Atteindre l'égalité femmes-hommes

UN COMBAT DIFFICILE

OCDE

Atteindre l'égalité femmes-hommes

UN COMBAT DIFFICILE

OCDE
DES POLITIQUES MEILLEURES POUR UNE VIE MEILLEURE

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :
OCDE (2017), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/9789264203426-fr

ISBN 978-92-64-13069-2 (imprimé)
ISBN 978-92-64-20342-6 (PDF)

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.

Crédits photo : Couverture © dessinée par Adeline Marchal.

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : *www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm*.

© OCDE 2017

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, présentations, blogs, sites internet et matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de la source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à *rights@oecd.org*. Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), *info@copyright.com*, ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), *contact@cfcopies.com*.

Avant-propos

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un droit humain fondamental. C'est aussi la pierre angulaire d'une économie prospère, moderne et porteuse d'une croissance inclusive durable. L'égalité des sexes est essentielle pour faire en sorte que les femmes et les hommes puissent s'investir pleinement à la maison, au travail et dans la vie publique, pour le bien de la société et de l'économie en général.

L'OCDE défend cette cause depuis longtemps. En 2010, l'Organisation s'est appuyée sur ses vastes travaux pour lancer l'Initiative de l'OCDE pour la parité, afin d'examiner les obstacles à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de l'entrepreneuriat. Ces travaux ont abouti en 2012 à la publication phare *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir* et à un important volet de travail consacré à l'évaluation des politiques de promotion de l'égalité des sexes dans différents pays. Ces examens par pays ont inspiré des initiatives nouvelles, comme *NiñaSTEM PUEDEN* que l'OCDE et le ministère mexicain de l'Éducation ont lancée conjointement. Le Portail de données en ligne de l'OCDE sur la parité est devenu l'une des premières sources mondiales d'indicateurs statistiques sur l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat, la participation politique et les résultats sociaux et économiques des femmes.

Le fait que l'OCDE axe son action sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en collaboration avec d'autres organisations internationales, a grandement contribué à mieux faire connaître cette problématique à l'échelon international et à obtenir des engagements forts de la part des dirigeants du G20 et du G7. En particulier, l'OCDE a activement participé à l'avancement des travaux du G20 visant à réduire de 25 % d'ici à 2025 l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes.

La Recommandation de l'OCDE de 2013 sur l'égalité entre hommes et femmes et celle de 2015 sur l'égalité entre hommes et femmes dans la vie publique proposent des mesures concrètes que les pays membres et les autres pays adhérents peuvent mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité des sexes. Le présent rapport de l'OCDE, *Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile*, évalue dans quelle mesure les pays parviennent à mener des actions en vue d'atteindre les objectifs de parité. Malgré les travaux d'analyse et les recommandations pratiques de l'OCDE, et les objectifs fixés au niveau international, les pays doivent en faire davantage.

Le présent rapport appelle résolument à passer à l'action. Ces cinq dernières années, les pays ont très peu progressé en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les inégalités persistent dans tous les domaines de la vie sociale et économique et dans tous les pays, et la situation a souvent peu évolué. Si les jeunes femmes dans les pays de l'OCDE étudient désormais plus longtemps que les jeunes hommes, en moyenne, les filles sont beaucoup moins susceptibles d'étudier dans les domaines lucratifs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Les taux d'activité féminine se sont rapprochés des taux d'activité masculine ces dernières décennies mais, dans tous les pays de l'OCDE, les femmes restent moins susceptibles que

les hommes d'occuper un emploi rémunéré. Lorsqu'elles travaillent, elles sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel et d'être victimes de discrimination, leurs chances d'accéder à des postes de direction sont moindres, et elles gagnent moins que les hommes. La salariée médiane à temps plein gagne près de 15 % de moins que son homologue masculin, en moyenne, dans l'OCDE – un taux qui a à peine évolué depuis 2010. Les femmes restent aussi sous-représentées aux fonctions de direction dans les entreprises et la classe politique.

Les pays progressent toutefois dans certains domaines clés de l'action publique :

- Plusieurs pays proposent désormais *de fortes incitations financières aux pères pour qu'ils prennent un congé parental* d'au moins deux mois. La prise d'un congé par les pères est essentielle à l'égalité entre les femmes et les hommes au regard du travail rémunéré et non rémunéré, puisqu'elle encourage les parents à partager plus équitablement la prise en charge des enfants et facilite l'activité des mères. Ces comportements égalitaires peuvent améliorer le bien-être des pères et des mères, montrer l'exemple aux enfants, et ils sont aussi susceptibles d'affaiblir, au fil du temps, les stéréotypes dominants.
- Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes persistent partout dans le monde, malgré la progression remarquable des femmes dans le domaine de l'éducation. De nombreux facteurs déterminent ces écarts de salaire, notamment la répartition des sexes dans les domaines d'études et l'emploi, la plus grande probabilité pour les femmes d'interrompre leur carrière pour s'occuper des enfants, et – même s'ils sont plus difficiles à repérer – les actes de discrimination et les préjugés à l'encontre des femmes. Depuis 2013, les deux tiers environ des pays de l'OCDE ont mis en place de nouvelles *initiatives en faveur de l'égalité de rémunération ;* la transparence salariale est en effet un moyen d'action essentiel pour mettre en lumière les écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans les entreprises.
- *Les quotas par sexe et autres objectifs chiffrés* contribuent à accroître le nombre de femmes aux fonctions de direction dans la sphère politique et le secteur privé. La sous-représentation des femmes aux postes à responsabilités limite leur participation à la prise de décisions importantes, et prive les filles et les jeunes femmes de modèles auxquels s'identifier. Pour combattre les stéréotypes, la société dans son ensemble doit comprendre que les femmes sont capables d'accomplir autant que les hommes dans le secteur privé et dans la vie publique.
- Le harcèlement et la violence à l'égard des femmes représentent la pire manifestation des inégalités entre les sexes, pourtant ce fléau persiste dans la majeure partie du monde. Une enquête menée aux fins du présent rapport montre que la lutte contre la violence faite aux femmes est une question prioritaire dans la plupart des pays de l'OCDE, et que les gouvernements et les parties prenantes *durcissent de plus en plus la législation et mènent des campagnes de sensibilisation visant à prévenir et à éradiquer toute forme de violence à l'égard des femmes*. Mais les progrès restent lents et inégaux. Ce combat est donc une étape importante sur le chemin difficile vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces inégalités auraient dû être résolues depuis longtemps. Il n'y a aucune raison pour que les résultats des femmes sur les plans social, économique et politique restent inférieurs à ceux des hommes. Le coût de l'inaction est élevé : la réduction de 25 % d'ici 2025 de l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes pourrait, sous l'effet d'une augmentation de la population active, ajouter 1 point de pourcentage à la

croissance prévue du PIB de référence dans les pays de l'OCDE sur la période 2013-25, et près de 2.5 points de pourcentage si cet écart était réduit de moitié sur la même période. Compte tenu de l'atonie de la croissance, du vieillissement des sociétés et de la progression du niveau d'études des jeunes femmes, l'intérêt économique de parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes ne fait aucun doute.

Nous devons progresser vers la concrétisation de l'égalité des sexes.

Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité entre hommes et femmes contribuent à inciter les gouvernements, les employeurs, les familles et les systèmes scolaires dans le monde entier à éliminer les inégalités entre les sexes, à favoriser l'émancipation des filles et des femmes et à promouvoir l'égalité. Chaque pays fait face à ses propres obstacles pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes et, pour véritablement changer le cours des choses, nous devons réformer les politiques publiques tout en luttant contre les stéréotypes et en faisant évoluer les mentalités et les comportements. Ensemble, nous pouvons faire en sorte que les filles et les garçons, les femmes et les hommes, aient les mêmes chances de réussir dans la vie et de contribuer à la société et à l'économie.

Angel Gurría
Secrétaire général de l'OCDE

REMERCIEMENTS

Le rapport *Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile* a été élaboré en tant que partie intégrante de l'Initiative en cours de l'OCDE pour la parité. Il a été rédigé sous la supervision générale du Secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría, et de la Conseillère spéciale du Secrétaire général, Gabriela Ramos.

La Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE (ELS) a conduit les travaux de rédaction et de coordination des chapitres du présent rapport, sous la direction de Stefano Scarpetta (Directeur d'ELS), Mark Pearson (Directeur adjoint d'ELS) et Monika Queisser (Conseillère principale à ELS et responsable du projet horizontal de l'OCDE sur l'égalité entre les femmes et les hommes). Willem Adema, économiste principal, a supervisé l'organisation des chapitres et géré le projet.

Le présent rapport est le résultat de vastes travaux de coopération et de collaboration entre les directions de l'OCDE, et il n'aurait pas été possible de le préparer sans les contributions des auteurs suivants : Willem Adema, Francesca Borgonovi, Stijn Broecke, Chris Clarke, Jean-Christophe Dumont, Ronnie Downes, Nicola Ehlermann, Emily Esplen, Paolo Falco, Gaëlle Ferrant, Valerie Frey, Elena Gentili, Pinar Guven, David Halabisky, Fianna Jurdant, Mariarosa Lunati, Duncan MacDonald, Thomas Manfredi, Chiara Monticone, Liliane Moreira, Timothy Muir, Keiko Nowacka, Gwenn Parent, Jonathan Potter, Nicol Scherie, Vincenzo Spiezia, Mariagrazia Squicciarini, Roula Sylla, Yun Tang, Tatyana Teplova, Olivier Thévenon, Céline Thévenot et Andrew W. Wyckoff.

Pauline Fron, Lucy Hulett, Ken Kincaid, Maxime Ladaique, Natalie Lagorce, Kate Lancaster, Marlène Mohier et Alastair Wood ont prêté leur concours à la révision et à la publication du rapport, et ont aussi apporté un appui logistique au projet.

Tables des matières

Acronymes et signes conventionnels 17

Résumé 19

Partie I. Égalité femmes-hommes : Tour d'horizon

Chapitre 1. **L'égalité femmes-hommes dans l'OCDE et à travers le monde : Une vue d'ensemble** 25

L'égalité femmes-hommes à l'appui de la croissance inclusive 26
Sur le marché du travail, les inégalités entre hommes et femmes persistent en dépit de la progression du niveau d'études des filles et des jeunes femmes 29
Principaux enjeux et avancées politiques récentes 35
Lever les obstacles à l'emploi des femmes 38
Vers une représentation plus équitable des femmes dans la vie publique 41
Faire évoluer les politiques et les mentalités : La persistance des stéréotypes fait obstacle à l'égalité 43
La voie à suivre 46
Références 50
Annexe 1.A1. Accroître l'offre de main-d'œuvre féminine et le dividende de la croissance 53

Chapitre 2. **Objectifs de développement durable et égalité femmes-hommes** 57

Le Programme 2030, un catalyseur bienvenu pour le chantier inachevé de l'égalité entre les femmes et les hommes 58
Défis posés par la mise en œuvre du Programme 2030 60
Suivre et mesurer les progrès réalisés dans la concrétisation de l'ODD 5 63
Références 66

Chapitre 3. **La gouvernance en faveur de l'égalité femmes-hommes** 69

La sensibilisation au problème de l'égalité femmes-hommes doit être intégrée dans toutes les lois et à tous les niveaux de gouvernement 70
Intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets : Une évolution essentielle de la gouvernance 70
Des outils importants pour l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets 74
Contrôle et surveillance de la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes 77
Références 79

Chapitre 4. **Évolutions socio-démographiques et rôles dévolus aux hommes et aux femmes** 81

Les modèles qui président la fondation d'une famille sont en train d'évoluer 82
La répartition des rôles selon le sexe s'effrite lentement 85
Le divorce expose les femmes à une plus grande vulnérabilité financière 88

Références 91
Annexe 4.A1. Données supplémentaires sur la répartition des jeunes célibataires par niveau d'instruction 93

Chapitre 5. **La violence contre les femmes, un nouveau champ d'action prioritaire pour les pays de l'OCDE** 95

La violence contre les femmes reste bien trop répandue 96
Les pouvoirs publics attachent de plus en plus d'importance à la violence contre les femmes, notamment au harcèlement sexuel 97
Une approche multidimensionnelle de l'élimination de la violence contre les femmes 99
Mesurer la violence contre les femmes, une entreprise ardue 102
Références 105

Partie II. Égalité femmes-hommes sur le plan éducatif

Chapitre 6. **Les filles ont encore du retard à rattraper sur le plan éducatif** 109

Les inégalités entre les sexes se sont estompées mais perdurent sur le plan éducatif 110
Réduction des disparités de résultats en mathématiques et en calcul 113
Références 116

Chapitre 7. **La sous-représentation des femmes dans les domaines des STIM** 119

Les filles sont sous-représentées dans les disciplines et professions relevant des STIM 120
Les choix faits à l'âge de 15 ans peuvent avoir des conséquences à long terme 121
Renforcer la confiance des filles 125
Références 127

Chapitre 8. **Les garçons sont à la traîne à l'école, mais rattrapent leur retard peu après** 129

Les femmes sont généralement plus nombreuses à être diplômées du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur 130
Garçons et difficultés scolaires 132
L'écart de compétence à l'écrit entre les sexes se resserre avec l'âge 133
Trouver des moyens de pousser les garçons et des filles en difficulté à s'impliquer 135
Références 137

Chapitre 9. **Les hommes sont sous-représentés parmi les étudiants en santé et les enseignants** 139

Les hommes sont sous-représentés dans les domaines de la santé et de l'action sociale 140
Les hommes ont moins tendance que les femmes à exercer le métier d'enseignant 140
C'est à l'adolescence que les choix de carrière dans l'enseignement ou la santé commencent à différer entre filles et garçons 141
Les garçons et les jeunes hommes sont moins susceptibles de poursuivre des études dans le domaine de la santé 143
Lutter contre les déséquilibres entre les sexes dans la profession enseignante 144
Références 146

Chapitre 10. **Différences entre hommes et femmes en matière de culture financière et d'éducation financière** 147

Les différences entre hommes et femmes en matière de connaissances financières perdurent 148
Les femmes sont moins résilientes que les hommes du point de vue financier 149
Il existe une corrélation entre les connaissances financières et les différences entre hommes et femmes en matière de résilience financière 150
Les programmes d'éducation financière visant à améliorer la culture financière des femmes se poursuivent 151
Davantage de données probantes sont nécessaires pour déterminer si les écarts entre hommes et femmes sont comblés et comment ils sont comblés 152
Références 154
Annexe 10.A1. Tableaux supplémentaires disponibles en ligne aux adresses indiquées 156

Partie III. Égalité femmes-hommes dans l'emploi

Chapitre 11. **Les femmes au travail : Aperçu de la place des femmes dans la population active** 159

L'emploi des femmes dans les pays de l'OCDE : De bonnes raisons d'espérer ? 160
Les disparités entre les sexes en matière d'heures travaillées et de métiers 161
Le plafond de verre reste intact 163
Les femmes très instruites et sans enfants réussissent mieux que les autres 164
Orienter les politiques en faveur de l'égalité des sexes 165
Références 168
Annexe 11.A1. Données complémentaires sur la ségrégation femmes-hommes 169

Chapitre 12. **L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes** 171

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste légèrement en deçà de 15 % 172
L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse avec l'âge et la parentalité 178
L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des professions et des secteurs d'activité 180
L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau d'études 180
L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse souvent le long de l'échelle des salaires horaires 181
Les politiques de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 182
Références 185

Chapitre 13. **Les obstacles au parcours professionnel des femmes et à leur mobilité sur l'échelle des revenus** 187

Les carrières des femmes sont plus courtes que celles des hommes et leur offrent moins de perspectives 188
Les femmes entament leurs carrières différemment 189
La maternité marque un tournant dans l'activité des femmes sur le marché du travail 191
Les conséquences financières des pertes d'emplois sont atténuées par le regroupement des ressources 192
Les interruptions de carrière entraînent des écarts de pension entre les femmes et les hommes 193
Références 195
Annexe 13.A1. Situation détaillée des femmes au regard de l'activité, sur le cycle de vie 196

Chapitre 14. **Des plafonds de verre toujours intacts** 199

L'évolution de la représentation des femmes au sommet de la hiérarchie entre 2013 et 2016 200
Des contextes politiques en mutation 204
Les obstacles restants 208
Références 210

Chapitre 15. **Les inégalités femmes-hommes dans le travail non rémunéré** 211

Les femmes continuent de faire la plus grande partie du travail non rémunéré 212
Les obligations familiales et ménagères limitent les perspectives de travail rémunéré des femmes 212
Qui fait quoi ? Les déterminants de la répartition du travail non rémunéré 214
Des politiques publiques peuvent favoriser une répartition plus égale de la charge de travail rémunéré et non rémunéré 216
Références 219

Chapitre 16. **Un bon début pour l'égalité parentale : Le congé parental rémunéré** 221

Les droits à congé de maternité et de paternité pendant la période périnatale 222
Le congé parental rémunéré pour les nourrissons et les jeunes enfants 222
Le congé payé est payant, pour les mères, les pères et les familles 225
Progrès récents en matière de politiques de congé rémunéré pour les pères 226
Références 228

