

## ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES ET POLITIQUES FAMILIALES : UN SUJET PRIORITAIRE POUR L'UNION EUROPÉENNE ET L'OCDE

[Catherine Collombet](#)

Caisse nationale d'allocations familiales | « Informations sociales »

2021/2 n° 203-204 | pages 134 à 142

ISSN 0046-9459

DOI 10.3917/inso.203.0134

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2021-2-page-134.htm>  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour Caisse nationale d'allocations familiales.

© Caisse nationale d'allocations familiales. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

# Partie 3



## ENJEUX DE LA MONDIALISATION DE LA PROTECTION SOCIALE

---

**Égalité entre hommes et femmes et politiques familiales :  
un sujet prioritaire pour l'Union européenne et l'OCDE**  
Catherine Collombet

### Contrepoint

**Les « Engagements » en faveur des femmes des États membres de la  
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (Cepal)**  
Frédérique Leprince

**Le travail détaché en Europe : concurrence sociale déloyale  
ou garantie d'un socle minimal de protection ?**  
Arnaud Emériaux

### Focus

**Protection sociale des travailleurs transfrontaliers :  
le cas des prestations familiales dans l'Union européenne**  
Loris Bertrand

### Contrepoint

**Le statut de travailleur transfrontalier au regard  
de la protection sociale**  
Pierre Grelley

**À la croisée d'enjeux nationaux et internationaux : la protection  
sociale des personnes étrangères ressortissantes d'un pays non-  
membre de l'Union européenne**  
Antoine Math

### Contrepoint

**De l'injustice à la discrimination : le cas d'école de cheminots  
marocains retraités**  
Pierre Grelley

# Égalité entre hommes et femmes et politiques familiales : un sujet prioritaire pour l'Union européenne et l'OCDE

**Catherine Collombet** – sous-directrice, Mission des relations européennes, internationales et de la coopération, Caisse nationale des Allocations familiales



L'OCDE et la Commission européenne promeuvent depuis de nombreuses années auprès de leurs États membres des politiques familiales qui favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes, vue comme une valeur en soi autant qu'une source de croissance. Deux leviers décisifs sont mis en avant par ces institutions pour équilibrer la répartition des tâches parentales et professionnelles : les services d'accueil du jeune enfant et les congés parentaux, l'efficacité de ces derniers étant conditionnée cependant à certaines caractéristiques. Si les États membres sont globalement réceptifs à ce discours, les mises en œuvre restent inégales.

Les politiques familiales ont des incidences diverses sur l'égalité des genres. Elles peuvent contribuer au maintien d'une construction sociale inégalitaire avec un partage très genré des tâches au sein du ménage. Ainsi, la France a longtemps financé une « allocation de salaire unique » destinée aux femmes et conditionnée à l'abandon de toute activité professionnelle (Collombet, 2016). Mais à l'inverse, ces politiques peuvent concourir à l'égalité par le financement de services favorisant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle et des incitations à l'implication des deux parents dans leurs responsabilités.

C'est notamment<sup>(1)</sup> sous cet angle de l'égalité que plusieurs organisations internationales ont décidé d'orienter les politiques familiales conduites par leurs États membres. Deux raisons peuvent expliquer cet investissement. D'une part, l'égalité entre hommes et femmes est une valeur qui jouit d'une forte légitimité au niveau international, et un principe qui figure en bonne place dans de nombreux textes de référence, depuis le Pacte de New York relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966 jusqu'aux Objectifs de

développement durable (ODD) adoptés par les Nations unies pour l'horizon 2030. Cette légitimité permet aux organisations internationales d'intervenir dans un domaine où les États veillent à préserver l'autonomie de leurs choix. D'autre part, les argumentaires des organisations à dominante économique telles que l'Union européenne (UE) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) s'appuient sur les liens entre égalité des sexes et développement économique.

