

Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE No. 1144

Le rôle des femmes dans l'économie suisse

Richard Dutu

https://dx.doi.org/10.1787/5jz123c4j743-fr

OCDE

Non classifié **ECO/WKP(2014)40**

Organisation de Coopération et de Développement Économiques
Organisation for Economic Co-operation and Development **15-Jul-2014**

Français - Or. Anglais

DEPARTEMENT DES AFFAIRES ECONOMIQUES

ECO/WKP(2014)40
Non classifié

LE RÔLE DES FEMMES DANS L'ÉCONOMIE SUISSE

DÉPARTEMENT DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES DOCUMENT DE TRAVAIL No. 1144

Par Richard Dutu

Les documents de travail de l'OCDE ne doivent pas être présentés comme exprimant les vues officielles de l'OCDE ou de ses pays membres. Les opinions exprimées et les arguments employés sont ceux des auteur(s).

Accord pour publication donné par Alvaro Pereira, Directeur, Branche Études Pays, Département des affaires économiques.

Les Documents de travail du Département des Affaires économiques sont disponibles sur notre site Internet : www.oecd.org/eco/documentsdetravail

JT03360451

Document complet disponible sur OLIS dans son format d'origine
Ce document et toute carte 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.

Français - Or. Anglais

Les documents de travail de l'OCDE ne doivent pas être présentés comme exprimant les vues officielles de l'OCDE ou de ses pays membres. Les opinions exprimées et les arguments employés sont ceux des auteurs.

Les documents de travail exposent des résultats préliminaires ou des travaux de recherche en cours menés par l'auteur/les auteurs et sont publiés pour stimuler le débat sur un large éventail de questions sur lesquelles l'OCDE travaille.

Les commentaires sur les documents de travail sont les bienvenus et peuvent être adressés au Département des Affaires économiques, OCDE, 2 rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France ou à l'adresse mél. suivante : eco.contact@oecd.org.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice au 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.

© OECD (2014)

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of OECD as source and copyright owner is given. All requests for commercial use and translation rights should be submitted to *rights@oecd.org*.

RÉSUMÉ/ABSTRACT

Le rôle des femmes dans l'économie suisse

En Suisse, les femmes ont désormais un niveau de formation égal à celui des hommes. Néanmoins, des progrès restent à accomplir sur le marché du travail où l'offre de main-d'œuvre féminine et sa rémunération sont inférieures à celles des hommes. Le taux d'activité des femmes est élevé et ne cesse de croître, ce qui est contrebalancé toutefois par une forte incidence du travail à temps partiel, reflet de préférences individuelles et de facteurs qui restreignent le travail des femmes. L'insuffisance et le coût élevé des solutions de garde d'enfants, conjugués à un taux marginal d'imposition important pour les deuxièmes pourvoyeurs de revenus, dissuadent les femmes de travailler plus. L'écart net (c'est-à-dire inexpliqué) de rémunération de 7 % environ en faveur des hommes, persistant quoique en baisse, ainsi que la non-représentation des femmes parmi les dirigeants et chefs d'entreprise n'incite pas non plus ces dernières à tirer pleinement profit de leur niveau de formation élevé. Il faut donc éliminer ces obstacles en priorité, en augmentant les dépenses publiques consacrées aux structures de garde d'enfants et d'accueil parascolaire à l'échelon des cantons et des communes. Il faudrait aussi étudier la réglementation existante relative aux services de garde d'enfants pour voir s'il est possible d'élargir la gamme des prestations offertes, en termes de rapport qualité-prix. Il convient également de supprimer l'effet pénalisant implicite du mariage sur le plan fiscal, comme cela est actuellement envisagé par le Conseil fédéral. Une plus grande flexibilité dans l'aménagement du temps de travail pourrait également permettre aux femmes de réduire le coût de la conciliation entre travail et vie de famille. Ainsi, offrir aux femmes comme aux hommes la possibilité d'opter plus facilement pour des solutions comme les horaires de travail flexibles, l'annualisation des horaires, le partage de poste, le temps partiel ou le télétravail, et instituer un congé paternité et/ou un congé parental consécutif unique et non transférable pourraient aider les femmes à intégrer le marché du travail et à en sortir plus aisément. Le renforcement de la concurrence sur les marchés de produits devrait contribuer à combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes, en remplaçant notamment certaines pratiques discriminatoires par la recherche des meilleurs talents, indépendamment du sexe. Enfin, un code de gouvernement d'entreprise en faveur d'une représentation plus égalitaire des femmes aux postes de direction et la fixation d'objectifs ambitieux pour accroître la proportion de femmes dans les conseils d'administrations, conjugués à l'adoption de la pratique « appliquer ou expliquer », ou encore l'instauration de quotas, devraient contribuer à la disparition du « plafond de verre ». Ce Document de travail se rapporte à l'*Étude économique de l'OCDE de la Suisse 2013* (www.oecd.org/eco/etudes/Suisse).

Classification JEL : H5; I2; J16; J2; J3
Mots clefs : Suisse, genre, éducation, marché du travail, écart salarial, cadre

****

Women's role in the Swiss economy

Swiss women are now as well educated as their male counterparts. However, progress remains to be made in the job market where both the supply and price of female labour are below that of men. While the participation rate for women is high and rising, it is offset by a heavy incidence of part-time work, reflecting both personal preferences and factors that limit their labour supply. The lack and high cost of childcare options for parents, as well as burdensome marginal income tax rates for second earners, create disincentives to work more. A falling but persistent net (i.e. unexplained) wage gap of about 7% in favour of men, coupled with under-representation of women as managers and entrepreneurs, further reduce the incentive for women to take full advantage of their high levels of human capital. Priority should be given to removing those barriers by increasing public spending on childcare and out-of-school-hours care at the cantonal and municipal levels. Existing regulations regarding childcare provision should also be investigated to see whether a broader range of price and quality childcare options is feasible. The implicit tax penalty for married women should also be removed, as the Federal Council is currently considering. More flexibility in working arrangements could further alleviate women's cost of reconciling work and family life. For instance, facilitating flexi-time, annualised hours, job-sharing, part-time and telework options for both women and men, and creating paternity and/or consecutive, take-it-or-leave-it parental leave could facilitate transition in and out of the labour market. Increasing competition in product markets should help reduce the wage gap by replacing old habits with the hunt for talent regardless of gender. Finally, a corporate governance code in favour of a more equal representation of women in leadership positions, and setting ambitious quantitative targets for women on boards combined with the "Comply or Explain" practise, or quotas, should help remove the so-called glass ceiling. This Working Paper relates to the 2013 *OECD Economic Review of Switzerland* (www.oecd.org/eco/surveys/Switzerland).

JEL classification codes: H5; I2; J16; J2; J3
Keywords: Switzerland, gender, education, labour market, wage gap, leadership

Table des matières

Le rôle des femmes dans l'économie suisse 7

Vue d'ensemble du rôle des femmes dans l'économie suisse 8
Éducation 8
Marché du travail 9
Écart de rémunération 10
Accès aux postes de direction 10
Éducation : si l'écart hommes-femmes s'est résorbé en termes de niveau de formation, des différences persistent au niveau du choix des études 11
Niveau de formation : des progrès notables 12
Les progrès accomplis sont portés par les aspirations des étudiantes et par l'aide financière équitable dont elles bénéficient 15
Les filles ont de bons résultats scolaires 16
Pourtant, les choix de filières diffèrent sensiblement entre garçons et filles 17
Mieux concilier vie professionnelle et responsabilités familiales 20
Le volume d'heures travaillées des femmes n'est pas proportionnel à leur taux d'activité 20
Les résultats obtenus sur le marché du travail reflètent les choix et les contraintes en matière de formation 22
L'absence d'un environnement de travail favorable à la vie de famille contraint les femmes à des choix difficiles 24
Fiscalité et incitations au travail 31
Situation des femmes face au chômage et à la pauvreté 32
Réduire l'écart salarial 33
Les femmes entrepreneurs et cadres dirigeants 40
Le phénomène du « tuyau percé » 42
Le potentiel des femmes entrepreneurs 44

Bibliographie 47

Encadrés

1. L'Initiative de l'OCDE pour la parité 12
2. La maturité dans le système éducatif suisse 16
3. Les déterminants des différences d'orientation selon le sexe 19
4. Recommandations visant à réduire les disparités filles-garçons dans le système éducatif 20
5. Attitudes à l'égard du travail et de la garde d'enfants 25
6. Bons de garde pour enfants dans la région lucernoise 28
.7. Taux d'imposition marginal élevé pour le second pourvoyeur de revenu 32
8. Recommandations en vue de mieux concilier travail et vie familiale 33
9. La discrimination salariale débute-t-elle à la sortie de l'école ? Données provenant de l'étude TREE 37

10. Recommandations en vue de réduire l'écart salarial 40
11. L'effet de la mixité des conseils d'administration sur la gouvernance et la performance des: des résultats contradictoires 41
12. Comment réussir sans quota ? L'exemple suédois 43
13. Recommandations en vue de supprimer le plafond de verre et d'encourager l'entrepreneuriat féminin 46

Tableaux

1. Diplômes, proportion de garçons en %, 2011 13
2. Pourcentage d'enseignantes, par niveau d'enseignement 19
3. Taux d'imposition marginal élevé pour le deuxième apporteur de revenu 32
4. Écarts bruts de rémunération entre hommes et femmes d'après la situation au regard de l'activité économique et la profession, 2011 36

Graphiques

1. Niveau d'études de la population résidente âgée de 25 à 64 ans 9
2. Taux d'activité par sexe, 2012 9
3. Incidence du travail à temps partiel, 2012 10
4. Écart brut de revenu médian entre les hommes et les femmes occupant un emploi équivalent temps plein, 2011 11
5. Hausse du niveau de formation 12
6. Proportion de femmes, par niveau d'enseignement, 1996-2010 14
7. Taux d'inscription et de réussite dans l'enseignement supérieur non professionnel selon le sexe 14
8. Taux d'inscription dans l'enseignement supérieur, 2011 15
9. Scores au PISA 16
10. Évolution de la proportion de lauréates de la maturité, selon le type de filière 17
11. Diplômes décernés dans les universités de sciences appliquées, selon le sexe 17
12. Pourcentage d'enseignantes, selon le niveau d'enseignement 18
13. Taux d'activité par âge 21
14. Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans et composition de la population active 21
15. Distribution de l'emploi des femmes par secteur 22
16. Emploi dans les activités de R-D en Suisse, par secteur et par sexe 23
17. Revenus relatifs des 25-64 ans diplômés de l'enseignement supérieur 24
18. Pourcentage d'actifs occupés, selon le niveau d'études et le sexe 24
19. Les tensions entre vie professionnelle et vie de famille jouent un rôle clé dans la décision d'avoir un enfant 25
20. Les attitudes des parents vis-à-vis des responsabilités familiales et professionnelles diffèrent selon le pays, 2010 26
21. Dépenses publiques consacrées à l'accueil des jeunes d'enfants et à l'éducation pré-primaire, 2009 27
22. Nombre de structures d'accueil pour 1 000 enfants âgés de moins de 7 ans et par canton 27
23. Coût net de la garde d'enfants à la charge des couples : prise en charge complète dans une structure type 29
24. Travail rémunéré et travail domestique 30
25. Contribution en pourcentage au revenu total du ménage, par type de ménage 31
26. Le taux de chômage des femmes est plus élevé, mais celui des hommes est plus sensible aux fluctuations économiques 33

27. Écart de salaire entre hommes et femmes (écart brut) 34
28. Évolution des écarts bruts de salaire entre hommes et femmes 35
29. Salariés, par tranches de revenu du travail annuel brut, en francs, 2011 36
30. Distribution du salaire de départ entre hommes et femmes 37
31. Écarts bruts de salaire entre hommes et femmes par secteur d'activité, 2010 38
32. Structure de l'écart brut de rémunération hommes-femmes 39
33. Part inexpliquée de l'écart salarial hommes-femmes, ou écart salarial net 40
34. Proportion de femmes dans la population active et aux postes de direction, 2010 42
35. Proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises européennes, 2012 43
36. La présence des femmes suisses dans les institutions politiques s'est accrue, 2012 44
37. Proportion des femmes et des hommes chefs d'entreprise, 2011 45
38. Taux de survie à trois ans des entreprises dirigées par des hommes et par des femmes 46
39. Nouvelles entreprises en fonction du sexe de leur créateur et du secteur d'activité, 2011 46

Le rôle des femmes dans l'économie suisse

Par

Richard Dutu[1]

La Suisse enregistre des résultats solides sur le plan économique : elle se classe à la quatrième place des pays de l'OCDE en termes de PIB par habitant, figure régulièrement parmi les pays offrant la meilleure qualité de vie et compte parmi les rares pays d'Europe de l'Ouest qui ont enregistré une croissance positive ces dernières années. Pour autant, plusieurs points faibles l'empêchent de faire encore mieux. La croissance de la productivité à long terme est relativement modérée en Suisse, et une meilleure utilisation du potentiel économique des femmes pourrait remédier en partie à ce problème. Dans la mesure où les femmes constituent un vivier important de main-d'œuvre hautement qualifiée, le renforcement de leur rôle dans l'économie pourrait aider la Suisse à combler l'écart avec les pays de l'OCDE les plus en pointe en termes de productivité multifactorielle.

L'égalité hommes-femmes est aussi un déterminant clé du sentiment de bien-être et de bonheur (Veenhoven, 2011 et 2012), mais, au-delà de l'équité et du bien-être, la promotion de la parité vise également à améliorer les performances économiques. Une plus grande égalité entre hommes et femmes dans le domaine économique et dans celui de l'éducation a pour effet d'accroître le potentiel de croissance à long terme et de contribuer à une meilleure allocation du capital humain entre les différentes professions. Avec un meilleur niveau de formation, les femmes améliorent leur palette de compétences, tandis que la hausse de leur taux d'activité a pour effet d'accroître leur expérience et leurs capacités d'encadrement. Elles sont en outre plus autonomes et plus enclines à créer leur propre entreprise. Sur le plan macroéconomique, le renforcement du rôle des femmes accroît le rendement des investissements consentis par les pouvoirs publics en matière d'éducation, ainsi que les recettes fiscales de l'État.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, le rôle joué par les femmes dans les économies développées a profondément changé. Alors que leur activité était auparavant principalement limitée aux travaux domestiques, les femmes ont aujourd'hui massivement rejoint la population active. Parallèlement, leur niveau moyen de formation a considérablement augmenté, à tel point que les femmes sont désormais plus nombreuses que les hommes à poursuivre des études universitaires dans de

1. Richard Dutu est économiste dans la Branche Études Pays, Département des affaires économiques de l'OCDE ; courriel: richard.dutu@oecd.org. Ce travail a été réalisé pour l'*Étude économique de l'OCDE sur la Suisse* publiée en novembre 2013 sous l'autorité du Comité d'examen des situations économiques et des problèmes de développement de l'OCDE. L'auteur tient à remercier Willem Adema, Doris Aebi, Max Bergman, Hansjörg Blöchliger, Monika Bütler, Somali Cerise, Andrew Dean, Gaëlle Ferrant, Robert Ford, Jens-Christian Hoj, Peter Jarrett, Bruno Jeitziner, Anne Küng Gugler, Brigitte Liebig, Mario Piacentini, Peter Vujanovic, Gabrielle Wanzenried et des experts du gouvernement suisse pour leurs précieux commentaires et suggestions, ainsi que Patrizio Sicari pour son excellente assistance statistique et Mee-Lan Frank pour son excellente aide technique.

nombreux pays de l'OCDE. Cependant, il subsiste encore des domaines où les femmes n'ont pas l'opportunité de faire aussi bien que les hommes, surtout sur le marché du travail.

La Suisse ne fait pas exception dans ce domaine, tant au niveau des avancées réalisées que des obstacles qu'il reste à surmonter. S'agissant des progrès accomplis, le principe de la parité est inscrit dans la Constitution fédérale depuis 1981 et le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a été créé en 1988. La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, entrée en vigueur en 1996, met l'accent sur l'égalité dans les rapports de travail et interdit toute forme de discrimination entre les hommes et les femmes fondée sur le sexe, notamment au niveau des rémunérations. Selon le rapport *Global Gender Gap* 2013 du Forum économique mondial, la Suisse se classe 9e sur 136 pays. Néanmoins, en Suisse, les femmes se heurtent encore à divers obstacles sur le marché du travail, dont certains sont propres à la Suisse, et elles rencontrent des difficultés pour concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

Après un point sur le rôle joué par les femmes dans l'économie suisse, l'article examine les progrès accomplis et les défis à relever dans quatre domaines clés de la vie économique. La première partie est consacrée à l'éducation et présente une analyse comparative des résultats des filles et des garçons en termes de niveau de formation, d'égalité des chances face à l'éducation et de choix des études. La partie suivante examine le marché du travail, le passage de l'école à la vie active et les difficultés auxquelles se heurtent les femmes en s'efforçant de conjuguer leur activité professionnelle et leur vie de famille. La troisième partie analyse l'écart de rémunération entre hommes et femmes et les moyens qui pourraient permettre de le réduire. Enfin, la dernière partie étudie les résultats obtenus par les femmes en Suisse en termes d'accès aux fonctions dirigeantes, postes de direction et activités entrepreneuriales. Des recommandations politiques sont formulées à la fin de chaque partie (éducation, équilibre vie professionnelle/vie familiale, écart de rémunération et accès aux postes de direction et à l'entrepreneuriat).

Vue d'ensemble du rôle des femmes dans l'économie suisse

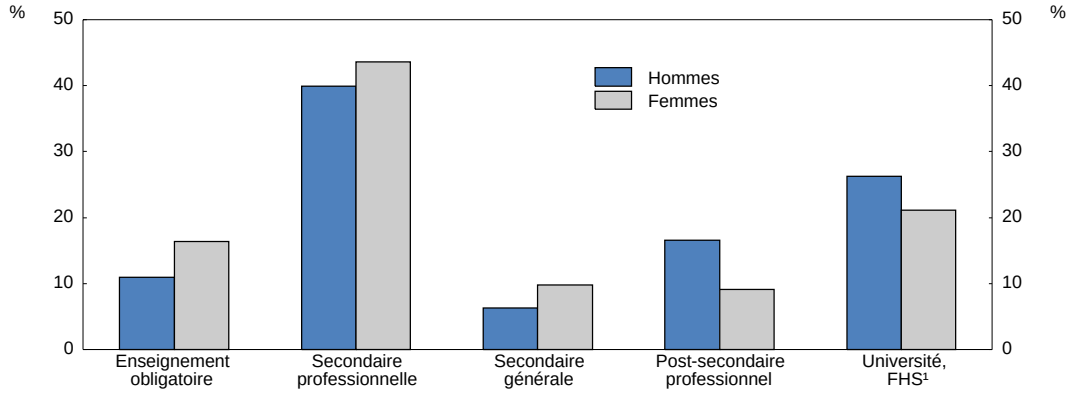
L'offre de main-d'œuvre féminine est plus limitée que l'offre de main-d'œuvre masculine, et sa rémunération est inférieure. Si l'écart hommes-femmes a été entièrement comblé en matière d'éducation, la très grande majorité des femmes travaille à temps partiel en Suisse, occupe des emplois traditionnellement féminins et est fortement sous-représentée aux postes de direction, dans les conseils d'administration et parmi les entrepreneurs. En tenant compte des différences observables, l'écart de rémunération n'a cessé de diminuer, quoiqu'à un rythme faible, les salaires des femmes ayant progressé plus rapidement que ceux des hommes tout au long des 5 dernières décennies (à l'exception d'une seule). L'écart salarial net entre les hommes et les femmes est aujourd'hui d'environ 7 %. Il peut s'expliquer dans une certaine mesure par la discrimination à l'encontre des femmes.

Éducation

En Suisse, les femmes actives ont un niveau d'études élevé. La durée moyenne attendue de scolarisation est aujourd'hui la même pour les hommes comme pour les femmes et, depuis 2009, ces dernières sont plus nombreuses que leurs homologues masculins à poursuivre des études supérieures dans les filières générales. Ces progrès se sont traduits par une distribution plus symétrique des niveaux d'études dans la population résidente, même s'ils n'ont pas totalement effacé les déséquilibres hérités du passé. Par exemple, dans la classe d'âge 25-64 ans, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes (70 % contre 57 %) à ne pas avoir suivi d'études supérieures (graphique 1).

Graphique 1. **Niveau d'études de la population résidente âgée de 25 à 64 ans**

2012



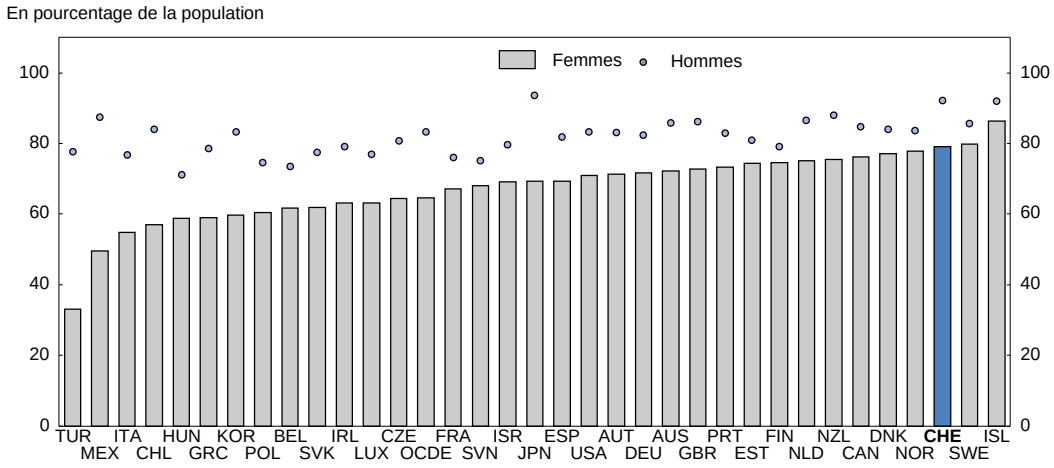
1. FHS = Fachhochschulen.

Source : OFS.

