les femmes occupant souvent des emplois moins bien rémunérés dans le secteur des services, tandis que les hommes occupent de manière disproportionnée des emplois plus lucratifs, par exemple dans le secteur des technologies de l'information et des communications (chapitre 13). Ces différences dans l'emploi aboutissent également à un écart de rémunération considérable, les femmes gagnant environ 12 % de moins que les hommes en moyenne en 2020 dans la zone OCDE (salaire médian des travailleurs à temps plein). Il ressort de récents travaux de recherche de l'OCDE que les trois quarts de cet écart de rémunération s'explique par le fait que les entreprises rémunèrent différemment les femmes et les hommes, à compétences égales, ce qui tient principalement aux différences de tâches et de responsabilités et, dans une moindre mesure, à des salaires inégaux pour un travail de valeur égale. Le reste de cet écart de rémunération est le résultat de la ségrégation des femmes et des hommes sur le marché du travail, en particulier de la concentration des femmes dans les entreprises et les secteurs peu rémunérateurs (chapitre 16).

L'écart de rémunération se creuse souvent lorsque les femmes ont des enfants. Dans tous les pays de l'OCDE, par rapport aux hommes, les femmes consacrent une part disproportionnée de leur temps aux tâches familiales et domestiques non rémunérées, même si de nombreux pays ont amélioré leurs systèmes de soutien aux familles ces dernières années. Bien que des périodes de congé réservées aux pères soient désormais proposées dans de nombreux pays et que les pères y aient de plus en plus recours, les mères restent absentes du marché du travail beaucoup plus longtemps que les pères après la naissance d'un enfant (chapitre 23). Même lorsque les mères sont prêtes à retourner sur le marché du travail, la charge inégale des responsabilités professionnelles et familiales et le manque de solutions abordables d'EAJE (éducation et accueil des jeunes enfants) (chapitre 24) signifient que de nombreuses mères travaillent à temps partiel et risquent donc de n'être ni promues ni augmentées, voire d'être totalement exclues du marché du travail (chapitre 13). La politique fiscale joue également un rôle dans ce domaine. Par exemple, la progressivité de l'impôt sur le revenu des personnes physiques peut réduire les écarts de revenu après impôt entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel. Dans le même temps, toutefois, le système d'imposition et de prestations peut s'avérer piégeux en dissuadant les seconds apporteurs de revenu (généralement les femmes) d'entrer ou de revenir sur le marché du travail, ou les travailleurs à temps partiel (principalement des femmes aussi) de travailler à temps plein (chapitre 25). Les modalités de travail flexibles, notamment le télétravail, pourraient aussi consolider les liens des femmes avec le marché du travail ; pourtant, le recours des femmes et des hommes au télétravail reflète les normes de genre et les cultures managériales dominantes, lesquelles ne sont pas nécessairement favorables aux femmes (chapitre 26). On peut trouver de bons exemples dans certains secteurs de l'économie, comme l'économie sociale, où les écarts de rémunération et de responsabilité entre les genres sont apparemment plus faibles que dans l'économie en général. Pourtant, dans l'économie sociale, les salaires restent inférieurs à ceux pratiqués dans l'économie en général pour les femmes comme pour les hommes (chapitre 32).

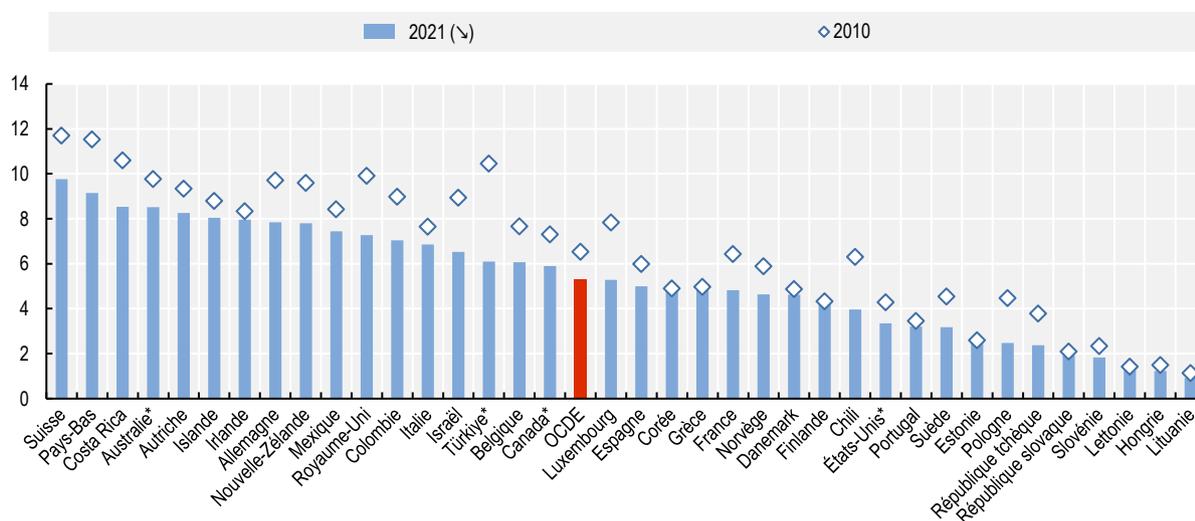
Les femmes continuent de se heurter au plafond de verre dans les entreprises. Des progrès ont été accomplis en ce qui concerne la présence des femmes dans les conseils d'administration des plus grandes

entreprises cotées en bourse, laquelle est passée d'environ 21 % en 2016 à 28 % en 2021, en partie en raison d'un recours accru aux quotas et objectifs de parité dans les conseils d'administration des entreprises, ainsi que d'initiatives complémentaires. Toutefois, la part des femmes aux postes de direction est seulement passée de 31.1 % à 33.7 % entre 2016 et 2021 (chapitre 17 et Portail de l'OCDE sur l'égalité des genres, <https://www.oecd.org/fr/genres/>).

Au cours de la vie, toutes ces différences entre les genres s'accroissent et se traduisent par d'importants écarts de rémunération tout au long de la vie, de fortes inégalités en matière de pension de retraite et un risque élevé de pauvreté chez les femmes au moment de la vieillesse (chapitre 22).

### Graphique 1.1. Malgré des améliorations, les femmes continuent de consacrer cinq heures de moins par semaine à un travail rémunéré

Écart du nombre d'heures de travail hebdomadaires effectuées en moyenne dans l'emploi principal, emploi total, hommes-femmes, 15-64 ans, 2010 et 2021\*



\* Les dernières données pour la Türkiye se réfèrent à 2020 et pour l'Australie à 2018. Les données pour les États-Unis se réfèrent uniquement à l'emploi salarié. Les données pour le Canada se réfèrent à la moyenne des heures effectivement travaillées pour toutes les personnes âgées de plus de 15 ans.

Note : Dans les graphiques, (↘) dans la légende correspond à la variable qui classe les pays par ordre décroissant de gauche à droite, et (↗) correspond à la variable qui classe les pays par ordre croissant de gauche à droite.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVE\\_HRS&Lang=Fr](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVE_HRS&Lang=Fr).

StatLink  <https://stat.link/l4jdx5>

### Les inégalités de genre sont marquées dans l'entrepreneuriat

Les femmes restent moins susceptibles que les hommes de créer une entreprise, de travailler dans une start-up ou d'exercer une activité indépendante (voir le Tableau d'annexe 1.A.1). Malgré une réduction des disparités entre les genres dans l'entrepreneuriat dans la plupart des pays ces dernières années, les femmes étaient en 2021 moins susceptibles que les hommes d'environ 30 % de créer ou de gérer une nouvelle entreprise dans la zone OCDE. De la même façon, elles sont moins susceptibles d'exercer une activité indépendante que les hommes, et encore moins susceptibles d'avoir des salariés (chapitre 28). Accroître l'engagement des femmes dans l'entrepreneuriat peut avoir des avantages significatifs pour l'égalité des genres et l'autonomisation économique.

Toutefois, si les femmes entrepreneures ont de plus en plus accès au microfinancement, la demande non satisfaite reste importante, avec un déficit de marché qui devrait atteindre près de 17 milliards EUR d'ici 2027 dans la seule Union européenne (UE) (chapitre 29). D'autre part, d'importantes différences persistent entre les genres en matière de culture et de résilience financières. Malgré le développement des initiatives d'éducation financière, la tâche reste difficile, compte tenu notamment des difficultés pour atteindre les femmes, du fait que les femmes ont moins confiance dans leurs compétences financières que les hommes, de la persistance des stéréotypes de genre et des normes sociales genrées, et du peu de temps dont disposent les femmes en raison de leurs responsabilités familiales (chapitre 12).

Le cloisonnement sectoriel des activités entrepreneuriales des hommes et des femmes explique également pourquoi les entreprises dirigées par des hommes sont presque deux fois plus susceptibles de vendre sur les marchés étrangers (chapitre 30). Les femmes sont aussi moins présentes dans le secteur des échanges, aussi bien parmi le personnel salarié que parmi les entrepreneurs et les chefs d'entreprise. Les échanges font baisser les prix à la consommation et augmenter la productivité et les salaires des entreprises, et les entreprises qui ont des activités commerciales sont plus productives et versent de meilleurs salaires que celles qui n'en ont pas. Il s'ensuit que les femmes ont moins de chances de tirer parti des échanges, que ce soit sous forme de revenus et de salaires plus élevés, ou de gains de productivité pour leur entreprise.

### ***Les femmes demeurent sous-représentées en politique et aux fonctions décisionnelles dans les institutions publiques***

Si les femmes restent surreprésentées dans l'emploi public, représentant environ 58 % de l'ensemble des salariés, elles se heurtent encore à des obstacles pour accéder à des fonctions de direction dans le secteur public. En 2020, le pourcentage moyen de femmes occupant des postes de haute direction dans le secteur public dans les pays de l'OCDE n'était que de 37 %, en légère amélioration seulement par rapport à 2015, où il s'établissait à 32 %. Ce constat indique que le syndrome du « tuyau percé » existe toujours (chapitre 14).

Malgré des avancées, les femmes restent sous-représentées aux fonctions décisionnelles dans la vie publique (voir le Tableau d'annexe 1.A.1). Dans l'ensemble des branches du pouvoir législatif, exécutif et judiciaire, les femmes ne représentent encore qu'un tiers environ des postes à responsabilité dans l'OCDE en moyenne, comme il y a dix ans (chapitre 18 et *Portail de l'OCDE sur l'égalité des genres*). La crise du COVID-19 a rappelé avec force les disparités dans la prise de décision, les femmes ne représentant que 24 % des participants aux cadres décisionnels ad hoc de réponse mondiale face à la pandémie (*Portail de l'OCDE sur l'égalité des genres*). La sous-représentation des femmes aux postes décisionnels stratégiques risque d'entraîner une sous-évaluation des problématiques des femmes et des familles— en plus de contribuer à l'écart salarial entre les hommes et les femmes (chapitre 16). Il peut également en résulter un soutien limité aux politiques en faveur de l'égalité des genres et des droits des femmes, comme le confirment des données factuelles sur divers secteurs et domaines d'action, de l'environnement (chapitre 5) à l'énergie (chapitre 19).