L'objet du présent article est d'analyser cet argumentaire et les modalités d'intervention de ces deux organisations, sachant que l'OCDE ne dispose pas des mêmes compétences normatives que l'Union européenne. Si d'autres institutions internationales ont pris position sur ces sujets, l'intérêt d'une analyse centrée sur l'UE et l'OCDE est de montrer l'imbrication entre les argumentaires juridiques et économiques. On s'intéressera en particulier à deux dispositifs relevant des politiques familiales et identifiés, par l'OCDE comme par l'UE, comme des leviers décisifs pour promouvoir l'égalité des genres: les services d'accueil du jeune enfant, qui constituent des aides en nature, et les congés liés à la parentalité <sup>(2)</sup>, qui donnent lieu au versement de revenus de remplacement. On verra que, si leurs modalités d'intervention diffèrent, l'argumentaire est en grande partie commun aux deux organisations. Après avoir présenté les fondements du discours prescripteur de l'Union européenne et de l'OCDE en faveur de l'égalité des sexes, on étudiera leurs interventions en matière d'accueil du jeune enfant puis de congés parentaux.

### **Un discours prescripteur fondé sur des valeurs et un argumentaire économique**

L'originalité du discours prescripteur des organisations internationales sur l'égalité entre hommes et femmes tient à ce qu'il est fondé à la fois sur des valeurs de portée universelle, consacrées par les grands textes de droit international et européen, et sur un argumentaire économique. L'égalité des sexes est présentée à la fois comme désirable en soi et en tant qu'elle contribue à la prospérité. Parce que l'inégal partage des responsabilités parentales apparaît comme l'un des principaux obstacles à cette égalité, cela justifie l'intervention de l'UE et de l'OCDE en matière de politiques familiales.

#### **> L'égalité entre hommes et femmes: un principe consacré par le droit international et européen**

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, adopté par l'Assemblée générale des Nations unies le 16 décembre 1966 et entré en vigueur en 1976, prévoit en son article 3 que « *les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte* ». L'égalité entre les sexes est ainsi un principe transversal qui s'applique à l'ensemble des droits consacrés par le Pacte, notamment le droit à la sécurité sociale (art. 9).

L'Union européenne et l'OCDE se réfèrent également aux Objectifs du développement durable (ODD) adoptés par l'ONU en 2015 : l'Union européenne le fait depuis 2019-2020 dans le cadre de son exercice annuel de coordination des politiques économiques nationales dit « semestre européen »<sup>(3)</sup> ; l'OCDE quant à elle mesure depuis 2017 les progrès de ses membres par rapport aux ODD (OCDE, 2017).

Sur les dix-sept ODD du Programme de développement durable, l'égalité entre les sexes est l'Objectif n° 5 mais elle est mise en exergue dès l'introduction<sup>(4)</sup>, qui souligne qu'il est « impossible de réaliser tout le potentiel humain et d'atteindre le développement durable si l'on continue à nier à la moitié de l'humanité le plein exercice de ses droits humains et l'égalité des chances » et qu'il est « crucial que le principe de l'égalité des sexes soit systématiquement intégré dans la mise en œuvre du Programme ».

Au sein de l'Union européenne, le principe de l'égalité des sexes a d'abord été reconnu en ce qui concerne l'égalité des rémunérations pour un même travail. C'est d'ailleurs la seule règle sociale contraignante contenue dans le Traité de Rome du 25 mars 1957 instituant la Communauté économique européenne. Le principe d'égalité entre hommes et femmes est ensuite consacré de manière plus générale comme faisant partie des valeurs communes sur lesquelles est fondée l'Union (article 2 du Traité sur l'Union européenne, 1992) et des droits fondamentaux (article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2000). L'article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE, dit Traité de Lisbonne, 2009) prévoit que « pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes ».