Marché du travail

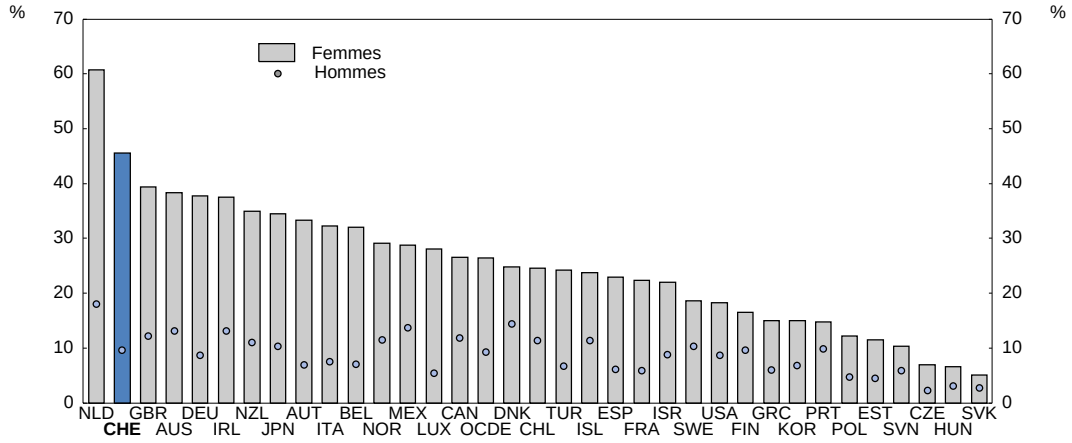
En Suisse, le marché du travail, les femmes se distinguent par deux caractéristiques principales. D'un côté, leur taux d'activité est très élevé, à 78.5 % (contre 63.9 % en moyenne dans l'OCDE), ce qui place la Suisse au troisième rang des pays de l'OCDE (graphique 2). De l'autre, la part de l'emploi à temps partiel des femmes dans l'emploi total s'élève à 45 %, soit au deuxième rang des pays de l'OCDE après les Pays-Bas (60 %) et bien-au-delà de la moyenne de l'OCDE de 27 % (graphique 3). Il convient de noter que la part de l'emploi à temps partiel a augmenté de manière significative pour les femmes en Suisse, passant de 49.2 % à 58.5 % au cours des 20 dernières années, alors qu'elle a presque doublé pour les hommes, passant de 7.8 % à 13.8 %, en partant il est vrai d'un niveau très inférieur. Il y a plusieurs explications à la population élevée de femmes travaillant à temps partiel : tout d'abord, l'offre de services d'accueil des jeunes enfants à temps complet et d'accueil parascolaire est nettement insuffisante et les services non subventionnés sont très onéreux (niveau de prix le

Graphique 2. **Taux d'activité par sexe, 2012**



Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active 2013.

Graphique 3. **Incidence du travail à temps partiel, 2012**



Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active 2013.

plus élevé de la zone OCDE). Par exemple, les enfants rentrent généralement déjeuner à la maison parce que les cantines sont peu répandues, ce qui implique la présence d'un parent ou d'un adulte responsable au domicile à cette heure de la journée. Ensuite, le taux marginal d'imposition des deuxièmes apporteurs de revenu, généralement les femmes, est très élevé, ce qui les dissuade d'augmenter leur temps de travail. En outre, l'écart net de rémunération entre hommes et femmes, non négligeable (7 % environ), incite souvent le parent le moins bien rémunéré à passer relativement plus de temps à s'occuper des enfants. Enfin, les femmes se heurtent souvent à un « plafond de verre », qui les empêche de grimper les échelons de l'entreprise pour accéder à des postes à responsabilité, lesquels ne sont généralement pas compatibles avec le temps partiel.

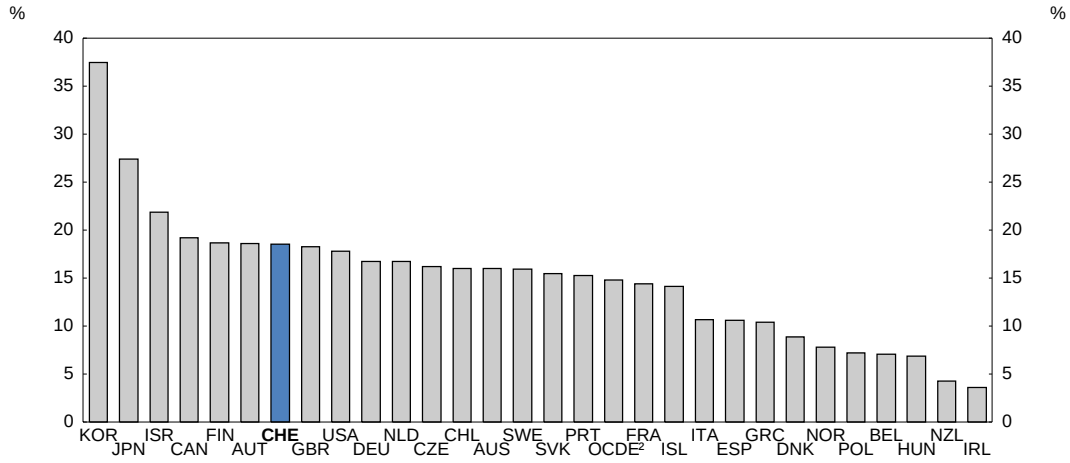
Écart de rémunération

En 2010, l'écart brut de rémunération entre hommes et femmes (qui correspond à la différence entre le salaire médian des hommes et celui des femmes, divisée par le salaire médian des hommes, sans tenir compte des différences observables) était encore largement supérieur à la moyenne de l'OCDE à 18.4 % du salaire médian pour un emploi équivalent à temps plein (graphique 4). En 2012 il s'est légèrement accru à 18.9%. L'écart était plus creusé dans le secteur privé que dans le secteur public. Pour comprendre les raisons de cet écart, les calculs réalisés par l'Université de Fribourg montrent sur les données de 2010, au moyen des données extraites de l'enquête suisse sur la structure des salaires, que l'écart brut de rémunération peut s'expliquer, à hauteur de 62.4 % (soit 11.5 points de pourcentage sur les 18.4), par les différences observables entre hommes et femmes en termes d'éducation, d'expérience et de situation. Néanmoins, des possibilités d'amélioration subsistent, étant donné que six pays de l'OCDE sont parvenus à réduire l'écart brut médian de rémunération entre hommes et femmes pour le ramener à moins de 10 %. L'écart de rémunération net quant à lui, qui neutralise les effets des différences observables, ressort à 6.9 % (18.4 %-11.5 %).

Accès aux postes de direction

En dépit des progrès accomplis dans le domaine de l'éducation et sur le marché du travail, les femmes demeurent sous-représentées parmi les entrepreneurs et les cadres dirigeants. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à quitter leur emploi ou à ne pas réussir à progresser dans l'échelle des rémunérations, un phénomène connu sous le nom de « tuyau percé » ou « plafond de verre ». Résultat : la proportion de femmes occupant des fonctions dirigeantes ou membres de direction d'entreprise s'établit à

Graphique 4. **Écart brut de revenu médian entre les hommes et les femmes occupant un emploi équivalent temps plein, 2011**[1]



1. L'écart de rémunération entre hommes et femmes correspond à la différence entre le salaire médian des hommes et des femmes, rapportée au salaire médian des hommes ; 2010 pour les Pays-Bas.

2. Moyenne non pondérée de 29 pays.

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, 2013.

33 % en Suisse, ce qui ne reflète pas leur présence dans la population active (45 %). Par ailleurs, plus on grimpe dans l'échelle des salaires, plus les différences sont importantes entre hommes et femmes sur le plan des possibilités de carrière et de la rémunération. Si en moyenne, dans la zone OCDE, l'écart de rémunération se situe à 15.7 % (mais à 18.4 % en Suisse, comme déjà indiqué), il passe à 20.9 % dans les pays de l'OCDE et à 25.4 % en Suisse pour les salaires les plus élevés (OCDE, 2012a). Les femmes ne représentent en outre qu'une faible proportion des membres de conseils d'administration, 11.6 % en Suisse pour les plus grandes entreprises contre une moyenne de 15.6 % en Europe (Egon Zehnder International, 2012) et des entrepreneurs, définis comme les personnes qui prennent le risque de créer une entreprise.

Éducation : si l'écart hommes-femmes s'est résorbé en termes de niveau de formation, des différences persistent au niveau du choix des études

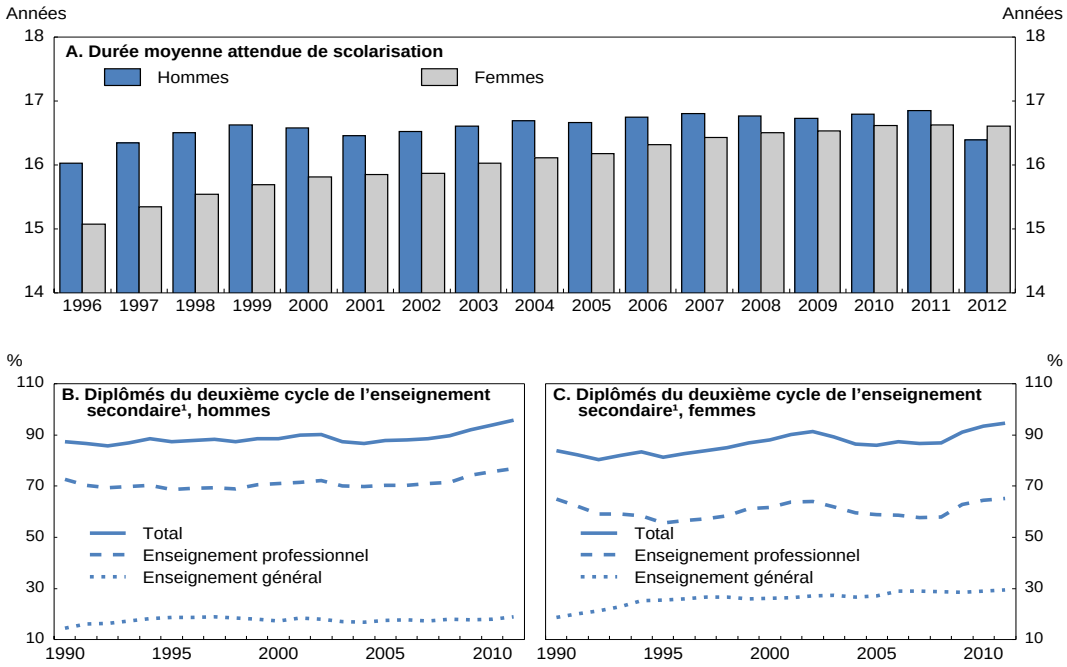
Dans les pays de l'OCDE, l'âge de fin de la scolarité obligatoire s'établit généralement à 15 ans minimum et le problème n'est plus que les filles ne s'engagent pas dans l'enseignement secondaire du deuxième cycle (comme c'est encore le cas dans d'autres régions du monde), mais plutôt que les garçons sont plus nombreux à quitter le système scolaire avant d'avoir achevé leurs études secondaires. Par conséquent, les jeunes femmes ont, de plus en plus, un niveau de formation supérieur à celui de leurs homologues masculins dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2012c).

La Suisse ne fait pas exception. Des progrès considérables ont été accomplis pour relever le niveau de formation des femmes, comme en témoigne l'augmentation du nombre d'inscriptions dans l'enseignement supérieur et de la durée attendue de scolarisation. En Suisse, les femmes ont également de grandes aspirations et bénéficient à peu près de la même aide financière que les hommes, aide dispensée par les parents, les communes, les cantons ou la Confédération, ce qui a eu pour effet d'accroître le nombre de diplômées et de permettre aux femmes d'opérer un rattrapage spectaculaire, puisqu'elles sont désormais plus nombreuses que les hommes à poursuivre des études supérieures. Néanmoins, la répartition des formations et des spécialisations entre hommes et femmes reste très traditionnelle. La présente section examine les progrès accomplis et les défis à relever, et met en lumière les pistes potentielles d'amélioration.

Niveau de formation : des progrès notables

Il y a 15 ans seulement, la durée attendue de scolarisation des filles était encore inférieure d'un an à celle des garçons (15 ans pour les filles et 16 ans pour les garçons). Aujourd'hui, elle s'élève à près de 17 ans pour les garçons comme pour les filles (graphique 5, partie A). Il s'agit d'une avancée cruciale qui pourrait expliquer en partie la réduction de l'écart brut de rémunération entre hommes et femmes. Les données empiriques collectées dans le cadre de l'Initiative 2012 de l'OCDE pour la parité (encadré 1) corroborent d'autres études qui montraient en effet que l'investissement dans l'éducation est extrêmement rentable : une année d'études supplémentaire (qui correspond à une hausse du capital humain d'environ 11 %) entraîne une augmentation moyenne de la production par habitant d'environ 9 %.

Graphique 5. **Hausse du niveau de formation**



1. En pourcentage de la population ayant l'âge habituel d'obtention du diplôme du deuxième cycle du secondaire.

Source : OFS.

Encadré 1. **L'Initiative de l'OCDE pour la parité**

L'OCDE travaille sur la question de l'égalité hommes-femmes depuis plus de 30 ans. La première Déclaration de l'OCDE sur les politiques en faveur de l'emploi des femmes date de 1980. En 2010, l'OCDE a lancé une Initiative pour la parité (OCDE, 2012b) visant à examiner les obstacles à l'égalité entre hommes et femmes dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de l'entrepreneuriat (les « trois E »), avec comme l'objectif d'améliorer les politiques et de promouvoir la parité dans l'économie, dans les pays membres et non membres de l'OCDE.

L'Initiative de l'OCDE pour la parité a présenté ses premières conclusions dans le Rapport sur la parité publié en mai 2011 à l'occasion de la Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres qui s'est tenue à Paris lors du 50e anniversaire de l'Organisation. En outre, un rapport spécial sur cette triple égalité hommes-femmes dans les pays de l'OCDE riverains du Pacifique et dans d'autres pays de l'APEC a été élaboré pour le Women and the Economy Summit de l'APEC organisé en septembre 2011 à San Francisco.

En 2012 est parue la publication phare intitulée « Inégalités hommes-femmes : il est temps d'agir » (OCDE, 2012a) et l'Organisation a lancé la même année le Navigateur de la parité (*www.oecd.org/gender*), doté de 16 indicateurs centrés sur les disparités hommes-femmes existant dans les pays de l'OCDE et ses partenaires clés. Courant 2012, ce navigateur est devenu un portail unique de données sur la parité qui montre les positions nationales relatives selon les différentes dimensions de la parité dans les « trois E », en vue de suivre les progrès accomplis.

Autre signe révélateur de la résorption de l'écart hommes-femmes dans le niveau d'études : l'accroissement de la proportion de femmes à chaque niveau de formation. Dès le deuxième cycle du secondaire, le système d'orientation fait que les élèves sont répartis par filière en fonction de leurs aptitudes ou leurs préférences. La première filière correspond à l'enseignement professionnel, qui peut aller jusqu'aux universités de sciences appliquées. La seconde filière est celle de l'enseignement secondaire général, qui ouvre souvent la voie à des études supérieures dans des universités traditionnelles. Si le taux de réussite des garçons et des filles est identique dans l'enseignement secondaire (94 %), les garçons sont plus nombreux parmi les diplômés de l'enseignement secondaire *professionnel* (75.7 % en 2010 contre 64.4 % pour les filles), tandis que les filles sont plus nombreuses parmi les diplômés de l'enseignement secondaire *général* (29.1 % contre 18.1 %) (graphique 5, parties B et C).

Si l'on considère la proportion de garçons dans les diplômés du deuxième cycle du secondaire et de l'enseignement supérieur (tableau 1), il apparaît que les filles enregistrent globalement des résultats légèrement supérieurs à ceux des garçons, même si l'on observe d'importantes variations d'un type de diplôme à l'autre. Les filles sont notamment majoritaires à obtenir le diplôme de fin d'études secondaires générales, tandis que les garçons sont plus nombreux à obtenir le diplôme de fin d'études secondaires professionnelles.

Tableau 1. **Diplômes, proportion de garçons en %, 2011**

	Proportion de garçons en %
Deuxième cycle du secondaire	
Maturité gymnasiale (3A)	43
Maturité professionnelle (3A)	53
Maturité spécialisée (3A)	14
Enseignement et formation professionnels (3B)	55
Enseignement supérieur	
Établissements d'EFP[1] post-secondaires (5B)	54
Diplôme d'EFP fédéral (5B)	63
Diplôme d'EFP avancé fédéral (5B)	76
Licence universitaire (5A)	48
Master universitaire (5A)	50
Université de sciences appliquées – Licence (5A)	45
Université de sciences appliquées – Master (5A)	46
Doctorat (6)	57

1. Enseignement et formation professionnels.

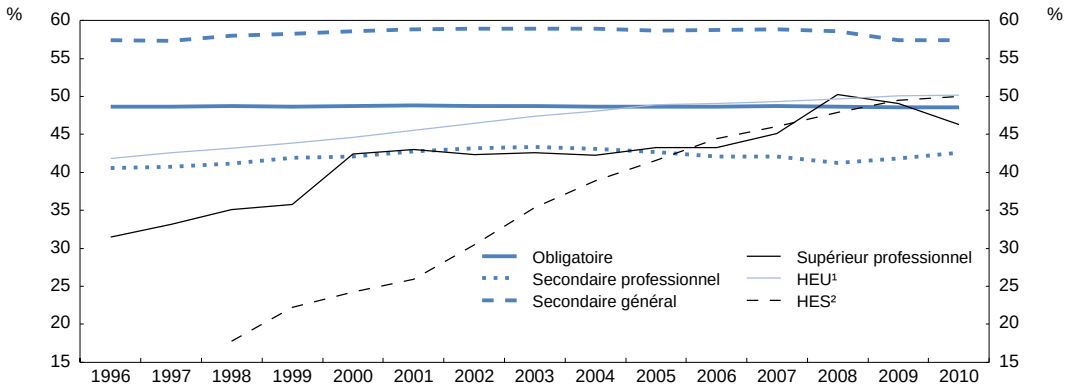
Source : OFS.

La proportion de filles inscrites dans des établissements d'enseignement supérieur, notamment dans les Hautes écoles universitaires (HEU) et les Hautes écoles spécialisées (HES), a plus que doublé depuis 1980 (graphique 6), pour rejoindre celle des garçons. En 2005, l'Office fédéral de la statistique (OFS) indiquait que dans la classe d'âge 60-69 ans, les hommes étaient quatre fois plus nombreux que les femmes à être titulaires d'un diplôme universitaire. Dans la classe d'âge 20-29 ans néanmoins, les femmes

sont aussi nombreuses que les hommes parmi les diplômés universitaires. Cette tendance se poursuit et en 2011, le taux d'inscription et le taux de réussite des femmes étaient supérieurs de 5 points à ceux des hommes (graphique 7).

Graphique 6. **Proportion de femmes, par niveau d'enseignement, 1996-2010**

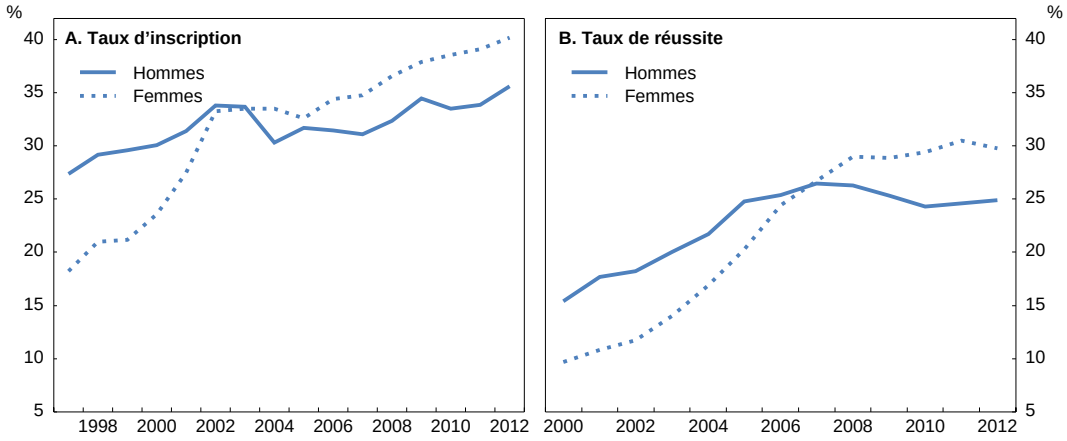
En pourcentage du total des élèves selon le niveau d'enseignement



1. Universités générales (Hautes écoles universitaires).
2. Universités de sciences appliquées (Hautes écoles spécialisées).

Source : OFS.

Graphique 7. **Taux d'inscription et de réussite dans l'enseignement supérieur non professionnel selon le sexe**

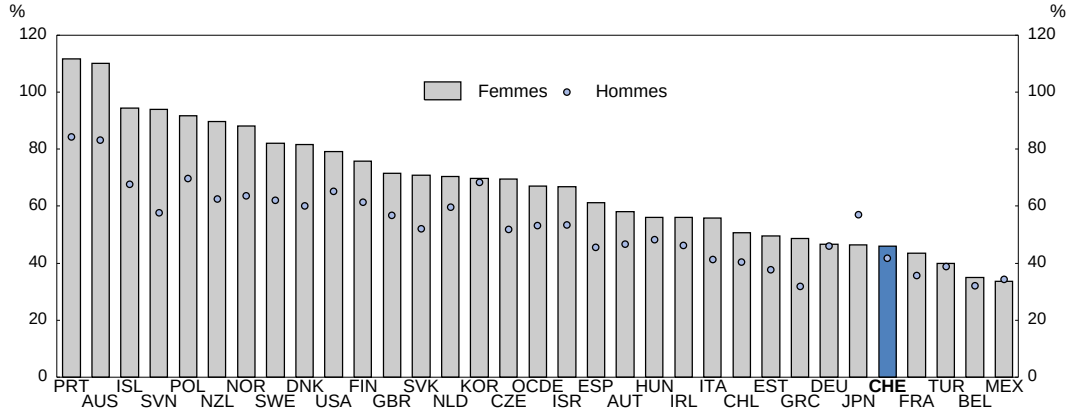


Source : OFS.

La situation relative de la Suisse par comparaison avec les autres pays de l'OCDE est toutefois moins impressionnante. Peut-être en raison de l'importance de la formation professionnelle, le taux d'inscription dans l'enseignement supérieur des hommes comme des femmes est nettement inférieur à celui observé dans les autres pays (graphique 8). Pour autant, comme en Suisse, les taux d'inscription et de réussite dans la zone OCDE sont désormais plus élevés pour les filles que pour les garçons. Dans certains pays, les taux d'inscription et de réussite des jeunes femmes sont supérieurs de 25 points de pourcentage ou plus à ceux des jeunes hommes.

Graphique 8. **Taux d'inscription dans l'enseignement supérieur, 2011**[1]

Somme des taux d'inscription pour chaque classe d'âge[2], en pourcentage



1. Enseignement supérieur de type A.

2. Le taux d'inscription correspond à la proportion estimée d'une classe d'âge qui devrait intégrer une formation supérieure de type A au cours de sa vie. Il peut être supérieur à 100 % lorsqu'un grand nombre d'étudiants étrangers s'inscrivent à l'université par exemple.

Source : OCDE, base de données de Regards sur l'éducation 2013.

Même si la Suisse est un pays relativement petit (8 millions d'habitants), elle est réputée pour ses spécificités régionales, culturelles et linguistiques, en partie liées au rôle déterminant joué par les cantons tant au niveau de l'identité culturelle que des politiques sociales et économiques. Cette diversité est également visible dans la proportion de femmes diplômées de l'enseignement supérieur : en 2011, elle était comprise entre 35 % en Suisse centrale et 55 % en Suisse du Nord-Ouest, avec une moyenne de 45 %. Des disparités régionales comparables en matière d'écart de rémunération entre hommes et femmes sont présentées ci-après.