### ***Les inégalités de genre dans différents secteurs et domaines de l'action publique passent au premier plan***

Les données sur les inégalités de genre sont de plus en plus nombreuses dans différents secteurs et domaines de l'action publique, notamment l'environnement, l'énergie et le nucléaire, l'investissement direct étranger (IDE) ainsi que les transports, ce qui montre qu'il reste encore beaucoup à faire pour parvenir à l'égalité. Au-delà de leurs spécificités intrinsèques, tous ces secteurs se heurtent à une série d'obstacles communs sur le chemin de l'égalité des genres. Il s'agit notamment de la participation limitée des femmes à la main-d'œuvre sectorielle et de leur représentation encore plus faible aux postes de direction ; des stéréotypes fondés sur le genre et de la discrimination à l'encontre des femmes, ainsi que des obstacles

juridiques, techniques et financiers qui ne pénalisent pas de la même façon les femmes et les hommes ; d'une représentation limitée des femmes dans le processus d'élaboration des politiques ; de l'absence de cadres et de systèmes de soutien adéquats qui permettent aux femmes d'exploiter pleinement leur potentiel au travail ; et du caractère non systématique de l'intégration de la problématique de genre dans les politiques publiques, ce qui signifie que les liens entre tel ou tel domaine précis et l'égalité des genres ne sont souvent pas pris en considération. En outre, le manque de disponibilité des données empêche d'analyser pleinement les inégalités de genre et d'agir en conséquence.

Par exemple, dans le domaine de l'environnement, l'appauvrissement de la biodiversité, la pollution, le changement climatique et les phénomènes météorologiques extrêmes qui en découlent sont autant de menaces pour les perspectives économiques des individus, mais aussi pour la santé et le bien-être. S'ils sont souvent méconnus, ces facteurs environnementaux n'ont pas les mêmes conséquences pour les femmes et pour les hommes et révèlent les discriminations sous-jacentes, les inégalités d'accès aux ressources et les facteurs physiologiques qui déterminent la vulnérabilité. Les conclusions de la 66<sup>e</sup> Commission de la condition de la femme des Nations unies (CSW66) sur la « réalisation de l'égalité des genres et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles dans le cadre des politiques et programmes relatifs au changement climatique, à l'environnement et à la réduction des risques de catastrophe » soulignent que la communauté internationale est consciente des écarts existants entre les genres et de la nécessité d'agir. (chapitre 5).

Dans le secteur de l'énergie, l'activité des femmes reste faible, avec des écarts notables entre les sous-secteurs. S'agissant de la part des femmes cadres supérieurs, le secteur de l'énergie se place peu après la main-d'œuvre globale, mais les postes les plus élevés comptent encore peu de femmes, voire aucune. Les femmes restent aussi sous-représentées dans le processus d'élaboration des politiques énergétiques et les institutions publiques, où l'égalité des genres continue de susciter un intérêt limité (chapitre 19).

De même, malgré les contributions essentielles des femmes scientifiques et ingénieures dans les domaines nucléaire et radiologique, la représentation des femmes dans le secteur de l'énergie nucléaire est faible, surtout, là encore, dans les sciences et l'ingénierie et aux postes de direction. Au niveau actuel de la représentation des femmes dans les nouvelles embauches, les départs et les avancements de carrière, la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le secteur reste un objectif vain. La sous-représentation des femmes est dès lors préjudiciable à l'innovation et à la croissance et met en péril la viabilité future des activités du secteur (chapitre 20).

L'IDE est généralement plus élevé dans les secteurs où la proportion de femmes est plus faible et où les écarts de rémunération entre les genres sont plus marqués, et l'impact de l'IDE sur l'égalité des genres n'est pas automatiquement positif, compte tenu des obstacles existants en termes de cadres juridiques et réglementaires nationaux (chapitre 31). L'aide publique au développement à l'appui du secteur privé, qui comprend l'aide liée à l'IDE, n'a cessé de croître ces dernières années, mais le lien avec les objectifs d'égalité des genres reste ténu (chapitre 2).

Enfin, faire progresser l'égalité des genres dans le secteur des transports, tant du côté des usagers que de celui des employés, demeure difficile dans de nombreux pays. D'abord, les femmes demeurent sous-représentées dans la plupart des secteurs d'activité liés aux transports (Ng et Acker, 2020<sup>[13]</sup>). De plus, si le fait d'être une femme ou un homme influence considérablement le choix du mode de déplacement (Ng et Acker, 2018<sup>[14]</sup>), l'infrastructure et les services de transport sont rarement adaptés aux besoins de mobilité des femmes, ce qui entrave leur accès à l'éducation, à l'emploi et à d'autres possibilités. La pandémie de COVID-19 n'a fait qu'aggraver les inégalités de genre dans le secteur des transports (chapitre 21).

## Égalité des genres en période de crise : des menaces planent sur les avancées et la mise en œuvre des politiques

Alors que les conséquences de la pandémie de COVID-19 continuent de se faire sentir dans le monde entier, les pays ont dû axer leurs efforts sur les moyens de soutenir un marché du travail solide et inclusif, et de faire face aux retombées économiques et sociales de la guerre d'agression de grande ampleur menée par la Russie contre l'Ukraine. Pour y parvenir, il leur faut adopter des mesures réactives qui tiennent compte de la problématique du genre, étant donné que ces crises à répétition et les réponses apportées par les pouvoirs publics peuvent avoir une incidence différente sur les hommes et sur les femmes.

### **La pandémie de COVID-19**

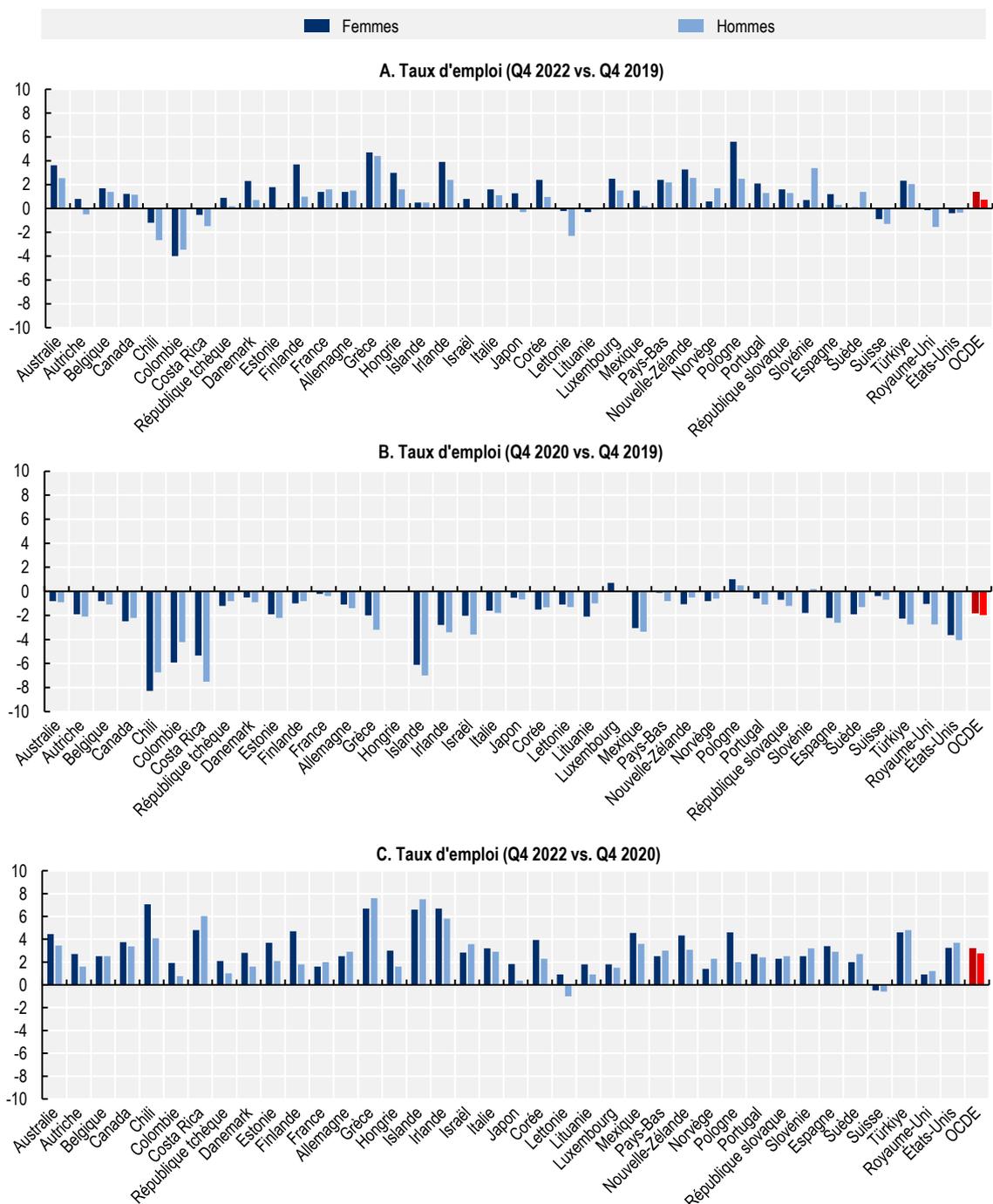
La pandémie de COVID-19 a eu de profondes répercussions sur les marchés du travail dans les pays de l'OCDE et au-delà, qui n'ont pas été les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Par exemple, les femmes représentent l'écrasante majorité des personnels infirmiers et des sages-femmes dans les pays de l'OCDE, et la moitié environ des médecins : elles ont donc été en première ligne pendant la pandémie (OCDE, 2020<sup>[15]</sup> ; Boniol et al., 2019<sup>[16]</sup>). Elles étaient en outre surreprésentées dans les secteurs les plus durement touchés par la pandémie. Ainsi, en 2020, les femmes occupaient 53 % environ des emplois dans les services de restauration, 60 % dans les services d'hébergement et 62 % dans le commerce de détail à l'échelle de l'OCDE (OIT, 2022<sup>[17]</sup> ; OCDE, 2020<sup>[15]</sup>). La nature sectorielle de la crise a également porté un coup d'arrêt aux avancées accomplies au regard de l'égalité des genres dans l'entrepreneuriat, compte tenu de la concentration des entreprises dirigées par des femmes dans les secteurs des services à la personne, de l'hébergement et de la restauration, des arts et du divertissement, et du commerce de détail.

L'enquête 2020 de l'OCDE sur les risques qui comptent a montré qu'au moment des fermetures des établissements scolaires et des structures de garde d'enfants, ce sont les mères qui ont assumé en grande partie le surcroît de travail familial et domestique non rémunéré et qui ont par conséquent été pénalisées et en difficulté sur le marché du travail. Par exemple, plus de six mères sur dix d'enfants âgés de moins de 12 ans ont indiqué avoir pris en charge la majeure partie ou la totalité du surcroît de tâches parentales non rémunérées provoqué par la pandémie, contre un peu plus de deux pères sur dix, en moyenne dans les 25 pays de l'OCDE ayant participé à l'enquête. Par ailleurs, les inégalités entre les genres au regard du travail non rémunéré étaient les plus fortes en moyenne lorsque les pères continuaient de travailler alors que les mères avaient perdu leur emploi, ce qui n'était pas le cas lorsque la situation était inversée (OCDE, 2021<sup>[18]</sup>).