“ Au sein de l'Union européenne, le principe de l'égalité des sexes a d'abord été reconnu en ce qui concerne l'égalité des rémunérations (...). ”

### > L'argumentaire économique : l'emploi des femmes et l'égalité salariale comme moteurs de croissance

La littérature produite par les institutions européennes et par l'OCDE pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes est abondante. Plutôt que d'analyser séparément chaque document, on présentera ici rapidement les thèmes et les arguments avancés dans ces travaux et largement communs aux deux organisations. Les principaux documents analysés sont : pour l'UE, *la Stratégie 2020-2025 en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes* (Commission européenne, 2020) et *l'Étude d'impact accompagnant la proposition de directive concernant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des parents et des aidants* (Idem, 2017) ; et pour l'OCDE, les rapports sur l'inégalité entre hommes et femmes *Inégalités hommes-femmes : il est temps d'agir* (OCDE, 2012) et *Atteindre l'égalité femmes-hommes, un combat difficile* (OCDE, 2018).

Le fait que les femmes soient moins nombreuses à travailler que les hommes est présenté par les deux institutions comme une perte de ressources pour la société. Des estimations de la perte de richesses due à l'écart entre les taux

d'emploi des hommes et des femmes (*gender employment gap*) sont mises en avant par l'Union européenne, concernant tant la diminution du PIB que la perte de recettes fiscales et sociales ou le coût de l'exclusion d'une femme du marché du travail sur l'ensemble d'une vie. L'OCDE estime quant à elle l'augmentation du PIB qui serait associée à une réduction de l'écart de taux d'emploi.

La perte de ressources est jugée d'autant plus importante que, désormais, le niveau d'éducation moyen des femmes est supérieur à celui des hommes: en 2014, 42,3 % des femmes de 30 à 34 ans étaient diplômées du supérieur contre 33,6 % des hommes du même âge<sup>(5)</sup>. Comme le résume l'OCDE, « *les inégalités entre les sexes signifient non seulement renoncer à l'importante contribution que les femmes peuvent apporter à l'économie, mais aussi perdre le bénéfice d'années d'investissements dans l'éducation des filles et des jeunes femmes* » (OCDE, 2012).

Le manque d'équilibre entre les hommes et les femmes dans l'exercice des responsabilités parentales est identifié comme l'une des principales causes de l'écart de taux d'emploi. Dans presque tous les pays de l'Union européenne, la présence au foyer d'un enfant de moins de 6 ans diminue le taux d'emploi des femmes (de 8,8 points en moyenne dans l'Union) tandis qu'elle accroît celui des hommes de 12,2 points<sup>(6)</sup>. Pour l'OCDE, « *la participation des pères aux tâches familiales et domestiques non rémunérées est essentielle pour parvenir à l'égalité entre les sexes* » et il importe de « *changer les normes relatives à la masculinité* » (OCDE, 2018, p. 44).

C'est donc en cohérence avec ces analyses que l'UE et l'OCDE ont particulièrement mis l'accent sur le développement des services d'accueil du jeune enfant et le partage du congé parental, leviers privilégiés pour parvenir à une meilleure répartition des tâches familiales.

### **Les services d'accueil du jeune enfant: une pression unanime en faveur de leur développement et de leur qualité**

Le renforcement des services d'accueil est promu par l'Union européenne et l'OCDE sur la base d'une littérature académique consensuelle<sup>(7)</sup>.

#### **> Union européenne: l'adoption d'objectifs de couverture et une intégration dans la politique économique et budgétaire**

L'Union européenne est intervenue à partir de 2002 pour promouvoir le développement des services d'accueil du jeune enfant. Son action en la matière s'inscrit dans la Stratégie de Lisbonne adoptée en 2000, qui vise à faire de l'Union l'économie la plus compétitive du monde à l'horizon 2010, en particulier en augmentant le taux d'emploi des femmes; elle revêt donc une finalité économique. Lors du Conseil européen de Barcelone des 15 et 16 mars 2002, les États membres se sont engagés à mettre en place des structures d'accueil pour 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour

33 % des enfants de moins de trois ans. La réalisation de ces objectifs fait l'objet d'un suivi statistique annuel et donne lieu à un rapport de la Commission aux autres institutions de l'Union tous les cinq ans (Commission européenne, 2018).