Chapitre 17. **Les aides à la garde d'enfants : Soutenir les deux parents salariés** 231

La fréquentation des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants varie entre les pays et les groupes socio-économiques 232
Les services d'accueil en dehors du temps scolaire restent sous-développés dans la plupart des pays de l'OCDE 235
Le manque de services d'EAJE à des tarifs abordables continue d'empêcher un grand nombre de parents d'occuper un poste rémunéré 236
Références 240

Chapitre 18. **L'aménagement flexible du temps de travail** 243

Bien que toujours béant, l'écart entre les femmes et les hommes dans l'emploi à temps partiel se résorbe 244
Les mères ont moins tendance que les pères à travailler à domicile 245
Les politiques en faveur d'un plus grand accès à l'aménagement flexible du temps de travail 248
Références 250

Chapitre 19. **L'écart entre femmes et hommes en matière d'éducation et d'emploi dans les économies émergentes** 253

L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'éducation et d'emploi se resserre de manière hétérogène dans les économies émergentes 254
Les emplois des femmes sont souvent de moins bonne qualité que ceux des hommes 257
Références 261

Chapitre 20. **Inégalité des sexes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord : La participation des femmes à la vie économique et publique** 263

La représentation des femmes dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique 264
Obstacles subsistant à l'inégalité femmes-hommes dans la région MENA 268
Références 271

Chapitre 21. **Les femmes et les migrations** 273

Davantage de femmes que d'hommes parmi les migrants 274
Le double handicap des femmes immigrées sur le marché du travail 278
La dimension sexospécifique de la fuite des cerveaux 281
Références 286

Chapitre 22. **Égalité femmes-hommes, santé et participation au marché du travail** 287

Les femmes vivent plus longtemps que les hommes, mais elles passent souvent ces années supplémentaires en mauvaise santé 288
Les femmes sont plus nombreuses parmi les aidants informels, ce qui peut influer sur leur santé et leur travail 290
Références 294

Chapitre 23. **Transformation numérique : L'avenir du travail des femmes** 295

L'accroissement de la flexibilité au travail peut avoir des retombées positives sur l'emploi des femmes, mais il soulève aussi des interrogations quant à la qualité des emplois 296
L'impact des plateformes numériques sur les inégalités entre hommes et femmes reste incertain 297
L'automatisation devrait s'étendre à la plupart des secteurs et des professions, et toucher aussi bien les hommes que les femmes 299
Le nouveau monde du travail sera tributaire des compétences 301
L'action publique peut contribuer à améliorer les débouchés professionnels des femmes dans le nouveau monde du travail 305
Références 308

Partie IV. Égalité femmes-hommes dans le domaine de l'entrepreneuriat

Chapitre 24. **Les disparités persistent entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'entrepreneuriat** 313

Disparités de taux de travail indépendant entre les femmes et les hommes 314
Travailleurs indépendants employant des salariés 317
Revenus des travailleurs indépendants 318
Références 320

Chapitre 25. **Politiques visant à remédier aux obstacles à l'entrepreneuriat féminin** 321

Motivations et objectifs qui sous-tendent l'engagement dans le travail indépendant 322
Les obstacles à la création d'entreprise 322
Soutenir le développement des compétences entrepreneuriales pour la croissance des entreprises 325
Faciliter l'accès au financement 326
Références 330

Graphiques

Graphique 1.1. Les jeunes femmes ont un niveau d'études supérieur à celui des jeunes hommes, mais elles sont moins susceptibles de poursuivre des études supérieures en sciences, en mathématiques ou en informatique 29
Graphique 1.2. Les hommes sont beaucoup plus susceptibles que les femmes d'avoir des horaires de travail lourds 31

Graphique 1.3. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes ont peu évolué dans les pays de l'OCDE et du G20, et demeurent considérables 32
Graphique 1.4. Au total, les femmes consacrent plus de temps que les hommes au travail – rémunéré et non rémunéré – dans la plupart des pays de l'OCDE 33
Graphique 1.5. Les femmes qui occupent un emploi sont beaucoup moins susceptibles que les hommes d'exercer une activité indépendante et d'employer des salariés 35
Graphique 1.6. Domaines d'action prioritaires concernant l'égalité entre hommes et femmes 37
Graphique 1.7. Les moyens les plus efficaces de lever les obstacles à l'emploi des femmes : Classement des pays par ordre de priorité 39
Graphique 1.8. Les femmes restent sous-représentées dans les organes législatifs des pays de l'OCDE 41
Graphique 1.9. Inciter les hommes à consacrer plus de temps au travail domestique et familial : Classement des pays par ordre de priorité 45
Graphique 1.10. De nombreux pays sont bien placés pour atteindre l'objectif de réduction de 25 % d'ici à 2025 48
Graphique 2.1. Plus l'inégalité entre les sexes est grande en matière de mariage précoce, plus elle est forte devant les études secondaires 59
Graphique 2.2. Aide à l'appui de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes 61
Graphique 2.3. Les pays de l'OCDE ont un chemin particulièrement long à parcourir pour atteindre la cible concernant l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de propriété des actifs 64
Graphique 3.1. Près de la moitié des pays de l'OCDE ont intégré la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets, prévoient de le faire ..... ou l'envisagent fortement 71
Graphique 3.2. Les deux tiers des pays de l'OCDE sont dotés de commissions parlementaires chargées des questions d'égalité femmes-hommes, 2016 78
Graphique 4.1. Plus d'un adulte sur six vit au sein d'un couple dans lequel la femme a un niveau d'instruction supérieur à celui de son compagnon 84
Graphique 4.2. Plus les inégalités entre les sexes en matière d'instruction sont favorables aux femmes, plus les attitudes favorables à l'égalité femmes-hommes sont prononcées 86
Graphique 4.3. Trente-six pour cent des femmes ayant un niveau d'instruction supérieur à celui de leur compagnon sont les principales apporteuses de revenu du couple 89
Graphique 4.4. Les femmes risquent davantage que les hommes de subir une importante baisse de revenu à la suite d'un divorce ou d'une séparation 90
Graphique 5.1. Questions prioritaires pour l'égalité entre les femmes et les hommes 97
Graphique 5.2. La conviction que la police ne pourra ou ne voudra rien faire est un motif fréquent de non-signalement des faits graves de violence commis par le partenaire 102
Graphique 6.1. Les adolescentes se déclarent beaucoup moins satisfaites de leur vie que les garçons de leur âge 112
Graphique 6.2. Les différences entre les sexes quant aux résultats en mathématiques ont peu évolué entre 2012 et 2015 114
Graphique 6.3. Les différences entre les sexes en mathématiques s'accentuent parfois à mesure que les adolescents deviennent de jeunes adultes 115
Graphique 7.1. Les femmes sont sous-représentées parmi les nouveaux étudiants des programmes universitaires relevant des STIM 120
Graphique 7.2. S'agissant des professions scientifiques, les filles ont davantage tendance que les garçons à souhaiter travailler dans le secteur de la santé 122
Graphique 7.3. Les différences entre les sexes quant aux scores obtenus en sciences sont plus prononcées chez les meilleurs élèves 123

Graphique 8.1. La plupart des étudiants qui obtiennent une licence sont des femmes, mais les femmes sont souvent sous-représentées parmi les titulaires d'un doctorat 131
Graphique 8.2. Les garçons ont souvent davantage tendance que les filles à avoir des résultats scolaires faibles 132
Graphique 8.3. L'écart de compétence à l'écrit entre les sexes observé chez les adolescents disparaît souvent à 26-28 ans 134
Graphique 9.1. La plupart des enseignants sont des femmes, mais plus le niveau d'études est élevé, plus la proportion d'enseignants de sexe masculin augmente 141
Graphique 9.2. Les filles sont plus nombreuses que les garçons à souhaiter faire carrière dans l'enseignement 142
Graphique 9.3. Les filles sont de plus en plus nombreuses par rapport aux garçons à souhaiter travailler dans le secteur de la santé 143
Graphique 10.1. Les hommes ont davantage de connaissances financières que les femmes dans de nombreux pays 149
Graphique 11.1 L'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est resserré dans de nombreux pays depuis 2012 160
Graphique 11.2. Les femmes sont concentrées dans un moins grand nombre de catégories professionnelles que les hommes 162
Graphique 11.3. Les femmes sont sous-représentées aux postes de direction 163
Graphique 11.4. Écarts de taux d'emploi femmes-hommes béants parmi les travailleurs moins instruits 164
Graphique 11.5. Les mères moins instruites se heurtent à des obstacles au travail rémunéré 166
Graphique 12.1. L'écart médian de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes salariés à temps plein a peu évolué en dix ans 173
Graphique 12.2. Les écarts de rémunération mensuelle entre les hommes et les femmes sont plus prononcés que les écarts de rémunération horaire 175
Graphique 12.3. Les différences d'heures de travail et le type d'emploi n'expliquent qu'une petite partie de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes 177
Graphique 12.4. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse avec l'âge 178
Graphique 12.5. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élargit en présence d'enfants 179
Graphique 12.6. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse le long de l'échelle des salaires horaires 181
Graphique 13.1. Événements majeurs de la vie en début de carrière 190
Graphique 13.2. La maternité provoque d'importants chocs négatifs pour les revenus des ménages 192
Graphique 13.3. Le revenu des ménages baisse moins quand les femmes perdent leurs emplois 193
Graphique 13.4. L'écart de pension femmes-hommes est prononcé dans la majorité des pays 194
Graphique 13.A1.1. Répartition (%) des femmes par situation détaillée au regard de l'activité, par tranche d'âge de 5 ans, 2015 ou dernière année disponible[a] 196
Graphique 14.1. La représentation des femmes aux conseils d'administration des sociétés progresse, lentement 201
Graphique 14.2. Les femmes restent sous-représentées dans les parlements et les progrès sont lents dans de nombreux pays de l'OCDE 202
Graphique 14.3. Bien que les femmes constituent souvent plus de la moitié des salariés dans l'administration centrale, elles sont généralement sous-représentées aux plus hauts échelons 203
Graphique 14.4. Plus le niveau de hiérarchie judiciaire est élevé, plus la part des femmes juges diminue 204
Graphique 15.1. Un meilleur équilibre des sexes dans le travail non rémunéré correspond à une plus grande égalité sur le marché du travail 213

Graphique 15.2. Les mères consacrent plus de temps aux enfants que les pères, mais l'écart se résorbe au fur et à mesure que les enfants grandissent 215
Graphique 16.1. Tous les pays de l'OCDE sauf un accordent un congé de maternité rémunéré et la majorité accordent un congé de paternité ou un congé parental rémunéré 224
Graphique 17.1. La fréquentation des établissements d'EAJE varie entre les pays de l'OCDE, en particulier pour les très jeunes enfants 233
Graphique 17.2. Les enfants de familles à faibles revenus risquent davantage de ne pas bénéficier des services d'EAJE 234
Graphique 17.3. La fréquentation des services d'accueil en dehors du temps scolaire reste faible dans la majorité des pays de l'OCDE 236
Graphique 17.4. Le coût des services d'accueil des jeunes enfants reste très élevé dans certains pays de l'OCDE 237
Graphique 18.1. La part des femmes occupant des postes à temps partiel varie, mais le travail à temps partiel est de plus en plus courant parmi les hommes 245
Graphique 18.2. Les pères ont souvent plus tendance que les autres salariés à travailler à domicile 246
Graphique 19.1. L'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes se resserre dans de nombreuses économies émergentes, mais pas au même rythme 255
Graphique 19.2. L'écart de taux d'inscription entre les filles et les garçons dans l'enseignement primaire et secondaire a presque disparu dans la majorité des économies émergentes et, dans de nombreux pays, les femmes ont désormais plus tendance à faire des études supérieures 256
Graphique 19.3. Les taux d'individus sans emploi et sortis du système éducatif sont nettement supérieurs parmi les jeunes femmes 257
Graphique 19.4. Les femmes sont sous-représentées aux postes de direction dans les économies émergentes 258
Graphique 19.5. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste prononcé dans la majorité des pays 260
Graphique 20.1. Dans la plupart des pays MENA, les disparités hommes-femmes en termes de taux d'alphabétisation ont disparu chez les jeunes 265
Graphique 20.2. Les taux d'activité des femmes sont bas dans les pays MENA, mais en lente progression 265
Graphique 20.3. En moyenne, la représentation des femmes dans les parlements des pays MENA a doublé depuis dix ans 267
Graphique 21.1. La proportion de femmes dans les flux migratoires vers les pays de l'OCDE a légèrement diminué ces dernières années 274
Graphique 21.2. Dans la plupart des pays de l'OCDE, la part des femmes dans les flux migratoires entrants a baissé depuis 2010 275
Graphique 21.3. Les migrants ont un niveau de formation en augmentation constante – surtout les hommes ayant migré pour le travail et les femmes pour raisons familiales 277
Graphique 21.4. Les immigrées sont confrontées à un double handicap sur le marché du travail 279
Graphique 21.5. En Asie et en Afrique subsaharienne, les femmes ayant un niveau de formation élevé sont plus susceptibles d'émigrer vers des pays de l'OCDE que leurs homologues masculins 282
Graphique 21.6. Dans toutes les régions, le nombre de femmes très qualifiées ayant émigré vers des pays de l'OCDE a augmenté entre 2000-01 et 2010-11 284
Graphique 22.1. Les femmes ont généralement une espérance de vie plus longue que les hommes, mais leur espérance de vie en bonne santé est équivalente 288
Graphique 22.2. Les femmes sont plus susceptibles de développer des handicaps lorsqu'elles atteignent l'âge de 65 ans 289

Graphique 22.3. Les femmes de plus de 50 ans sont plus susceptibles de fournir des soins informels que leurs homologues masculins, notamment dans les pays où les soins de longue durée ne sont pas entièrement pris en charge par les systèmes de protection sociale 291
Graphique 22.4. Même si les femmes représentent moins de la moitié des médecins dans l'OCDE, cette part est en augmentation 292
Graphique 23.1. Une flexibilité accrue au travail est corrélée à un taux d'emploi des mères plus élevé 297
Graphique 23.2. Les travailleurs qui fournissent des services numériques sur les plateformes en ligne sont majoritairement situés dans des pays à faible revenu 299
Graphique 23.3. Le risque d'automatisation varie selon les secteurs 300
Graphique 23.4. Les femmes ont été les principales bénéficiaires de la hausse des emplois très qualifiés 302
Graphique 23.5. Les femmes et les hommes ont des compétences très proches, sauf dans le domaine quantitatif/des STIM 303
Graphique 23.6. Dans la plupart des pays, les différences entre les sexes sont faibles s'agissant de l'utilisation des logiciels au travail 304
Graphique 23.7. La plupart des spécialistes des TIC sont des hommes 304
Graphique 24.1. Les hommes s'engagent davantage dans le travail indépendant que les femmes, mais l'écart s'est légèrement réduit dans de nombreux pays 316
Graphique 24.2. L'écart entre les femmes et les hommes en matière de travail indépendant tend à être plus faible chez les jeunes 317
Graphique 24.3. Les hommes sont beaucoup plus susceptibles que les femmes d'exercer une activité indépendante en employant des salariés 318
Graphique 24.4. L'écart entre les femmes et les hommes en matière de revenus du travail indépendant est très important dans de nombreux pays de l'OCDE 319
Graphique 25.1. Les hommes déclarent plus souvent que les femmes qu'ils sont capables de créer une entreprise, mais l'écart se réduit dans la plupart des pays 323
Graphique 25.2. Les hommes ont davantage de chances d'obtenir le financement nécessaire pour créer ou développer une entreprise 324

Tableaux

Tableau 1.1. Les pays où les femmes ont de bons résultats scolaires sont ceux où l'écart femmes-hommes en termes de taux d'activité et de représentation aux postes de direction est le plus faible 28
Tableau 1.A1.1. Croissance annuelle moyenne prévue du PIB par habitant en USD 2005 à PPA, pourcentage, 2013-25 55
Tableau 3.1. Les systèmes d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets se répartissent en trois grandes catégories 73
Tableau 4.A1.1. Pourcentage de jeunes adultes célibataires par niveau d'instruction 93
Tableau 10.A1.1. Différences entre hommes et femmes en matière de connaissances financières 156
Tableau 10.A1.2. Différences entre hommes et femmes en matière d'auto-évaluation des connaissances financières 156
Tableau 10.A1.3. Différences entre hommes et femmes en matière de comportement sur le plan financier 156
Tableau 10.A1.4. Différences entre hommes et femmes en ce qui concerne la capacité de couverture des dépenses courantes 156
Tableau 10.A1.5. Différences entre hommes et femmes en matière de financement de la retraite 156
Tableau 10.A1.6. Différences entre hommes et femmes en ce qui concerne la capacité de faire face à une dépense importante 156
Tableau 11.A1.1. Les femmes sont généralement surreprésentées dans le secteur des services 169

Acronymes et signes conventionnels

Codes ISO des pays de l'OCDE

Allemagne	DEU	Italie	ITA
Australie	AUS	Japon	JPN
Autriche	AUT	Lettonie	LVA
Belgique	BEL	Luxembourg	LUX
Canada	CAN	Mexique	MEX
Chili	CHL	Nouvelle-Zélande	NZL
Corée	KOR	Norvège	NOR
Danemark	DNK	Pays-Bas	NLD
Espagne	ESP	Pologne	POL
Estonie	EST	Portugal	PRT
États-Unis	USA	République slovaque	SVK
Finlande	FIN	République tchèque	CZE
France	FRA	Slovénie	SVN
Grèce	GRC	Suède	SWE
Hongrie	HUN	Suisse	CHE
Irlande	IRL	Turquie	TUR
Islande	ISL	Royaume-Uni	GBR
Israël	ISR		

Codes ISO d'autres grandes économies et pays du G20

Afrique du Sud	ZAF	Inde	IND
Arabie saoudite	SAU	Indonésie	IDN
Argentine	ARG	Lituanie	LTU
Bangladesh	BGD	Pakistan	PAK
Chine	CHN	Philippines	PHL
Colombie	COL	Roumanie	ROU
Costa Rica	CRI	Singapour	SGP
Fédération de Russie	RUS	Ukraine	UKR

Autres acronymes et abréviations

EAJE	Éducation et accueil des jeunes enfants
MENA	Moyen-Orient et Afrique du Nord
ODD	Objectifs de développement durable
STIM	Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques

Signes conventionnels

« .. » indique que les données ne sont pas disponibles.