En dépit des conséquences variables de la pandémie de COVID-19 pour les hommes et les femmes sur le marché du travail, l'incidence globale sur les résultats au regard de l'emploi a été la même pour tous (Queisser, 2021<sup>[19]</sup>). Le taux d'emploi des femmes comme celui des hommes a évolué de manière très différente pendant la première année de la pandémie par rapport à la période de reprise qui a suivi lorsque les mesures de confinement ont été allégées. Dans un premier temps, à savoir entre le T4 2019 et le T4 2020, le taux d'emploi a reculé de 1.8 point de pourcentage pour les femmes et de 2.0 point pour les hommes (Graphique 1.2, Partie B). La quasi-totalité des pays de l'OCDE – à l'exception du Luxembourg, de la Pologne et de la Slovénie – ont enregistré une baisse du taux d'emploi des hommes et des femmes, avec des contractions particulièrement marquées dans les pays extérieurs à l'UE, qui ont été moins nombreux à mettre en place des dispositifs de maintien dans l'emploi. En moyenne, la baisse du taux d'emploi était comparable pour les hommes et pour les femmes, mais certains pays ont enregistré un recul particulièrement marqué du taux d'emploi des femmes (Colombie et Chili par exemple), alors que c'est celui des hommes qui a fortement chuté dans d'autres (Costa Rica, Grèce et Israël). Dans un premier temps, les pertes d'emploi ont également été particulièrement fortes chez les jeunes femmes (âgées de 15 à 24 ans), dont les taux d'emploi ont chuté de 3.9 points de pourcentage en moyenne dans l'OCDE, contre 3.2 points de pourcentage pour les jeunes hommes – voir, par exemple, Risse et Jackson (2021<sup>[20]</sup>).

## Graphique 1.2. Évolution du taux d'emploi depuis le début de la pandémie de COVID-19 (Partie A), au cours de la première année de la pandémie (Partie B) et au cours de la deuxième et troisième année (Partie C)

Évolution en points de pourcentage, population âgée de 15 à 64 ans



Note : Les données pour les pays de l'UE sont affectées par la mise en œuvre du nouveau règlement-cadre sur les statistiques sociales européennes intégrées (IESS FR) en 2021, qui, parmi les changements dans l'échantillonnage et la structure du questionnaire, a ajusté la définition de l'emploi, en particulier en ce qui concerne le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental. Pour la Turquie, les données du 4e trimestre 2022 se réfèrent au 3e trimestre 2022.

Source : Base de données de l'OCDE sur le marché du travail à court terme, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=35253&Lang=Fr>.

StatLink  <https://stat.link/svw21u>

La période comprise entre le T4 2020 et le T4 2022 a été marquée par une forte reprise de l'activité économique, qui a entraîné une hausse du taux d'emploi de 3.2 points de pourcentage pour les femmes et de 2.7 points pour les hommes en moyenne dans les pays de l'OCDE (Graphique 1.2, Partie C), tandis que la Suisse était le seul pays où l'emploi a chuté à la fois pour les hommes et pour les femmes. La reprise a été nettement plus soutenue pour les femmes dans certains pays (Chili, Estonie, Finlande, Japon, Corée, Lettonie et Pologne), tandis qu'au Costa Rica, en Grèce, en Islande et en Norvège, les hommes ont bénéficié d'un redressement de l'emploi sensiblement plus marqué. Sur l'ensemble de la période (Graphique 1.2, Partie A), la plupart des pays de l'OCDE sont revenus à leurs niveaux d'avant-crise, avec souvent une amélioration légèrement plus marquée chez les femmes. Il est intéressant de constater que cette reprise plus forte de l'emploi pourrait s'être accompagnée d'une bascule vers des emplois de meilleure qualité. Ainsi, dans l'ensemble des pays de l'UE, certains signes indiquent une transition de l'emploi des femmes, des secteurs de services à la personne offrant de faibles rémunérations vers des emplois à forte intensité de connaissances mieux rémunérés (Eurofound, 2022<sup>[21]</sup>).

### ***La guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine***

La guerre d'agression de grande ampleur de la Russie contre l'Ukraine a entraîné d'immenses pertes en vies humaines, causé des blessures qui ont changé la vie des victimes civiles et militaires (principalement des hommes), et provoqué des déplacements massifs de populations (principalement de femmes et d'enfants). On estime à 12 millions le nombre de personnes déplacées en Ukraine et à l'étranger. Début janvier 2023, près de 5 millions de personnes étaient enregistrées au titre de la protection temporaire dans la seule Union européenne (UE). Avec la mobilisation générale en Ukraine, qui a empêché la plupart des hommes âgés de 18 à 60 ans de quitter le pays, les flux de réfugiés ukrainiens sont principalement composés de femmes, d'enfants et de personnes âgées ; dans quasiment tous les pays d'accueil, 70 % au moins des réfugiés ukrainiens adultes sont des femmes. Si certains réfugiés sont retournés en Ukraine depuis le début de la guerre, ces flux migratoires d'importance historique sont un véritable défi pour les pays de l'OCDE, qui doivent en effet intégrer plusieurs millions de femmes et d'enfants dans la société et sur le marché du travail (OCDE, 2022<sup>[22]</sup>) (chapitre 15).

Les réfugiées peuvent être triplement pénalisées du fait qu'elles sont des femmes, des immigrées et qu'elles n'ont pas choisi de quitter leur pays, ces difficultés pouvant même se renforcer les unes les autres (Liebig et Tronstad, 2018<sup>[23]</sup>). Néanmoins, les réfugiées ukrainiennes présentent certaines caractéristiques qui peuvent faciliter leurs perspectives d'intégration : elles bénéficient d'un accès souvent immédiat au marché du travail dans les pays de l'OCDE, leur formation leur permet généralement de trouver un emploi, et elles peuvent tirer avantage des réseaux sociaux existants dans les pays d'accueil. Les premières données disponibles sur l'intégration des réfugiés ukrainiens sur le marché du travail donnent à penser qu'elle a été plus rapide que pour d'autres catégories de réfugiés dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2023<sup>[24]</sup>). Pour autant, ces bons résultats initiaux ne sont pas nécessairement gages de réussite à long terme. Par ailleurs, en dépit d'une entrée relativement rapide sur le marché du travail, une grande partie des emplois acceptés dans un premier temps sont des emplois peu qualifiés, ce qui explique l'ampleur de l'inadéquation des compétences (OCDE, 2023<sup>[24]</sup>). En outre, les obligations familiales peuvent empêcher les Ukrainiennes de travailler.

L'interaction complexe entre conditions favorables et obstacles à surmonter déterminera l'intégration des réfugiées ukrainiennes sur le marché du travail. S'il ne fait aucun doute que les Ukrainiennes sont dans une situation plus favorable que de nombreuses autres réfugiées, il faut probablement déployer des mesures d'intégration ciblées et différentes pour les femmes afin de veiller à ce qu'elles intègrent le marché du travail à un niveau d'emploi correspondant à leurs compétences. Leur intégration dépendra aussi très fortement de la disponibilité de services de garde d'enfants adéquats, et de l'intégration des enfants ukrainiens dans les systèmes scolaires nationaux (OCDE, 2022<sup>[25]</sup> ; 2022<sup>[22]</sup> ; 2022<sup>[26]</sup>).

## **La crise du coût de la vie et de l'énergie**

En dépit d'une croissance vigoureuse de l'emploi et de pénuries de main-d'œuvre importantes pendant la reprise consécutive à la pandémie de COVID-19, la progression du revenu disponible réel des ménages était déjà sous pression en 2021 en raison des hausses de prix provoquées par les perturbations dans les chaînes d'approvisionnement. Cette tendance s'est poursuivie en 2022, lorsque la guerre d'agression de grande ampleur de la Russie contre l'Ukraine a entraîné un bouleversement des marchés de l'énergie et des chaînes d'approvisionnement – particulièrement dans les secteurs des produits alimentaires et d'autres biens essentiels. Ces événements ont aggravé les tensions inflationnistes déjà à l'œuvre depuis la pandémie, à tel point qu'au premier semestre 2022, l'inflation a atteint un niveau jamais enregistré depuis plusieurs décennies dans de nombreux pays de l'OCDE (près de 10 % dans l'ensemble de la zone OCDE), qui ne devrait reculer que lentement à partir de 2023. Cette poussée inflationniste a érodé le niveau de vie des ménages des pays de l'OCDE étant donné que la croissance des salaires nominaux est restée modeste en dépit des tensions enregistrées sur les marchés du travail.

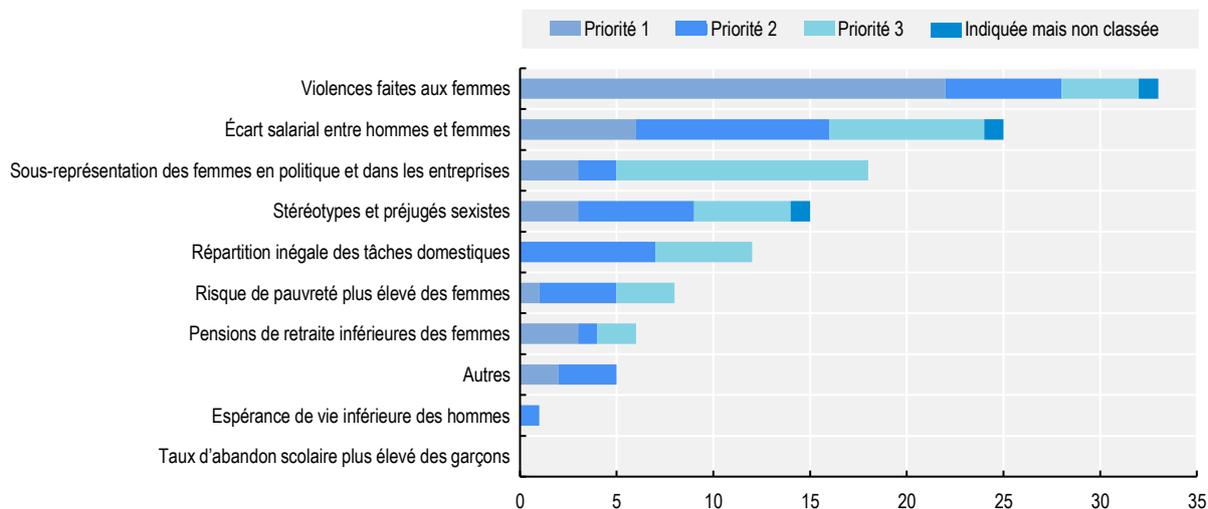
Les conséquences de l'inflation et de la crise du coût de la vie touchent plus fortement les ménages modestes, qui ont été les premières victimes de la crise du COVID-19 (Immervoll, 2022<sup>[27]</sup> ; OCDE, 2022<sup>[26]</sup>). Les femmes ayant généralement des revenus d'activité inférieurs, elles sont aussi plus susceptibles que les hommes d'être en situation de précarité (énergétique). Dans l'UE par exemple, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à compter des factures d'énergie impayées depuis le début de la pandémie de COVID-19, mais cet écart s'est accentué avec l'envolée des prix de l'énergie causée par la guerre d'agression de grande ampleur de la Russie contre l'Ukraine (Eurofound, 2022<sup>[28]</sup>).