Les progrès accomplis sont portés par les aspirations des étudiantes et par l'aide financière équitable dont elles bénéficient

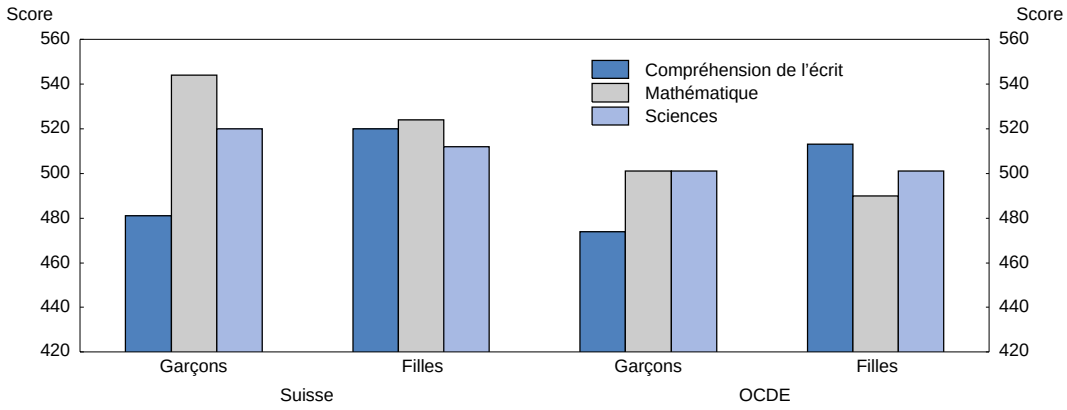
Les progrès accomplis dans l'amélioration des taux d'inscription et de réussite des étudiantes sont portés par leur propre ambition, mais aussi par l'aide financière qui leur est octroyée. Parmi les élèves de 15 ans, en Suisse comme dans la zone OCDE, les filles sont plus nombreuses que les garçons à vouloir exercer l'une des dix professions les plus populaires. Sur le plan financier, les étudiants et les étudiantes bénéficient d'une aide publique globalement comparable pour financer leurs études supérieures. Les femmes reçoivent un plus grand nombre de bourses à l'échelon fédéral et cantonal (à l'exception des cantons de Zoug, Uri et Obwald), ce qui peut s'expliquer par un taux d'inscription supérieur à celui des hommes et par un taux d'abandon inférieur. Les femmes étant plus nombreuses à recevoir des bourses, leur montant annuel tend à être, en moyenne, légèrement supérieur pour les hommes, à 6 409 CHF contre 6 293 CHF pour les femmes. L'écart est légèrement plus marqué s'agissant du montant total des ressources disponibles (revenus du travail, aide des parents ou bourses) : les étudiants reçoivent en moyenne 1 850 CHF par mois, contre 1 800 CHF pour les étudiantes. En ce qui concerne le type de ressources, il n'existe pas de différence significative entre hommes et femmes : les revenus du travail représentent 33 % du total des ressources, contre 55 % pour l'aide des parents. Le solde (12 %) est réparti entre les bourses d'études et les autres sources de revenus (*Source :* OFS, enquête sur les conditions économiques et sociales des étudiants).

Les filles ont de bons résultats scolaires

Dans le cadre de l'épreuve de compréhension de l'écrit du cycle PISA 2012, les filles ont surpassé les garçons de 36 points, ce qui est proche de la moyenne de l'OCDE (+37 points). À l'inverse, les garçons ont surpassé les filles de 13 points en mathématique (alors que l'écart est de 10 points en moyenne dans la zone de l'OCDE) et de 6 points en sciences naturelles (alors que l'écart est de 2 points en moyenne dans la zone de l'OCDE, graphique 9). On note en outre que dans le PISA 2012, les écarts entre garçons et filles en Suisse sont tous inférieurs à ceux observés dans le PISA 2009.

La réussite des filles dans le système éducatif suisse peut également se mesurer au nombre de diplômes (*maturités*) – dans l'enseignement général, professionnel ou spécialisé, voir encadré 2 ci-après – obtenus par les élèves à la fin du deuxième cycle du secondaire. Au total, 33 656 *maturités* ont été décernées en 2011, soit 56 % de plus qu'en 2000 et 35 % de la classe d'âge, contre 25 % seulement en 2000. De ce total, 54 % ont été obtenues par des filles. La ventilation par type de diplôme est la suivante : 56 % de maturités gymnasiales, 38 % de maturités professionnelles et 4 % de maturités spécialisées. La proportion de femmes à obtenir des maturités gymnasiales et spécialisées est majoritaire (57 % et 86 % respectivement), alors qu'elles ne représentent que 47 % des lauréats de maturités professionnelles (graphique 10). Sur la base des taux d'inscription actuels, le total des maturités gymnasiales décernées a atteint son point culminant et devrait diminuer de 5 % environ d'ici 2020 (OFS, 2013a).

Graphique 9. **Scores au PISA**
2012

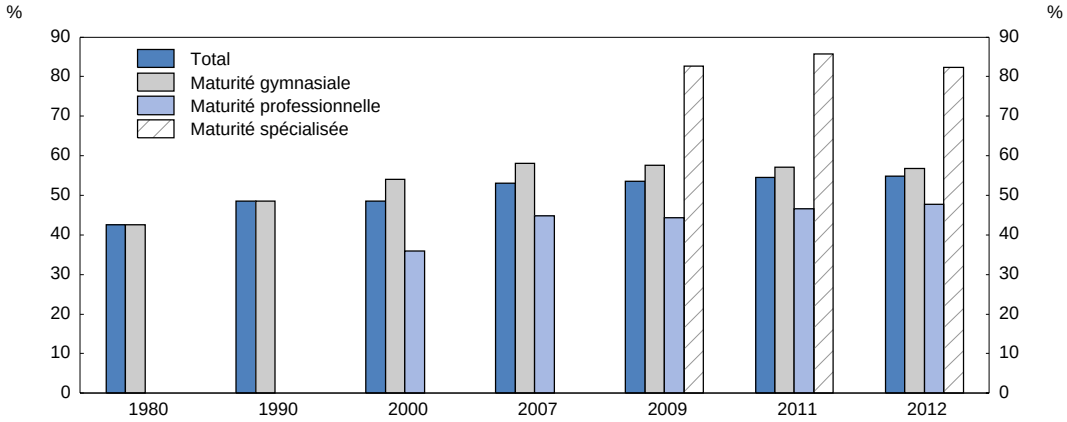


Source : OCDE, base de données des résultats du PISA 2012.

Encadré 2. **La maturité dans le système éducatif suisse**

La maturité sanctionne la fin du deuxième cycle des études secondaires. Elle atteste que le titulaire dispose des connaissances et aptitudes requises pour poursuivre des études au niveau universitaire. En Suisse, on distingue trois types de maturités : la maturité gymnasiale qui sanctionne la fin du deuxième cycle du secondaire dans l'enseignement général et qui permet d'accéder aux 12 universités traditionnelles mais aussi aux 10 universités de sciences appliquées après une année d'expérience pratique ; la maturité professionnelle qui sanctionne la fin du deuxième cycle du secondaire dans l'enseignement professionnel couplé à l'apprentissage et qui ouvre la voie aux universités de sciences appliquées, ou aux universités traditionnelles (à condition de réussir un examen supplémentaire) ; et la maturité spécialisée qui donne accès aux universités de sciences appliquées dans quelques programmes de licence en fonction de leur spécialisation et/ou sous certaines conditions.

Graphique 10. **Évolution de la proportion de lauréates de la maturité, selon le type de filière**



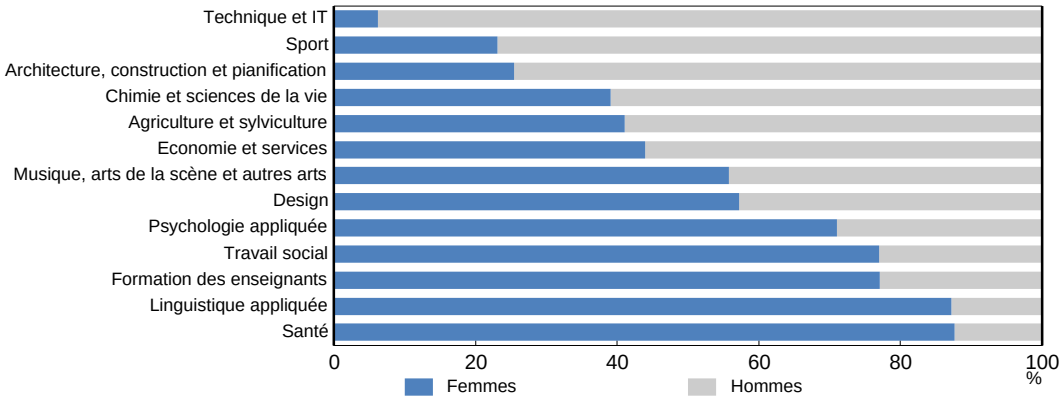
Source : OFS.

Pourtant, les choix de filières diffèrent sensiblement entre garçons et filles

Même si la Suisse a beaucoup progressé ces 25 dernières années en termes de taux d'inscription et de réussite des femmes dans l'enseignement supérieur, les choix d'orientation restent très différents selon le sexe. L'analyse des diplômes octroyés par les universités de sciences appliquées en fonction du sexe montre que les hommes sont largement majoritaires dans les disciplines traditionnellement masculines, comme l'ingénierie et l'informatique, l'architecture et la construction. À titre de comparaison, les femmes sont massivement surreprésentées dans l'action sociale, la formation des enseignants, la psychologie, les langues et la santé (graphique 11). La Suisse est également l'un des pays qui comptent la plus faible proportion de femmes désireuses de faire carrière dans l'ingénierie ou l'informatique. Selon l'OCDE, l'une des actions prioritaires à mener dans le domaine de l'éducation, en Suisse et ailleurs, consiste à rendre les filières des sciences exactes, des sciences sociales et de la santé aussi inclusives et attractives pour les filles que pour les garçons (OCDE, 2013).

Graphique 11. **Diplômes décernés dans les universités de sciences appliquées, selon le sexe**

En pourcentage du total des diplômes par filière, 2012[1]



1. Les diplômes décernés dans les universités de sciences appliquées englobent les *Diplom*, les licences et les masters.

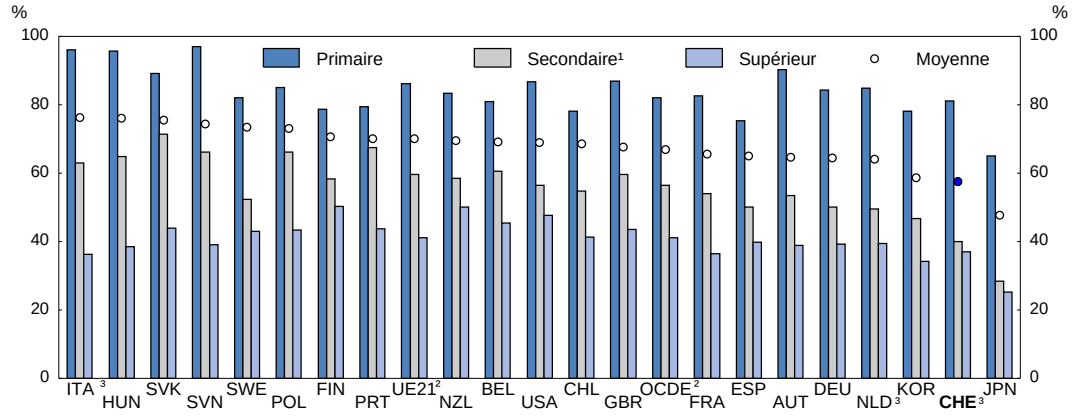
Source : OFS.

Selon certains chercheurs, cette répartition très marquée des filles et des garçons entre les différents domaines d'études pourrait notamment s'expliquer par le système de double filière en vigueur en Suisse : le système d'enseignement postobligatoire y est en effet divisé entre la formation professionnelle, qui accueille deux tiers des étudiants, et les gymnases, qui dispensent un enseignement général choisi par le tiers restant. Cette orientation intervient généralement à l'âge de 15-16 ans, ce qui impose aux élèves de procéder très tôt à des choix d'études. L'analyse statistique (Imdorf et al., 2013) montre que, dans les cantons qui ont proportionnellement plus de gymnases, la répartition filles-garçons dans les différentes filières est globalement plus équilibrée, et ce pour plusieurs raisons : tout d'abord, les systèmes éducatifs davantage axés sur l'enseignement général offrent aux élèves plus de possibilités de changer d'orientation en fonction de leurs préférences et de leurs aptitudes. À l'inverse, le grand nombre et la diversité des filières professionnelles peut favoriser des choix filles-garçons plus traditionnels à un âge où l'identité sexuelle joue un grand rôle dans la construction de l'individu. Ensuite, la filière générale permet aux élèves de gagner en maturité avant de faire des choix d'orientation. De récentes études montrent que les spécificités individuelles au niveau de la pensée ou du comportement tiennent aux caractéristiques personnelles en matière d'anatomie et de connectivité du cerveau, qui se développent à un âge plus avancé (Mueller et al., 2013). Plus mûrs, les élèves sont moins influencés par leurs amis ou leur famille, susceptibles de leur suggérer des orientations types selon le sexe, et davantage par leurs propres intérêts ou leurs avantages comparatifs. Développer le mentorat et confronter très tôt les élèves à des modèles atypiques auxquels ils peuvent s'identifier dans leur famille, le système éducatif ou la sphère professionnelle peut aider des garçons et des filles à faire des choix d'orientation indépendants de leur sexe, ce qui en incitera d'autres à faire de même. Ces modèles peuvent également sensibiliser les élèves aux conséquences de leurs choix d'orientation en termes de perspectives de carrière et de rémunération. Il a également été démontré que les élèves issus de milieux socio-économiques plus défavorisés sont davantage influencés par les stéréotypes hommes-femmes.

La surreprésentation des femmes dans l'enseignement primaire est un exemple qui illustre bien la prévalence des choix d'orientation professionnelle types selon le sexe en Suisse. Même si elle est inférieure à la moyenne de l'OCDE (où deux tiers des enseignants sont des femmes), la proportion d'enseignantes en Suisse s'établit tout de même à 59 % (graphique 12). Entre 2000 et 2012, la proportion d'enseignantes a même augmenté dans l'enseignement obligatoire, dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement supérieur (tableau 2).

Graphique 12. **Pourcentage d'enseignantes, selon le niveau d'enseignement**

2011



1. Les données correspondent uniquement au deuxième cycle du secondaire.
2. Moyennes non pondérées.
3. Institutions publiques uniquement, en excluant l'enseignement supérieur pour l'Italie.

Source : OCDE, Base de données de Regards sur l'éducation 2013.

Tableau 2. **Pourcentage d'enseignantes, par niveau d'enseignement**

	Enseignement obligatoire	Enseignement secondaire	Enseignement supérieur
2000	62.0 %	31.9 %	34.9 %
2012	72.4 %	41.1 %	43.4 %

Source : OFS

Le fait que les filles soient moins nombreuses à opter pour une carrière scientifique tient peut-être simplement à des préférences individuelles. Mais l'orientation professionnelle peut également être influencée par la culture familiale et sociale, qui peut entrer en contradiction avec les préférences, les aptitudes ou les centres d'intérêt personnels. Les données recueillies dans le cadre de l'Initiative 2012 de l'OCDE pour la parité donnent toutefois à penser que l'orientation est principalement dictée par les résultats scolaires, notamment en mathématique, même si la corrélation est moins marquée chez les garçons (voir encadré 3).

Encadré 3. **Les déterminants des différences d'orientation selon le sexe**

Comprendre les facteurs qui déterminent les choix d'orientation est important pour expliquer les parcours scolaires des jeunes des deux sexes. Des recherches inédites menées à partir des études longitudinales du PISA dans plusieurs pays permettent de mieux appréhender les déterminants des disparités hommes-femmes dans l'orientation au niveau de l'enseignement postsecondaire.

Les filles sont plus nombreuses que les garçons à poursuivre des études supérieures. Les caractéristiques individuelles de chacun entrent en jeu dans le choix d'une filière scientifique ou artistique. Généralement, des notes élevées obtenues dans la dernière année du secondaire ou en mathématique incitent les filles à opter pour une filière scientifique. Cette corrélation est toutefois moins prononcée pour les garçons. Les jeunes femmes aspirent davantage à occuper une profession intellectuelle ou scientifique (OCDE, 2009) et, à leur entrée à l'université, choisissent donc plus des matières dans lesquelles elles possèdent un avantage comparatif. En Australie par exemple, les jeunes hommes associent moins les cours de sciences à l'entrée à l'université, mais davantage aux filières de formation professionnelle scientifiques (apprentissage notamment). L'accès aux filières professionnelles n'étant généralement pas conditionné par les résultats scolaires, les performances en mathématique des élèves de 15 ans n'ont pas de conséquences majeures sur le choix des matières scientifiques. Une tendance similaire apparaît en République tchèque : les filles obtenant de bonnes notes au niveau secondaire décident de poursuivre des études universitaires tandis que les garçons sont plus susceptibles d'opter pour l'enseignement professionnel technique ou scientifique (OCDE, 2012c). En Suisse, les élèves choisissent également les filières scientifiques post-secondaires en se basant sur leurs résultats en mathématique (Bergman et al., 2012).

L'environnement familial joue également un rôle puisqu'il constitue l'une des variables explicatives les plus importantes et les plus constantes des résultats scolaires : en particulier les garçons semblent plus sensibles que les filles à la socialisation au sein de la famille. Des études ont également mis en évidence le rôle joué par la pression des pairs, mais rien ne semble démontrer que le fait d'attribuer des enseignants aux garçons et des enseignantes aux filles contribue à améliorer les résultats scolaires (Salvi Del Pero et Bytchkova, 2013).

Il convient de noter que le système éducatif suisse a considérablement progressé dans la diversification des possibilités d'orientation offertes aux filles et aux garçons, comme l'illustre la mise en place de la maturité professionnelle qui permet d'accéder aux universités de sciences appliquées. Des avancées plus importantes pourraient être obtenues en favorisant une allocation du capital humain non fondée sur des stéréotypes filles-garçons. La mise en place de passerelles plus nombreuses et clairement identifiées entre les différentes filières pourrait favoriser une plus grande mobilité et, partant, réduire les disparités filles-garçons dans le choix des études. Il conviendrait également d'encourager la formation et le

développement des compétences tout au long de la vie afin de permettre aux individus de se reconvertir tout au long de leur vie professionnelle.

Encadré 4. **Recommandations visant à réduire les disparités filles-garçons dans le système éducatif**

- S'appuyer sur des modèles masculins et féminins de réussite auxquels les élèves peuvent s'identifier afin d'inciter davantage de filles à poursuivre des études en sciences exactes et davantage de garçons à opter pour les filières des sciences sociales ou de la santé, et sensibiliser les élèves au perspectives offertes par les différents choix d'études, en termes de carrière et de rémunération.
- Informer les élèves sur les possibilités d'orientation professionnelle qui sont à la fois rémunératrices et non fondées sur les stéréotypes filles-garçons.
- Favoriser une plus grande mobilité entre les filières en créant des passerelles plus nombreuses et clairement identifiées.
- Encourager la formation et le développement des compétences tout au long de la vie afin de permettre à chacun de se reconvertir en cours de carrière.
- Atténuer l'influence du milieu socio-économique sur les choix d'orientation scolaire et professionnelle trop stéréotypées des garçons et des filles en offrant un accompagnement plus intensif et plus précoce aux élèves défavorisés, ainsi qu'une aide financière plus conséquente.

Mieux concilier vie professionnelle et responsabilités familiales

Certaines caractéristiques persistantes du marché du travail suisse empêchent les femmes de tirer pleinement profit de leur capital humain en termes de débouchés, de carrière, d'équilibre entre travail et vie privée et d'égalité de salaire. La présente section examine le rôle et les spécificités des femmes sur le marché du travail en Suisse, ainsi que la transition entre les études et la vie active et les moyens de l'améliorer. Une attention particulière est accordée aux mesures qui permettraient aux femmes et aux hommes de mieux concilier leurs obligations familiales et leurs aspirations professionnelles.

Le volume d'heures travaillées des femmes n'est pas proportionnel à leur taux d'activité

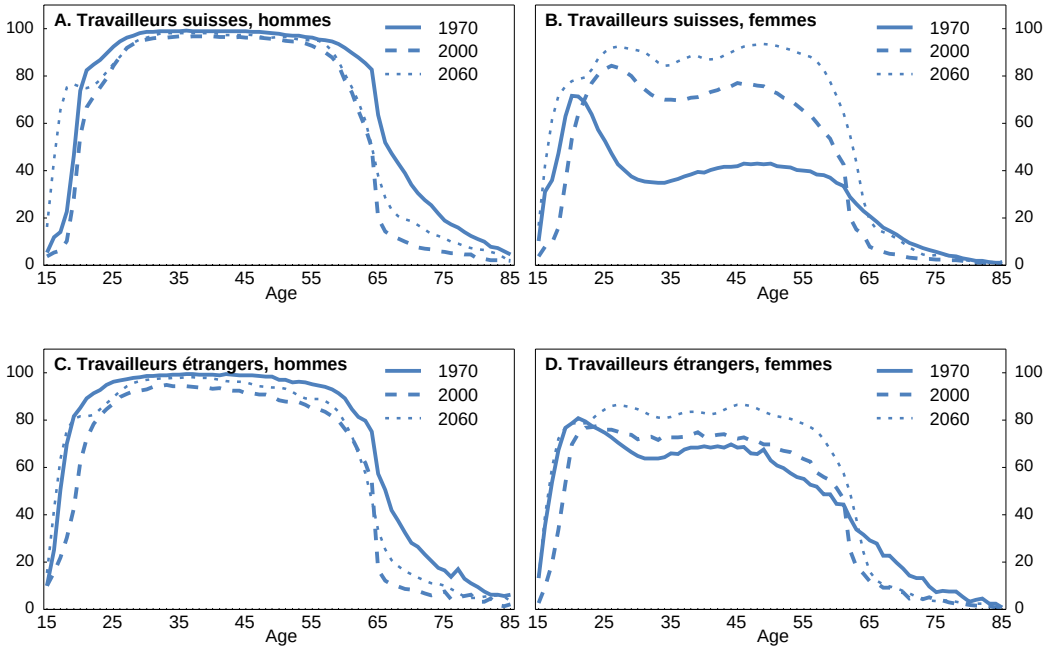
Soutenu par l'augmentation de leur niveau de formation, le taux d'activité élevé des femmes est le résultat d'une lente progression amorcée à la fin des années 60. En 1970, le taux d'activité des femmes dans la première partie de leur trentaine s'établissait à 35 %. Au cours des 30 années suivantes, ce pourcentage a doublé pour atteindre 70 %. Les projections fondées sur la tendance actuelle des données du recensement montrent que le taux d'activité des femmes devrait quasiment rejoindre celui des hommes d'ici 2060, à l'exception de la classe d'âge où les femmes donnent naissance à leurs enfants et les élèvent (soit 30-45 ans). Ce rattrapage devrait également concerner les immigrées (graphique 13). Ce taux d'activité élevé des femmes, couplé à un taux d'emploi supérieur à la moyenne, place la Suisse dans une situation comparable à celle des pays nordiques, qui se classent en tête de la zone OCDE s'agissant de l'intégration des femmes au marché du travail (graphique 14, partie A). Par conséquent, la répartition hommes-femmes de la population active s'équilibre en Suisse, la proportion de femmes étant passée de 34 % en 1960 à 45 % en 2012 (partie B).

