



# Agir ensemble pour l'égalité des genres - Quelles priorités ?

Note pays: FRANCE



*Agir ensemble pour l'égalité des genres* analyse de manière exhaustive les évolutions et les politiques en faveur de l'égalité des genres, y compris des questions telles que l'intégration de la dimension de genre et la budgétisation, les réformes visant à accroître la participation des pères aux congés parentaux et à la garde des enfants, les initiatives de transparence des salaires visant à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et les systèmes de lutte contre la violence fondée sur le genre. Les gouvernements accordent de plus en plus d'attention aux inégalités entre les genres dans un plus grand nombre de domaines politiques, notamment l'énergie, l'environnement, l'investissement direct étranger, l'énergie nucléaire, le commerce et les transports. Faire progresser l'égalité des genres n'est pas seulement un impératif moral, c'est aussi renforcer à l'avenir la croissance économique et la cohésion sociale sur le fondement de l'égalité des genres.

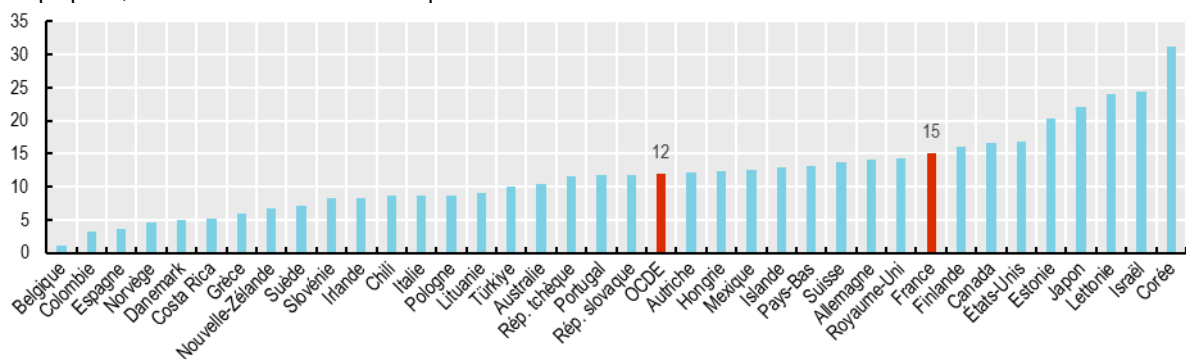
## L'égalité des genres en France

La France a des résultats moyens à bons en matière d'égalité des genres par rapport aux autres pays de l'OCDE (Tableau 1). Les écarts entre les genres dans les résultats scolaires sont proches ou égaux à la moyenne de l'OCDE, de même que la proportion de femmes parmi les diplômés de master. L'écart entre les sexes dans la participation à la population active est l'un des plus faibles de l'OCDE, et la France a également une proportion supérieure à la moyenne de femmes parmi les cadres et les employeurs indépendants. La France a une proportion relativement élevée de femmes dans l'emploi public - presque deux fois plus que la proportion d'hommes, mais les femmes représentent un tiers des cadres supérieurs de l'administration - ce qui est inférieur à la moyenne de l'OCDE. Toutefois, en ce qui concerne la présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse, la France se situe en tête de tous les pays de l'OCDE (chapitre 17). Depuis 2021, l'obligation de représentation équilibrée s'étend pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés à toutes les instances dirigeantes, accompagnée d'une obligation de transparence.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes persiste résultant d'inégalités structurelles de longue date, telles qu'une répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré, le fait que les femmes ont des compétences identiques mais des emplois et des responsabilités différents de ceux des hommes au sein des entreprises, ainsi qu'une ségrégation professionnelle et sectorielle avec une sous-évaluation des emplois traditionnellement dominés par les femmes (chapitre 16). Avec environ 15 %, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein en France est supérieur à la moyenne de l'OCDE (Graphique 1). L'introduction en 2019 d'un système complet de vérification de l'égalité salariale et de déclaration de l'écart de rémunération entre les sexes - *L'Index de l'Égalité Professionnelle Entre les Femmes et les Hommes*, applicable aux entreprises dès 50 salariés - pourrait contribuer à réduire la différence de rémunération entre les hommes et les femmes à l'avenir (chapitre 27).

## Graphique 1. À 15 %, l'écart salarial entre les hommes et les femmes en France reste supérieur à la moyenne de l'OCDE

Différence entre les salaires médians des hommes et des femmes par rapport aux salaires médians des hommes, pourcentages, salariés à temps plein, 2021 ou dernière année disponible



Note : Les données se réfèrent à 2021, ou à 2020 pour la Belgique, le Chili, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la Suisse ; à 2019 pour l'Irlande et Israël ; et à 2018 pour l'Islande, la Slovaquie et la Turquie.

Source : Indicateur de l'OCDE sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes disponible sous <https://data.oecd.org/fr/earnwage/ecart-de-revenus-entre-les-hommes-et-les-femmes.htm>. – [Graphique 16.1].

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées 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 extraits de publications peuvent faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui figurent dans la version complète de la publication, disponible sur le lien fourni.