## **Priorités et politiques publiques en matière d'égalité des genres : actions récentes et voie à suivre**

L'éradication des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes demeure une priorité essentielle pour l'OCDE, en particulier depuis l'adoption en 2013 et 2015 de deux recommandations sur l'égalité des genres. Dans son questionnaire relatif à l'égalité des genres de 2021, l'OCDE demandait aux pays d'énoncer les problématiques les plus urgentes auxquelles ils sont confrontés sur ce sujet. Sur les 41 pays ayant répondu, 33 ont indiqué que l'élimination de l'usage de la violence à l'égard des femmes était le point le plus urgent en matière de promotion de l'égalité des genres, d'autant que cette violence s'est aggravée pendant la pandémie de COVID-19. Les autres points auxquels il convient de s'attaquer en priorité sont l'écart salarial entre les genres (25 répondants), la sous-représentation des femmes dans les hautes sphères de la politique et de l'entreprise (18 répondants), et les stéréotypes sexistes (15 répondants) (Graphique 1.3). Ces résultats sont très similaires à ceux obtenus en 2016 concernant la mise en œuvre de la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité des genres de 2013 (OCDE, 2022<sup>[4]</sup> ; 2017<sup>[3]</sup>).

### Graphique 1.3. Domaines d'action prioritaires pour l'égalité des genres

Nombre de répondants



Note : Le questionnaire 2021 de l'OCDE sur l'égalité des genres demandait aux 42 Adhérents à la Recommandation de l'OCDE de 2013 sur l'égalité des genres de sélectionner les questions prioritaires en matière d'égalité des genres dans leur pays à partir d'une liste de sujets. Cette liste diffère des priorités politiques que les pays peuvent avoir sur les travaux à entreprendre par l'OCDE, les comités de l'OCDE et leurs organes subsidiaires (par exemple, le Groupe de travail sur l'intégration de l'égalité des genres et la gouvernance). L'axe horizontal indique le nombre de répondants qui ont classé les questions parmi leurs trois priorités. Les répondants ont également eu la possibilité de suggérer des priorités supplémentaires. Celles-ci figurent dans la catégorie "autres" et comprennent "l'inégalité de la participation au marché du travail", "la différence de santé entre les genres", "la sous-évaluation des emplois à prédominance féminine" et "la sécurité des femmes". Nombre de réponses : 41, dont 1 n'a pas identifié la priorité 3 et 1 a identifié deux éléments comme étant la priorité 3.

Un questionnaire par pays, préparé par les responsables nationaux.

Source : OCDE (2022<sup>[4]</sup>), *Rapport sur la mise en œuvre des recommandations de l'OCDE en matière d'égalité de genres*, <https://www.oecd.org/fr/rcm/Mise-en-Ceuvre-Recommandations-OCDE-égalité-Hommes-Femmes.pdf>.

StatLink  <https://stat.link/kzvtv1m>

Toutes les problématiques précitées subissent l'influence de la persistance des normes sociales liées au genre, qui déterminent les rôles stéréotypés des hommes et des femmes dans la société et qui mettent du temps à changer (OCDE, 2019<sup>[29]</sup> ; 2021<sup>[30]</sup>). Pour un tiers des répondants au questionnaire relatif à l'égalité des genres de 2021, les mentalités concernant la répartition des revenus au sein du ménage, le travail des femmes et la vie de famille, ainsi que le rapport des hommes aux tâches parentales n'ont guère changé dans leurs pays. Plus précisément, 28 % des pays répondants rejettent « la notion selon laquelle le père est le principal pourvoyeur de soins » ; 34 % soutiennent « l'idée selon laquelle le travail à temps plein des femmes nuit à la vie de famille » ; et 25 % jugent inacceptable « l'idée qu'une femme gagne davantage que son mari ». Néanmoins, les répondants ont aussi souligné que les mentalités avaient notablement évolué avec le temps, notamment en ce qui concerne la répartition des revenus au sein des ménages (OCDE, 2022<sup>[4]</sup>).

#### **Mettre fin aux violences sexistes et au harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel et les violences sexistes figurent parmi les atteintes les plus abjectes à la santé, à la sécurité et au bien-être des femmes. Selon les estimations, plus d'une femme sur quatre subit au cours de sa vie une expérience de violence physique et sexuelle, qui représente l'une des formes d'inégalité entre les genres les plus graves au monde (chapitre 6). Cela dit, un frein majeur à la mise en œuvre d'une action efficace contre les violences sexistes est le manque de données et de statistiques, les cas de violence commise par le conjoint étant rarement signalés.

Ces dernières années ont été marquées par une visibilité croissante de cette problématique et l'exercice d'une pression sur les pouvoirs publics pour qu'ils agissent. Malgré les efforts déployés en faveur de la protection de la sécurité et du bien-être des femmes, les progrès législatifs, la planification stratégique, la coordination des politiques et les investissements à long terme dans les services ont souvent été inégaux dans les pays de l'OCDE, ce qui limite l'efficacité des mesures (OCDE, 2019<sup>[31]</sup>). En montrant que les violences sexistes restent « une pandémie à l'ombre de la pandémie », la pandémie de COVID-19 a mis en évidence la nécessité de déployer d'importants efforts pour y mettre fin, et certains pays ont pris des mesures en conséquence (OCDE, 2022<sup>[4]</sup> ; 2022<sup>[26]</sup>). Parallèlement, de nouvelles formes de violence à l'égard des femmes – comme le harcèlement, notamment en ligne – sont en train de se développer massivement.

Un exemple d'obstacle majeur persistant est que les victimes survivant à des violences sexistes se heurtent souvent à d'importantes difficultés administratives et bureaucratiques concernant le traitement de leur cas, car elles doivent naviguer parmi un ensemble complexe de services sociaux fournis par une multitude de prestataires. La coordination des solutions proposées de part et d'autre est primordiale (chapitre 7). Toutefois, moins de la moitié des pays de l'OCDE indiquent promouvoir l'intégration des services proposés (santé, justice, hébergement, accueil des enfants et aide au revenu) et/ou investir à cette fin (OCDE, 2023<sup>[32]</sup>). Certains pays fournissent un soutien psychologique ciblé et des services connexes déployés par les hôpitaux, qui sont souvent le premier point de contact pour les femmes cherchant à échapper à la violence. De nombreux pays proposent également des solutions d'hébergement d'urgence ou à long terme pour les femmes et les enfants fuyant la violence, mais cela signifie souvent que les survivant(e)s doivent quitter leur vie d'avant. L'accent est également mis de plus en plus sur l'accueil qui est fait par la police, par exemple en exigeant qu'elle contacte les services de soutien.

Violence et harcèlement sur le lieu de travail, y compris la violence sexuelle et le harcèlement sexuel représentent une autre menace importante pour la sécurité des femmes. De nombreux États ont récemment adopté des lois – ou amélioré les textes existants – en vue d'abolir et de réduire ce type de pratique (c'est le cas par exemple de l'Australie, du Canada, du Costa Rica, du Danemark, de la France, de la Grèce et du Japon). Certains pays ont élaboré des feuilles de route nationales pour prévenir la violence et le harcèlement dans le cadre du travail, ou engagé des travaux législatifs pour lutter contre le harcèlement en ligne.

### ***Favoriser l'égalité des genres en matière d'éducation***

Les pays de l'OCDE ont lancé des actions pour corriger les déséquilibres qui existent depuis longtemps entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'éducation, et qui se répercutent depuis de nombreuses années sur la situation des unes et des autres sur le marché du travail. Les États ont ainsi multiplié les initiatives pour inciter les filles à faire des études en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM), pour associer les enseignants aux efforts visant à encourager les élèves à suivre des parcours professionnels non stéréotypés, pour améliorer les supports pédagogiques et pour former les enseignants à des pratiques tenant compte de la problématique de genre. La Suède a par exemple révisé son programme préscolaire en mettant notamment l'accent sur la lutte contre les stéréotypes de genre qui entravent le développement et les opportunités des enfants ; de son côté, la Finlande impose désormais aux responsables et autres parties prenantes du secteur de l'éducation et de la formation de promouvoir l'égalité des genres. Plusieurs pays ont, quant à eux, amélioré la formation des femmes à la culture financière et les encouragent à suivre des cours de formation professionnelle et de formation des adultes, en particulier dans les STIM. Ces dispositions ne sont cependant que de modestes aménagements pour remédier aux différences du niveau d'étude qui existent à l'heure actuelle entre les genres. De manière générale, les parents, les enseignants et les employeurs doivent développer une meilleure perception de leurs propres préjugés – conscients ou inconscients –, afin de donner aux filles et aux garçons les mêmes chances de réussite, à l'école et au-delà. Parallèlement, les systèmes éducatifs devraient réagir le plus tôt possible aux phénomènes de décrochage et de manque de motivation, en y consacrant une attention et des ressources suffisantes (chapitres 8, 9 et 10).

### ***Favoriser une répartition plus équitable des emplois rémunérés et des tâches familiales/domestiques non rémunérées***

La charge excessivement lourde que représentent pour les femmes les tâches familiales et domestiques non rémunérées est une autre preuve des inégalités persistantes qui existent entre les genres sur le marché du travail et à la maison. Les pouvoirs publics doivent éradiquer les stéréotypes sexistes relatifs aux tâches familiales en améliorant l'accompagnement des pères pour leur prise de congés et en veillant à ce que les mères aient accès à des congés (bien) rémunérés et assortis d'une protection de l'emploi, tout en évitant de verser des prestations qui dissuadent les mères de reprendre le travail. Depuis l'adoption en 2013 de la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité des genres et d'ici avril 2022, de nombreux pays membres ont modifié leur politique familiale de manière à encourager plus de pères à prendre des congés pour s'occuper de leurs enfants pendant des périodes plus longues. Ainsi, l'Autriche, la Belgique, la Colombie, la Corée, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, la République tchèque et la Suisse ont mis en place un congé de paternité rémunéré ou allongé la durée de celui existant ; le Canada, la Corée, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, l'Islande, la Norvège et les Pays-Bas ont instauré des droits de congé exclusifs et non transférables pour les pères, ou renforcé les incitations à prendre un congé pour les deux parents. Depuis avril 2022, les systèmes de congé parental ont fait l'objet de nouvelles réformes dans plusieurs pays, dont l'Australie, la Belgique, le Danemark, la Finlande, le Japon, les Pays-Bas et la République slovaque (chapitre 23).

Depuis que ces mesures ont été prises, le nombre de pères prenant un congé parental ou de paternité autour de la naissance de leur enfant est plus élevé qu'il y a environ dix ans. En revanche, la durée totale du congé pris par les pères est faible par rapport à celle du congé parental et de maternité des mères, ce qui signifie que la charge liée aux tâches familiales continue de peser majoritairement sur les femmes. Par ailleurs, très peu de pays ont apporté aux systèmes de prélèvements et de prestations des modifications susceptibles d'avoir une incidence sur la répartition des tâches non rémunérées au sein du ménage. Par exemple, l'Estonie est passée d'une imposition des ménages à une imposition des personnes physiques, et le Luxembourg a introduit la possibilité d'imposer le revenu des personnes physiques (chapitre 25).