En termes de flux, une plus forte proportion de femmes entrent et sortent du marché du travail : en 2011, les taux d'entrée et de sortie des femmes (des hommes) en proportion de la population active s'élevaient à 6.8 % (5.0 %) et 7.7 % (4.6 %) respectivement. Cet écart tient en partie au fait que les femmes entrent et sortent du marché du travail lorsqu'elles ont des enfants. Pour autant, il faut noter que la tendance en termes d'entrées et de sorties est stable pour les hommes alors qu'elle est orientée à la baisse

pour les femmes, puisque leurs taux d'entrée et de sortie étaient proches de 10 %, voire supérieurs, au début des années 90. L'écart entre hommes et femmes à ce niveau s'est donc réduit au fil du temps.

Graphique 13. **Taux d'activité par âge[1]**

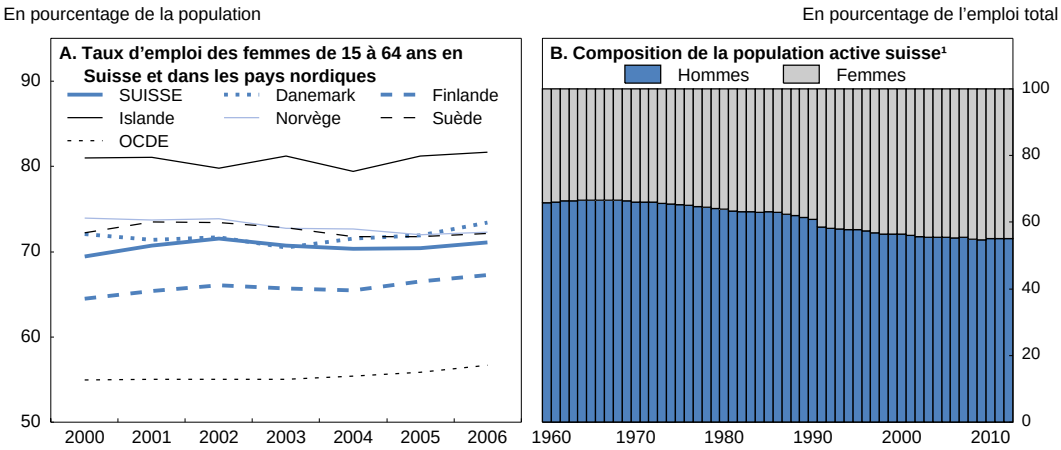
En pourcentage de la population



1. Contrairement aux taux d'activité fondés sur l'enquête suisse sur la population active (ESPA), les actifs occupés correspondent ici aux individus qui travaillent au moins 6 heures par semaine, tandis que les apprentis et les étudiants à plein temps ne sont pas inclus dans la population active.

Source : Données issues du recensement compilées par le professeur George Sheldon, de l'Université de Bâle.

Graphique 14. **Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans et composition de la population active**



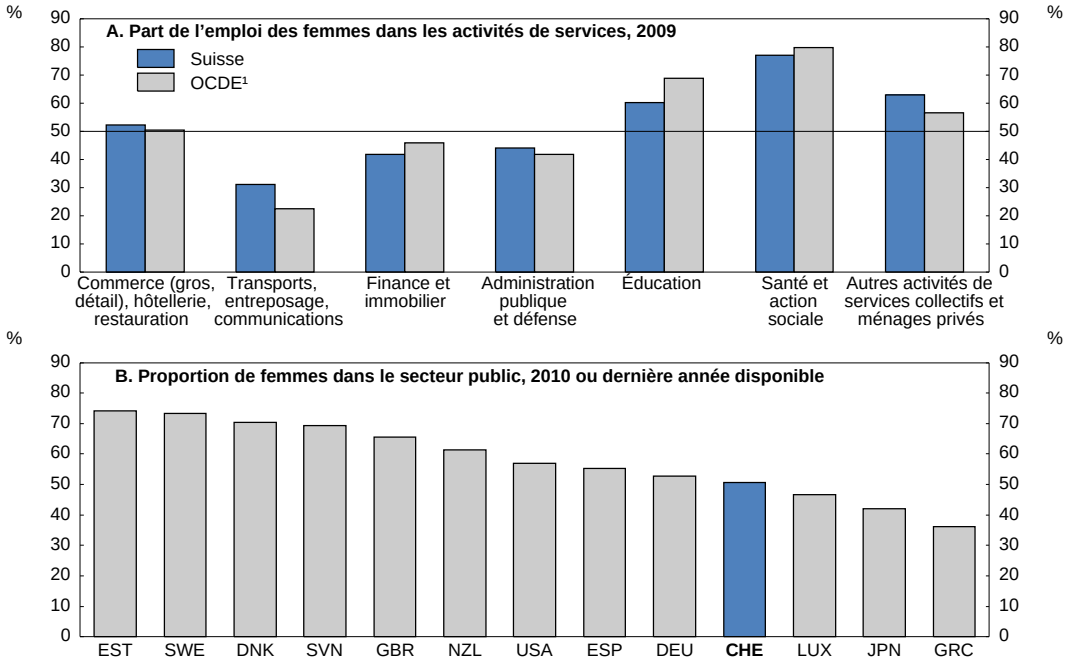
1. Depuis 1991, la population active englobe tous les actifs occupés qui travaillent au moins une heure par semaine (et non plus six).

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active 2013 (partie A) ; OFS, statistiques suisses sur la population active (partie B).

Les résultats obtenus sur le marché du travail reflètent les choix et les contraintes en matière de formation

La transition entre les études et le travail rémunéré est une étape déterminante qui peut avoir des répercussions durables sur les débouchés professionnels et sur les capacités de gain. Elle dépend en premier lieu des choix d'orientation antérieurs. En écho au graphique 11 dans la partie consacrée à l'éducation, la répartition des femmes entre les différentes professions semble refléter leurs choix de filière d'étude (graphique 15). Il apparaît également que la structure des emplois des femmes en Suisse est globalement comparable à celle observée dans d'autres pays de l'OCDE, du moins dans le secteur des services. Si la proportion de femmes travaillant dans les secteurs de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale est élevée en Suisse, elle reste proche de la moyenne de l'OCDE. À l'inverse, le pourcentage de femmes qui travaillent dans le secteur public, traditionnellement privilégié par les femmes, est proche de 50 %, ce qui est en deçà de la moyenne de l'OCDE et sensiblement moins élevé que dans certains pays comparables d'Europe du Nord.

Graphique 15. **Distribution de l'emploi des femmes par secteur**



1. Couvre 17 pays de l'OCDE pour lesquels des données relatives à l'emploi conformes à la classification CITI rev3 sont disponibles.

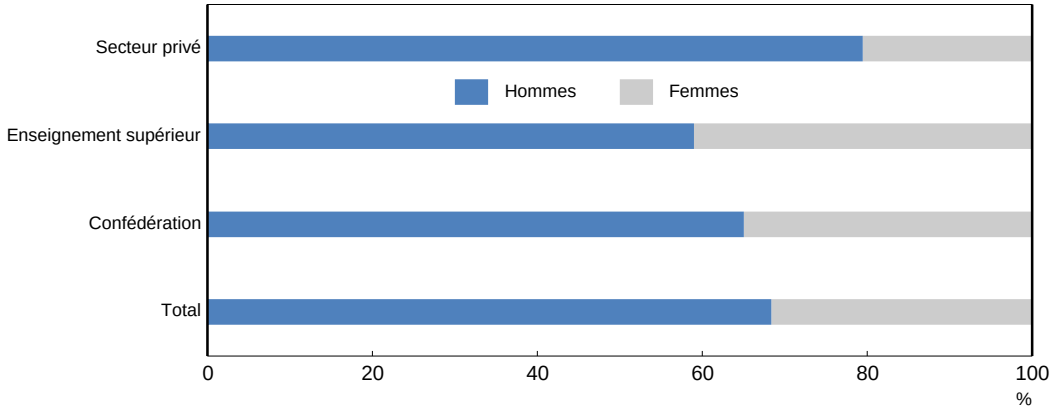
Source : OCDE (2012b), L'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, et base de données de l'OCDE sur l'emploi ; OIT.

Malgré l'augmentation de leurs taux d'inscription et de réussite dans l'enseignement supérieur, les femmes restent sous-représentées dans les professions scientifiques et technologiques. Selon l'OFS, en 2008, 31.6 % en moyenne seulement des chercheurs étaient des femmes en Suisse, la fourchette étant comprise entre 20.6 % dans le secteur privé et 41.0 % dans les établissements d'enseignement supérieur (graphique 16). À titre d'exemple, plus on grimpe dans la hiérarchie, plus la proportion de femmes dans le milieu universitaire suisse diminue : 42 % des titulaires de doctorat sont des femmes, soit l'une des proportions les plus faibles d'Europe (moyenne européenne : 46 %). Ce pourcentage diminue à mesure que l'on s'élève dans les échelons de la hiérarchie universitaire. En 2010, les femmes représentaient

26 % des enseignants ayant une activité de recherche dans les universités suisses, ce qui reste supérieur à la moyenne européenne de 20 %. Par ailleurs la proportion de femmes varie considérablement selon le secteur économique et le domaine d'études. En Suisse, 63 % des titulaires de doctorats diplômés en 2010 dans le domaine des sciences de l'éducation étaient des femmes, contre 35 % seulement en mathématique et en informatique et 23 % dans les sciences techniques. Pour autant, entre 2004 et 2008, le taux de croissance annuel moyen des femmes chercheurs (4.6 %) était supérieur à celui de leurs homologues masculins (0.3 %), signe que le rattrapage se poursuit. Les femmes sont aussi sous-représentées parmi les inventeurs et les déposants de brevets, même si la situation évolue là encore : en 1980, les femmes ne représentaient que 2 % des déposants de brevets en Suisse, contre près de 10 % en 2011 (Portail de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes).

Graphique 16. **Emploi dans les activités de R-D en Suisse, par secteur et par sexe**

2008

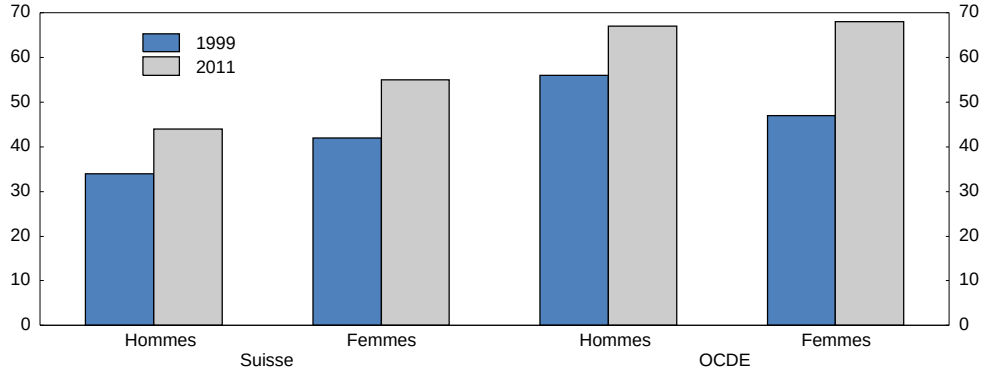


Source : OFS.

En 2011, l'avantage salarial moyen attendu pour les diplômés de l'enseignement supérieur par rapport aux diplômés du secondaire en Suisse s'établissait à 55 % pour les femmes, contre 44 % pour les hommes. Cet écart de 11 points est très supérieur à l'écart moyen relevé dans la zone OCDE, où l'avantage salarial des femmes diplômées de l'enseignement supérieur s'élevait à 68 % contre 67 % pour les hommes en 2011. En Suisse, l'avantage salarial qui découle des études supérieures a progressé de manière moins soutenue pour les hommes (+10 points) que pour les femmes (+13 points) entre 1999 et 2011. Une tendance similaire a été observée dans les autres pays de l'OCDE, où la progression de l'avantage salarial découlant des études supérieures ressort à 21 points de pourcentage pour les femmes, contre 11 points pour les hommes sur la même période (graphique 17). Compte tenu de cet avantage plus élevé pour les femmes, il n'est peut-être pas surprenant de constater que l'impact du niveau d'études sur le taux d'emploi est amplifié chez les femmes : le fait de poursuivre des études supérieures fait progresser le taux d'emploi de 76 % à 81 % en moyenne pour les femmes, contre une progression de 90 à 93 % seulement pour les hommes (graphique 18).

Graphique 17. **Revenus relatifs des 25-64 ans diplômés de l'enseignement supérieur**

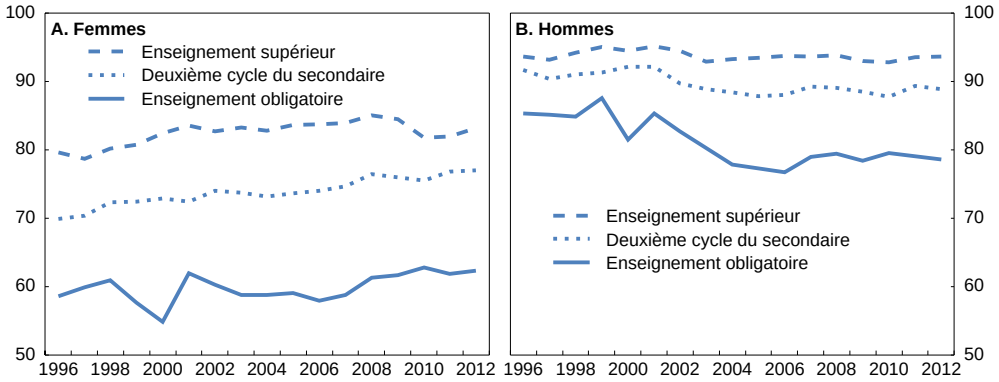
Salaire de la classe d'âge 25-64 ans diplômée du secondaire = 0



Source : OCDE, Base de données de Regards sur l'éducation 2013.

Graphique 18. **Pourcentage d'actifs occupés, selon le niveau d'études et le sexe[1]**

Pourcentage de la population résidente âgée de 25 à 64 ans



1. Ruptures des séries de données en 2002 et en 2010.

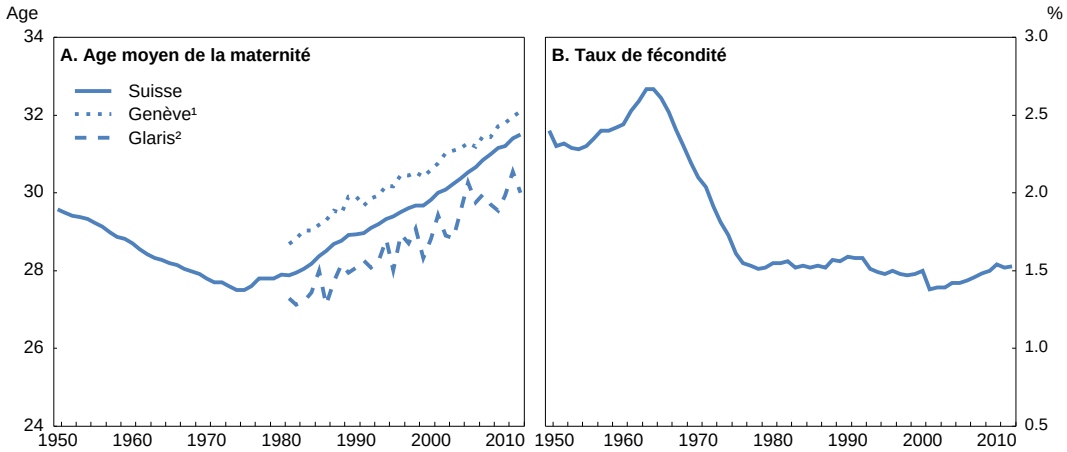
Source : OFS, Enquête suisse sur la population active.

L'absence d'un environnement de travail favorable à la vie de famille contraint les femmes à des choix difficiles

En Suisse, le taux d'activité des femmes a commencé à croître dans les années 70. Cette progression coïncidait avec l'amorce d'une augmentation marquée de l'âge moyen de la maternité, qui dépasse désormais 31 ans contre 27.5 ans au début des années 70, et à une forte baisse du taux de fécondité de plus de 2.5 enfants par femme au milieu des années 60 à 1.5 aujourd'hui (graphique 19). Le taux de fécondité de la Suisse est inférieur à la moyenne de l'OCDE (1.74 enfant par femme) et bien en deçà du niveau de remplacement. Pour faciliter les décisions des ménages en matière d'emploi et faire en sorte que celles-ci soient dictées par les avantages comparatifs plutôt que par des contraintes ou des stéréotypes sociaux, un environnement propice à la vie de famille est indispensable tant sur le lieu de travail qu'à domicile. L'offre de services de garde d'enfants doit donc être à la fois suffisamment abondante et d'un coût abordable. Or ce n'est pas le cas en Suisse. Il est par ailleurs crucial que les membres de la famille tiennent compte du temps de travail rémunéré et non rémunéré pour le

partage des travaux domestiques. L'encadré 5 présente une synthèse des attitudes eu égard aux responsabilités familiales et professionnelles observées dans différents pays.

Graphique 19. **Les tensions entre vie professionnelle et vie de famille jouent un rôle clé dans la décision d'avoir un enfant**



1. Plus haut.
2. Plus bas.

Source : OFS.

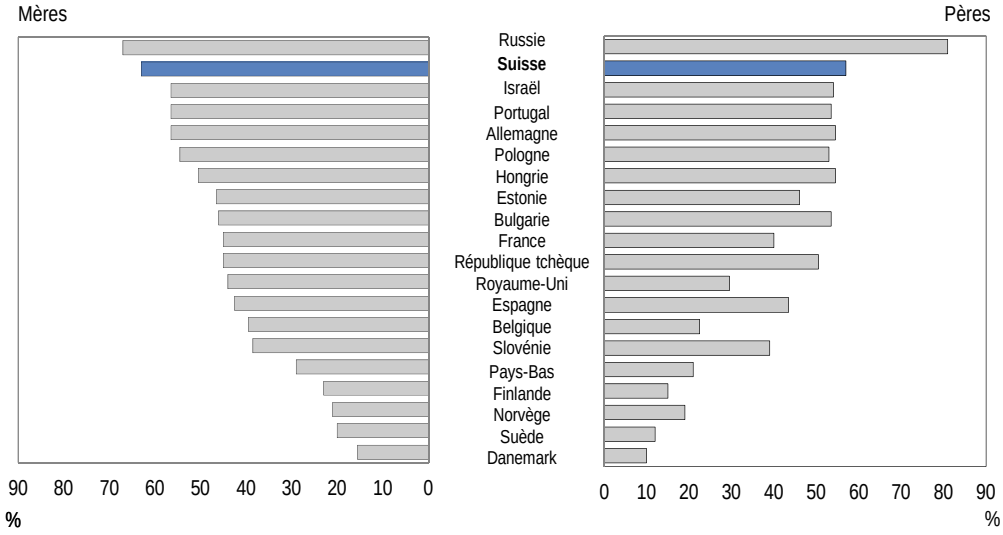
Encadré 5. **Attitudes à l'égard du travail et de la garde d'enfants**

Les comportements à l'égard du travail et de la garde des enfants jouent un rôle déterminant dans l'élaboration de l'action publique (Kamerman et Moss, 2009 ; Lewis, 2009) et les politiques en place peuvent contribuer à faire évoluer les conceptions et les comportements en matière familiale. Le point de vue parental sur le travail rémunéré des mères varie considérablement d'un pays à l'autre (graphique 20). Dans les pays nordiques, où le travail rémunéré des femmes est la norme et où des politiques visant à concilier travail et vie de famille sont appliquées depuis une quarantaine d'années, le partage entre travail et responsabilités familiales et professionnelles est envisagé de manière plus équitable entre les sexes, même si l'on ne peut pas exclure une légère inversion de tendance chez les mères suédoises. En revanche, plus de la moitié des parents allemands, hongrois, israéliens, polonais, portugais, russes et suisses disent avoir une vision plus traditionnelle des obligations familiales et de la place des femmes sur le marché du travail. Le manque de structures d'accueil pour les très jeunes enfants, qui peut conforter les conceptions des parents en matière d'emploi et de garde (Fagnani, 2002), explique peut-être en partie ces réponses.

Encadré .5. **Attitudes à l'égard du travail et de la garde d'enfants** (*suite*)

Graphique 20. **Les attitudes des parents vis-à-vis des responsabilités familiales et professionnelles diffèrent selon le pays, 2010**

Pourcentages de mères et de pères d'enfants de 0 à 15 ans se déclarant plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation suivante : « les femmes devraient être prêtes à réduire leur temps de travail pour s'occuper de leur famille »



Source : OCDE (2012b) Initiative pour la parité, calculs réalisés à partir des données issues de l'Enquête sociale européenne 2010.

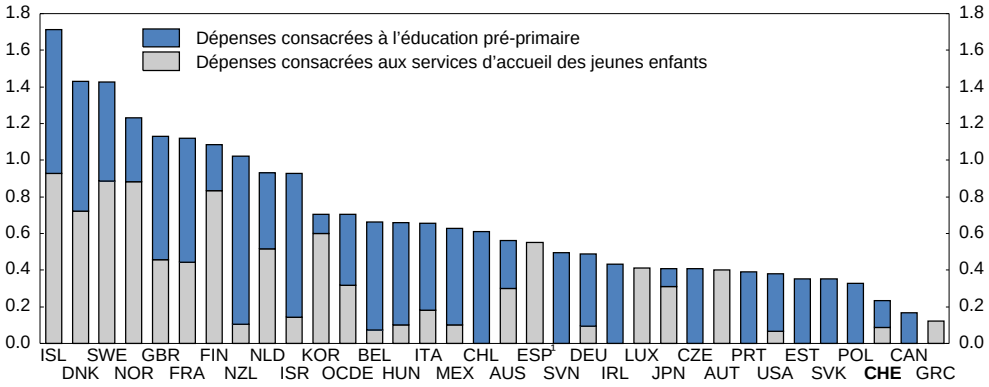
La Suisse est l'un des pays de l'OCDE où les dépenses publiques consacrées à la garde des enfants et à l'éducation préprimaire sont les plus faibles en proportion du PIB : à peine 0.2 % en 2009, soit environ un tiers de la moyenne de l'OCDE (graphique 21). Cela étant, les données présentées ici ne prennent pas en compte la totalité des dépenses des collectivités locales et, à ce titre, les dépenses publiques consacrées à la garde des enfants dans les pays fédéraux comme la Suisse sont sous-estimées. Selon une étude mandatée par le secrétariat d'État à l'économie (SECO, 2007), en 2005, près de 30 % des mères d'enfants âgés de moins de 15 ans (21 000 femmes environ) déclaraient avoir été contraintes de réduire leurs temps de travail en raison de l'absence de structures susceptibles d'accueillir leurs enfants. Parmi elles, 41.2 % ne travaillaient pas du tout ; la plupart d'entre elles auraient préféré travailler à temps partiel (2 ou 3 jours par semaine). Seule une minorité aurait aimé travailler à temps plein.