Dans les graphiques, OCDE correspond aux moyennes non pondérées des pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles.

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

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

Note sur les sources de données

Les données présentées dans ce rapport proviennent de sources très diverses, notamment des questionnaires adressés aux gouvernements, des statistiques officielles et des enquêtes nationales et transnationales. Lorsque des données étaient fondées sur des informations tirées de plusieurs enquêtes différentes, des efforts ont été faits pour « harmoniser » les définitions et assurer la comparabilité des concepts et des indicateurs dans l'ensemble des enquêtes. Il convient toutefois de noter que cette comparabilité peut être compromise par des différences entre les enquêtes eu égard aux définitions clés et aux méthodes d'enquête utilisées, notamment les cadres d'échantillonnage, les méthodes d'échantillonnage et les périodes de référence.

Suivez les publications de l'OCDE sur :

http://twitter.com/OECD_Pubs

http://www.facebook.com/OECDPublications

http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871

http://www.youtube.com/oecdilibrary

http://www.oecd.org/oecddirect/

Ce livre contient des...

StatLinks

Accédez aux fichiers Excel® à partir des livres imprimés !

En bas des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des *StatLinks*. Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre navigateur Internet le lien commençant par : *http://dx.doi.org*, ou de cliquer sur le lien depuis la version PDF de l'ouvrage.

Résumé

Les inégalités entre femmes et hommes touchent toutes les dimensions de la vie sociale et économique, et tous les pays quel que soit leur stade de développement. Dans les pays de l'OCDE, les jeunes femmes ont aujourd'hui une scolarité souvent plus longue que les jeunes hommes. Pour autant, les femmes restent peu représentées dans les filières lucratives des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Si le taux d'activité des femmes s'est rapproché de celui des hommes au cours des dernières décennies, dans tous les pays, les femmes demeurent moins susceptibles d'exercer un travail rémunéré.

Lorsqu'elles travaillent, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à exercer un emploi à temps partiel, elles ont moins de chances d'accéder aux postes de direction et elles gagnent moins que leurs homologues masculins. En moyenne dans la zone OCDE, une salariée médiane à temps plein gagne près de 15 % de moins que son homologue masculin, un décalage qui est resté quasiment inchangé ces dix dernières années. Les femmes sont moins susceptibles de créer leur propre entreprise et lorsqu'elles le font, elles gagnent généralement moins que les hommes. Dans tous les pays, les inégalités entre les sexes se creusent avec l'âge, ce qui témoigne du rôle crucial joué par la parentalité en matière de parité. Bien plus que la paternité, la maternité a généralement d'importants effets négatifs sur l'activité, la rémunération et la progression de carrière. La vie publique n'est pas épargnée par les inégalités entre hommes et femmes : ces dernières sont en effet sous-représentées en politique, puisqu'elles occupent moins d'un tiers des sièges dans les chambres basses parlementaires en moyenne dans l'OCDE.

Il reste indéniablement beaucoup à faire pour réduire – et, à terme, supprimer – les inégalités entre femmes et hommes à l'échelle mondiale. Il ressort d'une enquête conduite aux fins du présent rapport que la violence à l'égard des femmes, l'écart de rémunération entre hommes et femmes et le partage inégal du travail non rémunéré sont les trois problématiques liées à l'égalité des sexes les plus importantes pour les pays. Dans ce contexte et conformément aux Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes de 2013 et de 2015, d'importantes réformes ont été menées ces cinq dernières années :

- La plupart des pays de l'OCDE ont pris des mesures pour lutter contre le harcèlement au travail, qui est en soi une forme de violence faite aux femmes, au moyen d'un durcissement de la législation et de la réglementation existantes relatives au harcèlement sexuel. Les campagnes d'information ou de sensibilisation visant à définir et à prévenir le harcèlement sexuel sont couramment utilisées. Il faut approfondir les analyses menées pour déterminer si, et dans quelle mesure, ces programmes fonctionnent.
- Plusieurs pays ont lancé des programmes encourageant les filles et les jeunes femmes à choisir les filières STIM et les jeunes hommes à opter pour les filières de la santé et de l'enseignement.
- Deux-tiers environ des pays ont adopté des mesures spécialement conçues pour combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes. La transparence salariale

est un levier essentiel, et les entreprises sont de plus en plus tenues de réaliser des analyses de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et d'en communiquer les résultats.

- L'accès aux services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) est crucial pour l'égalité entre les sexes, puisqu'il aide les mères et les pères à concilier travail et obligations familiales avec des enfants en bas âge. Plusieurs pays de l'OCDE ont récemment ciblé leur action sur l'accessibilité économique de ces services, généralement en augmentant les subventions ou les prestations/remboursements, en proposant des heures d'accueil gratuites ou en augmentant leur nombre et/ou en augmentant les investissements publics dans les nouvelles infrastructures destinées aux jeunes enfants.

- La majorité des pays de l'OCDE ont pris des mesures en faveur de la représentation équitable des deux sexes dans les conseils d'administration et les organes supérieurs de direction. Les pays qui ont mis en place un quota ont constaté une augmentation plus immédiate du nombre de femmes dans les conseils d'administration, tandis que ceux qui ont adopté une méthode plus douce, au moyen de la divulgation d'informations ou d'objectifs à atteindre, ont observé des avancées plus progressives dans ce domaine au fil du temps.

- Nombre de pays de l'OCDE ont engagé des actions de discrimination positive afin d'aider les femmes à accéder aux postes de direction dans le secteur public. Ces mesures ont permis d'accroître le nombre de femmes qui ont accédé à un mandat politique à haut niveau grâce à l'instauration de quotas obligatoires de femmes parmi les élus ou de quotas obligeant les partis politiques à respecter un certain ratio hommes-femmes sur leurs listes.

- Pour inciter les parents à se partager plus équitablement les tâches familiales, de nombreux pays offrent désormais aux pères des incitations financières afin de les encourager à prendre un congé parental d'au moins deux mois. Il s'agit d'une mesure cruciale, car la répartition équitable des tâches familiales est indispensable pour s'assurer que les mères puissent continuer de travailler et progresser sur le plan professionnel.

- De nombreux pays s'efforcent d'éliminer les inégalités entre hommes et femmes en matière d'accès aux financements et aux compétences en gestion d'entreprise, en améliorant l'accès aux financements bancaires au moyen de garanties d'emprunt. Deux autres stratégies couramment utilisées consistent à utiliser les marchés publics pour soutenir les femmes chefs d'entreprise et à améliorer l'accès des femmes au capital-risque. Les programmes de formation, de tutorat et de mentorat dans le domaine de l'entrepreneuriat, les ateliers, les services de conseil aux entreprises et le soutien à la création de réseaux d'entreprises sont également prometteurs.

- Pour parvenir à la parité, la problématique de l'égalité femmes-hommes doit être prise en compte à chaque étape de l'élaboration de l'action publique, dans tous les ministères et à tous les échelons de l'administration. L'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets est une pratique de plus en plus utilisée pour veiller à ce que les préoccupations des femmes et des filles soient prises en compte dans les politiques publiques et dans l'administration publique, et près de la moitié des pays de l'OCDE indiquent avoir adopté cette pratique, prévoir de le faire ou l'envisager activement.

- L'adoption des Objectifs de développement durable (ODD), et en particulier de l'objectif et des cibles de l'Agenda 2030 consacrés à l'égalité des sexes (ODD5), promet de renforcer la priorité accordée à l'égalité femmes-hommes dans les programmes de développement nationaux et mondiaux.

En dépit de ces mesures prometteuses, les progrès accomplis jusqu'à présent restent insuffisants. Sur le terrain, la situation n'a pas beaucoup évolué et les inégalités femmes-hommes persistent en matière d'éducation, sur le plan social et dans la sphère économique et politique. Il faut y remédier de toute urgence.

Les pays doivent intensifier leurs efforts en menant des campagnes de longue haleine, en procédant au suivi des mesures adoptées en faveur de l'égalité femmes-hommes, en revoyant à la hausse les investissements publics et en adoptant de nouvelles lois ou en durcissant les lois existantes. Les moyens d'action présentés dans ce rapport, conjugués aux Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, sont des outils à la disposition des pouvoirs publics et des parties prenantes qui désirent lutter contre les inégalités entre hommes et femmes. Il faut agir maintenant pour veiller à ce que des politiques meilleures débouchent sur une vie meilleure – pour les filles et les garçons, comme pour les femmes et les hommes.

Partie I

Égalité femmes-hommes : Tour d'horizon

Chapitre 1

L'égalité femmes-hommes dans l'OCDE et à travers le monde : Une vue d'ensemble

Principaux résultats

- Aujourd'hui dans les pays de l'OCDE, les filles et les jeunes femmes ont, en moyenne, un niveau d'études supérieur à celui des garçons et des jeunes hommes. Pour autant, les disparités entre hommes et femmes persistent en matière d'emploi, d'entrepreneuriat et de vie publique, sans amélioration vraiment notable ces dernières années. Les politiques publiques actuelles sont insuffisantes pour éliminer ces inégalités.
- Les priorités des responsables de l'action publique évoluent, signe d'une prise de conscience à l'égard de certaines problématiques. Ainsi, plus de la moitié des pays interrogés classent la violence contre les femmes comme l'un des combats les plus urgents à mener contre les inégalités entre les sexes. Parmi les autres questions urgentes figurent les inégalités de salaire subies par les femmes à travail à égal et la répartition inégale des tâches domestiques entre hommes et femmes.
- Des progrès spectaculaires ont été réalisés au cours des cinq dernières années dans certains domaines de l'action publique. Avec le congé de paternité rémunéré proposé dans un nombre croissant de pays, la répartition des obligations familiales entre les pères et les mères est plus égalitaire, ce qui permet aux femmes de participer plus activement au marché du travail. Depuis 2013, deux tiers des pays de l'OCDE environ ont adopté des mesures en faveur de la transparence salariale, afin de remédier aux inégalités en matière de rémunération. Par ailleurs, les pays sont de plus en plus nombreux à adopter, et à renforcer, des mesures visant à lutter contre les violences faites aux femmes, qui restent un fléau dans le monde entier. La discrimination positive contribue à accroître le nombre de femmes occupant des postes de direction dans le secteur public comme dans le secteur privé.
- En dépit des progrès accomplis sur ces questions et d'autres, les inégalités entre les sexes persistent. Il est urgent que tous les pays adoptent des mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes ou qu'ils renforcent les mesures existantes, pour le bien des femmes, des hommes, des filles et des garçons, et de la société dans son ensemble. Les conseils sur l'action à mener prodigués dans ce rapport et figurant dans les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes sont des outils à mettre en œuvre pour relever ce défi.

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.

L'égalité femmes-hommes à l'appui de la croissance inclusive

Comme l'explique le présent rapport, des inégalités persistent entre hommes et femmes dans tous les domaines de la vie sociale et économique, et dans les pays à tous les stades de développement. Très peu de progrès ont été accomplis ces cinq dernières années. Dans les pays de l'OCDE, les jeunes femmes ont désormais un niveau d'études souvent supérieur à celui des jeunes hommes ; toutefois, elles restent moins nombreuses à étudier dans les filières lucratives que sont les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques. Au cours des dernières décennies, le taux d'activité des femmes s'est rapproché de celui des hommes mais, partout, elles restent moins nombreuses à occuper un emploi rémunéré. Lorsqu'elles travaillent, les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel, ont moins de chances d'accéder à un poste de direction, sont moins nombreuses à créer leur entreprise et gagnent moins que les hommes. Ainsi, une salariée médiane à temps plein gagne un peu moins de 15 % de moins que son homologue masculin, en moyenne, dans la zone OCDE (tableau 1.1) – un taux qui est resté quasiment inchangé ces dernières années (graphique 1.3). Les femmes sont aussi sous-représentées aux postes de direction dans le secteur privé et en politique : par exemple, elles occupent, en moyenne, moins d'un tiers des sièges au parlement dans les pays de l'OCDE. Dans l'ensemble, toutefois, c'est dans l'emploi dans le secteur privé et l'entrepreneuriat que l'on constate les disparités les plus importantes entre hommes et femmes.

Les progrès remarquables accomplis au niveau mondial concernant l'éducation des filles constituent, peut-être, la plus grande réussite des cinquante dernières années en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes (OCDE, 2012). Pour autant, il faudra encore du temps pour que l'évolution du niveau d'études des jeunes femmes se traduise par des disparités moins marquées par rapport aux hommes sur le marché du travail. En effet, les disparités actuellement observées en termes de résultats obtenus sur le marché du travail par les travailleurs d'âge très actif et les travailleurs plus âgés restent déterminées par les décisions prises voici 20 à 40 ans en matière d'éducation et d'orientation professionnelle, lorsque les normes sociétales et les perspectives de carrière étaient différentes de ce qu'elles sont aujourd'hui. D'autres mesures s'imposent, d'urgence, pour s'assurer que les progrès accomplis par les filles et les jeunes femmes favorisent l'égalité entre les sexes tout au long de la vie. Souvent, les inégalités entre hommes et femmes se font jour au moment où ils deviennent parents, lorsque les normes relatives au rôle traditionnel des hommes et femmes dans le cadre professionnel et familial commencent à s'imposer dans les familles.

Mais il y a des raisons d'espérer. Même si les résultats socio-économiques évoluent lentement sur le terrain, les pays ont bien avancé ces cinq dernières années dans certains domaines de l'action publique, notamment au regard du congé de paternité et du congé parental, de la réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes, de la lutte contre la violence à l'égard des femmes et de la représentation des femmes aux postes décisionnels.

Il est important, pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes, que les pères prennent un congé lorsque les enfants sont petits, dans la mesure où l'implication des pères dans la prise en charge des enfants est essentielle pour s'assurer que les mères aient la possibilité de participer pleinement au marché du travail, à la société et à l'économie. Plus de la moitié des pays de l'OCDE proposent désormais un congé de paternité rémunéré d'une durée de plusieurs jours au minimum après la naissance d'un enfant, et ils sont de plus en plus nombreux à réserver une partie du congé parental aux pères uniquement (chapitre 16). Les problématiques femmes-hommes sont étroitement liées aux mesures favorables à la vie de famille (congé rémunéré, aides à la garde des enfants et modalités flexibles d'organisation du travail) qui aident les femmes et les hommes à mieux concilier vie professionnelle et vie de famille et à améliorer leur bien-être.

Pour lutter contre les inégalités de salaire entre hommes et femmes, deux tiers environ des pays de l'OCDE ont adopté de nouvelles mesures en faveur de l'égalité salariale depuis 2013. La transparence salariale est un levier essentiel, et les entreprises sont de plus en plus tenues de réaliser des analyses de l'écart salarial entre les hommes et les femmes et de communiquer ces informations au public. D'autres pays testent de nouvelles stratégies, comme des outils de calcul de l'écart salarial en ligne ou l'octroi de certifications aux entreprises qui adoptent de bonnes pratiques (chapitre 12).

Les pouvoirs publics font aussi de la violence à l'égard des femmes un domaine d'action prioritaire et prennent des mesures en faveur de sa prévention et de son éradication (chapitre 5). Par exemple, de nombreux pays ont adopté des lois contre le harcèlement ou durci les lois existantes. D'autres mènent des campagnes de sensibilisation qui portent sur ce que recouvre le harcèlement sexuel, sur les moyens de le prévenir et sur les droits (pour les victimes) et les obligations (pour les employeurs) en cas de harcèlement avéré. Pour veiller à ce que les femmes soient représentées aux postes décisionnels, de nombreux pays de l'OCDE et en développement ont recours à la discrimination positive, sous une forme ou sous une autre, afin d'accroître la représentation des femmes en politique (chapitre 14).