Ces objectifs se voient renforcés par le fait qu'ils sont pris en compte dans d'autres procédures conduites par les institutions européennes. Ainsi, chaque année, dans le cadre du « semestre européen », les États membres de l'UE doivent rendre compte de leurs politiques économiques et budgétaires, après quoi la Commission adresse à chacun d'eux des recommandations spécifiques. Le sujet de l'accueil des enfants est fréquemment abordé dans ces publications: en 2017, le manque de structures d'accueil des enfants abordables et de qualité a été signalé dans douze rapports nationaux tandis que six États membres se sont vus adresser une recommandation à ce sujet ou au sujet de la participation des femmes au marché du travail en général. En 2018, l'accueil des enfants a encore été mentionné dans dix-sept rapports par pays (Commission européenne, 2018). Depuis l'adoption du socle européen des droits sociaux par les institutions européennes le 17 novembre 2017 <sup>(8)</sup>, la Commission établit pour chaque pays un tableau de bord social de leur mise en œuvre; le droit des jeunes enfants à des services d'accueil à coût abordable et de qualité y figure en tant que 11<sup>e</sup> principe.

Les services d'accueil du jeune enfant peuvent également bénéficier du soutien de fonds européens, notamment le Fonds social européen (FSE) ainsi que, pour certaines régions, le Fonds européen de développement régional (Feder) et le Fonds européen agricole pour le développement rural (Feader).

### > OCDE: la série de rapports *Starting Strong*

L'OCDE a également apporté une contribution décisive en la matière à travers la série de rapports *Starting Strong* publiés à partir de 2001, en français sous le titre *Petite enfance, grands défis* (OCDE, 2001). Ces rapports de comparaison internationale des politiques de la petite enfance, ainsi que ceux consacrés à l'égalité entre les hommes et les femmes, assurent un suivi des progrès réalisés par les États membres concernant les modes de garde des jeunes enfants.

Les rapports *Starting Strong*, qui contiennent également des recommandations, ont eu une forte audience auprès des acteurs du secteur. Ils constituent un plaidoyer sans ambiguïté en faveur du développement des services d'accueil des jeunes enfants, pour des raisons liées à la fois à l'égalité entre garçons et filles, au bon développement des enfants et à la lutte contre la reproduction des inégalités. Ils soulignent l'importance de la qualité des modes d'accueil, notion que les travaux de l'OCDE ont contribué à définir, en particulier dans les rapports *Starting Strong III* et *IV* (OCDE, 2012 et 2015).

Alors que la plupart des rapports émanent du secrétariat général de l'OCDE et n'engagent pas les États, le Conseil de l'OCDE, instance dirigeante de cette organisation où siègent les États membres, a également adopté en 2013 une recommandation sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat. Elle invite notamment les États membres à garantir « la



*disponibilité et l'accès à des systèmes éducatifs et de garde des jeunes enfants de bonne qualité et d'un coût abordable ».*

### **Des orientations tendant à transformer les congés destinés aux parents<sup>(9)</sup> en instruments d'égalité**

Alors que les services d'accueil des jeunes enfants ont toujours un effet positif sur l'emploi des femmes, les congés destinés aux parents ont des effets ambivalents, mis en évidence par la littérature académique. Si la mise en place de congés parentaux est souhaitable, leur durée est un facteur déterminant pour le retour à l'emploi des mères (Grimshaw et Rubery, 2015) car une durée trop longue peut avoir un effet négatif sur leur taux de retour au travail ; elle est par exemple estimée à plus de six mois par Akgündüz et Plantenga (2013), à vingt mois pour Jaumotte (2003) et à deux ans pour l'OCDE (2012).

Ce risque conduit l'Union européenne et l'OCDE à préconiser aux États de faire évoluer leurs politiques de congés parentaux dans le sens le plus favorable à l'égalité entre les hommes et les femmes.