Des progrès substantiels ont été accomplis depuis le début des années 90. De 1991 à 2008, le nombre de structures d'accueil pour enfants est passé de 545 à 1 808 au niveau national, de sorte que le nombre de ces structures pour 1 000 enfants a été pratiquement multiplié par quatre (graphique 22). Selon le Gouvernement fédéral suisse, le programme national d'aide financière entré en vigueur en 2004 a contribué à la création de 39 500 places, ce qui correspond à 79 % de l'augmentation de l'offre enregistrée au cours de cette période. Toutefois, l'offre reste largement insuffisante pour les familles en Suisse en raison de la forte hausse de la demande qui a accompagné l'augmentation du taux d'activité des femmes. Sous l'effet d'une demande soutenue, le programme d'aide, qui devait au départ durer huit ans, a été prolongé de quatre années supplémentaires. Au niveau régional, certains cantons ont révisé leur législation et introduit des subventions publiques ou majoré celles qui existaient déjà. Selon l'OFS, le

recours aux services de garde d'enfants extérieurs à la famille a progressé ces dernières années : 40 % des ménages dont le plus jeune enfant était âgé de moins de 15 ans utilisaient ces services en 2009, contre 30 % en 2001. Cette augmentation est particulièrement sensible dans le cas des services institutionnels tels que les crèches, les écoles pratiquant la journée continue, les accueils de midi et les accueils extrascolaires. Certaines initiatives innovantes ont également été lancées au niveau cantonal, comme les contributions d'employeurs à des fonds cantonaux qui financent des structures d'accueil dans les cantons de Vaud, de Neuchâtel et de Fribourg, et au niveau local, comme les bons de garde pour enfants dans l'agglomération lucernoise (encadré 6). L'amélioration des infrastructures d'accueil contribuerait également à l'intégration des enfants d'origine immigrée, tout en facilitant l'accès des mères au marché du travail.

Graphique 21. **Dépenses publiques consacrées à l'accueil des jeunes d'enfants et à l'éducation pré-primaire, 2009**

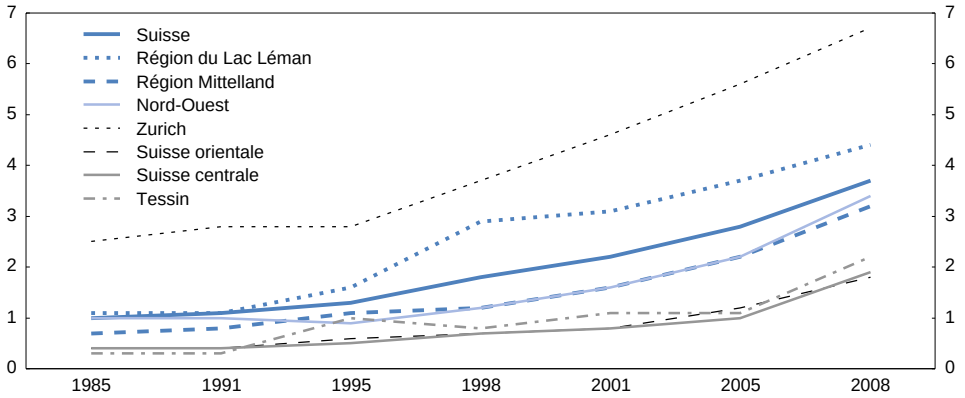
En pourcentage du PIB



1. On ne dispose pas de données détaillées sur les dépenses pour l'Espagne. Les données relatives aux dépenses consacrées aux services d'accueil des jeunes enfants dans l'OCDE n'incluent probablement pas l'ensemble des dépenses des collectivités locales, car celles-ci ne déclarent pas toujours ces dépenses à l'autorité centrale. Par conséquent, les données figurant dans ce graphique sous-estiment probablement les dépenses publiques affectées à l'accueil des jeunes enfants, notamment dans les pays fédéraux comme le Canada et la Suisse.

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

Graphique 22. **Nombre de structures d'accueil pour 1 000 enfants âgés de moins de 7 ans et par canton**



Source : OFS.

Encadré 6. **Bons de garde pour enfants dans la région lucernoise**

Comme indiqué, dans les cantons de Vaud, Neuchâtel et Fribourg, les employeurs cotisent à un fonds destiné à couvrir une partie des coûts liés à la création de places de crèches supplémentaires. Depuis 2007 plus de 6 000 places d'accueil ont ainsi été créées dans le canton de Vaud. Mais d'autres initiatives originales ont été mises en place. Trois communes du canton de Lucerne ont participé à une étude pilote lancée en 2009 en vue de tester un système de bons de garde pour enfants. Au lieu de subventions versées aux structures d'accueil, les familles ont reçu des bons grâce auxquels elles pouvaient acheter des services de garde d'enfants proposés par un certain nombre d'institutions de la région. Les principaux avantages de ce système sont les suivants : *i*) garantir l'égalité des chances à toutes les familles s'agissant de l'aide publique à la garde d'enfants, et *ii*) élargir l'éventail des services de garde d'enfants disponibles pour les parents. En outre, remplacer les subventions par des bons de garde devrait stimuler la concurrence entre prestataires, étant entendu que les parents peuvent choisir librement leur prestataire préféré.

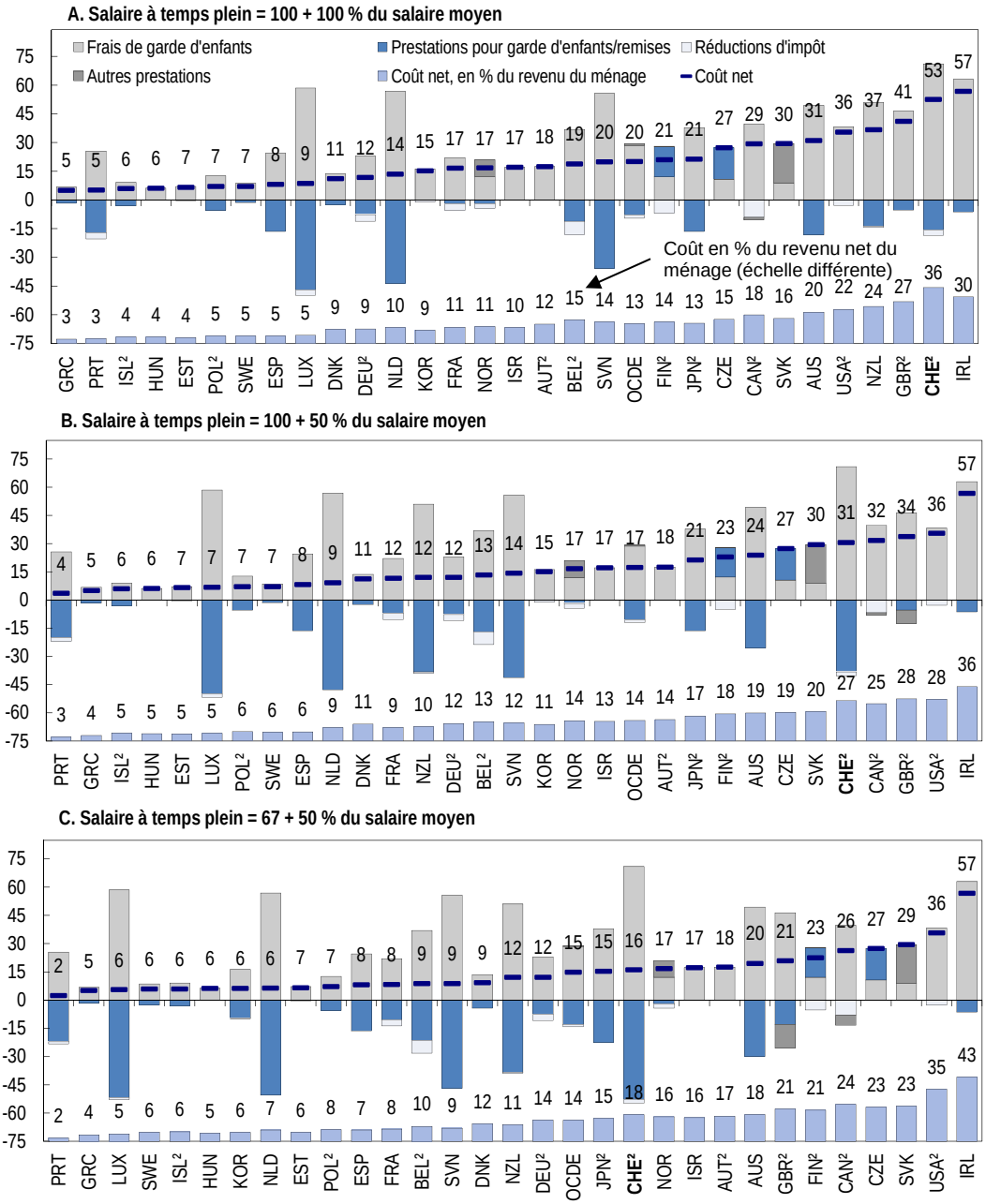
Selon un rapport rédigé par Interface (Müller et al., 2010), un cabinet de conseil établi à Lucerne qui a évalué le programme pilote dans une commune, le système a été bien accueilli par les parents comme par les établissements de garde d'enfants, et sa mise en œuvre ne s'est heurtée à aucun problème majeur. Mais, surtout, des analyses de rentabilité ont montré que les dépenses supplémentaires engagées par la commune au titre des bons de garde étaient de l'argent bien employé, car les familles ont pu percevoir un supplément de revenu grâce à l'élargissement de l'offre de services de garde d'enfants. En outre, les parties concernées ont beaucoup apprécié le fait que les familles ont toutes été traitées sur un pied d'égalité et qu'elles peuvent choisir librement entre un certain nombre d'établissements. Le système est aujourd'hui pleinement déployé dans les trois communes.

Source : Müller et al. (2010).

Le coût élevé de la garde d'enfants représente un deuxième obstacle de taille à un meilleur accès au marché du travail et à une vie professionnelle plus valorisante pour les femmes. Selon les résultats d'une modélisation régionale des coûts de garde d'enfants, la ville de Zurich a l'un des systèmes les plus onéreux de la zone OCDE pour les couples dont chacun des membres perçoit une rémunération égale à 100 % du revenu moyen, même si elle se situe plus bas dans le classement pour les couples ayant des revenus moindres (graphique 23). Selon une étude de 2012 mandatée par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS, 2012), 27 % des mères qui ont renoncé à un travail rémunéré l'ont fait parce qu'elles ne parvenaient pas à concilier vie familiale et vie professionnelle. Les problèmes évoqués étaient le prix élevé des places dans les structures d'accueil, la difficulté de trouver de telles places et le refus des employeurs d'aménager les horaires de travail. Dès lors, il est essentiel que les autorités suisses s'emploient à accroître le nombre de places dans les structures d'accueil, mais aussi à réduire leur coût en alignant davantage l'offre sur la demande. Cependant, étant donné qu'une fraction importante des coûts est liée au personnel, le gouvernement, s'il souhaite développer l'offre, devra, lorsqu'il définira les obligations réglementaires applicables à ce secteur, arbitrer entre deux solutions, l'une consistant à accroître les dépenses publiques directes pour ouvrir des structures supplémentaires, et l'autre à élargir la gamme des prestations en termes de rapport qualité-prix.

Graphique 23. **Coût net de la garde d'enfants à la charge des couples : prise en charge complète dans une structure type**[1]

Coûts et prestations liés à la garde d'enfant, en pourcentage du salaire moyen, 2008



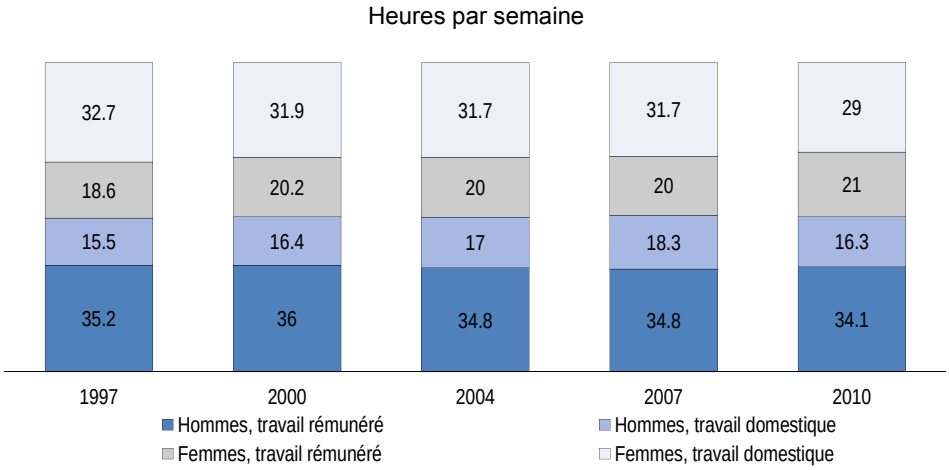
1. Le coût net de la garde d'enfant en établissement correspond à la différence, en termes de « revenu net du ménage », entre une famille qui utilise des services de garde d'enfant en établissement et une famille identique qui n'en utilise pas. Le « revenu net du ménage » est la somme de la rémunération brute et des prestations en espèces, moins les taxes et cotisations sociales. Toutes les réductions de frais, y compris la gratuité de l'éducation préscolaire ou des services de garde pour certains groupes d'âge, sont exprimées en tant que remises le cas échéant. Les coûts en pourcentage du revenu net du ménage se rapportent au revenu avant les dépenses de garde d'enfant.

2. La modélisation des coûts de la garde d'enfant s'effectue sur une base régionale et non nationale. Zurich est la région de référence pour la Suisse.

Source : OCDE, Modèles impôts-prestations.

La répartition équitable du travail domestique est un autre aspect important de l'équilibre entre travail et vie privée. En 2013, le total hebdomadaire d'heures de travail rémunéré et non rémunéré était pratiquement identique pour les hommes et les femmes (population totale d'hommes et de femmes âgés de 15 ans à l'âge légal de la retraite, c'est-à-dire 63 ans pour les femmes et 64 ans pour les hommes) : 50.8 heures pour les hommes et 49.7 heures pour les femmes (graphique 24). Ces chiffres diffèrent peu de ceux de 1997 : 50.7 heures pour les hommes et 51.3 heures pour les femmes. Néanmoins, la répartition entre ces deux formes de travail est très différente entre hommes et femmes : alors que les hommes consacraient 66 % de ce temps au travail rémunéré en 2013, cette proportion tombait à 41 % pour les femmes. Les chiffres étaient respectivement de 69 % et 36 % en 1997.

Graphique 24. **Travail rémunéré et travail domestique**

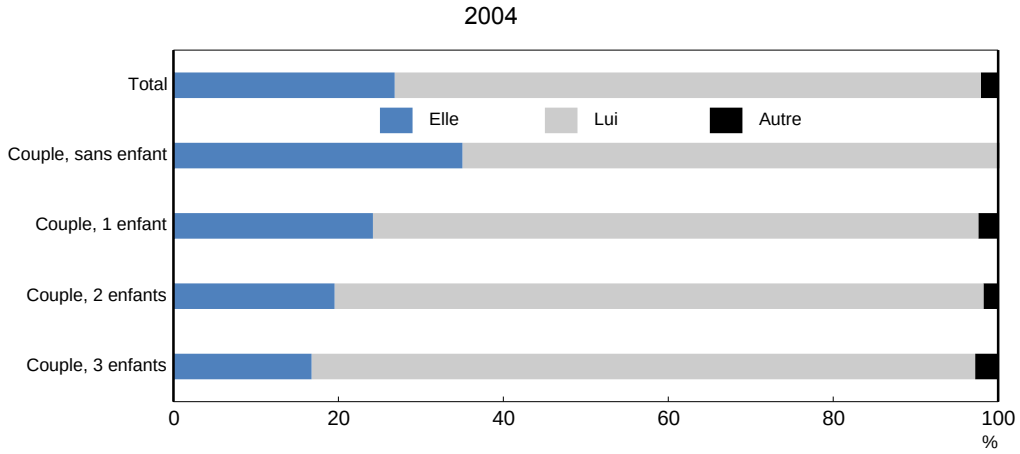


Source : OFS.

Ces différences d'allocation du temps entre travail rémunéré et non rémunéré tiennent peut-être à des préférences individuelles, mais le travail domestique a un effet négatif sur l'offre de travail des femmes, et donc sur leurs opportunités de carrière et leurs perspectives de rémunération à long terme. Consacrer plus d'heures au travail rémunéré accroît les chances de promotion et de gains salariaux, mais il n'en va pas de même pour le travail domestique. Une participation accrue des hommes aux activités non rémunérées favoriserait une progression accrue du taux d'activité des femmes (en heures et en nombre), un meilleur usage des talents et, probablement, aussi, un meilleur épanouissement des enfants. Le congé parental est l'un des leviers d'action directe dans ce domaine, et la Suisse est l'un des rares pays à ne pas accorder un droit à temps partiel. Introduire un droit au travail à temps partiel, limité dans le temps, en faveur des parents ayant des enfants en bas âge, et en particulier des pères (dans la mesure où l'incidence du travail à temps partiel est déjà élevée parmi les femmes), comme en Australie et en Autriche, contribuerait aussi à assurer un partage plus équilibré entre travail rémunéré et travail domestique au sein de la famille.

En partie du fait que le travail domestique n'est pas rémunéré, la répartition entre travail rémunéré et travail domestique se répercute sur la contribution de chaque sexe au revenu total du ménage. Dans un couple sans enfant, la contribution moyenne de la femme au revenu total du ménage est d'environ 35 %. En général, ce pourcentage diminue à mesure que le nombre d'enfants au sein de la famille augmente, et il chute à 18 % en moyenne dans un ménage qui compte trois enfants (graphique 25). Étant donné que la différence en termes de contribution financière est plus marquée que la différence de contribution en temps, ces chiffres s'expliquent aussi par l'écart de rémunération entre hommes et femmes, comme l'explique la section suivante.

Graphique 25. **Contribution en pourcentage au revenu total du ménage, par type de ménage**



Source : OFS.

Les difficultés que rencontrent les femmes en Suisse à trouver une solution pérenne pour la garde de leurs enfants est aggravée par la courte durée du congé parental après la naissance d'un enfant. Le Code des obligations dispose que le congé maternité rémunéré s'élève à 14 semaines (*Loi fédérale sur les allocations pour pertes de gain*). Une protection est accordée contre les licenciements pendant 16 semaines après la naissance, sous la forme d'une indemnité (article 5 de la Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes). Néanmoins, la loi ne prévoit pas de garantie d'emploi après ce congé. En outre, il n'existe pas de congé paternité légal ou de congé parental légal à l'échelon fédéral qui pourrait aider les femmes à réintégrer plus facilement la population active à l'issue de leur congé maternité. La mise en place d'un congé paternité, ou d'un congé parental unique que le père et la mère pourraient prendre de manière consécutive pourrait aussi contribuer à dissuader les mères de rester trop longtemps éloignées du marché du travail.

Fiscalité et incitations au travail

Les incitations fiscales représentent un autre facteur important qui explique la forte incidence du travail à temps partiel parmi les femmes en Suisse, car tout le système de prélèvements et de prestations est subordonné à un critère de ressources. Comme l'explique l'encadré 7 ci-dessous, l'offre de travail provenant du deuxième apporteur de revenu au sein des couples mariés en Suisse, généralement la femme, est découragée par un taux d'imposition marginal élevé, phénomène connu sous le nom de « pénalisation du mariage ». Les déclarations d'impôt communes et non individuelles sont en grande partie à l'origine de cet effet, car les augmentations de revenu du ménage sont taxées à un taux plus élevé qu'en cas d'imposition réparée. Le gouvernement suisse a récemment introduit dans le régime de l'impôt fédéral direct une déduction au titre des frais de garde d'enfant, et a adopté des mesures destinées à supprimer pour l'essentiel l'effet pénalisant du mariage. En 2012, le Conseil fédéral a lancé une procédure de consultation sur la loi fédérale visant à éliminer, dans le cadre de l'impôt fédéral direct, la pénalité pour les couples mariés.

Encadré .7. **Taux d'imposition marginal élevé pour le second pourvoyeur de revenu**

En raison des allégements fiscaux supplémentaires dont bénéficient les couples et auxquels les célibataires n'ont pas droit, la comparaison entre un couple marié et deux célibataires vivant sous le même toit, basée sur un revenu imposable identique, ne peut pas être assimilée à une situation dans laquelle le couple marié et les deux célibataires perçoivent le même revenu brut conjoint. Le tableau ci-dessous contient donc des estimations de la composante du coin fiscal représentée par l'impôt fédéral, basées sur 1) un revenu brut identique ou 2) un revenu imposable identique.

Tableau 3. **Taux d'imposition marginal élevé pour le deuxième apporteur de revenu**

	Gains bruts	Allégements d'impôt	Revenu imposable	Impôt sur le revenu final
	Estimations basées sur un revenu brut identique			
Couple 50/50	100 000	37 400	62 600	**502**
Célibataire	50 000	10 650	39 300	199
Célibataire	50 000	10 650	39 300	199
Cumulé	100 000	21 300	78 600	**399**
Couple 70/30	100 000	37 400	62 600	**502**
Célibataire	70 000	13 430	56 500	621
Célibataire	30 000	7 870	22 100	59
Cumulé	100 000	21 300	78 600	**679**
	Estimations basées sur un revenu imposable identique			
Couple 50/50	143 500	43 482	100 000	**1 968**
Célibataire	62 400	12 374	50 000	445
Célibataire	62 400	12 374	50 000	445
Cumulé	124 800	24 747	100 000	**890**
Couple 70/30	144 500	44 432	100 000	**1 968**
Célibataire	86 200	16 106	70 000	1 022
Célibataire	39 200	9 149	30 000	119
Cumulé	125 400	25 255	100 000	**1 141**

Source : Calculs de l'OCDE.

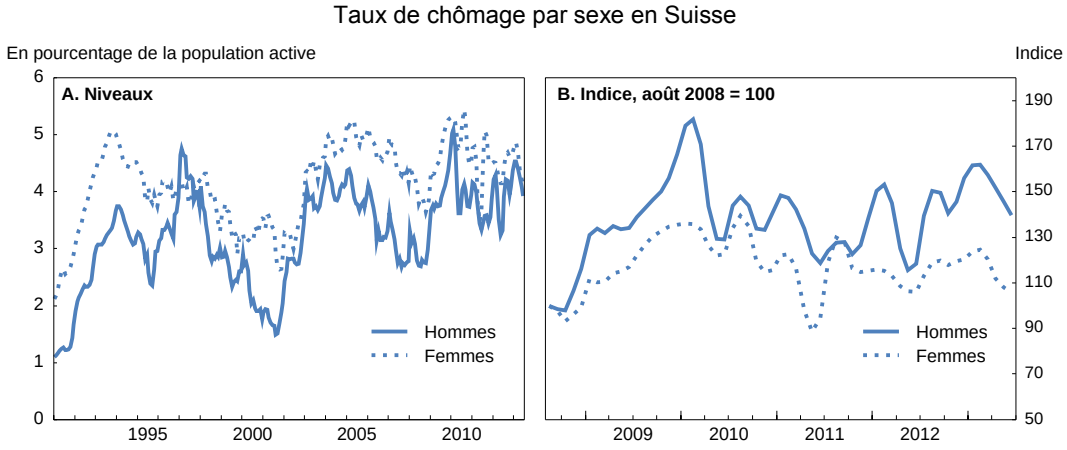
Situation des femmes face au chômage et à la pauvreté

En Suisse, hommes et femmes ne sont pas touchés de la même manière par la pauvreté et par le chômage. Les personnes pauvres (ménages dont le revenu disponible est inférieur au seuil de pauvreté défini) sont plus nombreuses parmi les femmes que parmi les hommes, bien que l'écart soit minime pour l'ensemble de la population : 8.8 % pour les femmes contre 7 % pour les hommes en 2010. Lorsqu'on examine la population économiquement active, on constate cependant que 4.8 % des femmes sont pauvres, contre seulement 2.5 % des hommes. Parmi les catégories les plus vulnérables à la pauvreté figurent les familles monoparentales, notamment celles avec une femme à leur tête, et les femmes âgées.