Au cours des cinq dernières années, ces programmes et campagnes menées à l'échelon national ont été renforcés par d'importants engagements internationaux en faveur de l'égalité femmes-hommes. L'OCDE et d'autres organisations intergouvernementales ont contribué de manière déterminante à faire passer l'égalité entre les sexes au premier plan du programme d'action du G20, notamment grâce à l'engagement qu'ont pris les chefs d'État et de gouvernement du G20 en 2014 de réduire de 25 % l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes d'ici à 2025. L'OCDE a également soutenu la création du Women20 (W20), qui œuvre à la promotion de l'émancipation économique des femmes en tant que partie intégrante du processus du G20. Au G7, l'OCDE et d'autres organisations ont considérablement progressé dans la promotion de l'entrepreneuriat des femmes et l'augmentation du nombre de jeunes filles dans les filières des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) – une problématique sur laquelle travaille directement l'OCDE dans le cadre de l'initiative « NiñaSTEM PUEDEN » lancée conjointement avec le ministère de l'Éducation du Mexique. Naturellement, les Objectifs de développement durable (ODD), et notamment l'objectif et les cibles consacrés à l'égalité des sexes (ODD5) – ont aussi contribué à renforcer la priorité accordée à l'égalité femmes-hommes dans les programmes d'action nationaux et mondiaux.

Aucun pays au monde n'a réussi à instaurer la parité. Même les pays les plus égalitaires continuent d'enregistrer des décalages inquiétants entre hommes et femmes (et entre les garçons et les filles) s'agissant de leurs aspirations, des chances qui leur sont offertes et des résultats qu'ils obtiennent. Ces inégalités constituent non seulement un échec sur le plan moral, mais aussi un obstacle majeur à une croissance économique inclusive – au détriment de la société tout entière. Pour parvenir à l'égalité entre hommes et femmes, il convient de suivre une approche à l'échelle de l'ensemble de l'administration, selon laquelle toutes les parties prenantes font de l'égalité des sexes une priorité à prendre en compte tout au long de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques et des budgets publics.

L'OCDE œuvre de longue date en faveur de la promotion de l'égalité entre les sexes (OCDE, 1980 et 1985 par exemple). En s'appuyant sur ses travaux d'envergure, l'OCDE a renforcé l'accent mis sur les obstacles à l'égalité entre hommes et femmes dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de l'entrepreneuriat et de la vie publique en lançant en 2010 son Initiative pour la parité. Les propositions détaillées sur l'action à mener présentées dans ce rapport, et les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes (OCDE, 2013 et 2015a), constituent une boîte à outils pour les responsables de l'action publique et les parties prenantes qui souhaitent s'attaquer aux inégalités entre les sexes.

Tableau 1.1. Les pays où les femmes ont de bons résultats scolaires sont ceux où l'écart femmes-hommes en termes de taux d'activité et de représentation aux postes de direction est le plus faible

Principaux indicateurs des inégalités entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat

Pays les plus performants | Pays intermédiaires | Pays les moins performants

	Éducation :			Emploi :			Entrepreneuriat :
	Écart filles-garçons dans les scores moyens au PISA en compréhension	Écart filles-garçons dans les scores moyens au PISA en mathématiques	Écart filles-garçons en termes de taux de diplômés de	Écart femmes-hommes en termes de taux d'activité (p.p.)	Écart femmes-hommes en termes de représentation aux	Écart femmes-hommes en termes de salaire moyen pour un	Écart femmes-hommes concernant la proportion d'actifs
Classe d'âge :	15 ans	15 ans	25-34 ans	15-64 ans	Toutes classes	Toutes classes	15-64 ans
Année :	2015	2015	2015	2015	2015	2015	2016
Note :	a	a	b	c	d	e	f
Moyenne OCDE [g]	-26.9 *	7.9 *	-11.9	12.2	37.7	14.3	3.3
OCDE écart-type [g]	9.6	7.4	6.5	8.0	16.1	7.4	0.8
Finlande	-46.5 *	-7.5 *	-16.4	3.0	33.4	18.1	3.9
Suède	-39.2 *	-2.2	-15.6	3.6	20.9	13.4	3.6
Norvège	-39.8 *	-2.3	-17.3	4.3	27.9	7.1	1.7
Islande	-41.6 *	-1.1	-16.8	4.8	23.5	9.9	3.3
Lettonie	-42.1 *	-1.9	-28.4	6.1	11.4	21.1	3.5
Danemark	-22.2 *	9.4 *	-17.8	6.3	46.3	5.8	2.9
Portugal	-16.7 *	10.0 *	-15.2	6.4	34.7	18.9	3.1
Slovénie	-43.2 *	3.8	-22.3	7.4	25.3	5.0	3.2
Estonie	-27.9 *	5.2	-20.3	7.5	38.6	28.3	3.2
Canada	-26.2 *	9.0 *	-17.7	7.6	29.0	18.6	3.3
Israël	-22.9 *	8.5	-19.4	7.8	35.5	21.8	4.6
France	-29.1 *	6.0	-8.4	7.9	36.7	9.9	3.7
Allemagne	-20.8 *	16.6 *	-1.9	9.1	41.4	17.1	3.5
Suisse	-25.3 *	12.0 *	-2.9	9.2	29.6	16.9	4.4
Belgique	-16.0 *	14.3 *	-12.1	9.2	34.9	3.3	3.3
Autriche	-20.2 *	27.0 *	-5.6	9.2	40.6	17.0	3.8
Pays-Bas	-23.6 *	2.5	-8.9	9.9	47.9	14.1	3.3
Nouvelle-Zélande	-32.3 *	8.5 *	-8.4	10.2	..	6.1	2.1
Royaume-Uni	-21.9 *	11.6 *	-6.8	10.3	29.3	17.1	1.8
Luxembourg	-21.3 *	11.3 *	-10.4	10.4	63.6	3.4	2.4
Espagne	-20.2 *	16.0 *	-12.1	10.8	37.2	11.5	2.8
Australie	-31.7 *	5.8	-11.9	11.5	27.6	13.0	3.4
Etats-Unis	-20.1 *	8.5 *	-8.3	11.5	13.2	18.9	2.1
Hongrie	-24.8 *	8.2	-12.3	13.1	18.9	9.5	3.2
République slovaque	-35.6 *	5.7	-16.1	13.2	37.4	13.4	2.3
Pologne	-29.4 *	11.4 *	-18.7	13.4	19.7	11.1	2.4
Irlande	-12.0 *	16.1 *	-11.8	14.8	31.5	14.4	4.0
République tchèque	-26.1 *	7.1	-13.9	14.9	41.0	16.5	2.6
Grèce	-37.3 *	0.1	-12.4	16.0	48.6	6.2	4.1
Japon	-13.3 *	13.8 *	-2.7	18.2	75.2	25.7	2.1
Italie	-16.0 *	19.9 *	-11.6	20.0	46.9	5.6	3.9
Corée	-40.5 *	-7.0	-9.0	20.8	79.0	37.2	4.4
Chili	-11.9 *	18.3 *	-1.6	21.9	49.3	21.1	2.9
Mexique	-15.7 *	7.3 *	-1.8	35.1	31.4	16.7	3.0
Turquie	-27.8 *	5.9	0.6	42.0	73.7	6.9	4.6
Brésil	-23.1 *	15.5 *	-6.1	21.3	25.3	24.8	..
Chine	-16.2 *	5.8	0.7	14.0	50.1	..	..
Colombie	-15.6 *	10.9 *	-7.3	22.1	14.0	11.1	..
Costa Rica	-15.0 *	16.1 *	-5.0	26.6	17.4	3.7	..
Inde	.. ..	.. ..	..	52.9	71.0	56.0	..
Indonésie	-23.4 *	-2.7	-1.1	33.0	53.7	36.8	..
Lituanie	-39.1 *	-1.3	-19.9	3.3	20.8	12.5	..
Fédération de Russie	-26.1 *	6.0	-13.1	10.9	22.6	..	..
Afrique du Sud	.. ..	.. ..	-2.2	13.0	37.8	40.5	4.9

Note : Les pays sont classés par ordre croissant de l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes. Les valeurs sont plus ou moins grisées en fonction de l'ampleur de l'écart par rapport à la moyenne et à l'écart-type de l'OCDE. Les « pays les plus performants » sont ceux dont l'écart femmes-hommes est inférieur à la moyenne de l'OCDE de plus de la moitié de l'écart-type (c'est-à-dire les pays aux inégalités femmes-hommes les plus faibles ou davantage en faveur des femmes). Les « pays intermédiaires » sont ceux dont l'écart femmes-hommes est inférieur ou supérieur à la moyenne de l'OCDE de moins de la moitié de l'écart-type. Les « pays les moins performants » sont ceux dont l'écart femmes-hommes est supérieur à la moyenne de l'OCDE de plus de la moitié de l'écart-type (c'est-à-dire les pays aux inégalités femmes-hommes les plus marquées ou davantage en faveur des hommes). « (p.p.) » correspond à un écarts femmes-hommes mesuré en points de pourcentage ; « (%) » correspond à un écart femmes-hommes mesuré en pourcentage. Pour ce qui concerne les écarts des scores moyens au PISA en compréhension de l'écrit et en mathématiques entre les filles et les garçons, les pays distingués par une * sont ceux où les écarts de résultats entre les deux sexes sont statistiquement significatifs. Les données pour la Chine correspondent uniquement aux quatre provinces chinoises ayant participé au PISA (Beijing, Shanghai, Jiangsu et Guangdong). Pour les notes *a* à *g* et les sources, veuillez consulter le lien StatLink.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646390

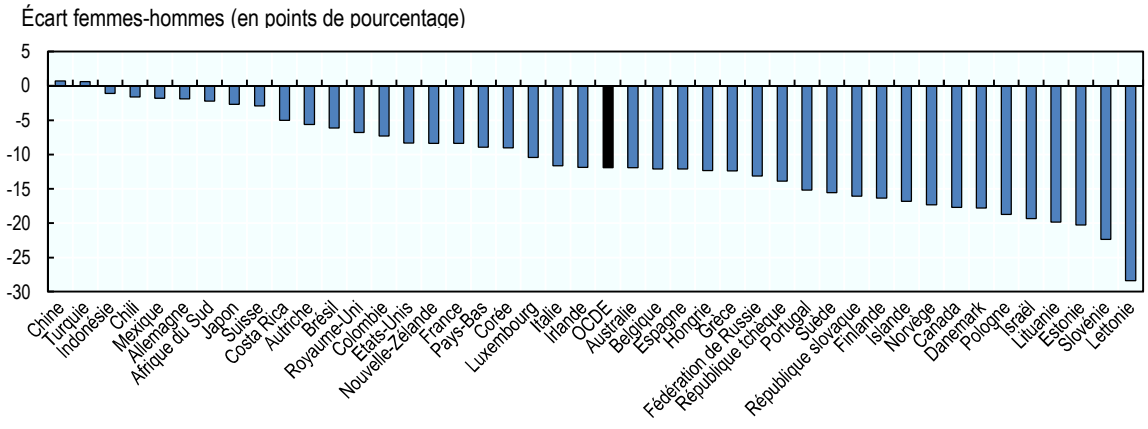
Sur le marché du travail, les inégalités entre femmes et hommes persistent en dépit de la progression du niveau d'études des filles et des jeunes femmes

Même si de nombreux pays sont parvenus à la parité en termes d'accès à l'enseignement primaire et secondaire, on constate de fortes disparités d'une région à l'autre. Par exemple, en Afrique subsaharienne, le taux de scolarisation des filles dans le primaire est inférieur à celui des garçons (chapitre 6). Dans les pays de l'OCDE, les filles et les jeunes femmes ont généralement un meilleur niveau que les garçons et les jeunes hommes en compréhension de l'écrit, et elles sont plus nombreuses à être diplômées de l'enseignement supérieur universitaire (graphique 1.1). En 2014 dans l'OCDE, 57 % des diplômes de licence et de master étaient décrochés par des femmes. Pourtant, en dépit des progrès accomplis dans de nombreux domaines de l'éducation, les jeunes filles se déclarent moins satisfaites de leur existence que les jeunes garçons dans tous les pays de l'OCDE (chapitre 6 et OCDE, 2017a).

Les stéréotypes fondés sur le sexe et les perceptions relatives aux aptitudes, plutôt que les aptitudes elles-mêmes (OCDE, 2015b), contribuent aux inégalités entre les sexes en matière de niveau et de participation aux filières STIM (graphique 1.1 et chapitre 8). Les domaines d'études (et les parcours professionnels qui s'en suivent) des filles et des garçons commencent à se distinguer à partir de 15 ans. À l'échelle de l'OCDE, les garçons de 15 ans sont, en moyenne, plus de deux fois plus susceptibles que les filles d'aspirer à devenir ingénieurs, chercheurs ou architectes. Dans l'enseignement supérieur, les jeunes femmes sont sous-représentées dans les filières STIM ; par exemple, les femmes représentent moins de 20 % des entrants dans les programmes d'informatique de l'enseignement supérieur des pays de l'OCDE et seulement 18 % environ des entrants en ingénierie (chapitre 7).

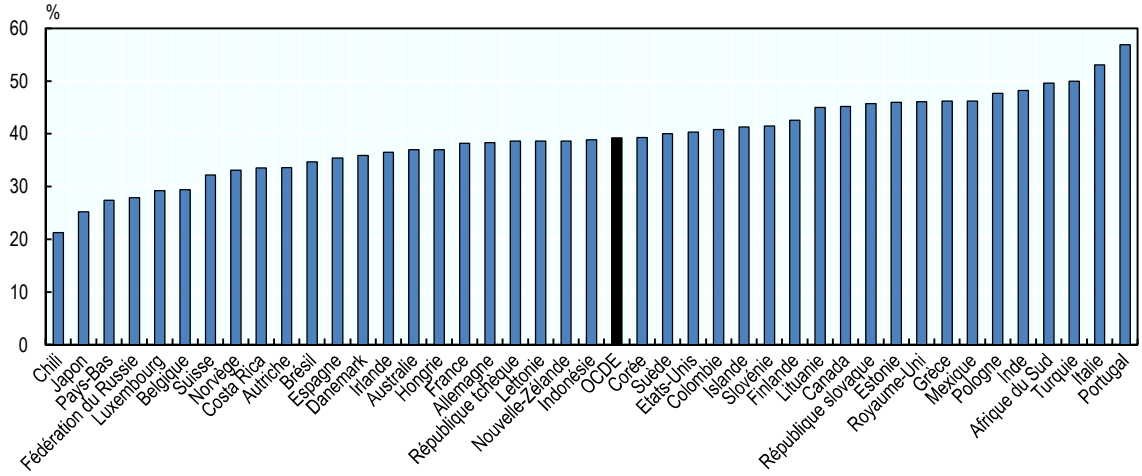
Graphique 1.1. Les jeunes femmes ont un niveau d'études supérieur à celui des jeunes hommes, mais elles sont moins susceptibles de poursuivre des études supérieures en sciences, en mathématiques ou en informatique

Partie A. Écart entre hommes et femmes (part des hommes moins part des femmes) dans la proportion de la population diplômée de l'enseignement supérieur, 25-34 ans, 2015 ou dernière année disponible[a]



Graphique 1.1. Les jeunes femmes ont un niveau d'études supérieur à celui des jeunes hommes, mais elles sont moins susceptibles de poursuivre des études supérieures en sciences, en mathématiques ou en informatique *(suite)*

Partie B. Proportion de femmes (%) dans les diplômés du supérieur en sciences, mathématiques et informatique, 2014 ou dernière année disponible[b]



Note : Pour la Partie A, les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant selon l'écart observé entre hommes et femmes (part des hommes moins part des femmes) dans la proportion de la population diplômée de l'enseignement supérieur. Pour la Partie B, les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant selon la proportion de femmes (%) dans les diplômés du supérieur en sciences, mathématiques et informatique.

« L'enseignement supérieur » comprend tous les types de diplômes du supérieur : les diplômes de l'enseignement supérieur de cycle court (niveau 5 de la Classification internationale type de l'éducation 2011), les diplômes de licence ou équivalent (niveau 6 de la CITE 2011), les diplômes de master ou équivalent (niveau 7 de la CITE 2011), et les doctorats ou équivalent (niveau 8 de la CITE 2011).

Les « diplômés du supérieur en sciences, mathématiques et informatique » comprennent des diplômés de tous les programmes de l'enseignement supérieur (niveaux 5 à 8 de la CITE 2011) dans les domaines des sciences, des mathématiques et de l'informatique.

a) Les données de la Chine se rapportent à l'année 2010, celles du Chili et de l'Indonésie à 2013, et celles de l'Afrique du Sud, du Brésil et de la France à 2014.

b) Les données de l'Afrique du Sud, de la Belgique, du Canada, de l'Inde et de l'Islande se rapportent à 2013.

Source : OCDE (2016), *Regards sur l'éducation 2016 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-en.