### ***Améliorer l'accès et l'accessibilité financière des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants***

Un grand nombre de pays continuent en outre de verser des aides publiques pour faciliter l'accès aux services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants, de manière à inciter financièrement les pères et les mères à travailler. Par exemple, le gouvernement du Canada investit dans un système pancanadien de proximité d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, abordable, de grande qualité et inclusif, avec des partenaires provinciaux, territoriaux et autochtones. Les principaux objectifs sont d'atteindre un tarif moyen de 10 CAD par jour pour les parents qui utilisent des services de garde réglementés pour les enfants de moins de six ans et de créer plus de 250 000 nouvelles places de garde d'enfants dans tout le pays d'ici à mars 2026. Certains pays – comme l'Allemagne, la Hongrie et la République tchèque – ont accru le financement public des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants ; d'autres – parmi lesquels l'Australie, le Chili, la Grèce et l'Irlande – ont instauré des subventions ou des allocations pour la garde d'enfants, ou étendu celles qui étaient en place. Dans de nombreux pays, cependant, le coût des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants – de même que leur disponibilité insuffisante – reste un obstacle majeur à la recherche (par les mères) d'un emploi rémunéré. Pour obtenir une plus grande égalité des genres sur le marché du travail et à la maison, il convient d'améliorer la disponibilité, le coût et la qualité de ces services (chapitre 24).

### ***Promouvoir des aménagements du temps de travail afin de permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée***

L'aménagement du temps de travail – comme le travail à temps partiel, le télétravail, les horaires flexibles ou le partage de poste – permet aux parents qui travaillent d'assumer leurs responsabilités familiales, en particulier lorsqu'il n'existe pas de services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants de qualité, ou qu'ils coûtent trop cher. Si cet aménagement peut avoir des effets bénéfiques sur le bien-être et la productivité des travailleurs, il peut aussi susciter la réprobation des collègues et des employeurs qui, s'agissant du télétravail, estiment que la délimitation entre la vie professionnelle et la vie privée pourrait devenir floue. Les parents qui télétravaillent et qui n'ont pas accès à des services de garde risquent de devoir assumer davantage de tâches familiales (chapitre 26).

Pour permettre une meilleure compatibilité entre l'exercice de la parentalité et le parcours professionnel, certains pays ont récemment renforcé les réglementations relatives au télétravail et étendu les droits de l'ensemble des travailleurs à demander un aménagement de leur temps de travail, en particulier depuis le début de la pandémie (c'est le cas par exemple du Canada, de l'Espagne, de la Grèce et de la Lituanie). Malgré ces efforts, les stéréotypes sexistes en ce qui concerne l'utilisation du congé parental et l'aménagement du temps de travail se maintiennent, les femmes continuant à être plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes. Promouvoir des aménagements du temps de travail ne suffit pas ; les pouvoirs publics doivent s'assurer que les dispositifs mis en place ne sont préjudiciables ni à l'évolution professionnelle ni à la progression de la rémunération, et que le travail à temps partiel n'est pas considéré comme dévalorisant. Les autorités publiques devraient également trouver des moyens d'encourager les parents de très jeunes enfants à se partager plus équitablement l'occupation d'un emploi à temps partiel pendant une certaine période (OCDE, 2019<sup>[33]</sup>).

### ***Adopter des outils favorisant la transparence salariale pour réduire les écarts de rémunération entre les genres***

Afin de progresser vers une plus grande égalité salariale, de nombreux pays ont mis en œuvre ces dernières années des politiques allant dans ce sens, en particulier des outils favorisant la transparence au sujet des rémunérations. Ces dispositifs permettent de faire connaître les écarts de rémunération entre les genres et peuvent favoriser la convergence des salaires pour un travail similaire. Lorsque les mesures de transparence sur les salaires sont bien conçues et correctement mises en œuvre, elles peuvent aider à mettre en lumière et à combattre les discriminations qui sont à l'œuvre concernant les rémunérations proposées pour un même travail.

En 2022, plus de la moitié des pays membres de l'OCDE imposent aux entreprises privées de respecter les obligations de notification des rémunérations en les ventilant par genre, ou de procéder à des audits sur les rémunérations offertes aux hommes et aux femmes. Au sein de ce groupe, dix pays de l'OCDE ont mis en œuvre des processus complets de vérification de l'égalité salariale qui s'appliquent à un ensemble prédéfini d'employeurs (le Canada – en vertu de la loi sur l'équité salariale, la Finlande, la France, l'Islande, l'Irlande, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède et la Suisse). Certains pays utilisent des dispositifs plus restreints, par exemple en imposant une analyse des écarts de rémunération selon les genres au cours des inspections du travail (c'est le cas au Costa Rica, en Grèce, en République tchèque et en Türkiye) ou en exigeant des entreprises qu'elles rendent compte de leurs statistiques genrées sur des sujets *autres* que les salaires, comme par exemple la composition de la main-d'œuvre – une pratique mise en œuvre dans 13 pays de l'OCDE (chapitre 27). Il est évident – et c'est important de le noter – que les outils favorisant la transparence salariale doivent faire partie intégrante d'un effort global visant à lutter contre les écarts de rémunération entre les genres ; la simple divulgation de ces écarts sera de peu d'utilité pour atténuer les inégalités salariales qui se sont consolidées au fur et à mesure des choix éducatifs et professionnels opérés au fil du temps.

Dans le cadre des initiatives prises au niveau mondial pour parvenir à l'égalité salariale, un nombre croissant d'administrations publiques, de partenaires sociaux, d'universitaires, d'acteurs du secteur privé et d'organisations de la société civile des pays de l'OCDE et des pays non membres ont rejoint ces dernières années la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) (voir l'Encadré 1.1). Le but de cette coalition est de partager des actions publiques, des outils et des expériences concernant la promotion de l'égalité salariale. Dans ce contexte, l'outil Logib (<https://www.logib.admin.ch/home>) mis au point par la Suisse a été sélectionné en tant que bonne pratique ; grâce à ces deux modules, cet outil accessible gratuitement permet aux entreprises de différentes tailles de réaliser une autoanalyse de leurs écarts de salaires.

### ***Améliorer la qualité des emplois et lutter contre les emplois informels***

Ces dernières années, certains pays sont parvenus à améliorer la qualité des emplois pour certains travailleurs vulnérables, en particulier ceux qui sont exercés principalement par des femmes et/ou dans le secteur informel. Ainsi, suivant l'exemple d'autres pays ayant pris des mesures similaires depuis le début des années 2000, l'Italie a instauré en 2017 un système de chèques-emploi pouvant être utilisés par les ménages pour payer des services domestiques. Cela a permis d'améliorer la protection au travail et l'accès à la sécurité sociale pour les prestataires de services ménagers qui, sinon, seraient susceptibles de travailler dans le secteur informel (OCDE, 2021<sup>[34]</sup>). D'autres pays comme la Corée, le Mexique et la Suisse ont amélioré les droits du travail pour les travailleurs informels ; le Chili, le Costa Rica, l'Espagne, la France et l'Irlande ont élargi l'accès à la sécurité sociale à un plus grand nombre de travailleurs informels ; enfin, l'Espagne et le Mexique ont ratifié la Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques ; et la Türkiye a récemment lancé une initiative visant à soutenir la participation des femmes à l'emploi formel.

### ***Briser le plafond de verre***

Les pays de l'OCDE ont plus ou moins progressé en ce qui concerne la représentation des femmes à des postes à responsabilité dans les entreprises. Globalement, ceux qui ont mis en place des quotas obligatoires et/ou des objectifs facultatifs pour la composition du conseil d'administration des entreprises cotées sont parvenus à un plus haut degré de mixité que les autres au cours de la décennie écoulée. L'Allemagne, la France et l'Italie sont par exemple ceux qui ont accompli le plus de progrès, à la fois en imposant des quotas au sein des conseils d'administration et des obligations en matière d'information. Il arrive cependant que ces mesures produisent des effets secondaires inattendus, comme par exemple l'augmentation du nombre de femmes siégeant au sein de plusieurs conseils d'administration (et non l'augmentation du nombre de femmes administratrices).

Des dispositifs complémentaires ont également été mis en place pour accroître la mixité aux postes d'administrateurs et de direction, à la fois dans les secteurs public et privé. Cela inclut notamment des programmes de formation et de mentorat, la création de réseaux, des initiatives du secteur privé, des règles d'admission à la cote, des dispositifs relatifs aux modèles comportementaux, des mécanismes d'entraide ainsi que des initiatives de sensibilisation visant à éliminer les préjugés et la résistance culturelle et à développer un vivier de talents féminins. Quelques pays ont accompli d'importants progrès grâce à ces dispositifs complémentaires, certains ayant fixé des quotas ou des objectifs (comme l'Espagne et l'Italie) et d'autres non (par exemple la Nouvelle-Zélande). Il faut cependant aller encore plus loin pour parvenir à une égale répartition des femmes et des hommes aux postes de décision et de direction (chapitre 17).

### ***Promouvoir l'égalité des genres dans le domaine de l'entrepreneuriat***

Les administrations publiques continuent d'investir dans des initiatives visant à remédier aux dysfonctionnements du marché et aux lacunes institutionnelles qui empêchent la participation des femmes dans le domaine de l'entrepreneuriat. Les mesures prises par les pouvoirs publics pour répondre aux

besoins variés des femmes entrepreneures peuvent agir à la fois sur l'offre (par exemple les préjugés à leur encontre dans le secteur bancaire, les préférences des investisseurs et les attitudes sociales négatives) et sur la demande (par exemple l'accès à des formations sur la création d'entreprise, à des réseaux et au mentorat).

Les pouvoirs publics peuvent utiliser, renforcer et développer l'ensemble des dispositifs traditionnels (comme les garanties de prêt et la formation à l'investissement) pour venir à bout des obstacles persistants que rencontrent les femmes entrepreneures sur les marchés financiers, que ce soit du côté de l'offre ou de la demande. Des pays comme l'Australie, le Canada, le Costa Rica, les États-Unis et le Royaume-Uni ont mis en œuvre des politiques publiques agissant sur l'ensemble de l'écosystème de l'entrepreneuriat, en améliorant l'inclusion des genres de façon à s'assurer que les femmes entrepreneures bénéficient des aides existantes. L'accélération de l'utilisation des plateformes numériques a été une autre évolution majeure de ces dernières années. De nouvelles approches s'offrent aux administrations publiques pour améliorer l'accès des femmes entrepreneures aux financements ; le microfinancement (appliqué de façon pertinente dans des pays de l'Est membres de l'UE ainsi qu'en Amérique centrale et du Sud) et la technologie financière (utilisée par exemple en Espagne et en Suède) en font partie. De même, il existe plusieurs domaines dans lesquels les pouvoirs publics peuvent intervenir pour aider les femmes entrepreneures dans leur démarche d'exportation, notamment en incluant davantage la dimension de genre lors de la conclusion des accords commerciaux et en adoptant une approche axée sur le genre pour promouvoir les échanges. Cette politique commerciale tenant compte de la problématique de genre devrait être complétée par des politiques intérieures favorisant la participation des femmes aux marchés du travail (chapitre 30). De manière générale, pour faciliter le partage des connaissances et la transposition de leurs actions, les pouvoirs publics doivent améliorer la mesure de l'impact qu'ont leurs politiques sur les femmes entrepreneures (chapitres 28 et 29).

### ***Accroître la représentation des femmes aux fonctions dirigeantes dans les institutions publiques et dans la politique***

Les pays de l'OCDE ont pris des dispositions pour renforcer l'égalité des genres aux fonctions décisionnelles dans la vie publique, notamment en introduisant des cibles et des quotas de parité, des programmes de mentorat, de réseautage et de renforcement des capacités, et le recrutement actif de femmes aux fonctions décisionnelles. Le Portugal a par exemple instauré en 2019 un quota de 40 % pour les femmes et les hommes aux fonctions dirigeantes dans les institutions publiques. D'autres pays de l'OCDE ont également pris des mesures pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parlementaires, mesurer la représentation des femmes dans le secteur judiciaire, et mettre fin au harcèlement et aux violences sexistes dans la politique.