Le taux de chômage des femmes est traditionnellement plus élevé que celui des hommes. Néanmoins, les hommes sont en général plus durement frappés par les crises économiques que les femmes, et le chômage des hommes tend à être plus sensible au cycle économique, comme en témoigne la dernière crise. Si l'on prend le mois d'août 2008 comme référence, les homes s'en sont moins biens sortis que les femmes (graphique 26). En mars 2014, le taux de chômage des hommes était supérieur de 67 % à

son niveau d'avant la crise, contre une hausse de seulement 27 % pour les femmes. Le fait que le secteur privé a été le plus durement touché et que le secteur public a été relativement protégé au cours de la dernière récession explique pourquoi les hommes ont davantage souffert. Par la suite, les dépenses publiques de relance visaient principalement les secteurs dominés par les hommes, tandis que les baisses d'impôt visant les familles et les couples mariés adoptées afin de stimuler la consommation ont surtout profité aux secteurs du commerce de détail, du tourisme et de la restauration, où l'emploi des femmes prédomine (SECO, 2012). En outre, les hommes étant toujours surreprésentés dans les industries manufacturières, ils doivent souvent suivre des programmes de reconversion pour pouvoir répondre aux nouvelles exigences du marché du travail. En revanche, les femmes, qui choisissent traditionnellement de travailler dans le secteur tertiaire, ont plus de facilité à s'adapter au rôle croissant des services dans les économies développées.

Graphique 26. **Le taux de chômage des femmes est plus élevé, mais celui des hommes est plus sensible aux fluctuations économiques**



Source : OFS.

Encadré 8. **Recommandations en vue de mieux concilier travail et vie familiale**

- Élargir le champ des possibilités offertes aux femmes sur le marché du travail en augmentant les dépenses publiques consacrées à la garde des enfants et à l'accueil parascolaire en adoptant des réglementations adéquates, de nature à diversifier les choix proposés en termes de rapport qualité-prix.
- Supprimer « la pénalisation du mariage » au niveau fédéral en remplaçant l'imposition commune des conjoints par une imposition individuelle, ou en prenant une mesure équivalente.
- Créer un congé paternité et un congé parental consécutif unique à partager entre les deux conjoints.
- Instaurer un droit au travail à temps partiel, limité dans le temps, pour les parents de très jeunes enfants.

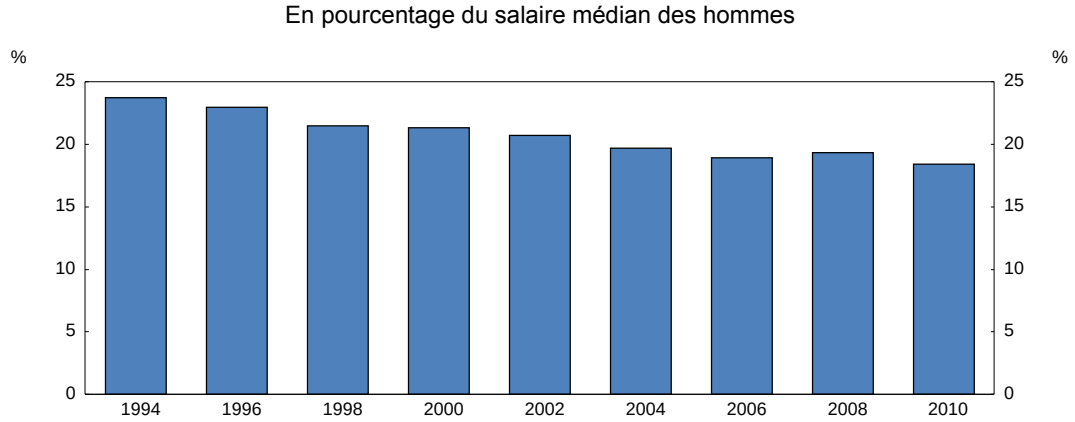
Réduire l'écart salarial

À profession et à nombre d'heures travaillées identiques, les femmes sont généralement moins bien payées que les hommes. L'écart s'est réduit au cours de la dernière décennie, mais plus lentement ces dernières années. Environ les deux tiers de cet écart peuvent s'expliquer par des facteurs observables

tels que des différences entre hommes et femmes en termes de formation, de situation, de compétences et d'expérience professionnelle, mais un tiers reste inexpliqué et pourrait être attribué à des facteurs comme la discrimination. Cette section examine l'écart de rémunération entre hommes et femmes en Suisse, les progrès accomplis pour le réduire et ce qu'il reste à faire.

En Suisse, l'écart brut (non corrigé des différences observables) a commencé à se résorber dans les années 60, et s'établissait dernièrement à 18.9 %, contre 23.7 % en 1994 (selon l'enquête suisse sur la structure des salaires ; graphique 27). Néanmoins, le rythme de réduction de cet écart a été relativement faible, et les femmes ont gagné un dixième de point de rémunération supplémentaire par rapport aux hommes en moyenne depuis 1942 (Office fédéral de la statistique, « Salaires et revenus du travail – données détaillées »). Le rattrapage s'est accéléré entre le milieu des années 90 et le milieu des années 2000, après quoi il a stagné.

Graphique 27. **Écart de salaire entre hommes et femmes (écart brut)**

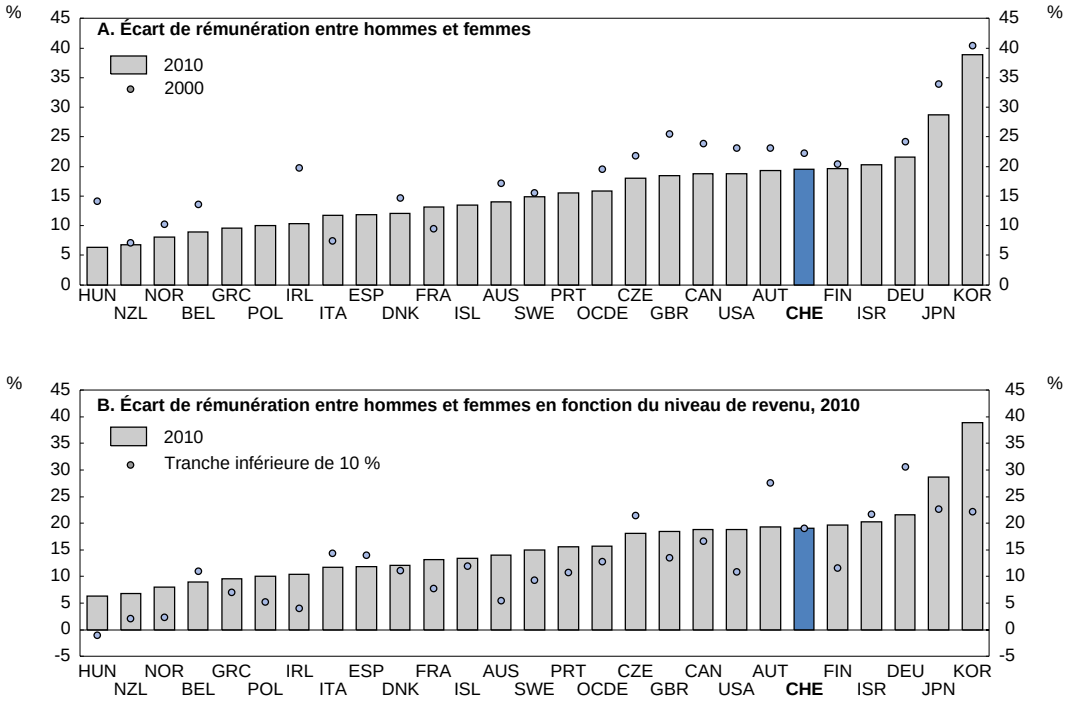


Source : OFS.

Presque tous les pays de l'OCDE ont adopté, sous une forme ou sous une autre, une législation sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes à travail égal, mais les inégalités salariales persistent. Bien qu'il soit en recul, l'écart brut de rémunération entre hommes et femmes atteint toujours 15 % en moyenne dans l'OCDE. L'importance de cet écart est très variable d'un pays à l'autre, allant d'un minimum de 5 % à 8 % dans des pays tels que la Hongrie, la Nouvelle-Zélande et la Norvège, à 29 % au Japon et 39 % en Corée à l'autre extrémité du spectre (graphique 28). La Suisse se situe en assez mauvaise position, tant pour l'importance de l'écart que pour sa baisse au cours des dix dernières années.

Dans de nombreux pays, l'écart salarial est plus important au niveau médian qu'au bas de l'échelle des salaires. En Suisse, des différences considérables existent entre les salaires des hommes et des femmes à travers des professions même après avoir pris en compte les différences de structures des sexes entre les temps pleins et les temps partiels (tableau 4). Au niveau des cadres où cet effet de structure est minime l'écart brut est particulièrement prononcé. En effet, l'écart salarial brut est d'autant plus grand que le poste est élevé dans la hiérarchie (OFS, 2013b). Parmi les travailleurs à temps plein, le pourcentage d'hommes qui se situent dans la tranche de revenu annuel supérieure – plus de 104 000 CHF – est deux fois plus élevé que le pourcentage de femmes (respectivement 27 % et 13 %), tandis que leur proportion parmi les salariés qui gagnent moins de la moitié de cette somme est beaucoup plus faible (9 % contre 24 %) (graphique 29). Ce n'est que pour les employés administratifs et les apprentis que l'écart de salaire est beaucoup plus faible que la moyenne. L'encadré 9 montre que la discrimination salariale pourrait bien débuter juste après l'apprentissage.

Graphique 28. **Évolution des écarts bruts de salaire entre hommes et femmes**[1]



1. Correspond à la différence entre les salaires médians des hommes et des femmes, divisée par les salaires médians des hommes. Les données se rapportent à l'année 2009 (et non 2010) pour l'Irlande, le Danemark, la Suède, la République tchèque, l'Autriche, la Suisse, la Finlande, Israël, l'Allemagne et la Corée ; à l'année 2008 pour la Belgique, la France, la Grèce, l'Islande, l'Italie, la Pologne, le Portugal et l'Espagne ; et à l'année 1999 (et non 2000) pour la République tchèque.

Source : Enquête européenne sur la population active, 2010 ; *Current Population Survey*, mars 2009, pour les États-Unis ; base de données de l'OCDE sur l'emploi.

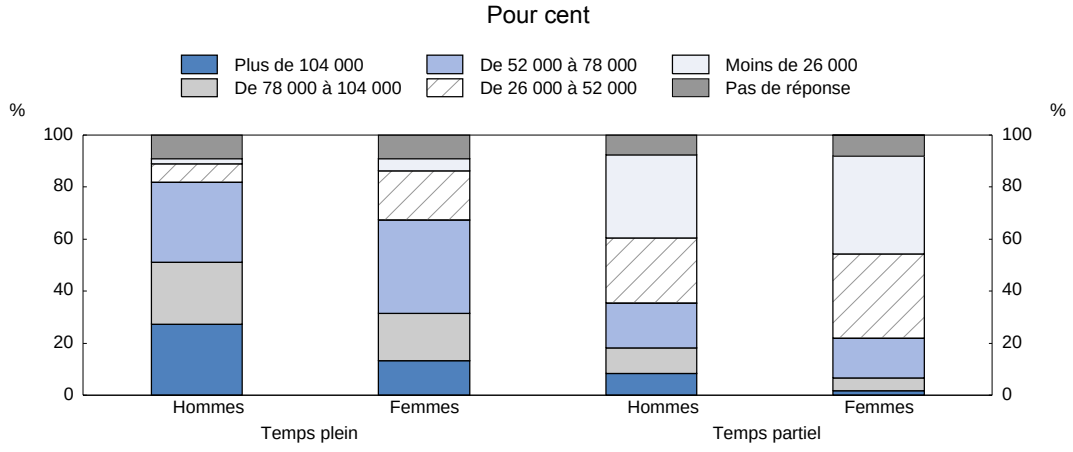
Tableau 4. **Écarts bruts de rémunération entre hommes et femmes d'après la situation au regard de l'activité économique et la profession, 2011**

Revenu du travail annuel brut, en francs

	Temps plein (90 % et plus)		Écart %	Temps partiel (moins de 90 %)		Écart %
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
Travailleurs indépendants	87 800	59 800	31.9	42 000	27 600	34.3
Travailleurs familiaux	63 800	48 600	23.8	17 700	22 800	-28.8
Employés	84 500	68 900	18.5	43 800	34 800	20.5
Cadres, hauts dirigeants	129 400	101 800	21.3	60 000	52 000	13.3
Professions universitaires et scientifiques	110 000	88 400	19.6	64 700	50 900	21.3
Professions intermédiaires	93 800	75 000	20.0	46 200	43 400	6.1
Personnel administratif	75 600	70 200	7.1	35 700	37 500	-5.0
Agents de service et vendeurs	72 000	53 800	25.3	24 500	25 300	-3.3
Artisans et ouvriers qualifiés	71 600	54 400	24.0	46 500	26 000	44.1
Chauffeurs et ajusteurs	70 500	51 400	27.1	28 300	26 000	8.1
Ouvriers non qualifiés	63 300	48 800	22.9	13 500	14 000	-6.7
Apprentis	12 400	11 700	5.6	-	-	-
dont : Première année	91 00	8 600	5.5	-	-	-
Deuxième année	11 700	11 900	-1.7	-	-	-
Troisième et quatrième années	14 400	15 000	-4.2	-	-	-

Source : OFS, indicateurs relatifs aux salaires et aux revenus de l'emploi.

Graphique 29. **Salariés, par tranches de revenu du travail annuel brut, en francs, 2011**



Source : OFS.

Encadré 9. **La discrimination salariale débute-t-elle à la sortie de l'école ? Données provenant de l'étude TREE**

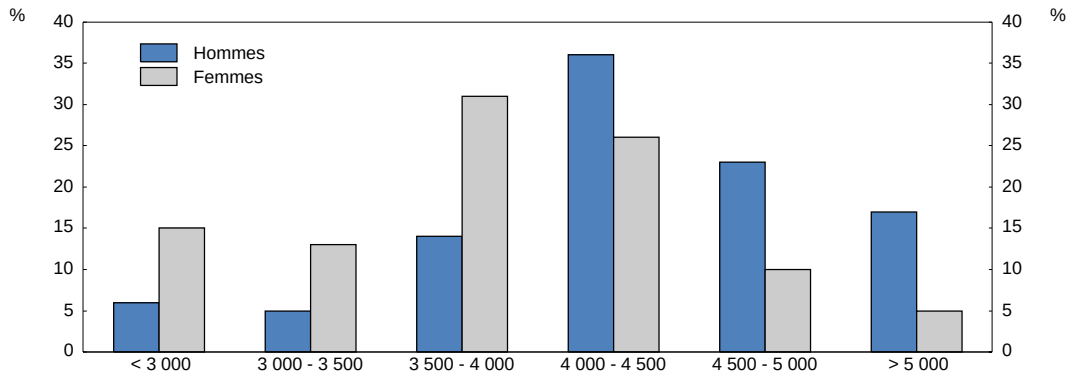
Comme l'indique le tableau 4, les différences de salaire entre hommes et femmes sont insignifiantes pour les apprentis. Dès lors, on est en droit de se demander à quel moment les salaires des femmes commencent à décrocher par rapport à ceux des hommes.

De 2000 à 2010, le Fonds national suisse de la recherche scientifique et l'Université de Bâle ont réalisé une étude en plusieurs volets portant sur environ 6 000 jeunes ayant participé à l'enquête PISA en 2000 et ayant terminé leur scolarité obligatoire cette même année. L'étude TREE (Transitions de l'école à l'emploi) a suivi cet échantillon au cours de sept volets d'enquête annuels entre 2001 et 2007 et d'un huitième en 2010. Il s'agit de la première enquête longitudinale en Suisse qui étudie au niveau national l'entrée des jeunes dans l'âge adulte, en accordant une attention spéciale à leurs parcours de formation et trajectoires professionnelles au terme de la scolarité obligatoire.

Le rapport de l'étude TREE contient plusieurs résultats intéressants. Il confirme que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à suivre un enseignement supérieur (27 % contre 18 %), mais révèle également des signes précoces de discrimination. Si l'on peut penser que les différences observables sont moindres à un jeune âge, en moyenne les femmes diplômées du deuxième cycle de l'enseignement secondaire percevaient déjà 500 CHF par mois de moins que leurs homologues masculins. Toutefois, l'écart moyen est de seulement 100 CHF pour les femmes sans diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, générant un écart moyen global de 400 CHF, soit une différence de 9.5 %, légèrement plus que les estimations de la fraction de l'écart salarial net en Suisse (de l'ordre de 7 %). L'écart salarial est également plus prononcé dans les cantons de langues française et italienne (14 %) que dans la région germanophone (9 %). 15 % des jeunes femmes qui entrent sur le marché du travail perçoivent un salaire mensuel qui se situe dans la tranche la plus basse (moins de 3 000 CHF), contre seulement 6 % des jeunes hommes (graphique 30). Enfin, les hommes ont tendance à rester plus longtemps chez leurs parents, puisque 49 % des femmes avaient quitté le domicile parental, contre seulement 28 % des hommes.

Graphique 30. **Distribution du salaire de départ entre hommes et femmes**

Pour cent, 2010

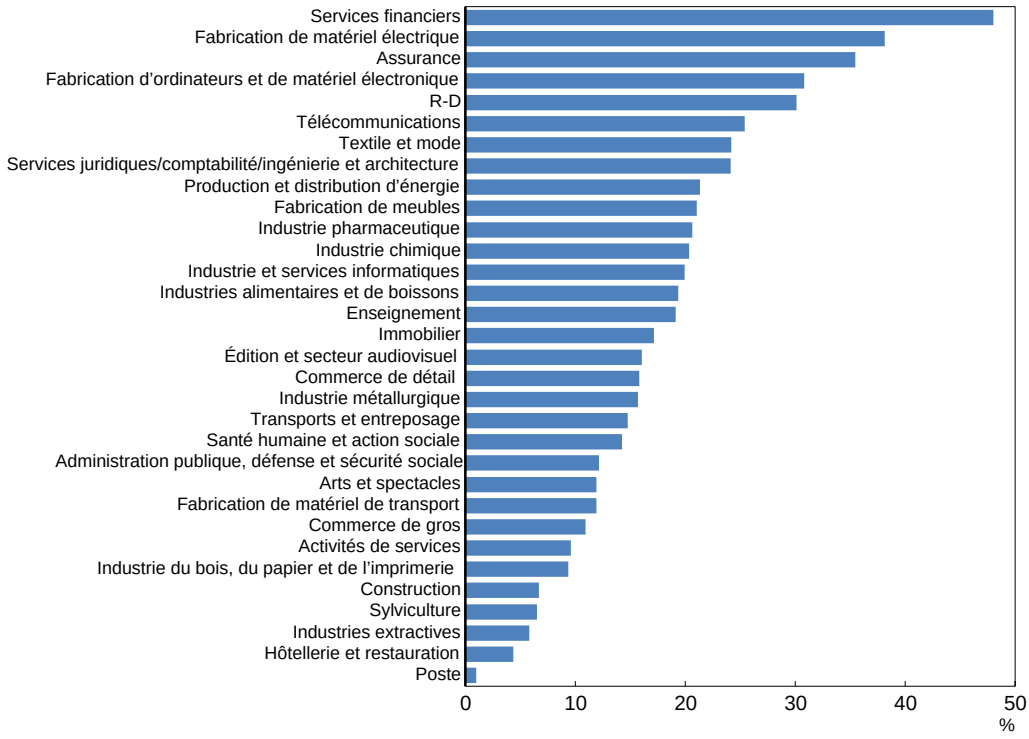


Source : FNS et Université de Bâle, Jeunes en transition de l'école à l'emploi (étude TREE).

S'agissant de la Suisse, l'écart de rémunération entre hommes et femmes semble être encore plus variable entre secteurs d'activité plutôt qu'entre professions (voir le tableau 4 et le graphique 31). Les services financiers se classent en première position, avec un écart brut de 48.0 %, suivis de la fabrication de matériel électrique (38.2 %) et de l'assurance (35.4 %). À l'autre extrémité du spectre, on n'observe pratiquement aucune différence pour les employés des services postaux, et un écart de seulement 7 % dans les industries extractives et dans le secteur de la construction. Des secteurs tels que le commerce de

détail, l'éducation et l'immobilier se situent aux alentours de la moyenne nationale. Comme relevé pour la première fois par Becker (1957), le renforcement de la concurrence entre entreprises réduit l'écart salarial en pénalisant les entreprises qui pratiquent la discrimination. L'intensification de la concurrence, tant de la part d'entreprises suisses que d'entreprises étrangères, et l'assouplissement de la réglementation dans l'économie pourraient réduire l'écart salarial dans les secteurs où il est le plus marqué, en incitant à abandonner les habitudes discriminatoires au profit de la recherche active des meilleurs talents. Plusieurs études nationales ont montré qu'une augmentation de la concurrence réduit effectivement l'écart salarial. Black et Strahan (2001) ont montré qu'aux États-Unis, l'écart de rémunération dans le secteur bancaire a diminué après la déréglementation qui a débuté au milieu des années 70. De la même façon, Hellerstein et al. (2002) ont montré que parmi les entreprises ayant un pouvoir élevé sur le marché des produits, les plus rentables étaient celles qui employaient un nombre relativement plus important de femmes. On pourra se reporter également à une étude récente concernant la Hongrie (Lovász, 2008).