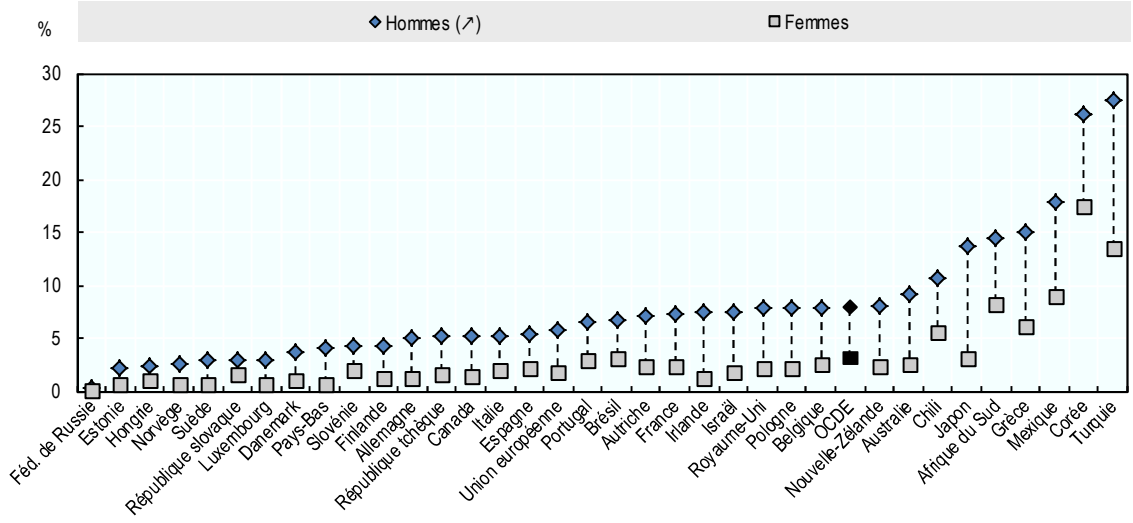
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646200

Si le taux d'activité des femmes s'est rapproché de celui des hommes au cours des dernières décennies, dans tous les pays de l'OCDE, elles sont toujours moins susceptibles de travailler et, lorsqu'elles travaillent, elles occupent souvent des emplois de moindre qualité. Les femmes issues de l'immigration se heurtent à des obstacles particulièrement importants : leur taux d'emploi est généralement inférieur à celui des femmes nées dans le pays mais aussi à celui des hommes issus de l'immigration (chapitre 21). Les femmes qui travaillent sont davantage susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel, moins bien rémunéré et dans des secteurs d'activité où la rémunération est moins élevée comme le secteur public, la santé ou l'éducation (chapitre 9 et 22), alors que leurs homologues masculins mieux rémunérés sont plus nombreux à travailler dans la finance, la banque et les assurances (chapitre 11). Les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes à avoir des horaires de travail lourds (graphique 1.8), même si cela n'est pas nécessairement synonyme de plus forte productivité (OCDE, 2017b). Tant que les longues heures de travail effectuées par les hommes seront interprétées comme un signe de leur ambition

professionnelle, et que les femmes seront plus nombreuses à prendre un congé pour s'occuper de leurs enfants ou de membres de leur famille, certains employeurs seront plus réticents à recruter des femmes.

Graphique 1.2. Les hommes sont beaucoup plus susceptibles que les femmes d'avoir des horaires de travail lourds

Pourcentage de salariés travaillant 60 heures ou plus au cours d'une semaine moyenne, par sexe, 2014 ou dernière année disponible[a]



Note : Les données font uniquement référence à la durée de travail hebdomadaire habituelle dans le cadre de l'emploi principal, sauf pour l'Australie, la Norvège et la Nouvelle-Zélande (durée de travail hebdomadaire habituelle pour tous les emplois occupés) et le Japon et la Corée (durée de travail hebdomadaire effective dans tous les emplois occupés).

a) Les données du Brésil se rapportent à l'année 2011.

b) Les données de la Corée correspondent à un temps de travail hebdomadaire égal ou supérieur à 54 heures par semaine.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les enquêtes nationales sur les ménages et les forces de travail : PNAD (Brésil), dossiers nationaux de l'EU-SILC (Turquie), Enquête sociale européenne (Russie).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646219

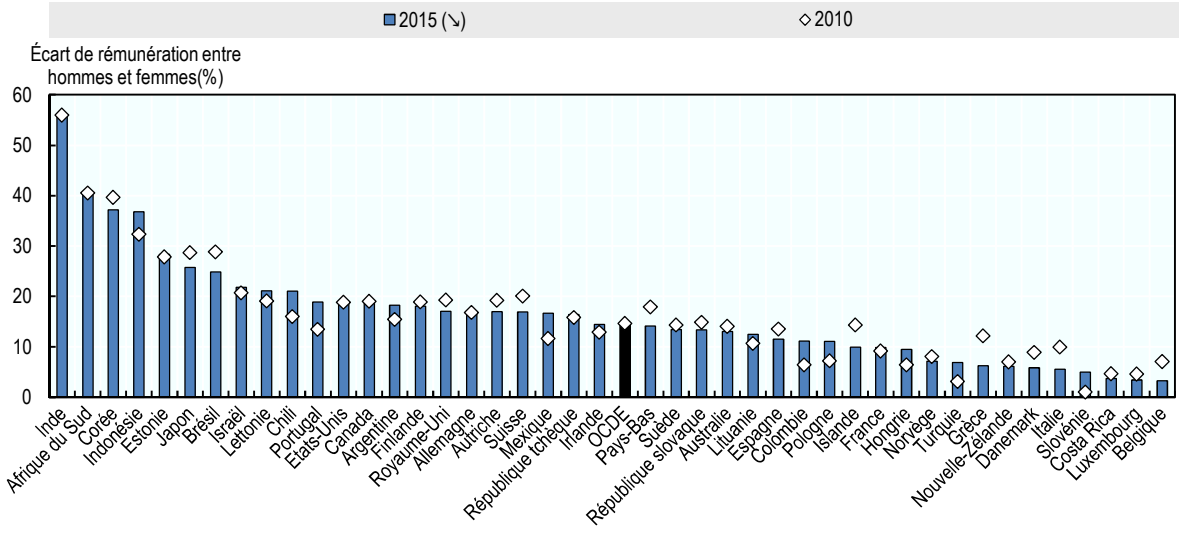
Tous ces facteurs contribuent à des inégalités salariales considérables entre les sexes, les salariées médianes à temps plein gagnant en moyenne 15 % de moins que leurs homologues masculins dans la zone OCDE (graphique 1.3). Même si les inégalités de salaire globales entre les sexes n'ont que très peu diminué ces dernières années, il apparaît heureusement que les inégalités sur le plan du taux d'activité et de la rémunération sont moins marquées chez les jeunes (chapitre 12). Toutefois, les inégalités entre les sexes sur le marché du travail se creusent après la naissance du premier enfant, dans la mesure où les couples tendent à adopter alors des rôles plus « traditionnels ». Les inégalités apparaissent plus tôt dans les pays où les femmes ont leur premier enfant avant 29 ans (moyenne de l'OCDE ; voir *Base de données de l'OCDE sur la famille*), et où la vision traditionnelle du rôle de la femme dans le foyer est plus répandue (OCDE, 2016a, 2016b et 2017c). En tenant compte des différences entre les caractéristiques observées des travailleurs et des emplois, ainsi qu'entre les horaires de travail, un peu plus de la moitié seulement de l'écart de rémunération mensuelle entre les hommes et les femmes reste inexpliqué dans les pays de l'OCDE et du G20 (chapitre 12). Les comportements, les conventions et institutions sociales et la discrimination contribuent grandement aux différences de rémunération entre hommes et femmes, en particulier dans les pays du G20 où les écarts sont importants et où

les femmes sont plus susceptibles d'exercer la fonction de travailleuse familiale non rétribuée et/ou d'occuper un emploi informel (chapitres 19 et 20).

Il faut également noter que la qualité des emplois occupés par les femmes est souvent moindre. Dans les pays où l'emploi informel est très répandu, les femmes y sont souvent surreprésentées. Outre qu'ils offrent une protection sociale limitée, ces emplois sont synonymes de forte précarité de l'emploi et, souvent, de faible rémunération (OCDE, 2016a et 2016b). Il est aussi fréquent que les femmes exercent des emplois informels de qualité inférieure. Les employeurs et les salariés ont généralement de meilleurs résultats en termes de qualité des emplois et de rémunération, tandis que les travailleurs indépendants, les travailleurs domestiques et les travailleurs collaborant à l'entreprise familiale – autant de catégories où les femmes sont plus nombreuses – sont généralement moins bien lotis (OCDE, 2017b).

Graphique 1.3. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes ont peu évolué dans les pays de l'OCDE et du G20, et demeurent considérables

Écart entre hommes et femmes en termes de salaire mensuel médian[a], salariés à temps plein, 2010 et 2015 ou dernière année disponible[b]



Note : L'écart femmes-hommes en termes de salaire mensuel médian est défini comme la différence entre le revenu mensuel médian des hommes et celui des femmes occupant un emploi salarié à plein temps. Les salariés à temps plein sont définis comme ceux qui travaillent habituellement 30 heures par semaine ou plus.

a) Les données se rapportent aux revenus hebdomadaires pour l'Australie, le Canada, les États-Unis, l'Inde, l'Irlande et le Royaume-Uni, et aux salaires horaires pour le Danemark, l'Espagne, la Grèce, l'Islande, la Nouvelle-Zélande et le Portugal.

b) Les données se rapportent à l'année 2014, et non 2015, pour l'Allemagne, l'Argentine, la Belgique, le Brésil, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Indonésie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, la Slovénie, la Suisse et la Turquie. Elles se rapportent à 2013 pour la Suède, à 2012 pour l'Afrique du Sud et l'Inde, et 2011 pour Israël. Les données se rapportent à l'année 2011 et non 2010 pour le Brésil, le Chili et le Costa Rica.

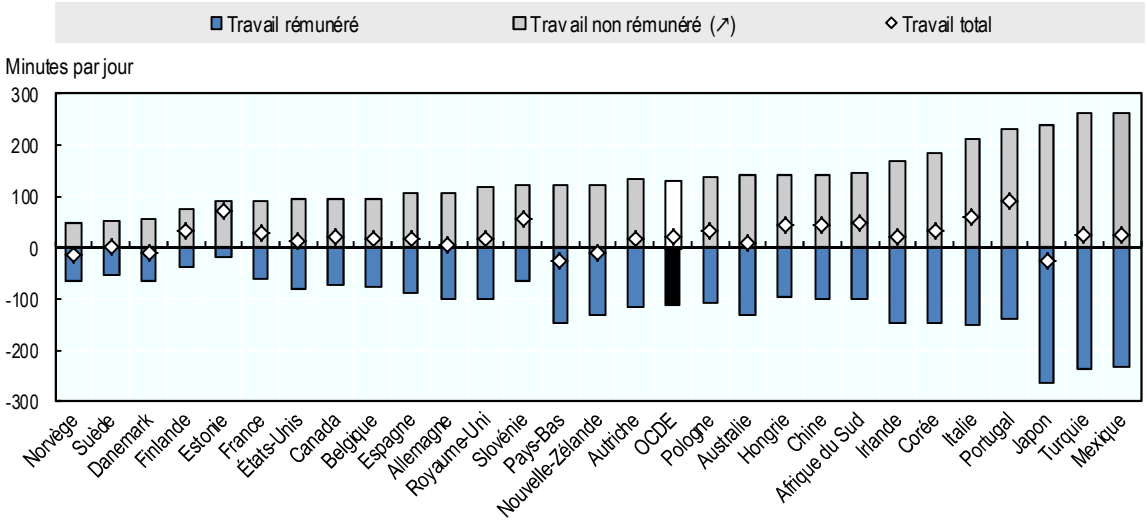
Source : *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* (http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm) pour les pays de l'OCDE, la Colombie et le Costa Rica ; et calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Encuesta Permanente de Hogares (EPH) pour l'Argentine ; la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) pour le Brésil ; la National Sample Survey pour l'Inde, l'Enquête nationale sur les forces de travail (Sakernas) pour l'Indonésie ; et la General Household Survey (GHS) pour l'Afrique du Sud.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646238

Dans les pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données et, en vérité, dans le monde entier, les femmes assurent une plus large part du travail non rémunéré (graphique 1.4, *Base de données de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, les institutions et le développement*). En moyenne dans l'OCDE, c'est en Corée, au Japon, au Mexique, au Portugal, en Turquie et en Italie que les femmes assurent la plus grande part du travail non rémunéré lié aux tâches domestiques et à la prise en charge des enfants, à hauteur de plus de 75 %. Les écarts sont encore plus prononcés dans les pays en développement, où l'accès insuffisant aux infrastructures qui permettent de gagner du temps (raccordement du domicile à l'eau courante par exemple) et aux technologies (lave-linge par exemple) accroît le temps total consacré aux tâches ménagères (OCDE, 2017b). Ainsi, en Inde et au Pakistan, les femmes consacrent dix fois plus de temps environ au travail non rémunéré que les hommes (Centre de développement de l'OCDE, 2014). Il semble qu'au fil du temps et dans tous les pays, les femmes ont progressivement réduit le temps qu'elles consacrent au travail non rémunéré – grâce notamment aux technologies – alors que les hommes n'ont presque pas changé leurs comportements (OCDE, 2017c).

Graphique 1.4. Au total, les femmes consacrent plus de temps que les hommes au travail – rémunéré et non rémunéré – dans la plupart des pays de l'OCDE

Écart femmes-hommes en termes de minutes consacrées chaque jour au travail rémunéré et non rémunéré, part des femmes moins part des hommes, 15-64 ans



Notes : Les données de l'Australie couvrent les personnes de plus de 15 ans, les 15-74 ans pour la Hongrie et les 25-64 ans pour la Suède. L'année de référence varie selon les pays : 2010 pour l'Afrique du Sud, 2001-02 pour l'Allemagne, 2006 pour l'Australie, 2008-09 pour l'Autriche, 2005 pour la Belgique, 2010 pour le Canada, 2008 pour la Chine, 2009 pour la Corée, 2001 pour le Danemark, 2009-10 pour l'Espagne, 2009-10 pour l'Estonie, 2014 pour les États-Unis, 2009-10 pour la Finlande, 2009 pour la France, 1999-2000 pour la Hongrie, 2005 pour l'Irlande, 2008-09 pour l'Italie, 2011 pour le Japon, 2009 pour le Mexique, 2010 pour la Norvège, 2009-10 pour la Nouvelle-Zélande, 2005-06 pour les Pays-Bas, 2003-04 pour la Pologne, 1999 pour le Portugal, 2005 pour le Royaume-Uni, 2000-01 pour la Slovénie, 2010 pour la Suède et 2006 pour la Turquie.

Source : Portail de données de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes, http://www.oecd.org/gender/data/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646257

Étant donné que le temps est une ressource limitée, les heures consacrées au travail non rémunéré empiètent sur le temps disponible pour exercer un travail rémunéré, et les écarts entre hommes et femmes en termes d'heures consacrées au travail non rémunéré correspondent aux écarts constatés en termes de temps de travail rémunéré. Dans les pays où le travail non rémunéré à la maison est plus équitablement partagé, on observe aussi

généralement des différences moins marquées entre les sexes s'agissant du nombre d'heures passées sur le lieu de travail (chapitre 15).

La culture et les conventions influent de manière déterminante sur la définition des rôles assignés aux hommes et aux femmes, à la maison et au travail. Dans les pays où il est culturellement admis d'effectuer de longues heures de travail *rémunéré*, on constate des différences importantes entre hommes et femmes sur le marché du travail et dans le partage des obligations familiales et des tâches domestiques non rémunérées. C'est particulièrement notable dans les ménages avec des enfants en bas âge, même si les femmes s'occupent aussi plus que les hommes des parents âgés (chapitre 22). Néanmoins, les femmes très instruites étant plus nombreuses que leurs homologues masculins à entrer sur le marché matrimonial, elles ont moins de chances de se mettre en couple avec un homme plus instruit qu'elles. Aujourd'hui, les femmes sont souvent en couple avec un homme dont le niveau d'instruction est comparable au leur, tandis que, de plus en plus, les femmes au niveau d'instruction élevé se mettent en couple avec un homme dont le niveau d'études est inférieur au leur. Les hommes les moins instruits sont donc les partenaires les moins attractifs et risquent d'être mis sur la touche.