#### **> Union européenne: de l'enjeu de protection de la santé des mères à l'enjeu d'égalité**

À la différence du sujet précédent, l'Union européenne est intervenue de manière normative en matière de protection de la santé des mères, par l'adoption de plusieurs directives qui s'imposent aux États membres. Les fondements de cette intervention ont évolué dans le temps. La directive du 19 octobre 1992 du Conseil de l'Union européenne, relative à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, s'appuie sur les principes de la protection de la santé et de la sécurité au travail. Toujours en vigueur, elle prévoit notamment un congé maternité d'au moins quatorze semaines pour la travailleuse, dont deux obligatoires. Quatre ans plus tard, dans son préambule, la directive du 3 juin 1996 du Conseil sur le congé parental, issue d'un accord-cadre entre les partenaires sociaux européens, se donne comme objectifs de concilier la vie professionnelle et la vie familiale et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes.

Cette dimension ne cessera d'être réaffirmée avec force dans les directives successives sur le sujet, à savoir la directive du Conseil de l'Union européenne du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental, et la directive du 20 juin 2019 du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne, concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Le fondement juridique de cette dernière, c'est-à-dire la base figurant dans les traités qui permet à l'Union européenne d'intervenir, est « *l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail* » [article 153.1.i du Traité sur le

“Ce risque conduit (...) à (...) faire évoluer [les] politiques de congés parentaux dans le sens le plus favorable à l'égalité entre les hommes et les femmes.”

fonctionnement de l'Union européenne (Traité de Lisbonne)].

Bien que la version finalement adoptée reste très en deçà des ambitions initiales aussi bien de la Commission européenne que du Parlement européen<sup>(10)</sup>, cette directive du 20 juin 2019 marque une avancée dans les ambitions égalitaires de l'Union et ce, à plusieurs égards. Elle porte la part non transférable du congé parental d'un à deux mois, sur une durée minimale de quatre mois par parent. Elle impose pour la première fois une rémunération de ce congé, qui doit être fixée « *de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents* » (article 8). Même si cette formulation est assez floue, ce point est déterminant car la bonne rémunération du congé parental est un facteur avéré de son utilisation par les pères. La directive impose, également pour la première fois, la création d'un congé de paternité d'au moins dix jours ouvrables, rémunéré comme un congé de maladie, et d'un congé d'aidant pour les personnes apportant à un proche une aide importante pour raisons de santé, d'une durée de cinq jours ouvrables par an.

### > OCDE: un plaidoyer en faveur de congés courts et bien rémunérés propices à l'égalité

Bien qu'elle n'ait pas les compétences normatives de l'Union européenne, l'OCDE a promu de manière constante l'adoption par les États de congés parentaux d'une durée suffisante mais pas trop longue, bien rémunérés et comportant une part non transférable afin de favoriser leur partage entre les deux parents (OCDE, 2016). L'OCDE insiste particulièrement sur le rôle de ce dispositif pour promouvoir un partage équitable des tâches parentales, le congé parental rémunéré étant qualifié de « *bon départ pour une parentalité équitable* ». La recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE invite les États membres à encourager « *les pères qui travaillent à utiliser leur droit à congé parental, par exemple en réservant une partie du droit à congé parental à l'usage exclusif et non transférable des pères* ».

\* \* \*

S'appuyant sur une littérature académique dense, le discours constant de l'Union européenne et de l'OCDE en faveur de politiques familiales favorables à l'égalité hommes-femmes rencontre une audience indéniable auprès de leurs États membres. Il se heurte cependant à certaines réticences qui induisent une mise en œuvre plus inégale qu'on ne pourrait le penser au premier abord. Ainsi, en 2016, seuls douze États membres de l'Union européenne avaient atteint les objectifs de Barcelone et le taux de recours des pères au congé parental restait marginal dans de nombreux États membres. Les débats ayant précédé l'adoption de la directive du 20 juin 2019 ont montré le caractère potentiellement clivant de ces orientations: si elles sont fermement soutenues par les organisations syndicales et familiales, elles sont accueillies avec bien des réserves par les États et les organisations d'employeurs.

## Notes

1 – Les organisations internationales s'intéressent aussi, même si c'est sans doute dans une moindre mesure, aux incidences des politiques familiales sur la natalité; voir notamment United Nations Population Fund (Fnuap), 2019.

2 – On entend par cette expression les congés de maternité et d'adoption, les congés de paternité et les congés parentaux.