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.

**Tableau 1. Indicateurs synthétiques de l'égalité des genres**

	Éducation			Emploi et entrepreneuriat			Gouvernance		
	Écart de résultats moyens en compréhension de l'écrit au PISA (garçons – filles)	Écart de résultats moyens en mathématiques 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 (%)	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 (%)
FRANCE	-25	6	55	6	38	27	38	64	31
Moyenne OCDE	-29	6	58	11	34	25	34	58	37
Meilleurs résultats pour les femmes	-52 (FIN)	-10 (ISL)	69 (ISL)	2 (LTU)	46 (LVA)	33 (NZL)	50 (MEX/NZL)	72 (SWE)	56 (LVA)
Pires résultats pour les femmes	-10 (COL)	20 (COL)	35 (JPN)	40 (TUR)	13 (JPN)	12 (TUR)	10 (JPN)	25 (TUR)	4 (JPN)

Note : Les meilleurs et les pires résultats pour les femmes sont présentés en fonction de l'importance de la part des femmes par rapport à la moyenne de l'OCDE ou en fonction de l'importance de l'écart par rapport à l'écart moyen de l'OCDE.

Source : Portail de données OCDE sur l'égalité des genres, [www.oecd.org/fr/genres/donnees](http://www.oecd.org/fr/genres/donnees).

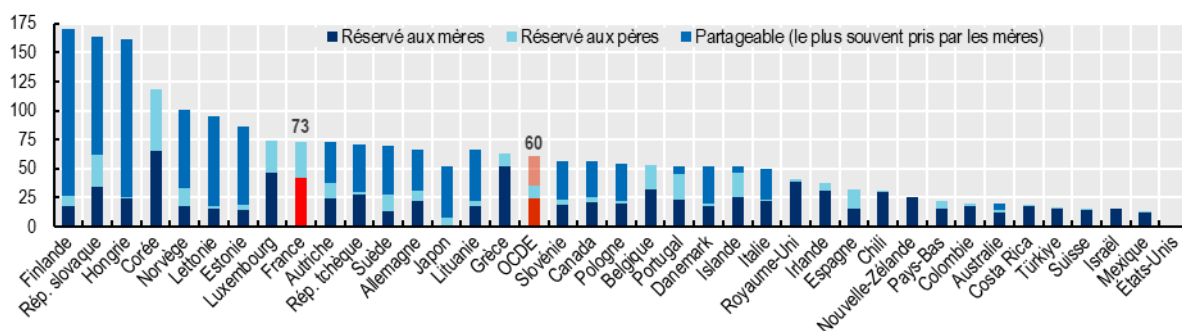
Une grande partie des différences salariales entre les hommes et les femmes - ainsi que de nombreuses autres inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et à la maison - apparaissent et se creusent après l'arrivée des enfants. Les mères ont tendance à prendre des congés plus longs que les pères et ne reprennent parfois le travail qu'à temps partiel. Avec 21 %, la proportion de femmes qui travaillent moins de 30 heures par semaine est inférieure à la moyenne des pays de l'OCDE, qui est de 25 % (chapitre 13).

Les taux de participation aux services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) en France sont supérieurs à la moyenne de l'OCDE (chapitre 24). Toutefois, si les aides publiques substantielles permettent de financer les services de garde d'enfants, la capacité d'accueil des crèches publiques pour les enfants de moins de trois ans demeure insuffisante.

La France est l'un des pays de l'OCDE qui incite fortement les pères à utiliser (au moins en partie) le congé parental. Par exemple, les deux parents ont droit à un congé parental rémunéré de 6 mois chacun pour le premier enfant, en plus des congés maternité et paternité (Graphique 2). Toutefois, le faible montant forfaitaire des prestations de congé parental contribue à limiter le nombre de pères qui prennent un congé parental ([Base de données de l'OCDE sur la famille](#)). Par ailleurs, la durée du congé paternité en France est l'une des plus importantes de l'OCDE, avec 25 jours calendaires (ou 28 jours en cas de naissances multiples) plus 3 jours de congé de naissance.

**Graphique 2. La France incite les pères à prendre un congé parental grâce à des droits réservés**

Durée des droits au congé de maternité, de paternité, parental et de gardes à domicile, en semaines, avril 2022



Note: Depuis avril 2022, les systèmes de congé parental ont été réformés dans plusieurs pays, dont l'Australie, la Belgique, le Danemark, la Finlande, le Japon, les Pays-Bas et la République slovaque. Au Japon, les parents devront prendre la partie "partageable" simultanément (voir [Graphique 23.1](#)).

Source: Base de données de l'OCDE sur la Famille, Indicateur PF2.1, [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf) - [[Graphique 23.1](#)]

## Contact

Willem ADEMA (✉ [willem.adema@oecd.org](mailto:willem.adema@oecd.org))

Jonas FLUCHTMANN (✉ [jonas.fluchtmann@oecd.org](mailto:jonas.fluchtmann@oecd.org))

Valentina PATRINI (✉ [valentina.patrinini@oecd.org](mailto:valentina.patrinini@oecd.org))