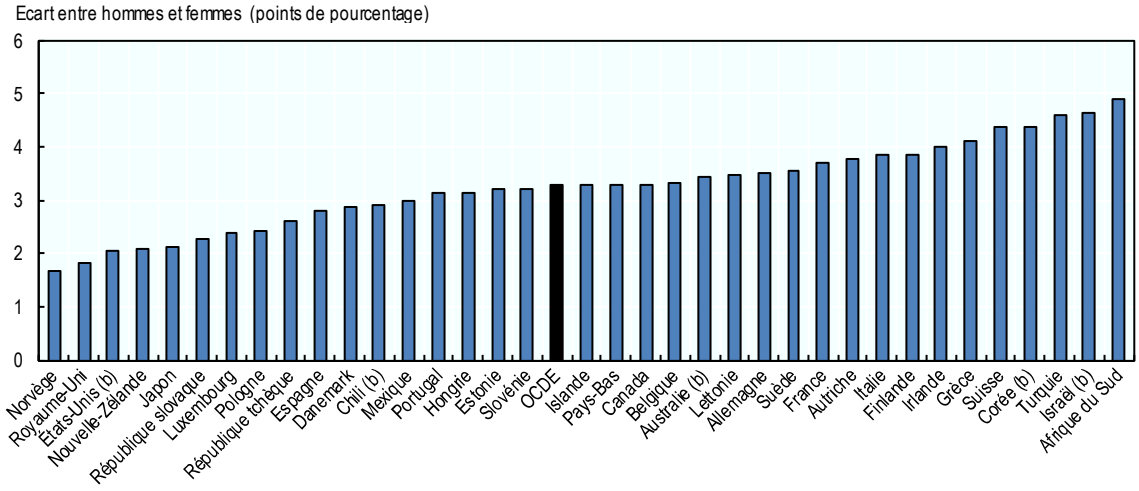
L'opinion publique est aujourd'hui plus favorable aux mères qui travaillent, même si l'évolution a été lente, notamment dans les pays qui ont revu à la hausse les aides publiques allouées pour aider les parents à concilier travail et responsabilités familiales. Les hommes aussi – surtout les plus instruits – sont de plus en plus impliqués dans la prise en charge des enfants. Pour autant, même lorsque l'homme et la femme travaillent à plein temps, la répartition des tâches ménagères est rarement égale. Plus leur part dans les revenus du ménage augmente, moins les femmes consacrent de temps au travail non rémunéré ou à la prise en charge des enfants, sans pour autant que la corrélation soit linéaire. Certains éléments montrent que les femmes au revenu élevé s'occupent souvent davantage des tâches ménagères afin de respecter la répartition traditionnelle des tâches à la maison à défaut de le faire au travail (Bertrand et al., 2015).

Le taux d'activité plus faible des femmes, le risque accru qu'elles ont d'interrompre leur carrière pour s'occuper de membres de leur famille, leur probabilité plus forte de travailler à temps partiel (chapitre 18), et d'autres facteurs moins tangibles – y compris la discrimination – limitent le nombre de femmes qui accèdent à des postes de direction (chapitre 13). Un plafond de verre épais persiste dans le secteur public comme dans le secteur privé. En 2016, les femmes occupaient 33 % des postes de cadre supérieur dans l'administration centrale, alors qu'elles représentaient 52 % de l'ensemble des effectifs. En 2016 dans le secteur privé, les femmes n'occupaient qu'un siège sur cinq dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse, soit une légère hausse par rapport au taux de 16.8 % constaté en 2013. Enfin, en 2016, les femmes n'occupaient que 4.8 % des postes de direction, ce qui est tout de même deux fois plus élevé qu'en 2013 (chapitre 14).

La situation des femmes n'est pas réellement meilleure dans l'entrepreneuriat. Elles sont encore beaucoup moins susceptibles que les hommes de travailler à leur compte, et d'employer du personnel (graphique 1.5). Compte tenu de la taille de leurs entreprises, de leurs secteurs d'activité et de divers autres facteurs, les femmes qui exercent une activité indépendante gagnent moins que leurs homologues masculins – 1/5^{e} de moins au minimum – dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE (chapitre 24 et OCDE, 2017d).

Graphique 1.5. Les femmes qui occupent un emploi sont beaucoup moins susceptibles que les hommes d'exercer une activité indépendante et d'employer des salariés

Écart entre hommes et femmes (part des hommes moins part des femmes) dans la proportion d'actifs occupés qui emploient des salariés, en points de pourcentage, 15-64 ans, 2016 ou dernière année disponible[a]



Note : La part des actifs occupés qui emploient des salariés correspond au nombre de travailleurs indépendants avec des salariés en proportion (%) du nombre total de travailleurs. Afin d'améliorer la comparabilité au plan international, les chiffres de l'Australie, du Canada, des États-Unis et de la Nouvelle-Zélande incluent les travailleurs indépendants constitués en société ou non.

a) Pour l'Australie, le Chili, le Canada, les États-Unis, le Mexique et la Nouvelle-Zélande, et la moyenne de l'OCDE, les données se rapportent à 2015.

b) Les données de l'Australie, du Chili, de la Corée et d'Israël couvrent les personnes de 15 ans et plus, et les 16-64 ans pour les États-Unis.

Source : OCDE (2017), *Panorama de l'entrepreneuriat 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2017-en.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646276

Principaux enjeux et avancées politiques récentes

Un engagement déterminé à l'égard de l'égalité femmes-hommes

L'OCDE a fait de l'égalité entre les sexes l'une des priorités de son programme d'action. L'Organisation œuvre activement à la promotion des principes qui sous-tendent les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes (encadré 1.1), dans le cadre de sa stratégie visant à lutter contre les inégalités de revenu, telle qu'énoncée dans l'Initiative pour la croissance inclusive et « l'Agenda 21 pour 21 » du Secrétaire général. La Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité entre hommes et femmes et la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique appellent les pays adhérents à renforcer l'égalité entre les sexes dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique au moyen de la législation, des politiques publiques, de l'investissement, du suivi et des campagnes de sensibilisation. Depuis 2013, de nombreux pays ont fait de l'égalité des sexes une priorité de l'action publique. Néanmoins, les inégalités persistent. Tous les pays doivent intensifier leurs efforts pour faire en sorte que les politiques publiques soient véritablement le reflet et le moteur de sociétés plus inclusives dans lesquelles les garçons, les filles, les hommes et les femmes peuvent tous s'épanouir pleinement.

Encadré 1.1. Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes

Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes s'inscrivent dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité, lancée en 2010, et de l'initiative Tous ensemble au service de la croissance inclusive, introduite en 2012, et reposent sur le constat selon lequel, malgré les politiques en vigueur, « des disparités importantes et des préjugés demeurent concernant les choix éducatifs et professionnels, les niveaux de rémunération, les conditions de travail, la progression dans la carrière, la représentation aux postes décisionnels et dans la vie publique, la participation au travail rémunéré et non rémunéré, les activités entrepreneuriales, l'accès aux financements pour les entrepreneurs, ainsi que la culture financière et l'émancipation financière » (OCDE, 2013).

La Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat – ci-après désignée comme la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes – a été adoptée le 29 mai 2013. Elle énonce un certain nombre de mesures que les Membres et non-Membres (Colombie, Costa Rica, Fédération de Russie, Kazakhstan et Lituanie) y adhérant devraient envisager de prendre afin de lutter contre les inégalités entre les sexes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (OCDE, 2013). Il est recommandé, en particulier, que les Adhérents – au travers de la législation, des politiques, d'un suivi et d'un travail de sensibilisation appropriés – garantissent l'égalité d'accès à l'éducation, favorisent davantage l'emploi des femmes, encouragent des politiques permettant de concilier travail et vie privée, favorisent le travail non rémunéré des hommes, œuvrent en faveur d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes aux postes de direction dans les secteurs public et privé, et promeuvent l'entrepreneuriat féminin. La Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes invite également ses Adhérents à élaborer des principes d'action, lignes directrices, pratiques exemplaires et données concernant l'égalité des sexes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat. Elle préconise également de faire avancer « les objectifs énoncés dans cette Recommandation en coopérant avec toutes les parties prenantes, à savoir le secteur privé, les organismes publics, les syndicats, les organisations patronales et la société civile ».

La Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes a inspiré et étayé l'élaboration de la Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique – ci-après la « Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique » – adoptée par le Conseil le 14 décembre 2015 (OCDE, 2015a). Elle met l'accent sur une gouvernance et une mise en œuvre efficaces des initiatives en faveur de la parité et visant à une prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans la vie publique, ainsi que sur une meilleure représentation des femmes aux postes décisionnels dans le secteur public, par exemple dans les parlements, l'administration, l'appareil judiciaire et d'autres institutions publiques.

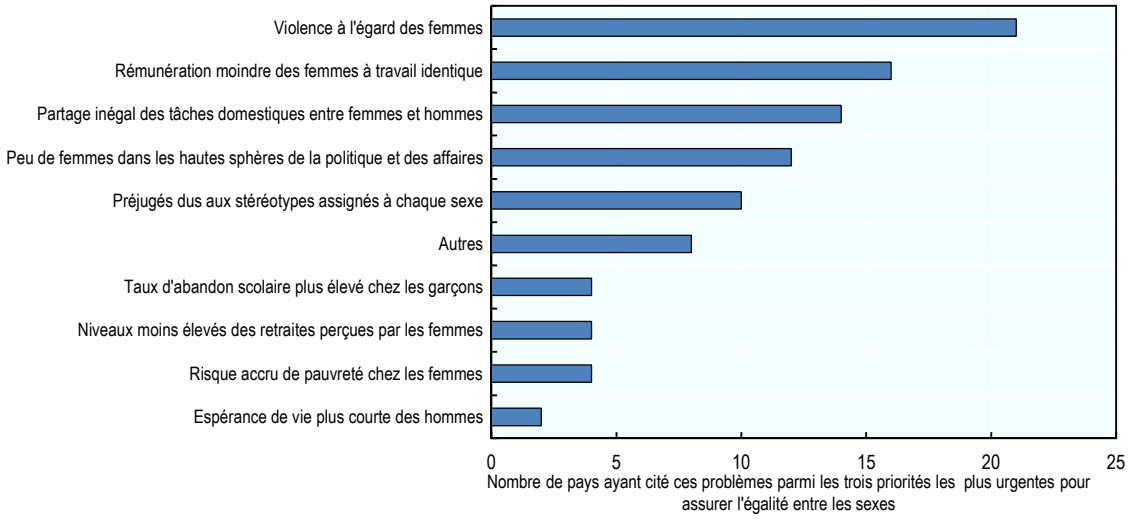
Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes imposent un suivi régulier des progrès accomplis dans leur mise en œuvre. Le présent rapport présente une version plus détaillée du rapport d'étape présenté en 2017 au Conseil de l'OCDE (OCDE, 2017e). Il s'appuie sur les indicateurs du Portail de données de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes et sur un large éventail de travaux en cours à l'OCDE sur l'égalité des sexes, notamment sur l'analyse des données relatives à l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique, les Initiatives régionales de l'OCDE sur la gouvernance et la compétitivité (notamment dans les pays de la région MENA), le Réseau du Comité d'aide au développement (CAD) sur l'égalité hommes-femmes – GENDERNET, l'indice Institutions sociales et égalité hommes-femmes (SIGI) du Centre de développement de l'OCDE, l'éducation financière, la santé, les sciences, l'accès à la justice et l'égalité devant la loi et la fiscalité, et l'Indicateur du vivre mieux de l'OCDE.

En 2016, dans la perspective du rapport sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, plusieurs comités de l'OCDE ont envoyé des questionnaires sur les sections des Recommandations qui les intéressent particulièrement, afin d'obtenir auprès des Adhérents des informations sur les réformes appliquées ou annoncées, ou sur les progrès accomplis en vue de mettre en œuvre les Recommandations depuis leur adoption. Ces questionnaires – ci-après appelés les « questionnaires de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes » – ont été envoyés au Comité sur la gouvernance d'entreprise et à son Groupe de travail sur l'actionnariat public et la privatisation (GTAPP), au Comité des statistiques et de la politique statistique (CSSP), au Comité des politiques d'éducation (EDPC), au Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELSA), au Comité de direction du Programme d'action et de coopération concernant le développement économique et la création d'emplois au niveau local (LEED) et au Groupe de travail sur les petites et moyennes entreprises et l'entrepreneuriat (GTPMEE). Le Réseau international pour l'éducation financière (INFE) a lancé une enquête sur la culture financière et l'inclusion financière et le Comité directeur du Centre de développement de l'OCDE a consulté ses membres sur les problématiques liées à l'égalité femmes-hommes et les bonnes pratiques. Les réponses aux questionnaires ont été analysées au second semestre 2016 et début 2017, et une partie de leur contenu est présentée dans ce rapport.

Dans ses questionnaires sur l'égalité entre hommes et femmes de 2016, l'OCDE demandait aux pays d'énoncer les trois problématiques les plus urgentes auxquelles ils sont confrontés concernant l'égalité entre les sexes. La problématique la plus souvent citée est la violence à l'égard des femmes : 21 des 37 pays qui ont répondu au questionnaire ont en effet cité la violence faite aux femmes comme étant l'une des trois questions nationales les plus pressantes (graphique 1.6). La deuxième réponse la plus fréquemment donnée (16 pays l'ont choisie) est celle de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail. Enfin, la troisième question à régler en priorité (14 pays l'ont sélectionnée) est celle du partage inégal des tâches domestiques entre les hommes et les femmes. Cet exercice a donné lieu à d'importantes initiatives politiques dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de l'entrepreneuriat et de la vie publique.

Graphique 1.6. Domaines d'action prioritaires concernant l'égalité entre hommes et femmes

Nombre de pays adhérents à la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes ayant cité les domaines suivants comme faisant partie des trois priorités d'action nationales en faveur de l'égalité entre les sexes



Note : 35 pays ont répondu au questionnaire. Ils pouvaient sélectionner jusqu'à trois domaines d'action prioritaires au plan national.

Source : Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELSA) de l'OCDE, questionnaire sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646295

Éradiquer la violence à l'égard des femmes

La violence à l'égard des femmes reste un fléau. On estime que 35 % des femmes dans le monde ont déjà subi soit des violences conjugales physiques et/ou sexuelles, soit des violences sexuelles non conjugales (OMS, 2013). Les pays de l'OCDE accordent une attention croissante au harcèlement sexuel et à la violence faite aux femmes en tant qu'enjeux de l'action publique (graphique 1.6). En réponse à la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes qui appelait à intensifier les efforts pour lutter contre le harcèlement sexuel, qui est en soi une forme de violence faite aux femmes, de nouvelles mesures ont été prises dans ce domaine, en général sous les deux formes suivantes :

- adoption d'une législation ou d'une réglementation sur le harcèlement ou durcissement des dispositifs existants, ou

- campagnes d'information ou de sensibilisation visant à définir et à prévenir le harcèlement sexuel.

L'Autriche, la Corée, le Costa Rica, la France, l'Islande, Israël, le Mexique, le Portugal et la Slovénie comptent parmi les pays adhérents qui ont adopté des lois contre le harcèlement ou durci les lois existantes. En revanche, la Fédération de Russie a en partie dépénalisé les violences domestiques en 2017. La Belgique, la Corée, le Danemark, l'Estonie, la Grèce, Israël, la Lituanie, les Pays-Bas et le Portugal ont tous mené, ou sont en train de mener, des campagnes d'information sur les définitions du harcèlement sexuel, les solutions de prévention, et les droits (des victimes) et obligations (des employeurs) en cas de harcèlement. D'autres pays, comme la République tchèque et la Suède, ont intégré le harcèlement sexuel dans des stratégies nationales plus vastes sur l'égalité femmes-hommes ou sur les violences sexistes. Les pays recueillent aussi de plus en plus de données sur le harcèlement et la violence à l'égard des femmes. Ils doivent renforcer ces efforts au vu des lacunes importantes qui persistent dans les données (chapitre 5).

Lutter contre les inégalités de salaire

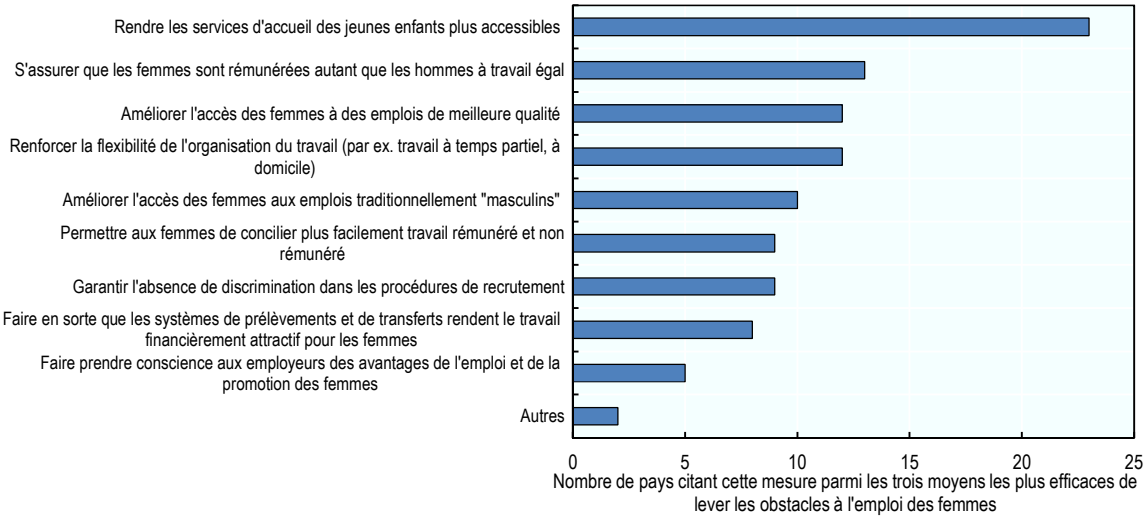
La persistance des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (graphique 1.3) a conduit près des deux tiers des pays à prendre de nouvelles mesures axées sur l'égalité de rémunération depuis l'adoption de la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes. Ces mesures reposent notamment sur le principe de la transparence en matière de rémunération, et les entreprises sont de plus en plus tenues de réaliser des analyses de l'écart salarial entre les hommes et les femmes ou de communiquer aux salariés, aux auditeurs et au public des informations ventilées par sexe sur les rémunérations (chapitre 12). Depuis 2013, l'Allemagne, l'Australie, le Japon, la Lituanie, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse ont mis en œuvre ou proposé ce type de mesures. Parmi les autres stratégies nouvelles figurent la mise en place de « calculatrices des écarts de rémunération », qui sont souvent disponibles en ligne comme c'est le cas en Australie, ainsi que les certifications ou les récompenses pour les entreprises qui appliquent les meilleures pratiques en matière d'égalité entre les sexes, y compris sur le plan de l'égalité salariale. Ainsi, le Costa Rica, l'Islande, la Lettonie et le Mexique ont adopté ces certifications ou récompenses.