3 – Ce choix est lié à l'entrée en fonction de la nouvelle Commission européenne issue des élections de 2019, laquelle a souhaité centrer l'exercice du « semestre européen » sur la recherche d'une croissance durable en phase avec les Objectifs de développement durable fixés par les Nations unies.

4 – Transformer notre monde: Le programme de développement durable à l'horizon 2030, résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 25 septembre 2015, 70/1, § 20.

5 – Chiffres cités par Commission européenne, 2017, p. 28.

6 – Chiffres issus de l'EU Labor Force Survey (2015) cités par la Commission européenne, 2017, p. 30.

7 – Voir notamment sur les effets bénéfiques de ces services sur l'emploi des femmes: OCDE, 2016; Thévenon, 2013.

8 – Le socle a été approuvé conjointement par le Parlement européen, le Conseil de l'UE et la Commission européenne lors du Sommet social pour des emplois et une croissance équitables.

9 – On entend par cette expression les congés de maternité, de paternité et les congés parentaux.

10 – Sur l'historique de cette directive, voir Collombet et Math, 2019.

## Bibliographie

■ Akgündüz Y. E. et Plantenga J., 2013, Labour market effects of parental leave in Europe, Labour market effects of parental leave in Europe, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 37, n° 4, p. 845-862, juillet.

■ Collombet C., 2016, Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la femme au foyer, *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 122, p. 111-122.

■ Collombet C. et Math A., 2019, La nouvelle directive « équilibre » sur les congés parentaux, de paternité et d'aidant: une avancée de l'Europe sociale?, *Chronique internationale de l'IRES*, 2019/2, n° 166.

■ Commission européenne, 2017, *Mise en place d'un socle européen des droits sociaux*, SWD (2017) 202 final.

■ Commission européenne, 2018, *Rapport sur le développement des structures d'accueil des jeunes enfants en vue d'accroître la participation des femmes au marché du travail, de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents qui travaillent et de favoriser une croissance durable et inclusive en Europe (les «objectifs de Barcelone»*, 8 mai 2018, COM (2018) 273 final.

■ Commission européenne, 2020, *Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025*. Communication de la commission au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions, 5 mars 2020, COM (2020) 152 final.

- Grimshaw D. et Rubery J., 2015, *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence*, Genève, Organisation internationale du travail, Report n° 57, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:ilo:ilowps:994873763402676>
- Jaumotte F., 2003, *Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries*, OECD Economics Department Working Papers 376, OCDE.
- OCDE, 2018, *Atteindre l'égalité femmes-hommes, Un combat difficile*, 23 février, <https://www.oecd.org/fr/publications/atteindre-l-egalite-femmes-hommes-9789264203426-fr.htm>
- OCDE, 2017, *Measuring Distance to the SDG Targets. An assessment of where OECD countries stand*, juin, <http://www.oecd.org/sdd/OECD-Measuring-Distance-to-SDG-Targets.pdf>
- OCDE, 2016, *Parental Leave: Where Are the Fathers? Men's Uptake of Parental Leave Is Rising but Still Slow*, *OECD Policy Brief*, mars, <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>
- OCDE, 2015, *Petite enfance, grands défis IV. Le suivi de la qualité dans les services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants*, 28 octobre, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264246171-fr>
- OCDE, 2012, *Inégalités hommes-femmes. Il est temps d'agir*, 19 décembre, <https://doi.org/10.1787/9789264179660-fr>
- OCDE, 2012, *Petite enfance, grands défis III. Boîte à outils pour une éducation et des structures d'accueil de qualité*, 14 juin, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264167025-fr>
- OCDE, 2001, *Petite enfance, grands défis. Éducation et structures d'accueil*, <https://www.oecd.org/fr/presse/petiteenfancegrandsdefis.htm>
- Thévenon O., 2013, *Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD*, Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 145, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/5k46civrngms6-en>
- United Nations Population Fund, 2019, *Policy responses to low fertility: how effective are they?*, Working Paper n° 1, Fonds des Nations unies pour la population (Fnuap), <https://www.unfpa.org/fr/node/23787>