Des mesures plus fortes et soutenues restent toutefois nécessaires pour parvenir à la parité aux échelons supérieurs de l'État et de la justice. Favoriser l'inclusivité au sein des instances élues nécessite un mélange des dispositions suivantes : des instruments (obligatoires/facultatifs), des incitations et des sanctions (par exemple des objectifs, des quotas ou des obligations de communication sur les rémunérations) ; des rapports sur l'égalité des genres dans les pratiques et procédures parlementaires ; des actions de lutte contre la cyberviolence et le harcèlement ; des campagnes de sensibilisation auprès des législateurs et de la société ; l'élimination des obstacles structurels à la participation des femmes à la vie politique ; enfin, le renforcement des compétences en matière d'encadrement pour promouvoir l'égalité des genres. Dans le secteur judiciaire, des mesures devront être prises pour assurer l'égalité des genres lors de la constitution d'un vivier de talents à tous les niveaux, prendre en compte les spécificités de genre dans le cadre des procédures de recrutement et d'avancement, et intégrer la problématique de genre dans la culture de travail (chapitre 18).

## **Renforcer les outils de gouvernance relatifs à l'égalité des genres**

L'égalité des genres et l'intégration de la dimension de genre occupent une place croissante dans l'agenda politique. Ces dernières années, la volonté de promouvoir ces questions dans le débat public a pris de plus en plus d'ampleur. Des cadres juridiques et d'action publique ont ainsi été conçus pour atteindre ces objectifs, notamment des stratégies nationales axées spécifiquement sur l'égalité des genres, ainsi que des dispositifs permettant d'adopter une approche axée sur le genre dans les processus de gouvernance et d'élaboration des politiques (chapitre 3). La mise en place d'outils de gouvernance et d'obligations d'évaluation de l'incidence de l'action publique sur l'égalité des genres, la budgétisation genrée ainsi que la prise en compte de la dimension de genre dans le cadre des marchés publics et des décisions relatives aux infrastructures sont de plus en plus courantes. À titre d'exemple, le Canada, l'Islande, l'Italie et le Portugal ont récemment instauré une certaine forme de budgétisation genrée, ce qui porte à 23 en 2022 le nombre de pays membres de l'OCDE ayant adopté des mesures de ce type ; de leur côté, le Canada, l'Espagne, l'Irlande, la Lettonie, les Pays-Bas et le Portugal ont mis en place, dans le but de faciliter la prise de décisions, une obligation d'évaluation de l'incidence de l'action publique sur l'égalité des genres – ou modifié sa portée (chapitre 4).

Cela dit, plusieurs obstacles empêchent toujours l'inclusion et l'intégration réactive de la problématique de genre dans l'action publique, freinant ainsi les progrès ; ces obstacles sont notamment la persistance des préjugés sexistes, l'utilisation non systématique des outils de gouvernance, les capacités limitées de l'administration publique et l'absence de données ventilées par sexe dans de nombreux secteurs. Sans ces données, il est difficile d'analyser la situation et impossible d'évaluer les progrès. Il est indispensable que les pouvoirs publics recueillent davantage de données ventilées par sexe – y compris des données provenant d'une perspective intersectionnelle fournissant des informations approfondies sur la situation des groupes vulnérables et des minorités – dans l'ensemble de leurs domaines d'action, et également qu'ils mesurent, contrôlent, évaluent et notifient les disparités liées au genre. La crise du COVID-19 a accéléré l'évolution vers une administration numérique, innovante et fondée sur les données, ce qui offre une occasion de produire des données fiables et actualisées sur l'égalité des genres dans divers domaines de l'action publique. Les pouvoirs publics devront également avoir conscience des dangers que les technologies émergentes et l'intelligence artificielle font peser sur l'égalité des genres, comme par exemple le transfert dans le monde numérique des préjugés sexistes persistants, l'apparition de nouvelles fractures numériques et la discrimination algorithmique à l'encontre des femmes. Toutes les actions précitées requièrent des investissements suffisants dans le renforcement des capacités du personnel.

## **Favoriser l'égalité des genres dans le monde entier**

Au-delà des pays de l'OCDE, les conséquences socioéconomiques de grande ampleur de la pandémie de COVID-19 se sont accompagnées d'un accroissement des inégalités entre les genres (McKinsey Global Institute, 2020<sup>[35]</sup> ; ONU-Femmes, s.d.<sup>[36]</sup> ; 2020<sup>[37]</sup>). Ces conséquences ont touché plus particulièrement les femmes des pays en développement, et compromis des années de progrès en matière d'égalité des genres. Les structures et les systèmes existants ne sont aujourd'hui plus suffisants. Les actions engagées pour la relance post-COVID-19 et les récentes crises mondiales ont renforcé l'idée selon laquelle, pour reconstruire sur des bases plus solides, pour un avenir plus vert, de façon plus durable et en favorisant l'égalité des genres, il est nécessaire d'inclure les femmes dans tous les processus décisionnels et de s'appuyer sur les connaissances et les expériences des femmes et des filles pour déployer à l'avenir des actions de relance de toutes sortes.

L'ODD 5 sur l'égalité des genres – tout comme les autres ODD – requiert une action collective et des changements radicaux pour mettre fin à la dynamique inégalitaire du pouvoir, aux obstacles systémiques et à la discrimination ancrée dans les lois, les normes et les pratiques. Les 31 pays membres du Comité d'aide au développement de l'OCDE (CAD) – une instance unique réunissant un grand nombre des plus importants fournisseurs d'aide du monde entier – doivent faire de l'égalité des genres et de

l'autonomisation des femmes et des filles une priorité d'action dans les cadres stratégiques relatifs à la coopération pour le développement et/ou dans la législation, mais aussi aborder la question de l'égalité tout au long du cycle de programmation et accroître en conséquence les dotations financières qui lui sont consacrées.

D'autres acteurs du développement comme les organisations multilatérales, les banques régionales de développement, les établissements de financement du développement, les organisations philanthropiques et les acteurs privés ont également un rôle essentiel à jouer dans le soutien aux pouvoirs publics. Les autorités publiques doivent travailler avec les organisations de défense des droits des femmes et les mouvements féministes locaux, ainsi qu'avec les représentants des hommes et des masculinités, et adopter un point de vue transversal afin de ne laisser personne sur le côté (chapitre 2).

Les administrations publiques doivent également mettre au point des solutions sur mesure pour remédier aux inégalités entre les genres qui existent dans certaines régions. La région Moyen-Orient et Afrique du Nord, par exemple, illustre bien le potentiel qu'offre la transformation numérique pour accroître la contribution des femmes à l'économie. Toutefois, il convient aussi d'examiner les risques que représentent les technologies pour l'autonomisation économique des femmes dans la région, ainsi que les garde-fous qui seraient nécessaires pour faire du numérique un accélérateur d'inclusion (chapitre 33).

### ***Intégrer la dimension de genre pour régler les inégalités qui existent dans les domaines d'action transversaux***

On note une prise de conscience croissante de la nécessité de promouvoir l'égalité des genres dans toutes les sphères socioéconomiques, ainsi que de l'importance de la prise en compte de la problématique des genres dans tous les secteurs – en englobant des questions connexes comme la concurrence, la gouvernance des entreprises, la transformation numérique, la santé, les migrations, les pensions de retraite, la gouvernance, les institutions sociales, la fiscalité, le commerce et le bien-être.

Les analyses portant sur l'IDE, l'environnement, l'énergie (notamment nucléaire) et les transports montrent que les pays devraient intensifier leurs efforts pour faire en sorte qu'un lien vertueux s'opère entre chacun de ces domaines et l'égalité des genres. Les pays doivent recueillir des données actualisées, ventilées par sexe et comparables au plan international, afin de pouvoir : repérer et comprendre les disparités qui existent entre les genres dans tous les secteurs et domaines d'action des pouvoirs publics ; analyser les résultats des actions publiques et les tendances ; définir des stratégies pour prendre en compte la dimension de genre en intégrant les objectifs relatifs à l'égalité des genres et en s'attaquant aux obstacles spécifiques à chaque domaine. Des efforts sont requis sur le long terme pour : améliorer l'inclusion et obtenir la mixité de la main-d'œuvre ; accroître la représentation des femmes dans les postes de direction ; assurer une meilleure représentation des femmes dans les milieux politiques ; adopter des outils de gouvernance favorisant l'égalité des genres (par exemple des principes directeurs, des recommandations et autres instruments juridiques de l'OCDE, des cadres de qualité et l'intégration de la dimension de genre) dans chaque domaine d'action. Une approche axée sur les genres doit ainsi être adoptée dans toutes les activités pouvant donner lieu à des interactions avec d'autres pays, notamment dans le cadre de la coopération pour le développement (chapitres 2, 5, 19, 20, 21 et 31).

L'adoption d'une approche globale de l'action publique à l'égard de l'égalité des genres est indispensable pour obtenir des progrès durables. Les pouvoirs publics ne peuvent se permettre d'ignorer les interconnexions qui existent entre certains domaines de l'action publique et les objectifs en matière d'égalité des genres. Les principales actions à mener sont les suivantes : favoriser une coopération efficace entre les parties prenantes ; mettre fin aux approches cloisonnées existantes ; accroître la sensibilisation sur le lien qui existe entre l'égalité des genres et tout objectif et domaine/secteur d'action particulier des pouvoirs publics ; produire de nouvelles données sur ces questions en intégrant les spécificités de genre ; apporter des éclaircissements sur la contribution de l'égalité des genres à l'emploi et à la croissance économique ; s'attaquer aux inégalités qui ont un lien avec le genre ; enfin, améliorer

comme il se doit les structures de gouvernance, les outils et les capacités, les mécanismes de coordination et d'intégration, de même que les outils de collecte des données.

## L'égalité des genres et le dividende de la croissance

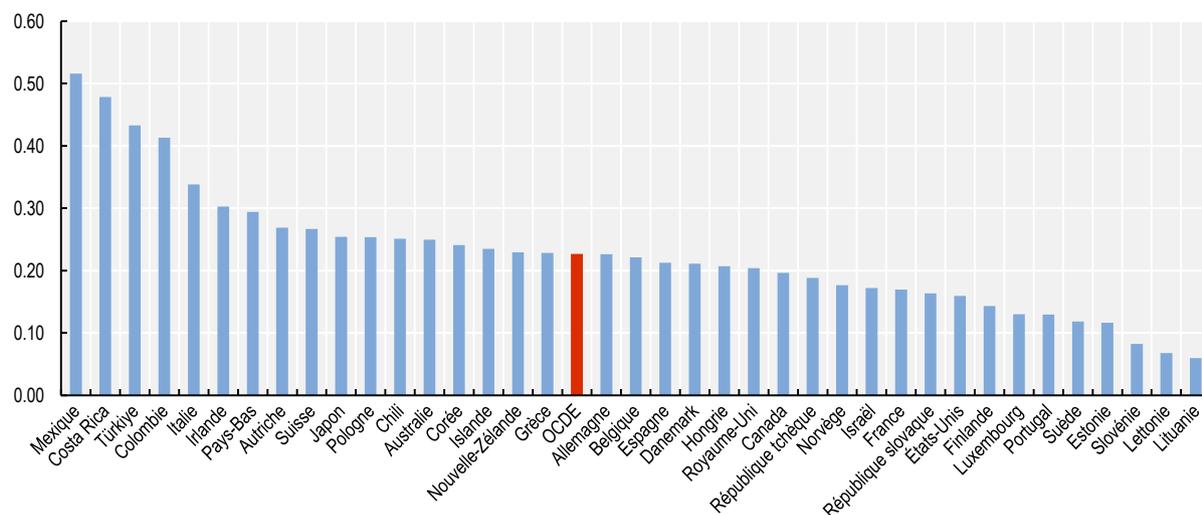
En plus d'être un impératif moral, l'égalité des genres peut avoir des effets sur l'emploi et la croissance économique. Mieux intégrer les femmes sur le marché du travail peut susciter un apport de travail supplémentaire et une augmentation de la productivité en favorisant une meilleure adéquation entre les travailleurs et les emplois ainsi qu'une utilisation plus efficace du vivier de talents féminins disponibles. Compte tenu des difficultés que représentent le vieillissement de la population et la baisse des taux de fertilité – qui entraînent une diminution de la main-d'œuvre dans un grand nombre de pays de l'OCDE –, la promotion de l'emploi des femmes pourrait être très utile pour assurer le maintien de la croissance économique et des niveaux de vie au cours des prochaines décennies.