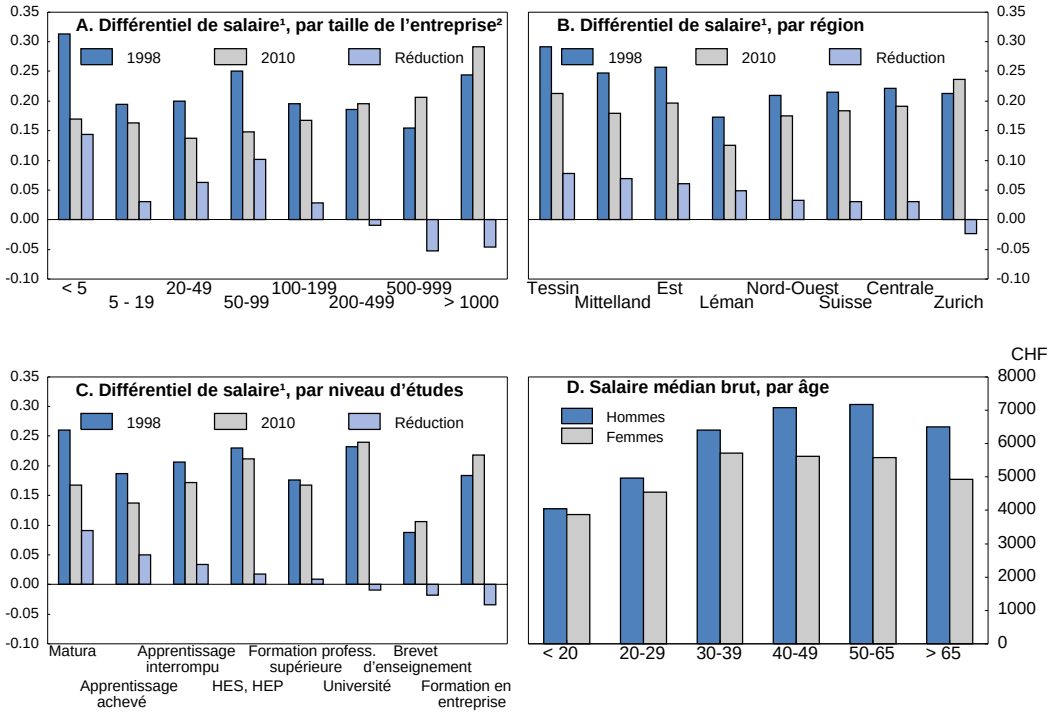
Graphique 31. **Écarts bruts de salaire entre hommes et femmes par secteur d'activité, 2010**



Source : OFS, Enquête suisse sur la structure des salaires.

Concernant la taille des entreprises, l'écart de salaire entre hommes et femmes suit une courbe en U : il est prononcé dans les petites entreprises, et plus encore dans les grandes où il s'est même accentué depuis 1998 (graphique 32, partie A). Par ailleurs, la différence est plus marquée concernant les travailleurs âgés (partie D) pour qui l'écart de niveau d'études entre les sexes est maximum, ce qui se traduit par des revenus plus faibles pour les femmes dès qu'elles atteignent la quarantaine (femmes nées dans les années 60), tandis que les salaires des hommes n'affichent pas cette évolution.

Graphique 32. **Structure de l'écart brut de rémunération hommes-femmes**



1. Ratio du salaire médian d'un travailleur masculin.
2. En nombre de salariés.

Source : OFS, Enquête suisse sur la structure des salaires.

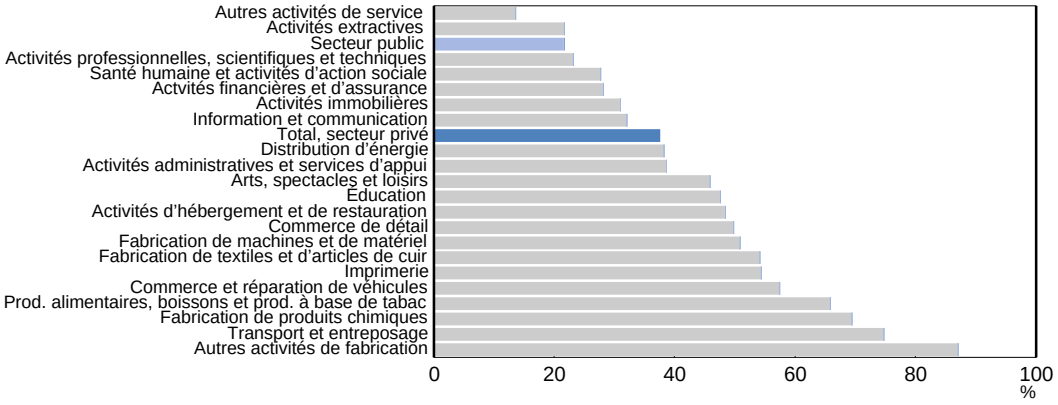
Comme indiqué dans d'autres sections du présent article, on relève certaines différences entre régions (partie B), les écarts salariaux maximums étant enregistrés à Zurich, où ils ont même augmenté en moyenne entre 1998 et 2010 (mais c'est également la région où se concentrent les services financiers), et dans le Tessin, où ils ont diminué le plus rapidement. La région du Léman est celle où l'écart brut de rémunération hommes-femmes est le plus faible. Enfin, plus le niveau de formation d'un salarié est élevé, plus l'écart salarial est prononcé (partie C).

Pour une grande part, l'écart brut de rémunération peut s'expliquer par des différences entre hommes et femmes en termes de profession et de branche d'activité, de niveau de formation, d'expérience professionnelle et d'ancienneté. En Suisse, on estime que la fraction résiduelle (ou inexpliquée, qui correspond à l'écart net) ressortait à 6.9 points de pourcentage en 2010, alors qu'elle s'établissait à 8.8 points en 1998 (NOGA, 2008). En 2010 ces 6.9 points représentaient 37.6 % de l'écart brut. Selon les dernières données de l'OFS, dans le secteur public de la Confédération, cette fraction inexpliquée était plus faible, de l'ordre de 21.6 % (soit 3 108 CHF par an). Si l'on examine les branches d'activité dans le secteur privé, l'écart net de rémunération est le plus élevé dans l'industrie manufacturière, le transport et l'entreposage, et la plus faible dans les services divers, les industries extractives et les activités professionnelles, scientifiques et techniques (graphique 33). Néanmoins, l'enquête suisse sur la structure des salaires est la seule source d'informations disponibles sur l'écart net. Pour mieux comprendre les raisons de cette amplitude, il faudrait encourager la réalisation d'études plus variées (économétriques, expérimentales) afin de vérifier la solidité de l'estimation et de déterminer le montant réel de la discrimination salariale. Différentes voies peuvent être explorées pour réduire et, au final, supprimer cet écart, par exemple garantir un meilleur respect du cadre légal et promouvoir la

transparence salariale. La mise au point d'outils tels que le logiciel Logib constitue également une possibilité. Il s'agit d'un outil d'autocontrôle de l'égalité des salaires élaboré par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes qui permet de passer en revue la politique de rémunération d'une entreprise (effectif d'au moins 50 personnes) en saisissant des données salariales la concernant et d'évaluer ainsi si la discrimination fondée sur le sexe est statistiquement significative.

Graphique 33. **Part inexpliquée de l'écart salarial hommes-femmes, ou écart salarial net**

2010, par domaine d'activité, secteur privé



Source : OFS, Enquête suisse sur la structure des salaires, calculs d'après Strub et Stocker (2008) qui utilisent la méthode Oaxaca-Blinder.

Encadré 10. **Recommandations en vue de réduire l'écart salarial**

- Encourager la réalisation d'études plus variées pour calculer l'écart net de rémunération.
- Garantir un meilleur respect du cadre légal interdisant la discrimination salariale.
- Favoriser la transparence salariale.
- Intensifier la concurrence et assouplir la réglementation dans l'économie afin d'inciter à abandonner les habitudes discriminatoires au profit de la recherche active des meilleurs talents.

Les femmes entrepreneurs et cadres dirigeants

Malgré l'augmentation impressionnante du niveau de formation des femmes dans la plupart des pays de l'OCDE, et le rôle accru joué par les femmes sur le marché du travail évoqué précédemment, elles sont encore, à de rares exceptions près, fortement sous-représentées parmi les entrepreneurs et les cadres dirigeants dans les pays de l'OCDE. À niveau de formation comparable, les femmes ont tendance à quitter leur emploi ou à stagner dans la hiérarchie. Par conséquent, la part des femmes occupant des postes de direction ou de conseils d'administration ne reflète pas leur présence dans la population active, phénomène dit du « tuyau percé ». Les progrès accomplis dans ce domaine au cours des 20 dernières années ont été modestes.

Étant donné que les femmes représentent une proportion croissante (parfois même une majorité) des jeunes diplômés, cette sous-représentation trahit une mauvaise utilisation du capital humain au sein de

l'économie suisse. De fait, bien des raisons expliquent pourquoi, hormis le souci d'égalité, favoriser une plus forte représentation des femmes dans ces emplois de haut niveau pourrait améliorer les résultats des entreprises et augmenter la productivité globale. Premièrement, face à une concurrence mondiale accrue et coûteuse pour recruter les meilleurs dirigeants, les entreprises auraient tout à gagner à nommer plus souvent des femmes à des postes à responsabilité. Deuxièmement, recruter plus de femmes à ces postes favoriserait probablement une plus grande diversité d'approches et de solutions aux problématiques des entreprises. Troisièmement, de nombreux marchés à forte croissance, comme les technologies de l'information, la mode et la cosmétique, ont une clientèle largement féminine, et la vision de femmes leaders d'opinion serait bénéfique aux entreprises présentes sur ces marchés. Quatrièmement, les femmes à des postes de direction peuvent servir de modèle à d'autres jeunes femmes, créant un cercle vertueux qui renforce la motivation à créer sa propre entreprise. Enfin, les entreprises considérées comme inattractives pour les femmes risquent d'être perçues comme offrant un environnement de travail peu convivial et de se priver des meilleurs talents. Voir également l'encadré 11 pour connaître l'effet de conseils d'administration mixtes sur la gouvernance et la performance des entreprises.

Encadré 11. **L'effet de la mixité des conseils d'administration sur la gouvernance et la performance des entreprises : des résultats contradictoires**

La présence de femmes au sein des conseils d'administration a des effets sur la gouvernance d'entreprise et sur ses résultats. Les actionnaires mandatent le conseil d'administration pour prendre des décisions essentielles sur des sujets tels que la stratégie globale, l'analyse des performances de la direction et la réalisation d'un rendement maximum proportionnel aux risques encourus par les actionnaires, tout en empêchant les conflits d'intérêt et en conciliant les exigences contradictoires auxquelles l'entreprise doit répondre.

Gouvernement d'entreprise. Des conseils d'administration qui font une plus large place aux femmes peuvent contribuer à une meilleure gouvernance de l'entreprise pour toute une série de raisons. Un conseil dont la composition est diversifiée peut jouer un rôle de surveillance accru du comportement des dirigeants (Adams et Funk, 2012 ; Nielsen et Huse, 2010), et la présence de femmes au sein du conseil peut apporter une plus grande indépendance d'analyse et renforcer sa fonction de contrôle (Rhode et Packel, 2010). En outre, des conseils associant hommes et femmes réunissent généralement une plus large palette de parcours, d'expérience, de points de vue et de compétences pour la résolution des problèmes. Cette richesse d'expérience et de savoir peut être transmise aux cadres supérieurs et permettre d'améliorer la gouvernance de l'entreprise (Terjesen et al., 2009). Carter et al. (2003) et Adams et Ferreira (2009) suggèrent que des conseils mixtes sont plus susceptibles de demander des comptes au directeur général si le cours de l'action est médiocre et favorisent une plus large participation aux réunions du conseil. Pour leur part, McKinsey & Co (2010) ont constaté que les femmes ont souvent plus de compétences de leadership, notamment en matière de valorisation des ressources humaines, de gratification, de modèle, d'inspiration et de décision fondée sur la concertation. Selon Brown et al. (2002), la présence de femmes plus nombreuses au sein du conseil d'administration est associée à une plus grande attention portée à la gestion des conflits d'intérêt.

Performances. L'argument économique en faveur de la présence de femmes dans les conseils d'administration s'appuie sur l'idée selon laquelle les entreprises qui ne sélectionnent pas les candidats les plus compétents aux postes d'administrateur obtiennent de moins bons résultats financiers. Catalyst (2008) et McKinsey & Co (2007 et 2010) affirment que les entreprises les plus performances comptent généralement plus de femmes au sein de leur conseil. Toutefois, il n'existe pas nécessairement un lien de causalité : on ne peut pas dire que des conseils plus féminisés améliorent les résultats de l'entreprise (Terjesen et al., 2009 ; Coles et al., 2008 ; et Linck et al., 2008). Il se peut très bien que les entreprises en bonne santé soient plus susceptibles de recruter des femmes. En outre, les effets de la présence de femmes au sein du conseil peuvent être variables d'une entreprise à l'autre : certaines entreprises tirent certainement parti d'une plus grande diversité, d'autres peut-être pas (Adams et Ferreira, 2009).

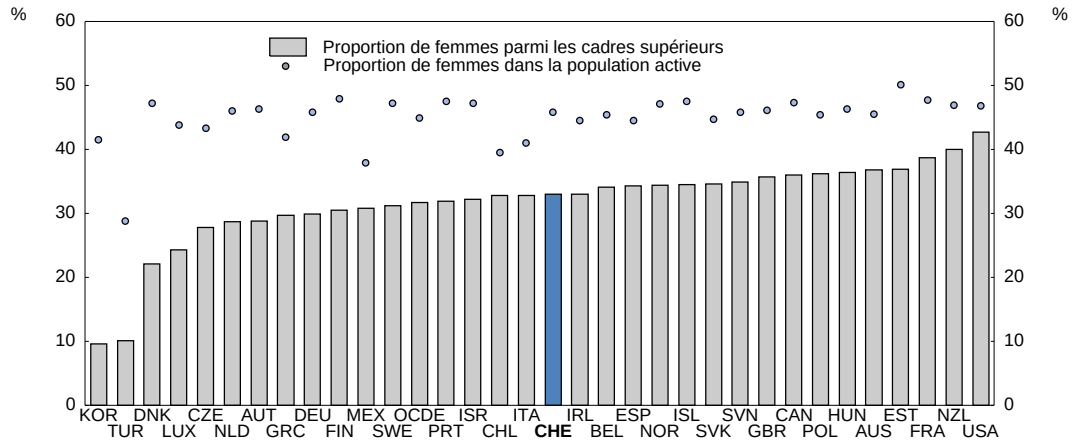
Après prise en compte de diverses caractéristiques de l'entreprise – comme sa taille et celle de son conseil, son secteur d'activité, la proportion des membres internes et externes –, Carter et al. (2003) constatent l'existence d'une relation positive entre la présence de femmes dans le conseil et le « q » de Tobin (rapport entre la valeur boursière d'une entreprise et le coût de remplacement de ses actifs) pour un échantillon de 1 000 entreprises américaines classées au palmarès Fortune. D'autres études de portée nationale concluent que les entreprises dont le conseil compte peu de femmes enregistrent une plus grande volatilité de leur rendement boursier (Adams et Ferreira, 2004). Il existe néanmoins d'autres études qui ne décèlent aucune

relation, voire une relation négative, entre la présence de femmes au sein du conseil et les résultats. financiers de l'entreprise (Böhren et Ström, 2005 ; Rose, 2007 ; Lee et James, 2007 ; Marinova et al., 2010 ; et Randøy et al., 2006). Dans la seule étude sur les premières années suivant l'application du système norvégien de quotas (de 2001 à 2009) qui vise des conseils d'administration plus équilibrés, Ahern et Dittmar (2012) constatent que les contraintes imposées par les quotas ont fait chuter le cours de l'action à l'annonce de la loi, et ont entraîné une forte baisse de la valeur du « q » de Tobin au cours des années suivantes, ce qui corrobore l'idée selon laquelle les entreprises avaient déjà choisi leur conseil dans une perspective d'optimisation de la valeur. La loi a été votée en 2003 et a pris effet en 2006, ce qui n'a laissé que quelques années pour l'évaluation de son impact. La baisse de valeur n'était pas liée au sexe des membres du conseil mais plutôt au fait que les quotas se sont soldé par des conseils comptant des membres plus jeunes et moins expérimentés, une augmentation du nombre d'opérations de rachats avec recours à l'emprunt etd'acquisitions et une détérioration des résultats opérationnels

Le phénomène du « tuyau percé »

La part des femmes dans la population active ne cesse de progresser et est désormais comprise entre 40 % et 50 % dans la plupart des pays de l'OCDE (graphique 34). Néanmoins, leur présence à des postes de direction ne reflète pas cette tendance globale. Dans la zone OCDE, les femmes représentent aujourd'hui moins d'un tiers (32 %) des cadres, soit un peu moins qu'en Suisse (33 %, contre 29 % en 1996). Rares sont les pays de l'OCDE où la place des femmes à des postes de direction correspond à leur proportion dans la population active. En Suisse, l'essentiel du (modeste) rattrapage s'est opéré entre 1996 et 2002 (+3.8 points), avec guère d'amélioration depuis (+0.3 point).

Graphique 34. **Proportion de femmes dans la population active et aux postes de direction[1], 2010[2]**



1. Les cadres supérieurs englobent la catégorie (1) de la Classification internationale type des professions (CITP), y compris les membres des corps législatifs, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise.

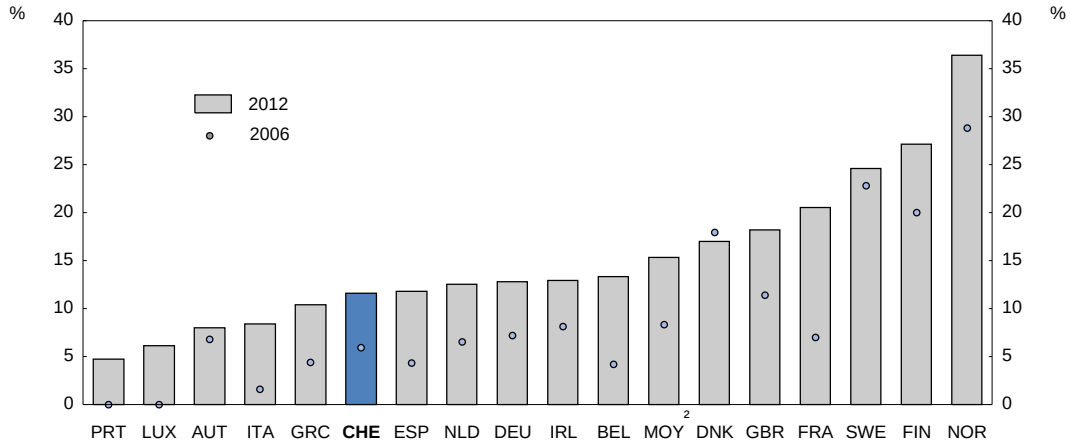
2. Données de 2008 pour l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, Israël, le Mexique et la Nouvelle-Zélande ; données de 2002 pour le Chili.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2013 ; OIT.

Ces dernières années la présence des femmes au sein des conseils d'administration a pratiquement doublé en Suisse, mais à partir d'un point départ très bas. Selon l'enquête European Board Diversity Analysis de 2012 réalisée par Egon Zehnder International (2012), 11.6 % des membres de conseils d'administration de grandes entreprises suisses (ayant une capitalisation boursière supérieure à 4 milliards EUR) étaient des femmes en 2012, contre 5.9 % en 2006. Néanmoins, les femmes en Suisse sont encore près de deux fois moins nombreuses que dans certains pays nordiques ou qu'en France (graphique 35). Selon une étude portant sur la période 2005-11 réalisée par le Crédit Suisse (2012) et portant sur

2 360 entreprises dans le monde, les plus grands progrès ont été accomplis par des entreprises européennes, suisses comprises. Cette étude révèle que les grandes entreprises et les secteurs d'activité les plus proches de la demande du consommateur final, comme la santé ou les services financiers, comptent une plus grande proportion de femmes dans leurs conseils d'administration. S'agissant de la performance des conseils d'administration mixtes, l'étude constate que le cours des actions des entreprises comptant une ou plusieurs administratrices est plus élevé. Cependant, les éléments examinés par l'OCDE (2012a) conduisent à des résultats moins tranchés (encadré 11). Malheureusement, on ne dispose d'aucune donnée liant les performances à la présence de femmes dans les conseils d'administration pour les entreprises suisses. Certains pays, comme la Norvège, ont adopté des quotas afin d'accroître le pourcentage de femmes à des postes de direction. Pour sa part, la Suède a opté pour une approche plus souple fondée sur l'engagement volontaire (encadré 12), tout comme le Royaume-Uni et le Danemark. La part des femmes dans les conseils d'administration devrait être augmentée en fixant des objectifs ambitieux en combinaison avec la pratique « appliquer ou expliquer » ou au moyen de quotas.

Graphique 35. **Proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises européennes[1], 2012**



1. Capitalisation boursière d'au moins 4 milliards EUR.
2. Moyenne pondérée des pays indiqués.

Source : European Board Diversity Analysis 2012.

Encadré 12. **Comment réussir sans quota ? L'exemple suédois**

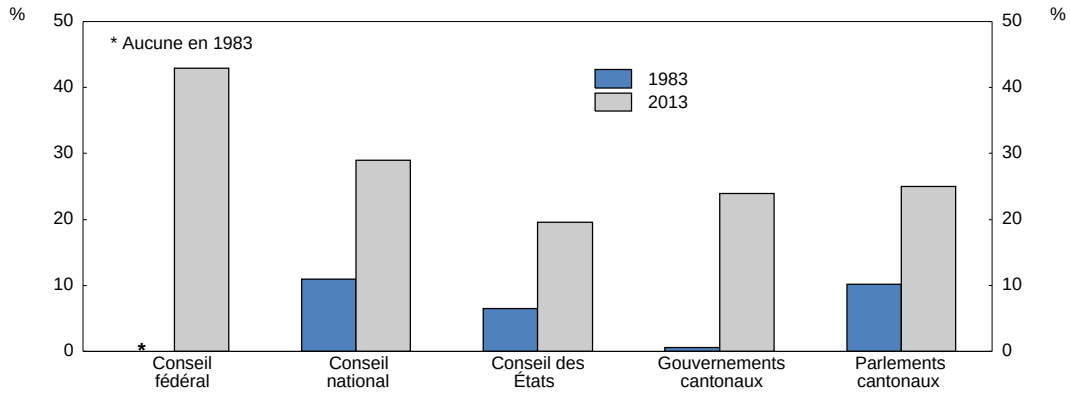
Certains pays (la Norvège, par exemple) ont introduit des quotas pour imposer une augmentation du nombre de femmes à des postes de direction. Comme le montre l'exemple de la Suède en 2008, d'autres solutions sont possibles.

Afin d'accroître la proportion des femmes dans les conseils d'administration, le Code suédois de gouvernement d'entreprise dispose que « *la composition du conseil doit être appropriée compte tenu des activités de l'entreprise, de son stade de développement et d'autres circonstances pertinentes. Elle doit se caractériser par une grande diversité et variété d'expérience, de compétences et de parcours. L'entreprise doit s'efforcer d'assurer une représentation identique des hommes et des femmes au sein du conseil.* Les entreprises suédoises sont invitées, sur une base volontaire, à appliquer ce principe. Même si elles ne s'exposent pas à des sanctions si elles dérogent à cette règle, les actionnaires et les médias sont en droit de leur demander des comptes, selon le principe « appliquer ou expliquer ». En 2012, 25 % des membres du conseil d'administration des plus grandes entreprises suédoises étaient des femmes, soit beaucoup plus que la moyenne européenne de 15.3 %, mais moins que la Norvège (36 %) (graphique 35) ; ainsi, la Suède arrivait en troisième position en Europe pour le pourcentage de femmes membres des conseils d'administration (derrière la Finlande). Un certain nombre d'autres pays européens s'apprêtent à imposer des quotas, allant de 30 % à 40 %, ou à déployer un système analogue à celui de la Suède.

