

## Libérer le potentiel du travail féminin en Europe

### *Éléments moteurs et avantages*

*Lone Christiansen, Huidan Lin, Joana Pereira, Petia Topalova et Rima Turk, sous la direction de Petya Koeva Brooks*

### RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Face au vieillissement démographique et au ralentissement de la croissance de la productivité, l'Europe a bien du mal à stimuler sa production. À cela s'ajoute l'inégalité des hommes et des femmes sur le marché du travail. En dépit des progrès considérables des récentes décennies, les femmes sont encore moins nombreuses que les hommes à participer à la vie active en Europe et il arrive plus souvent qu'elles travaillent à temps partiel. De plus, la proportion de femmes occupant des postes de direction est plus faible. Est-ce qu'une plus grande égalité de genre face à l'emploi pourrait ralentir le déclin du potentiel de croissance de l'Europe?

Ce rapport propose une revue des éléments moteurs de la participation féminine à la vie active en Europe et un examen des effets qu'une meilleure parité aux postes de direction pourrait avoir sur les résultats économiques de l'Europe. Il est particulièrement important de réexaminer les facteurs essentiels qui motivent la participation des femmes au marché du travail, car dans nombre de pays européens, le processus visant à mettre fin aux inégalités entre les hommes et les femmes est au point mort, malgré l'amélioration de la parité des investissements en ressources humaines, la diminution des taux de natalité, l'évolution des normes sociales et la garantie juridique d'égalité d'accès à l'emploi. Il est aussi essentiel d'examiner si les entreprises fonctionneraient mieux avec davantage de femmes aux postes de direction, car les résultats empiriques des précédentes études de cette question ne sont pas concluants.

Notre étude montre que, pour les femmes européennes, la décision de travailler n'est pas simplement une question de choix personnel — les politiques ont aussi leur importance. Ainsi, le traitement fiscal du deuxième revenu familial peut influencer sur les incitations à entrer dans la vie active, et, si les pouvoirs publics offrent des services qui permettent aux femmes de concilier plus aisément leur vie professionnelle avec leur vie familiale et le soin de leurs enfants, cela peut aussi faciliter leur entrée ou leur retour sur le marché du travail.

Notre analyse montre par ailleurs que l'augmentation du nombre de femmes dans la vie active contribue à plus de diversité aux postes de direction et à l'amélioration de la performance des entreprises. Les résultats empiriques suggèrent qu'il y a une corrélation très positive entre la diversité aux postes de direction et les résultats financiers des entreprises. Cette corrélation est plus prononcée dans les secteurs où les femmes constituent une part plus importante de la main-d'œuvre (celui des services, par exemple) et où la complémentarité des compétences et de la faculté de réflexion — mais aussi de la créativité et des capacités d'innovation — est très appréciée (par exemple dans les secteurs à haute technologie et à fort coefficient de savoir). Dans la mesure où la présence plus forte des femmes aux postes de direction améliore la rentabilité des entreprises, elle peut aussi stimuler leurs investissements et leur productivité, et donc ralentir le déclin de la croissance potentielle de l'Europe.

*(Mars 2016, le rapport complet est disponible sur le site IMF.org - en anglais seulement)*