Les efforts déployés pour renforcer la participation des femmes au travail rémunéré au-delà de ce qui est déjà prévu pour l'avenir devraient donner un coup de fouet important à la croissance économique. Pour illustrer ce phénomène, le Graphique 1.4 présente les projections d'ici 2060 de la production économique suite à la convergence du taux d'activité et du temps de travail des femmes et des hommes pour différents groupes d'âges établis avec des intervalles de cinq ans ; dans la plupart des cas, cette convergence implique une harmonisation du taux d'activité et du temps de travail des femmes sur ceux des hommes, hormis pour les femmes plus âgées en Estonie, voir OCDE (2022<sup>[38]</sup>). Ces prévisions s'appuient sur les projections relatives à la population active de l'OCDE, établies à l'aide de la version simplifiée du Modèle de croissance à long terme de l'Organisation (Guillemette et Turner, 2018<sup>[39]</sup> ; 2021<sup>[40]</sup>), l'évolution annuelle du PIB potentiel par habitant étant estimée pour différents scénarios d'emploi (OCDE, 2022<sup>[4]</sup>). Au niveau de l'OCDE, la réduction simultanée des écarts du taux d'activité et du temps de travail entre les genres pourrait entraîner une hausse de la croissance du PIB potentiel par habitant de 0.23 point de pourcentage par an, et donc une augmentation globale du PIB par habitant de 9.2 % par rapport aux projections de référence pour 2060.

Les effets des différents scénarios sur la croissance de la production potentielle d'ici à 2060 varient considérablement selon les pays de l'OCDE (Graphique 1.4) et dépendent dans une large mesure des écarts de référence existant aujourd'hui entre les genres concernant le taux d'activité et le temps de travail. Les pays où les écarts entre les genres sont importants sont ceux où la progression de la croissance économique annuelle pourrait être la plus forte. Ainsi, la Colombie, le Costa Rica et la Türkiye pourraient enregistrer une hausse supplémentaire de leur PIB de plus de 0.40 point de pourcentage par an, ce qui équivaut à une croissance économique dépassant de 17-20 % les prévisions établies pour 2060. Le Mexique pourrait même obtenir une augmentation de la croissance annuelle de sa production de 0.52 point de pourcentage, soit une hausse de 22 % d'ici 2060. Dans les pays où les écarts entre les genres sont beaucoup plus faibles, la croissance de la production économique serait moins spectaculaire, mais néanmoins perceptible. À titre d'exemple, la Lettonie, la Lituanie et la Slovénie pourraient s'attendre à une progression annuelle de leur PIB de 0.06 à 0.08 point de pourcentage supplémentaire, ce qui reviendrait à une croissance économique de 2-3 % en 2060.

## Graphique 1.4. Progression de la croissance économique liée à la réduction des écarts du taux d'activité et du temps de travail entre les genres

Différence par rapport aux projections de référence du taux annuel moyen de croissance du PIB potentiel par habitant au cours de la période 2022-60 avec la réduction des écarts du taux d'activité et du temps de travail entre les genres, en points de pourcentage



Note : Les projections supposent que les écarts de participation à la population active et de durée du travail se résorbent d'ici à 2060. En ce qui concerne la participation au marché du travail, cette hypothèse repose sur la convergence des niveaux des hommes et des femmes vers le niveau le plus élevé pour chaque groupe d'âge quinquennal dans chaque pays, sur la base des projections de référence de la population active sur la période 2022-60. En l'absence de prévisions sur les heures de travail futures, les projections sont basées sur la convergence à partir d'un niveau constant de 2021 (ou de la dernière année disponible). Voir OCDE (2022<sup>[4]</sup>) pour une description de la méthode et des données utilisées. Source : Estimations de l'OCDE basées sur les données démographiques de l'OCDE, [https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=POP\\_PROJ](https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=POP_PROJ), la base de données de l'OCDE sur l'emploi et les projections de l'emploi, <https://www.oecd.org/fr/emploi/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>, et le modèle de croissance à long terme de l'OCDE, <https://doi.org/10.1787/b4f4e03e-en>.

StatLink  <https://stat.link/gf6f6mu>

## Références

- Boniol, M. et al. (2019), *Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries*, Organisation mondiale de la santé, <https://apps.who.int/iris/handle/10665/311314>. [16]
- Eurofound (2022), « Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU », [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22022\\_en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22022_en.pdf). [21]
- Eurofound (2022), *The cost-of-living crisis and energy poverty in the EU: Social impact and policy responses: Background Paper*, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22077\\_en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22077_en.pdf). [28]
- G7 (2022), *G7 Dashboard on Gender Gaps*, <https://g7geac.org/g7-dashboard/>. [11]

- Guillemette, Y. et D. Turner (2021), « The long game: Fiscal outlooks to 2060 underline need for structural reform », *OECD Economic Policy Papers*, n° 29, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/a112307e-en>. [40]
- Guillemette, Y. et D. Turner (2018), « The Long View: Scenarios for the World Economy to 2060 », *OECD Economic Policy Papers*, n° 22, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b4f4e03e-en>. [39]
- Immervoll, H. (2022), « Aides au revenu des individus en âge de travailler et leur famille », OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/fr/social/Aides-au-revenu-des-individus-en-age-de-travailler-et-leur-famille.pdf>. [27]
- Liebig, T. et K. Tronstad (2018), « Triple Disadvantage?: A first overview of the integration of refugee women », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 216, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/3f3a9612-en>. [23]
- McKinsey Global Institute (2020), *COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects*, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>. [35]
- Ng, W. et A. Acker (2020), « The Gender Dimension of the Transport Workforce », *International Transport Forum Discussion Papers*, n° 2020/11, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/0610184a-en>. [13]
- Ng, W. et A. Acker (2018), « Understanding Urban Travel Behaviour by Gender for Efficient and Equitable Transport Policies », *International Transport Forum Discussion Papers*, n° 2018/01, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/eaf64f94-en>. [14]
- OCDE (2023), *Écart de revenus entre les hommes et les femmes* (indicateur), <https://doi.org/10.1787/b64d7a8e-fr> (consulté le 20 avril 2023). [41]
- OCDE (2023), *Supporting Lives Free from Intimate Partner Violence: Towards Better Integration of Services for Victims/Survivors*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d61633e7-en>. [32]
- OCDE (2023), « What we know about the skills and early labour market outcomes of refugees from Ukraine », *OECD Policy Responses on the Impacts of the War in Ukraine*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/c7e694aa-en>. [24]
- OCDE (2022), *G7 Dashboard on Gender Gaps 2022: A Guide*, <https://www.g7germany.de/resource/blob/974430/2058180/79709f6c84587c3a8e0546b2c9df44c5/2022-06-28-gender-gap-guide-data.pdf>. [10]
- OCDE (2022), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022 : Reconstruire des marchés du travail plus inclusifs*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/f4bcd6ab-fr>. [26]
- OCDE (2022), *Perspectives des migrations internationales 2022*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/7244fc44-fr>. [22]
- OCDE (2022), *Rapport sur la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes*, <https://www.oecd.org/fr/rcm/Mise-en-%C5%92uvre-Recommandations-OCDE-%C3%A9galit%C3%A9-Hommes-Femmes.pdf>. [4]
- OCDE (2022), *Regards sur l'éducation 2022 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/8b532813-fr>. [12]

- OCDE (2022), *The Economic Case for More Gender Equality in Estonia*, Gender Equality at Work, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/299d93b1-en>. [38]
- OCDE (2022), « The potential contribution of Ukrainian refugees to the labour force in European host countries », *OECD Policy Responses on the Impacts of the War in Ukraine*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/e88a6a55-en>. [25]
- OCDE (2021), *Bringing Household Services Out of the Shadows: Formalising Non-Care Work in and Around the House*, Gender Equality at Work, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/fbea8f6e-en>. [34]
- OCDE (2021), « Les responsabilités familiales et domestiques en temps de crise : Inégalités femmes-hommes en matière de travail rémunéré et non rémunéré pendant la pandémie de COVID-19 », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/4501fad6-fr>. [18]
- OCDE (2021), *Man Enough? Measuring Masculine Norms to Promote Women's Empowerment*, Social Institutions and Gender Index, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6ffd1936-en>. [30]
- OCDE (2021), *Panorama des administrations publiques 2021*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9556b25a-fr>. [42]
- OCDE (2021), « Policy framework for gender-sensitive public governance », OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/mcm/Policy-Framework-for-Gender-Sensitive-Public-Governance.pdf>. [7]
- OCDE (2020), « Women at the core of the fight against COVID-19 crisis », *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/553a8269-en>. [15]
- OCDE (2019), *Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands*, Gender Equality at Work, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/204235cf-en>. [33]
- OCDE (2019), *SIGI 2019 Global Report: Transforming Challenges into Opportunities*, Social Institutions and Gender Index, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/bc56d212-en>. [29]
- OCDE (2019), « Violences à l'encontre des femmes », dans *Panorama de la société 2019 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/008fcef3-en>. [31]
- OCDE (2018), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264203426-fr>. [2]
- OCDE (2018), « Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality », OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/>. [8]
- OCDE (2017), *Rapport sur la mise en oeuvre des recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes : des progrès mais beaucoup reste à faire*, <https://www.oecd.org/fr/rcm/documents/C-MIN-2017-7-FR.pdf>. [3]
- OCDE (2017), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264279407-fr>. [5]

- OCDE (2016), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264252875-fr>. [6]
- OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264179660-fr>. [1]
- OCDE et al. (2014), « Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy », *Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting*, <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-education-and-social-policies/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf>. [9]
- OIT (2022), *Statistiques sur l'emploi*, <https://ilostat.ilo.org/fr/topics/employment/>. [17]
- ONU-Femmes (2020), *From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19*, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19>. [37]
- ONU-Femmes (s.d.), *COVID-19 and gender data resources*, <https://data.unwomen.org/COVID19>. [36]
- Queisser, M. (2021), « COVID-19 and OECD Labour Markets: What Impact on Gender Gaps? », *Intereconomics*, vol. 56/5, pp. 249-253, <https://doi.org/10.1007/s10272-021-0993-6>. [19]
- Risse, L. et A. Jackson (2021), « A gender lens on the workforce impacts of the COVID-19 pandemic in Australia », *Australian Journal of Labour Economics*, vol. 24/2, pp. 111-144, <https://researchrepository.rmit.edu.au/esploro/outputs/journalArticle/A-gender-lens-on-the-workforce/9922062508501341>. [20]