Les données présentées dans le Rapport Schilling (2014) sur les 100 plus grandes entreprises suisses montrent que 50 femmes seulement siégeaient dans les conseils d'administration en 2013, ce qui correspond à 6 % du total des 852 sièges. De même, seul 9 % des nouveaux membres des conseils d'administration étaient des femmes. 50% seulement de ces femmes étaient des citoyennes suisses, et 70 % des femmes nommées en 2013 étaient de nationalité étrangère. Comme on pouvait s'y attendre, 88 % de toutes les administratrices possédaient un diplôme universitaire, ce qui souligne l'importance des études supérieures pour permettre aux femmes d'atteindre le sommet. La proportion des femmes chefs d'entreprise était beaucoup plus faible, soit seulement 3 %. Un code de gouvernance des entreprises devrait être mis en œuvre afin de fixer des objectifs par sexe visant à accroître le nombre de femmes aux postes de direction et dans les conseils d'administration. Même si des progrès restent à faire dans le secteur privé, en promouvant le modèle que représente certaines femmes dirigeantes par exemple, le rôle des femmes dans la vie politique suisse a progressé avec quelques belles réussites. Alors qu'en 1983 aucune femme ne siégeait au Conseil fédéral et qu'elles étaient peu nombreuses dans d'autres instances, trois des sept Conseillers fédéraux sont aujourd'hui des femmes. Les progrès sont également significatifs dans les organes législatifs et exécutifs, même si l'on note une certaine stagnation sur les 5 à 10 dernières années (graphique 36). Une plus grande mixité dans les institutions publiques est déterminante car celles-ci élaborent les règles, prennent des décisions, et influencent l'allocation des ressources. Une mixité accrue fournit une approche plus équilibrée permettant ainsi une approche inclusive de la politique économique et du service fourni (OECD, 2014).

Graphique 36. **La présence des femmes suisses dans les institutions politiques s'est accrue**

Proportion de femmes au sein des instances représentatives et des organes exécutifs



Source : OFS, statistiques des élections cantonales.

Le potentiel des femmes entrepreneurs

Les femmes en Suisse ont tous les atouts pour créer des entreprises et réussir. Premièrement, comme on l'a vu, elles obtiennent d'excellents résultats à l'école et représentent désormais la majorité des jeunes diplômés aux compétences professionnelles très appréciées. Deuxièmement, l'économie suisse s'appuie sur un réseau dense d'entreprises performantes de taille moyenne qui peuvent soutenir la création d'entreprises, en jouant à la fois un rôle de mentor et de client, surtout une fois que les femmes entrepreneurs y ont fait leur place.

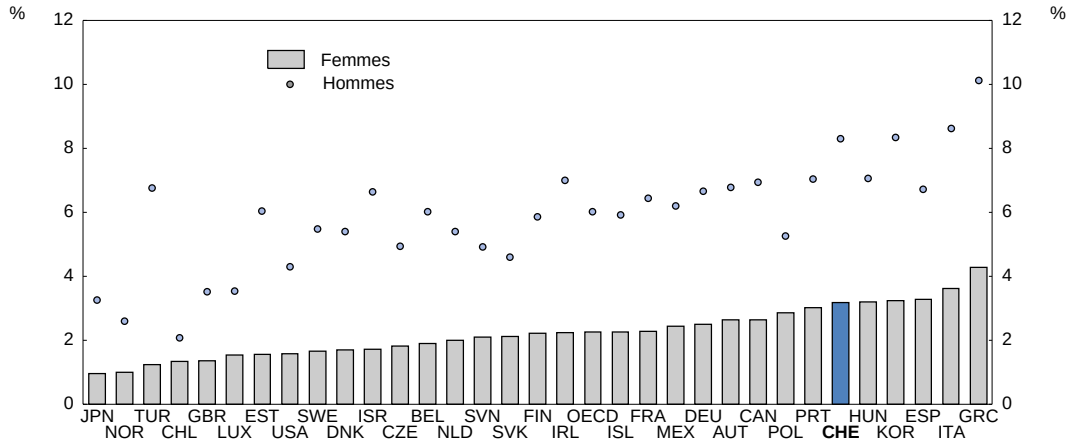
Malgré ces atouts, et comme on l'observe dans d'autres pays de l'OCDE, les femmes sont sous-représentées en tant qu'entrepreneurs en Suisse, sans véritable signe d'amélioration. Cette situation tient peut-être à des préférences individuelles. Interrogées sur leur choix personnel, seulement 33 % des femmes en Suisse (OCDE : 31.5 %) préfèrent le travail indépendant au statut de salarié,

contre 44.8 % des hommes suisses (OCDE : 43.5 %). Cette situation peut également tenir à l'aide publique limitée mise en place pour soutenir les femmes entrepreneurs. Selon une étude *Global Entrepreneurship Monitor* réalisée en 2003, la Suisse se situe à l'avant-dernière place du classement établi à partir d'un indice composite du soutien à l'entrepreneuriat, indice qui porte à la fois sur les infrastructures sociales au service des mères de famille, sur le point de vue de la société à propos des femmes entrepreneurs et sur les chances de réussite.

En dépit de ces obstacles, les femmes entrepreneurs en Suisse obtiennent de meilleurs résultats que leurs homologues dans l'UE sur un certain nombre de critères. Ainsi, 3.4 % des femmes en Suisse sont des employeurs, contre 2.4 % en moyenne dans l'UE27 (respectivement 8.6 % et 6.2 % pour les hommes ; graphique 37). Si l'on examine le taux de survie à trois ans des entreprises appartenant à des hommes et à des femmes, la Suisse est le seul pays de l'échantillon qui affiche un taux de survie supérieur pour les femmes (graphique 38). Toutefois, ces bons résultats peuvent s'expliquer par le fait que les femmes créent en général des entreprises plus petites et dans des secteurs moins risqués, comme les cours particuliers ou les services de soins aux personnes (OCDE, 2012d). Des progrès supplémentaires sont possibles en véhiculant une image positive de l'entrepreneuriat auprès des femmes, en encourageant la constitution de réseaux de créateurs d'entreprise (sans distinction de sexe, cf. Ferrant, 2012), en lançant des programmes de mentorat et de conseil, et en intégrant la problématique hommes-femmes dans les enquêtes sur les PME afin de mieux cerner les obstacles à l'entrepreneuriat féminin. Enfin, dispenser des cours sur la création d'entreprise dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire permettrait de dissiper certaines craintes.

S'agissant du type d'activité, la majorité des nouvelles entreprises créées par des femmes appartiennent à des domaines d'activité traditionnellement dominés par les femmes (graphique 39). Plus de 30 % des nouvelles entreprises dans les secteurs de l'action sociale, de l'enseignement, des arts, du spectacle et de la santé (une majorité dans ce cas) sont créées exclusivement par des femmes, et elles sont majoritaires lorsqu'on inclut celles créées avec un ou plusieurs associés de sexe masculin. Dans pratiquement tous les autres domaines, la majorité des nouvelles entreprises sont créées exclusivement par des hommes. Outre les choix d'études influencés par le sexe, ces statistiques reflètent le nombre plus élevé de jeunes femmes qui optent pour des études générales/universitaires, contrairement aux jeunes hommes qui choisissent plus souvent une formation professionnelle et une carrière technique, dans le secteur de la construction ou de l'ingénierie par exemple. Par conséquent, les choix professionnels restent trop souvent dictés par des stéréotypes fondés sur le sexe.

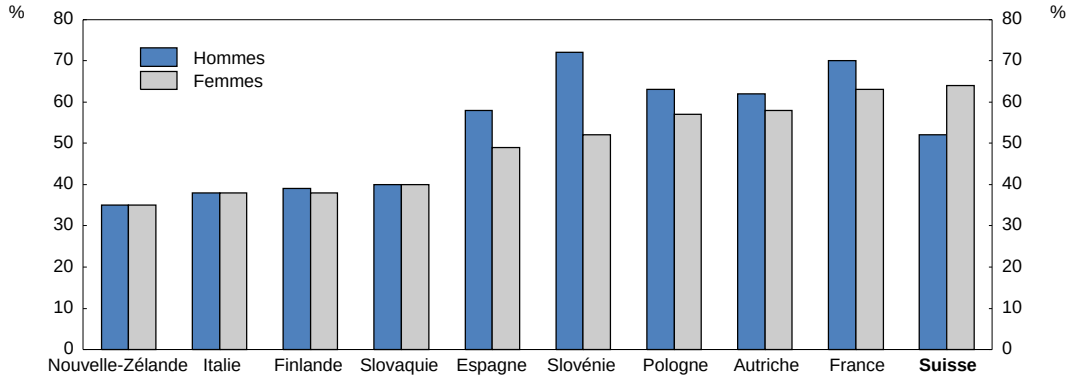
Graphique 37. **Proportion des femmes et des hommes chefs d'entreprise, 2011**



Source : OCDE, Panorama de l'entrepreneuriat 2013.

Graphique 38. **Taux de survie à trois ans des entreprises dirigées par des hommes et par des femmes**

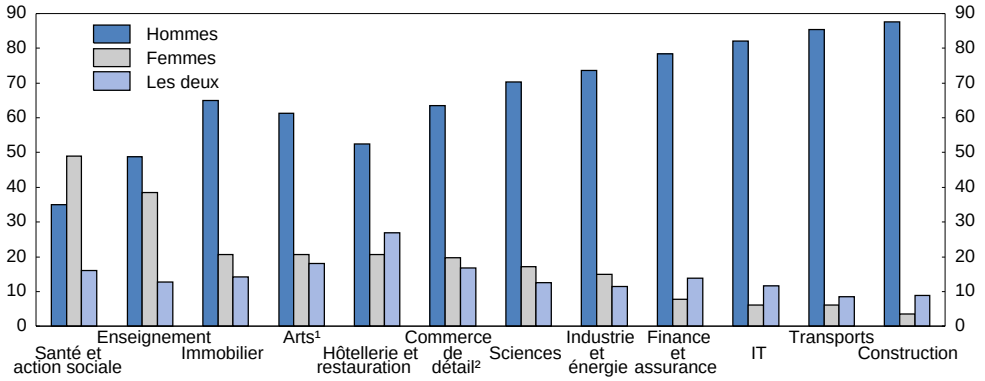
2010



Source : OCDE (2012d), Panorama de l'entrepreneuriat 2012.

Graphique 39. **Nouvelles entreprises en fonction du sexe de leur créateur et du secteur d'activité, 2011**

Pour cent



1. Y compris les spectacles.
2. Y compris les réparations.

Source : OFS, statistiques de la démographie des entreprises.

Encadré 13. **Recommandations en vue de supprimer le plafond de verre et d'encourager l'entrepreneuriat féminin**

- Mettre en œuvre un code de gouvernement d'entreprise définissant des objectifs de parité pour accroître le nombre de femmes aux postes de direction.
- Accroître la proportion de femmes dans les conseils d'administration en fixant des objectifs ambitieux conjugués à l'adoption de la pratique « appliquer ou expliquer » ou en fixant des quotas.
- Promouvoir une image positive de l'entrepreneuriat auprès des femmes en invitant des femmes entrepreneurs accomplies à se rendre dans les établissements d'enseignement secondaire et supérieur afin d'expliquer les avantages et l'intérêt de créer sa propre entreprise, surtout au regard de la préférence des femmes pour une organisation souple du travail.

- Au niveau cantonal, promouvoir la constitution de réseaux de femmes créatrices d'entreprise, et soutenir les programmes de mentorat et de conseil aux jeunes femmes désireuses de créer leur entreprise.
- Dispenser des cours sur la création d'entreprise dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire.
- Intégrer systématiquement la problématique hommes-femmes dans les enquêtes sur les PME afin de mieux cerner les obstacles à l'entrepreneuriat féminin.

Bibliographie

Adams, R. and D. Ferreira (2009), "Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance", *Journal of Financial Economics*, Vol. 94, No. 2, pp. 291-309.

Adams, R. and P. Funk (2012), "Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter?", *Management Science*, Vol. 58, No. 2, pp. 219-35, Février.

Ahern, K. and A. Dittmar (2012), "The Changing of the Boards: The Impact of Firm Valuation of Mandated Female Board Representation", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 127, No. 1, pp. 137-97.

Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago.

Bergman, M., S. Hupka-Brunner and S. Kanji (2012), "Gender Differences in the Transition from Secondary to Post-secondary Education: The Case of Switzerland", Background paper for the O*ECD Gender Initiative.*

Black, E. and P. Strahan (2001), "The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulatory Industry", The American Economic Review, Vol. 91, No. 4, pp. 814-831.

Böhren, O. and R. Ström (2005), "The Value-Creating Board: Theory and Evidence", *Research Report,* No. 8/2005, Department of Financial Economics, Norwegian School of Management, Oslo.

Brown, A.H., D.L. Brown and V. Anatasopoulos (2002), "Women on Boards. Not Just the Right Thing… But the Bright Thing", Conference Board of Canada Report, Mai.

Carter, D., B. Simkins and G. Simpson (2003), "Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value", *Financial Review*, Vol. 38, No. 1, pp. 33-53.

Catalyst (2008), *Advancing Women Leaders: The Connection Between Women Board Directors and Women Corporate Officers*, New York.

Coles, J., N. Daniel, and L. Naveen (2008), "Boards: Does One Size Fit All?", *Journal of Financial Economics*, Vol. 87, pp. 329-56.

Credit Suisse (2012), "Gender Diversity and Corporate Governance", Research Institute, Thought leadership from Credit Suisse Research and the world's foremost experts.

Egon Zehnder International (2012), Global Board Index, European Board Diversity Analysis 2012.

Fagnani, J. (2002), "Why do French Women Have More Children Than German Women? Family policies and attitudes towards child care outside the home", *Community, Work and Family*, Vol. 5, No. 1, pp. 103-19.

Federal Statistical Office (FSO) (2013a), "Maturités et passage vers les hautes écoles", *Education et Science 15*, Neuchâtel.

Federal Statistical Office (FSO) (2013b), "Vers l'égalité entre femmes et hommes", *Situation Economique et Sociale de la Population*, Neuchâtel.

Ferrant, G. (2012), "Les réseaux sur le marché du travail sud-africain. Une efficacité inégale selon le sexe et l'ethnie", *Revue économique* , Vol. 63, No. 3, pp. 465-74.

Hellerstein, J., D. Neumark and K. Troske (2002), "Market Forces and Sex Discrimination", Journal of Human Resources, University of Wisconsin Press, Vol. 37(2), pp. 353-380.

Imdorf, C., S. Sacchi, K. Wohlgemuth, S. Cortesi and A. Schoch (2013), "How Education Systems Promote Gender-Typical School-to-Work Transitions. The Case of Cantonal Educations Systems in Switzerland", University of Basel, manuscript.

Kamerman, S. and P. Moss (2009), *The Politics of Parental Leave Policy*, Policy Press, Bristol.

Lee, P. and E. James (2007), "She'-E-Os: Gender Effects and Investor Reactions to the Announcements of Top Executive Appointments", *Strategic Management Journal*, Vol. 28, No. 3, pp. 227-41.

Lewis, J. (2009), *Work-Family Balances, Gender and Policy*, Edward Elgar, Cheltenham, United Kingdom.

Linck, J., J. Netter and T. Yang (2008), "The Determinants of Board Structure", *Journal of Financial Economics*, Vol. 87, pp. 308-28.

Lovász, A. (2008), "Competition and the Gender Wage Gap: New Evidence from Transitional Linked Employer-Employee Data", Central European University, manuscript.

Marinova, J., J. Plantenga and C. Remery (2010), "Gender Diversity and Firm Performance: Evidence and Dutch and Danish Boardrooms", *Discussion Paper Series*, No. 10-03, Tjalling C. Koopmans Research Institute, Utrecht.

McKinsey&Company (2007), *Women Matter: Gender Diversity, a Corporate Performance Driver*, Paris.

McKinsey&Company (2010), *Women at the top of corporations: making it happen*, Paris.

Mueller, S., W. Danhong, M. Fox, B. Yeo, J. Sepulcre, M. Sabuncu, R. Shafee, J. Lu and H. Liu (2013), "Individual Variability in Functional Connectivity Architecture of the Human Brain", *Neuron*, Vol. 77, No. 3.

Müller, F., B. Gysin and A. Balthasar (2010), "Evaluation Pilotprojekt Betreuungsgutscheine in der Gemeinde Horw", Interface.

Nielsen, S. and M. Huse (2010), "The Contribution of Women on Boards of Directors: Going Beyond the Surface", *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 18, No. 2, pp. 136-48.

NOGA (2008). Nomenclature Générale des Activités Économiques, Neuchâtel.

OECD (2009), *Equally prepared for life? How 15 year-old boys and girls perform in school*, Editions OECD.

OECD (2012a), *Closing the Gender Gap: Act Now*, Editions OCDE.

OECD (2012b), *Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*, Editions OCDE.

OECD (2012c), *Education at a Glance*, Editions OCDE.

OECD (2012d), *Entrepreneurship at a Glance*, Editions OCDE.

OECD (2013), *Draft Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*, Meeting of the OECD council at ministerial level.

OECD (2014), *Women, Government and Policy Making in OECD Countries. Fostering Diversity for Inclusive Growth*, Editions OCDE

OFAS (2012), "Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung", research report.

Randøy, T., S. Thomsen and L. Oxelheim (2006), "A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity", Nordic Innovation Centre Project No. 05030, Oslo.

Rhode, L.D. and K.A. Packel (2010). "Diversity on Corporate Boards: How Much Difference does Difference Make?", Stanford Law School, Palo Alto, California.

Rose, C. (2007), "Does Female Board Representation Influence Firm Performance? The Danish Evidence", *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 15, No. 2, pp. 404-13.

Salvi Del Pero, A. and A. Bytchkova (2013), "A Bird's Eye View of Gender Differences in Education in OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* 148, Editions OCDE.

Schilling Report (2014), *Transparency at the Top. The Executive and Supervisory Boards of the one 100 largest Swiss companies*, Zurich.

SECO (2007), "Familienergänzende Kinderbetreuung und Erwerbsverhalten von Haushalten mit Kindern", Vereinbarkeit von Beruf und Familie Nr. 3, Istituto di Microeconomia e Economia Pubblica (MecoP), Università della Svizzera italiana INFRAS, Forschung und Beratung, Zürich.

SECO (2012), « Effets du programme conjoncturel sous l'angle de l'égalité des sexes », Rapport du 16 mai 2012 faisant suite au postulat 09.3297, Groupe des Verts.

Strub, S. and D. Stocker (2008), "Analyze der Lohne von Frauen und Manner anhand der Lohnstrukturerhebung 2008", Technical Report, Buro fur Arbeits- und Sozialpolitishe Studien BASS AG, Bern.

Terjesen, S., R. Sealy and V. Singh (2009), "Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda", *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 17, No. 3, pp. 320-37.

Veenhoven, R. (2011), "Social Development and Happiness in Nations 1990-2010", Presentation at Conference "Taking Stock: Measuring Social Development", International Institute of Social Studies, 14-15 décembre.

Veenhoven, R. (2012), *World Database of Happiness*, Erasmus Universiteit, Rotterdam.

World Economic Forum (2013), *The Global Gender Gap Report 2013*, Geneva.

WORKING PAPERS

The full series of Economics Department Working Papers can be consulted at www.oecd.org/eco/workingpapers/

1143. *Overcoming skills shortages in Canada*
(July 2014) by David Carey
Combler les pénuries de compétences au Canada
(Juillet 2014) par David Carey

1142. *Trade patterns in the 2060 world economy*
(July 2014) by Jean Chateau, Lionel Fontagné, Jean Fouré, Åsa Johansson and Eduardo Olaberria

1141. *The Demand for Skills 1995-2008: A global chain perspective*
(July 2014) by Bart Los, Marcel P. Timmer and Gaaitzen J. De Vries

1140. *International migration: The relationship with economic and policy factors in the home and destination country*
(July 2014) by Ben Westmore

1136. *Long-term patterns of trade and specialisation*
(July 2014) by Asa Johansson and Eduardo Olaberria

1135. *Consequences of climate change damages for economic growth – a dynamic quantitative assessment*
(July 2014) by Rob Dellink, Elisa Lanzi, Jean Chateau, Francesco Bosello, Ramiro Parrado and Kelly de Bruin

1134. *Comparing the robustness of PAYG pension schemes*
(July 2014) by Falilou Fall

1133. *Overcoming vulnerabilities of pension systems*
(July 2014) by Falilou Fall and Debbie Bloch

1132. *Overcoming vulnerabilities of health care systems*
(July 2014) by Mauro Pisu

1131. *Overcoming vulnerability of unemployment insurance schemes*
(July 2014) by Jon Pareliussen

1130. *Vulnerability of social institutions: Lessons from the recent crisis and historical episodes*
(July 2014) by Falilou Fall, Mauro Pisu, Jon Pareliussen and Debbie Bloch

1129. *An update of the OECD international trade equations*
(June 2014) by Myriam Morin and Cyrille Schwellnus

1128. *What explains the volume and composition of trade? Industrial evidence from a panel of countries*
(June 2014) by Asa Johansson, Przemyslaw Kowalski, Eduardo Olaberria and Dario Pellegrino

1127. *Do resources flow to patenting firms: cross-country evidence from firm level data* (June 2014) by Dan Andrews, Chiara Criscuolo and Carlo Menon

1126. *Macroprudential policy tools in Norway: Strengthening financial system resilience* (June 2014) by Yosuke Jin, Patrick Lenain and Paul O'Brien

1125. *Strengthening competition in Poland* (June 2014) by Balász Égert and Antoine Goujard

1124. *Making the labour market work better in Poland* (June 2014) by Hervé Boulhol

1123. *Enhancing competition and the business environment in Hungary* (June 2014) by Alvaro Pina

1122. *Tackling labour mismatches and promoting mobility in Hungary* (June 2014) by Stéphane Sorbe

1121. *Local public finances and municipal reform in Finland* (June 2014) by Christophe André and Clara Garcia

1120. *The economic consequences of ageing: the case of Finland* (June 2014) by Christine de la Maisonneuve, Christophe André, Clara Garcia and Vincent Koen

1119. *Making the most of skills in Denmark* (June 2014) by Stéphanie Jamet and Vincent Koen

1118. *Trade specialisation and policies to foster competition and innovation in Denmark* (June 2014) by Müge Adalet McGowan

1117. *Policies for making the Chilean labour market more inclusive* (June 2014) by Aida Caldera Sanchez

1116. *Spillover effects from exiting highly expansionary monetary policies* (May 2014) by Łukasz Rawdanowicz, Romain Bouis, Jérôme Brezillon, Ane Kathrine Christensen and Kei-Ichiro Inaba

1115. *Economic policies and microeconomic stability: A literature review and some empirics* (April 2014) by Paula Garda and Volker Ziemann

1114. *How to improve Israel's health-care system* (April 2014) by Philip Hemmings

1113. *How to improve taxes and transfers in Israel* (April 2014) by Philip Hemmings

1112. *New evidence on the determinants of industrial specialisation* (April 2014) by Asa Johansson and Eduardo Olaberria