Lever les obstacles à l'emploi des femmes

Depuis 2012, le taux d'emploi des femmes a gagné près de 3 points de pourcentage en moyenne dans les pays de l'OCDE. Toutefois, l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes est toujours de 11 %, et les gouvernements des pays de l'OCDE continuent de chercher des solutions pour réduire les obstacles à l'emploi. Le graphique 1.7 présente les réponses des pays à la question suivante : « quels sont les trois moyens les plus efficaces de lever les obstacles à l'emploi des femmes ? » figurant dans le questionnaire OCDE de 2016 sur l'égalité femmes-hommes. La réponse la plus fréquente était de « rendre les services d'accueil des jeunes enfants plus accessibles », une solution citée par 23 pays. La deuxième réponse la plus fréquemment citée (13 pays) était de « s'assurer que les femmes sont rémunérées autant que les hommes pour le même travail », tandis que le renforcement de la flexibilité des modalités de travail et l'amélioration de l'accès des femmes à des emplois de meilleure qualité se classent en troisième position, avec 12 citations chacune. Des mesures nouvelles et renforcées sont nécessaires pour veiller à ce que les pays restent sur les rails pour attendre l'objectif fixé par le G20 d'une réduction de 25 % de l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes d'ici à 2025 (graphique 1.10).

Graphique 1.7. Les moyens les plus efficaces de lever les obstacles à l'emploi des femmes : classement des pays par ordre de priorité

Nombre de pays adhérents à la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes citant les mesures ci-dessous parmi les trois moyens les plus efficaces de lever les obstacles à l'emploi des femmes



Note : 35 pays ont répondu au questionnaire. Ils pouvaient choisir jusqu'à trois mesures prioritaires.

Source : Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELSA) de l'OCDE, questionnaire sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646314

Accès à des services abordables d'accueil des jeunes enfants

Depuis début 2013, de nombreux pays de l'OCDE ont pris des mesures pour améliorer l'accès aux services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) (chapitre 17). Plusieurs d'entre eux – comme le Canada, la Corée, le Japon, la Nouvelle-Zélande, la Pologne et la République slovaque – ont ainsi ciblé leur action sur l'accessibilité financière de ces services, généralement en augmentant les subventions ou les prestations/remboursements pour les utilisateurs et, parfois, en proposant des heures d'accueil gratuites ou en augmentant leur nombre (Norvège et Royaume-Uni par exemple).

Parmi les autres stratégies adoptées par les pays pour améliorer l'accès et le recours aux services d'EAJE figurent la mise en place d'un droit légal à une place dans une structure d'EAJE à partir d'un certain âge et l'abaissement de l'âge de la scolarité obligatoire. Plusieurs pays ont aussi accru les investissements publics dans les nouvelles installations, dans la plupart des cas en mettant l'accent sur les places pour les enfants de moins de trois ans. La Corée a sans doute entrepris ces dernières années la réforme la plus complète : les investissements accrus consentis dans l'EAJE ont plus que triplé la proportion d'enfants de moins de 6 ans fréquentant des structures d'EAJE depuis 2004 (OCDE, 2017f).

Néanmoins, les besoins en termes d'accueil des enfants ne s'arrêtent pas à l'entrée dans l'enseignement primaire. Dans de nombreux pays de l'OCDE, la fréquentation des services de garde en dehors du temps scolaire par les enfants en âge d'être scolarisés reste faible (chapitre 17). C'est pourquoi les parents d'enfants d'âge scolaire peinent parfois à concilier travail à temps plein et responsabilités familiales ; dans de nombreux pays de l'OCDE, de nombreuses mères continuent ainsi de travailler à temps partiel même lorsque leurs enfants grandissent.

Améliorer l'accès des femmes aux postes de direction dans le secteur privé

Conformément aux Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, la plupart des pays de l'OCDE ont adopté des mesures visant à promouvoir une représentation équitable des deux sexes dans les conseils d'administration et les organes supérieurs de direction (chapitre 14). Les pays qui ont mis en place un quota ont constaté une augmentation plus immédiate du nombre de femmes dans les conseils d'administration, tandis que ceux qui ont adopté une méthode plus douce, au moyen de la définition volontaire d'objectifs chiffrés et de la divulgation d'informations sur la représentation des deux sexes dans les entreprises, ont observé des avancées plus progressives dans ce domaine au fil du temps (chapitre 14). Par exemple, l'initiative conduite par les entreprises au Royaume-Uni a permis de faire passer la proportion de femmes siégeant aux conseils d'administration de 13 % en 2010 à 27 % en 2016. Dans la même optique, depuis l'adoption de la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, l'Australie, le Chili, le Japon, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la République tchèque et la Suisse ont établi des objectifs non contraignants pour la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes et/ou des entreprises publiques. L'Australie et le Chili – aux côtés d'autres pays comme l'Espagne, la Finlande et le Royaume-Uni – commencent à inclure une obligation d'information dans leurs codes de gouvernance d'entreprise, ainsi que des règlements contraignant les entreprises à divulguer la représentation des hommes et des femmes dans leurs conseils d'administration.

Depuis 2013, neuf pays (Allemagne, Autriche, Belgique, France, Grèce, Islande, Israël, Italie et Norvège) appliquent des quotas obligatoires concernant la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes et/ou des entreprises publiques. La Finlande, même si elle n'a pas inscrit d'objectifs chiffrés dans la législation relative aux entreprises publiques, prévoit, dans ses pratiques de nomination, une proportion d'au moins 40 % pour chaque sexe. Alors que les quotas ont renforcé la présence des femmes dans les conseils d'administration, ces gains au sommet de la hiérarchie ne se sont pas répercutés aux niveaux inférieurs.

Augmenter le nombre de femmes chefs d'entreprise

Depuis l'approbation de la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes, la plupart des pays de l'OCDE ont œuvré à la promotion de l'entrepreneuriat féminin en réduisant les disparités entre hommes et femmes en termes d'accès aux financements et aux compétences entrepreneuriales. Une stratégie largement utilisée consiste à améliorer l'accès aux financements bancaires par le biais de garanties d'emprunt, à augmenter le plafond des montants de la garantie et à mettre à la disposition des bénéficiaires un soutien supplémentaire à la formation et à la constitution de réseaux. De nouveaux dispositifs de garantie des emprunts se multiplient dans les économies émergentes, où les banques sont souvent réticentes à accorder des prêts aux petites et moyennes entreprises et sont moins sensibles aux questions de discrimination sexuelle ou au potentiel inexploité des entreprises dirigées par des femmes. Citons par exemple la Caisse Centrale de Garantie du Maroc (chapitre 25). Dans les économies de l'OCDE, la tendance récente consiste à augmenter le plafond des montants de la garantie et à offrir aux bénéficiaires un soutien supplémentaire à la formation et à la constitution de réseaux – c'est le cas en France avec le Fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprise à l'initiative des femmes (FGIF).

Deux autres stratégies gagnent du terrain : le recours aux marchés publics (en ciblant les entreprises dirigées par des femmes) et les tentatives d'amélioration de l'accès des femmes au capital-risque. De nombreux pays tentent aussi d'éliminer les inégalités hommes-femmes sur le plan des connaissances, de la culture, des réseaux et des

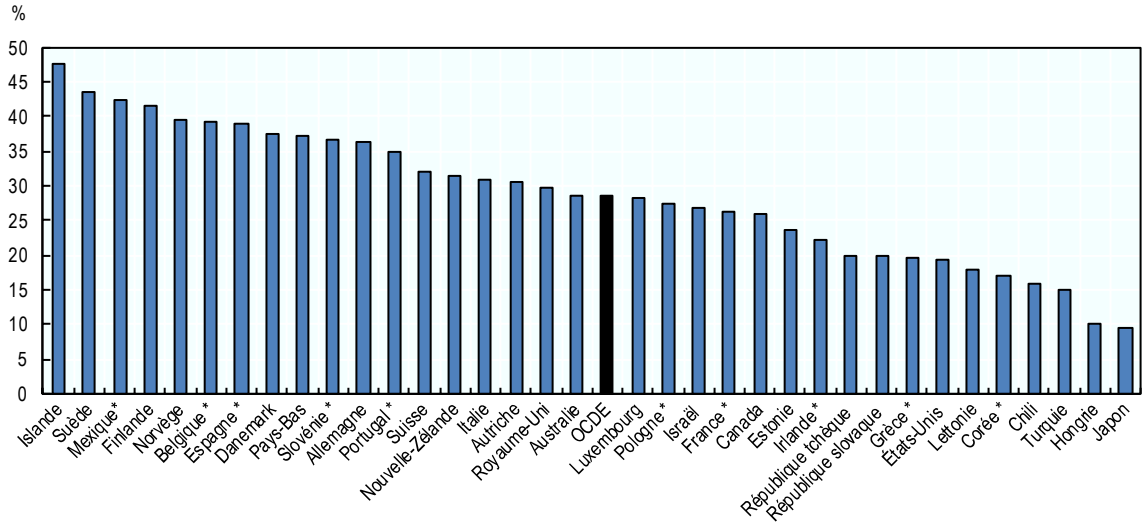
compétences dans le domaine de l'entrepreneuriat au moyen notamment de programmes de formation, de tutorat et de mentorat, d'ateliers, de services de conseil aux entreprises et du soutien à la création de réseaux d'entreprises (chapitres 24 et 25 ; OCDE/CE, 2015, 2017).

Vers une représentation plus équitable des femmes dans la vie publique

Conformément aux Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, la plupart des pays de l'OCDE ont mis en place, sous diverses formes, des quotas visant à accroître la représentation des femmes en politique, dont la nature et la portée varient cependant : sièges réservés, quotas obligatoires de candidats ou quotas volontaires au sein des partis politiques (chapitre 14). Sur les 28 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données en 2016, 24 appliquent des quotas volontaires dans les partis politiques, 10 ont mis en place des quotas dans la chambre unique/basse de leur parlement, 10 ont adopté des quotas dans leur loi électorale et 3 disposent de quotas constitutionnels. Pour autant, on reste loin de la parité dans les organes législatifs (graphique 1.8). En 2016 dans les pays de l'OCDE, les femmes occupaient, en moyenne, 28.7 % seulement des sièges dans les organes législatifs (chapitre 14).

Graphique 1.8. Les femmes restent sous-représentées dans les organes législatifs des pays de l'OCDE

Part des femmes (%) dans les parlements, chambre basse ou unique, 2016



Note : Les données se rapportent au 1er décembre 2016. Les pays marqués d'un astérisque (*) avaient des quotas prévus par la loi (c'est-à-dire des quotas mis en application dans le cadre du processus législatif) en place en 2016.

Sources : Base de données *Women in National Parliaments* de l'Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm ; base de données PARLINE de l'Union interparlementaire, http://www.ipu.org/parline-e/parlinesearch.asp ; base de données du Quota Project, http://www.quotaproject.org/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646333

Dans d'autres régions du monde – comme le Moyen-Orient et l'Afrique du nord (région MENA) – les femmes sont encore moins représentées dans les organes législatifs. Seules la Tunisie et l'Algérie, où les femmes occupent plus de 30 % des sièges au parlement, font mieux que la moyenne de l'OCDE. Les progrès accomplis au regard de la participation des femmes dans la vie politique dans la région MENA sont principalement imputables à l'instauration de quotas, adoptés par les partis politiques et inscrits dans la loi électorale ou, parfois, dans la constitution (chapitre 20).

Discrimination positive dans les services publics

Dans la fonction publique, les mesures qui visent explicitement à favoriser l'embauche des femmes et à s'assurer qu'elles ont les mêmes chances de promotion et de progression de carrière que les hommes sont peu utilisées. D'après les données de 2016, la mesure la plus fréquente est la définition d'objectifs de recrutement des femmes, utilisée par dix pays de l'OCDE. Pour le reste, rares sont les pays qui définissent des objectifs chiffrés pour la promotion des femmes, qui ont recours à des dispositifs de traitement préférentiel pour la promotion des femmes ou qui utilisent des programmes d'accompagnement ou des sessions d'information ciblées sur les femmes (chapitre 14). Dans le même ordre d'idées, seuls quelques pays ont adopté des actions de discrimination positive dans le système judiciaire afin d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes (chapitre 14).

Intégrer la problématique femmes-hommes dans l'élaboration de l'action publique

Pour parvenir à une réelle égalité entre hommes et femmes, il est indispensable d'adopter une approche à l'échelle de l'ensemble de l'administration, fondée sur des outils pour obtenir des résultats et sur des mécanismes à l'appui de la redevabilité, comme indiqué dans la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique. C'est pourquoi la problématique femmes-hommes doit être systématiquement prise en compte dans tous les processus d'élaboration des politiques, dans tous les ministères et à tous les échelons de l'administration. En 2015, 25 pays de l'OCDE indiquaient avoir mis en place des études d'impact obligatoires lors de l'élaboration des nouvelles lois. L'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets est une pratique de plus en plus utilisée pour veiller à ce que les préoccupations des femmes et des filles soient prises en compte dans les politiques publiques et dans l'administration publique. Près de la moitié des pays de l'OCDE indiquent avoir adopté cette pratique, prévoir de le faire ou l'envisager activement. Néanmoins, pour que l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets ait l'effet souhaité sur l'égalité entre les sexes, les pays :

- ont besoin de données ventilées par sexe ;
- doivent définir des objectifs spécifiques, mesurables, acceptés, réalistes et temporels (SMART) ;
- doivent normaliser les pratiques d'établissement des budgets et de formulation des politiques intégrant la problématique femmes-hommes ;
- doivent conduire des évaluations externes concernant l'égalité femmes-hommes ; et
- doivent assurer le suivi et l'évaluation, *via* leurs organes législatifs, des mesures visant à intégrer la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets (chapitre 3).

Pour que les politiques soient mises à exécution efficacement, il est impératif de définir et d'assigner clairement les rôles et les responsabilités concernant la prise en compte systématique de l'égalité femmes-hommes dans les institutions publiques (OCDE, 2017b). Un certain nombre de pays (par exemple le Mexique et le Canada) ont récemment pris des mesures pour renforcer le rôle des centres de gouvernement dans le suivi de l'intégration de la problématique hommes-femmes dans l'ensemble des politiques publiques ainsi que les travaux des institutions centrales chargées de ces questions et pour consolider le rôle de ces institutions centrales quant à la prise en compte des questions d'égalité entre les sexes (par exemple, la Suède et le Chili).

Les pays doivent redoubler d'efforts pour intégrer pleinement la question de l'égalité entre les sexes aux phases d'élaboration, de développement, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques et des budgets publics, ainsi que pour fournir des informations systématiques concernant les retombées qu'ont, sur le terrain, les actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Faire évoluer les politiques et les mentalités : La persistance des stéréotypes fait obstacle à l'égalité

L'opinion publique a évolué lentement au fil du temps dans les pays de l'OCDE en ce qui concerne les rôles des hommes et des femmes (OCDE, 2016a et 2017c). Toutefois, les stéréotypes fondés sur le sexe à la maison, au travail et dans la société tout entière demeurent un obstacle majeur au renforcement de l'égalité des sexes. Les médias contribuent aussi de manière déterminante à ancrer les stéréotypes fondés sur le sexe. Ils reflètent, et peuvent même contribuer à normaliser, la violence à l'égard des femmes et l'hégémonisme de la masculinité, voire le trafic sexuel ; la représentation limitée des femmes dans les médias – particulièrement aux plus hauts niveaux – a des répercussions négatives sur la façon dont sont représentées les filles et les femmes dans les programmes de divertissement et d'information (Montiel, 2014).