## **Annexe 1.A. Principaux indicateurs des disparités entre les genres en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, et de gouvernance**

## Tableau d'annexe 1.A.1. Il existe des disparités entre les genres dans de nombreux domaines

Principaux indicateurs des disparités entre les genres (hommes - femmes) en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, et de gouvernance

	Éducation			Emploi et entrepreneuriat				Gouvernance		
	Écart de résultats moyens en compréhension de l'écrit au PISA (garçons - filles)	Écart de résultats moyens en maths au PISA (garçons - filles)	Proportion de femmes parmi les titulaires de masters (%)	Écart de taux d'activité (hommes - femmes) (p.p.)	Proportion de femmes parmi les cadres (%)	Écart salarial pour les salariés à temps plein (%)*	Proportion de femmes parmi les travailleurs indépendants ayant des salariés (%)	Proportion de femmes parmi les parlementaires (%)	Proportion de femmes parmi les salariés du secteur public (%)	Proportion de femmes parmi les hauts responsables de l'administration centrale (%)
Groupe d'âge	15 ans	15 ans	Tous âges	15-64 ans	Tous âges	Tous âges	Tous âges	Tous âges	Tous âges	Tous âges
Année	2018	2018	2021	2021	2021	2021	2020	2023	2019	2020
Note	1	1	2		3	4	5	6	6	6
Moyenne OCDE	-29.0	5.5	57.9	10.9	33.7	11.9	24.9	33.8	57.6	37.2
É.-t. OCDE	9.3	6.6	5.8	8.1	7.4	6.5	4.5	10.5	10.2	12.1
Allemagne	-25.9*	7.1*	53.5	8.1	29.2	14.2	24.7	35.1	55.5	32.5
Australie	-31.4*	6.0*	52.7	8.2	40.0	10.5	31.3	38.4	62.1	47.0
Autriche	-28.1*	13.3*	54.4	9.3	35.5	12.2	25.3	40.4	..	30.4
Belgique	-21.7*	12.1*	56.6	8.0	35.4	1.2	26.2	42.7	57.2	21.1
Canada	-28.9*	4.9*	56.4	7.0	35.6	16.7	27.0	30.7	63.3	44.6
Chili	-19.8*	7.5*	56.8	20.6	30.4	8.6	21.5	35.5	55.7	..
Colombie	-10.3*	19.5*	56.6	24.9	..	3.2	..	28.9	47.4	39.6
Corée	-23.6*	4.0	53.3	18.1	16.3	31.1	25.6	19.1	45.7	8.6
Costa Rica	-14.4*	17.7*	59.2	23.8	40.2	5.2	..	47.4	50.7	38.1
Danemark	-29.3*	3.9	56.1	6.1	28.2	5.0	20.7	43.6	69.6	32.2
Espagne	-20.0*	6.4*	60.0	8.3	33.3	3.7	30.3	42.4	56.1	42.8
Estonie	-30.7*	8.5*	64.0	4.6	41.2	20.4	19.5	27.7	67.8	48.5
États-Unis	-23.5*	8.6*	60.9	10.5	41.4	16.9	25.9	29.4	57.5	37.1
Finlande	-51.5*	-6.1*	60.9	3.2	36.5	16.0	24.2	45.5	71.0	38.0
France	-24.9*	6.4*	54.7	6.2	37.8	15.0	27.0	37.8	63.8	30.8
Grèce	-42.1*	0.3	61.4	15.4	29.6	5.9	28.2	21.0	47.9	52.9
Hongrie	-26.5*	8.8*	57.6	9.9	37.3	12.4	30.1	13.1	60.0	..
Irlande	-23.2*	5.9	55.9	9.7	38.0	8.3	26.9	23.1	..	35.6
Islande	-40.6*	-9.8*	69.1	5.4	37.6	12.9	22.3	47.6	..	..
Israël	-48.1*	-9.2	62.5	3.3	34.6	24.3	17.9	24.2	62.0	44.5
Italie	-24.7*	15.5*	57.7	18.2	28.6	8.7	25.3	32.3	58.2	34.0
Japon	-20.4*	10.1*	35.0	13.3	13.2	22.1	16.3	10.0	43.3	4.2
Lettonie	-32.8*	6.8*	64.2	5.8	45.9	24.0	..	29.0	67.0	56.2
Lituanie	-38.7*	-2.5	66.1	2.0	37.0	9.0	25.4	28.4	68.0	28.5
Luxembourg	-29.3*	7.5*	51.4	6.5	21.9	..	29.7	35.0	39.6	25.0
Mexique	-11.1*	11.8*	56.4	32.4	38.5	12.5	20.2	50.0	52.7	23.3
Norvège	-47.0*	-7.0*	57.4	4.4	33.5	4.6	23.3	46.2	69.6	43.4
Nouvelle-Zélande	-28.8*	8.9*	58.6	8.2	..	6.7	32.6	50.0	..	52.8
Pays-Bas	-28.8*	1.4	56.5	6.9	26.0	13.2	23.9	40.7	49.5	35.0
Pologne	-32.8*	1.4	66.7	13.4	43.0	8.7	29.9	28.3	60.6	45.2
Portugal	-24.3*	9.0*	58.6	5.2	38.0	11.7	32.3	36.1	60.7	41.5
République slovaque	-34.4*	4.6	61.9	8.0	37.3	11.7	23.9	22.0	60.9	50.3
République tchèque	-33.2*	3.5	59.7	13.7	28.4	11.5	21.9	26.0	..	33.2
Royaume-Uni	-20.1*	12.2*	61.2	7.2	36.8	14.3	28.1	34.5	66.3	42.0
Slovénie	-41.7*	0.6	65.6	5.8	34.0	8.2	24.5	37.8	..	49.0
Suède	-34.3*	-1.2	60.6	4.1	43.0	7.2	20.7	46.4	71.8	55.0
Suisse	-30.6*	7.1*	50.2	7.8	31.9	13.8	25.5	41.7	..	21.7
Türkiye	-25.3*	4.9	49.9	39.6	18.2	10.0	12.2	17.4	25.3	..
Argentine	-16.1	15.4*	60.5	..	..	..	..	..	..	..
Kazakhstan	-26.9	1.3	..	..	..	..	..	..	..	..
Maroc	-25.9	0.9	..	..	..	..	..	..	..	..

Note : les indicateurs d'écart entre les sexes sont exprimés par la différence entre les résultats des hommes et ceux des femmes. La moyenne et l'écart-type de l'OCDE sont la moyenne non pondérée et l'écart-type de tous les pays membres de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles sur l'indicateur considéré. Les cellules sont plus ou moins claires ou foncées en fonction du pourcentage de femmes par rapport à la moyenne OCDE ou en fonction de l'écart observé par rapport à l'écart moyen relevé à l'échelle de l'OCDE. « (p.p.) » correspond à une valeur exprimée en points de pourcentage ; « (%) » correspond à une valeur exprimée en pourcentage.

Très au-dessus de la moyenne OCDE.

Aux alentours de la moyenne OCDE.

Très au-dessous de la moyenne OCDE.

1. Lorsqu'il est marqué d'un astérisque \*, l'écart entre les sexes au regard du score moyen au PISA est statistiquement significatif. Les données pour l'Espagne correspondent au PISA 2015.

2. Voir OCDE (2022<sup>[12]</sup>), *Regards sur l'éducation 2022 : Les indicateurs de l'OCDE*, <https://doi.org/10.1787/8b532813-fr>. Les données sur l'Allemagne, l'Australie, le Canada, le Chili, la Corée, le Costa Rica, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Japon, le Mexique, le Portugal, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Türkiye datent de 2020 et celles sur l'Argentine de 2019.

3. Voir OIT (2021), Métadonnées relatives à l'indicateur 5.5.2. Les données pour l'Australie et la Türkiye portent sur 2020, celles pour le Royaume-Uni sur 2019 et celles pour Israël sur 2017.

4. L'écart salarial 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. Voir OCDE (2023<sup>[41]</sup>), « Écart de revenus entre les genres » (indicateur), <https://doi.org/10.1787/b64d7a8e-fr>. Les données pour l'Allemagne, la Belgique, le Chili, le Danemark, la Finlande, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la Suisse datent de 2020. Les données relatives à l'Irlande et Israël portent sur 2019. Les données sur l'Islande, la Slovénie et la Türkiye concernent 2018.

5. Les données relatives au Royaume-Uni portent sur 2019. Les données sur l'Australie, le Chili, la Corée et le Mexique datent de 2017. Les données pour Israël datent de 2016. Les données pour le Chili concernent les personnes de plus de 15 ans.

6. Voir OCDE (2021<sup>[42]</sup>), *Panorama des administrations publiques 2021*, <https://doi.org/10.1787/9556b25a-fr>.

Source : Portail de l'OCDE sur l'égalité des genres, <https://www.oecd.org/fr/genres/>.

# Agir ensemble pour l'égalité des genres

(VERSION ABRÉGÉE)

## QUELLES PRIORITÉS ?

Des inégalités sociales et économiques persistent entre les genres dans les pays de l'OCDE. Les femmes jeunes atteignent souvent un niveau d'études supérieur à celui de leurs homologues masculins, mais restent sous-représentées dans les secteurs offrant les rémunérations les plus élevées. Les femmes consacrent plus de temps au travail non rémunéré, sont fortement pénalisées lorsqu'elles ont des enfants, se heurtent à des obstacles en matière d'entrepreneuriat, et ont globalement de moins bons résultats sur le marché du travail. Elles sont aussi sous-représentées en politique et aux postes de direction dans le secteur public. On retrouve ces caractéristiques dans de nombreux domaines d'action et secteurs économiques (du commerce international à l'aide au développement en passant par l'énergie et l'environnement) où les questions de genre sont peu prises en compte dans l'action publique. La violence à l'encontre des femmes, expression la plus abominable des inégalités entre les genres, reste un enjeu de portée mondiale. Cette publication analyse les évolutions et les mesures en faveur de l'égalité des genres, comme la prise en compte de la dimension du genre dans les politiques et les budgets, les réformes visant à accroître la participation des pères aux congés parentaux et à la garde des enfants, les initiatives en faveur de la transparence salariale pour lutter contre les inégalités de rémunération entre les genres, ou les systèmes de lutte contre les violences basées sur le genre. Elle vise à élargir la vision de l'égalité entre les genres, afin d'inclure l'investissement direct étranger, l'énergie nucléaire et les transports. Faire progresser l'égalité entre les genres n'est pas seulement un impératif moral : en cette période marquée par un vieillissement démographique rapide, des taux de fécondité en berne et des crises qui se multiplient, les actions dans ce domaine contribueront à favoriser une croissance économique et une cohésion sociale plus respectueuses de l'égalité des genres à l'avenir. Il s'agit d'une version abrégée de la publication d'origine, composée du résumé et du chapitre 1 intitulé *Mettre l'égalité des genres au cœur de toutes les politiques publiques*, qui est le chapitre de synthèse.



PDF ISBN 978-92-64-70203-5



9 789264 702035