Les stéréotypes fondés sur le sexe s'imposent très tôt. Les données issues de l'enquête PISA de l'OCDE montrent que, dès l'âge de 15 ans, les métiers auxquels aspirent les garçons et les filles correspondent aux stéréotypes fondés sur le sexe, indépendamment des disciplines qu'ils maîtrisent le mieux (chapitre 7). Les jeunes filles semblent afficher une satisfaction à l'égard de la vie moindre que celle des jeunes garçons, sans que les raisons susceptibles d'expliquer ce décalage soient bien comprises (chapitre 6). L'enquête PISA de l'OCDE révèle également que de nombreux parents continuent d'avoir des attentes différentes pour leurs fils et leurs filles (OCDE, 2015a). Ainsi, au Chili, 50 % des parents de garçons de 15 ans indiquent espérer les voir exercer une profession dans un des domaines STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques). À titre de comparaison, 16 % seulement des parents de filles de 15 ans espèrent les voir travailler dans ces secteurs. Les responsables de l'action publique sont conscients de l'importance des stéréotypes fondés sur le sexe à l'école – la Suède est probablement le pays où les décideurs sont les plus sensibilisés à cette question, puisque dès l'enseignement préscolaire, les programmes visent à lutter contre les modèles et rôles traditionnels assignés aux hommes et aux femmes (chapitre 7).

Choisir les filières STIM

Les choix en matière d'éducation restent influencés par les stéréotypes fondés sur le sexe et les attentes différentes selon le sexe, même lorsqu'il existe des politiques et des incitations en faveur de l'égalité femmes-hommes. Les filières STIM offrent des perspectives de revenu très lucratives ; pourtant, les filles et les jeunes femmes y sont encore sous-représentées (graphique 1.1). Un certain nombre de pays, parmi lesquels l'Allemagne, l'Australie, la Communauté flamande de Belgique, l'Italie, le Japon, la Lettonie, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse, ont instauré de nouvelles mesures – ciblées sur les parents, les enseignants et les élèves – pour s'attaquer au problème de la sous-représentation des filles et d'autres groupes dans les filières STIM, ou ont renforcé les mesures existantes (chapitre 7). Ainsi, en Angleterre, le guide en ligne « Your Daughter's Future » est destiné à donner des informations aux parents sur les disciplines et les orientations professionnelles, tandis que « Opening Doors » propose aux enseignants et aux élèves de bonnes pratiques pour lutter contre les stéréotypes

à l'école. L'initiative lancée début 2017 par l'OCDE et le ministère de l'Éducation publique du Mexique, sous le slogan « NiñaSTEM PUEDEN », invite les Mexicaines engagées dans des carrières de haut niveau en sciences et en mathématiques à s'engager dans le mentorat en se rendant dans les écoles pour y encourager les filles à choisir des disciplines relevant des STIM et à faire preuve d'ambition.

Les stéréotypes restreignent le champ des possibles pour les femmes comme pour les hommes. Ces derniers restent par exemple sous-représentés dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Aux Pays-Bas, les actions menées pour promouvoir les professions relevant des STIM auprès des jeunes femmes s'accompagnent d'initiatives visant à attirer les hommes dans la profession d'enseignant (chapitre 9).

Promouvoir la culture financière des femmes

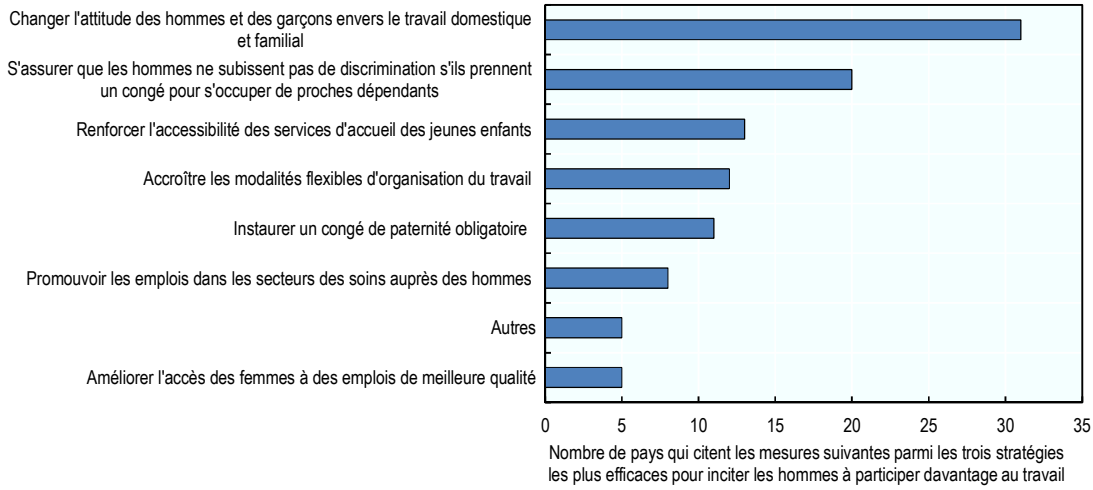
Les différences entre hommes et femmes en matière de culture financière demeurent aussi un frein à l'autonomisation financière des femmes (chapitre 10). Il ressort de l'enquête de 2015 sur la culture financière conduite par l'OCDE et son Réseau international pour l'éducation financière (INFE) que les femmes ont des connaissances financières plus limitées que les hommes dans 19 des 30 pays et économies participants, tandis qu'il n'a pas été constaté de différence majeure entre les sexes dans les 11 pays et économies restants. Par ailleurs, les hommes sont souvent plus résilients d'un point de vue financier que les femmes. Dans de nombreux pays, des initiatives, comme des programmes d'éducation financière, ont été lancées dans l'objectif d'améliorer la culture financière des femmes, mais des données supplémentaires sont nécessaires pour déterminer l'impact de ces programmes sur les inégalités entre hommes et femmes.

Changer les normes relatives à la masculinité

La lutte contre les stéréotypes fondés sur le sexe aussi bien dans la sphère privée que dans la sphère professionnelle n'exige pas seulement de modifier le comportement des femmes ; elle suppose également de changer celui des hommes. Les pays sont de plus en plus conscients que la participation des pères aux tâches familiales et domestiques non rémunérées est essentielle pour parvenir à l'égalité entre les sexes. En Amérique latine, comme dans beaucoup d'autres régions du monde, la « culture du machisme » se diffuse par l'intermédiaire des relations familiales et des institutions publiques, entravant ainsi les avancées à accomplir sur le plan de l'égalité entre les sexes (Promundo, 2017). Les responsables publics sont conscients que c'est en incitant les pères à participer aux tâches familiales et domestiques non rémunérées qu'il sera possible de favoriser l'égalité femmes-hommes en dehors de la sphère familiale. Interrogés sur les meilleurs moyens d'inciter les hommes à participer davantage au travail domestique et familial non rémunéré, les pays ont cité le plus fréquemment les actions à mener pour changer les comportements des garçons et des hommes vis-à-vis des responsabilités familiales et pour veiller à ce que les hommes ne subissent pas de discrimination lorsqu'ils prennent un congé pour s'occuper de proches dépendants (graphique 1.9).

Graphique 1.9. Inciter les hommes à consacrer plus de temps au travail domestique et familial : Classement des pays par ordre de priorité

Nombre de pays adhérents à la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes qui citent les mesures suivantes parmi les trois stratégies les plus efficaces pour inciter les hommes à participer davantage au travail domestique et familial non rémunéré



Note : 35 pays ont répondu au questionnaire. Ils pouvaient choisir jusqu'à trois stratégies.

Source : Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELSA) de l'OCDE, questionnaire sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646352

De nombreux pays encouragent une répartition plus équitable du travail non rémunéré entre les hommes et les femmes au moyen de dispositifs de congés pour les pères, qui les incitent à prendre un congé pour s'occuper de leurs enfants en bas âge (chapitre 16). Si de nombreux pays ont mis en place un congé de paternité obligatoire de quelques jours au moment de la naissance d'un enfant, il faut l'allonger pour faire réellement évoluer les comportements. Depuis 2000, dix pays de l'OCDE environ ont réussi à offrir aux pères de meilleures incitations financières pour les encourager à prendre un congé parental d'au moins deux mois. Les pays nordiques réservent souvent une partie du droit à congé parental à l'usage exclusif de chacun des parents pendant quelques mois, tandis que le Japon et la Corée proposent aux mères et aux pères un congé parental rémunéré non transférable d'un an environ chacun. Parmi les autres options, citons les « périodes bonus », en vertu desquelles un couple peut avoir droit à quelques semaines supplémentaires de congé rémunéré si les parents utilisent tous les deux une partie d'une période de congé partageable, comme cela est proposé en Allemagne, où deux mois de congé supplémentaires peuvent être octroyés.

Ces programmes incitent les pères à prendre un congé en n'octroyant des mois de congé supplémentaires (ou « bonus ») à la famille qu'à condition que le père s'engage à prendre un congé. Il s'agit d'une mesure importante, étant donné que les comportements parentaux mis en place à la naissance tendent à se perpétuer à mesure que l'enfant grandit, ce qui a des implications déterminantes pour la répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les parents par la suite. Les modèles parentaux constituent en outre l'un des facteurs prédictifs les plus déterminants des comportements et des attentes de chacun à l'égard des rôles assignés aux femmes et aux hommes, puisque les enfants devenus adultes reproduisent (dans leur attitude et leurs actes) la manière dont leurs parents se répartissaient travail rémunéré et travail non rémunéré (Cunningham, 2001 ; McGinn et al., 2015).

Souvent, ce sont les conventions collectives ou les accords mis en place au niveau de l'entreprise qui déterminent la flexibilité de l'organisation du travail. Néanmoins, les politiques publiques ont un rôle à jouer, par exemple en encourageant la communication d'informations, en facilitant les échanges de bonnes pratiques entre entreprises, en favorisant la négociation collective concernant les questions liées à la flexibilité de l'organisation du travail et en donnant aux salariés le droit de demander une modification de leurs modalités de travail (chapitre 18). En Allemagne, en Belgique, en France et en Nouvelle-Zélande, par exemple, tous les salariés des entreprises d'une certaine taille ont le droit de demander à bénéficier de modalités de travail flexibles, comme un passage au travail à temps partiel ou des horaires flexibles. Depuis 2013, plusieurs pays de l'OCDE, dont l'Australie, la Hongrie, le Portugal, la Slovénie et la Turquie, ont mis en place ou étendu les droits des parents de jeunes enfants à demander un temps partiel ou un aménagement flexible de leur temps de travail, alors que les Pays-Bas et le Royaume-Uni sont allés plus loin en élargissant ce droit à tous les travailleurs, quelles que soient leurs obligations familiales ou leur situation personnelle.

Opérations de sensibilisation

De nombreux gouvernements de l'OCDE ont entrepris de lutter contre les stéréotypes fondés sur le sexe par le biais de campagnes de sensibilisation. Depuis 2013, au moins six pays de l'OCDE – Australie, Autriche, Corée, Portugal, République tchèque et Slovénie – ont mené des campagnes nationales de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes fondés sur le sexe et les normes sexospécifiques, par le biais des médias traditionnels et des médias en ligne. La campagne publique-privée inédite de l'Australie, intitulée « Equilibrium Man Challenge », est une micro série documentaire en ligne visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle suit un groupe d'hommes ayant eu recours à des aménagements flexibles du temps de travail, généralement pour s'occuper de leur famille.

De plus amples informations sont nécessaires quant aux retombées négatives potentielles des médias et des réseaux sociaux sur les normes sociales et les stéréotypes fondés sur le sexe. Ces analyses, conjuguées à une évaluation plus rigoureuse des campagnes d'information publiques ciblées (Paluck et al., 2016 ; Broockman et Kalla, 2016), contribueraient à améliorer l'efficacité des efforts déployés à l'avenir pour lutter contre les stéréotypes fondés sur le sexe.

La voie à suivre

Renforcer les indicateurs internationaux relatifs à l'égalité des sexes

Avec l'adoption des Objectifs de développement durable (ODD), et en particulier de l'objectif et des cibles de l'Agenda 2030 consacrés à l'égalité des sexes (ODD5), l'égalité entre les femmes et les hommes devrait se hisser en tête des priorités des programmes de développement nationaux et mondiaux (chapitre 2). Le cadre universel de l'Agenda 2030 rappelle sans complaisance qu'aucun pays n'est parvenu à instaurer la parité. Malgré des améliorations dans certains domaines, comme l'éducation des filles, les progrès dans les autres domaines sont lents et inégaux. Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes appellent les pays adhérents à coopérer avec les pays en développement et les économies émergentes pour relever certains défis, notamment : le faible taux d'activité des femmes, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le mariage précoce, les normes sociales et les stéréotypes discriminatoires, et les taux élevés de violence à l'égard des femmes et des filles.

De nombreux obstacles d'ordre juridique et institutionnel demeurent également. Dans plus de 100 pays couverts par l'indice SIGI (Institutions sociales et égalité hommes-femmes), les femmes font toujours face à des formes légales et autres de discrimination dans leur accès à la propriété foncière et immobilière, tandis que la législation est insuffisante pour lutter contre les violences domestiques dans 77 pays (OCDE, 2014b). Tous ces facteurs ont des effets négatifs sur les droits et le bien-être des femmes et sur les résultats nationaux en termes de développement.

L'OCDE participe activement à la promotion des principes qui sous-tendent les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes lors des réunions du G7 :

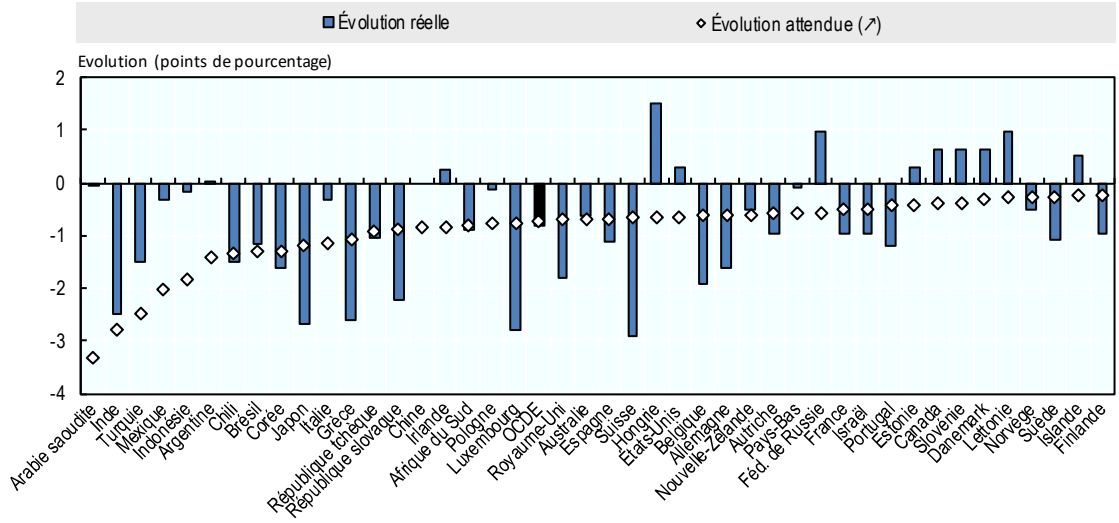
- L'OCDE a mis en avant l'entrepreneuriat féminin et les modèles auxquels les femmes peuvent s'identifier, ainsi qu'il en avait été convenu par les chefs d'État et de gouvernement du G7 à leur sommet au château d'Elmau en 2015.
- Lorsque le Japon a présidé le G7, l'OCDE a contribué au lancement d'une initiative encourageant les filles et les femmes à étudier dans les filières STIM.
- En 2017, l'OCDE a travaillé en étroite coopération avec la présidence italienne du G7 pour élaborer une feuille de route en faveur d'un environnement économique sensible à la problématique femmes-hommes.

L'OCDE a aussi contribué de manière déterminante à faire passer l'égalité entre les sexes au premier plan des préoccupations du G20, en participant notamment à la définition de l'objectif adopté par les chefs d'État et de gouvernement du G20 lors du Sommet de Brisbane de 2014, qui vise à réduire de 25 % l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes d'ici à 2025, et en élaborant plusieurs grands principes d'action en vue d'améliorer la qualité de l'emploi (OCDE et al., 2014). Dans la mesure où les jeunes femmes sont aussi instruites (voire plus) que leurs homologues masculins, leur contribution au marché du travail ne se compte pas seulement en nombre d'heures travaillées supplémentaires. La réalisation de l'objectif du G20 se traduirait par l'entrée de millions de femmes supplémentaires dans la population active, ferait reculer la pauvreté et stimulerait considérablement la croissance dans les pays de l'OCDE et du G20. De nombreux pays du G20 sont sur la bonne voie pour atteindre cet objectif, mais les pouvoirs publics doivent encore déployer des efforts pour en faire une réalité (graphique 1.10).

Au Mexique, par exemple, la réduction de cet écart de 25 % d'ici à 2025 pourrait entraîner une hausse du taux de croissance annuel moyen prévu du PIB par habitant de 0.24 point de pourcentage sur la période 2013-25, ce qui équivaut à accroître la croissance cumulée du PIB par habitant d'un peu moins de 4 points de pourcentage sur l'ensemble de la période (voir Annexe 1.A1 pour la méthode et les résultats). En allant plus loin et en réduisant de moitié l'écart entre les sexes en matière de taux d'activité d'ici à 2025, on pourrait aboutir à une augmentation cumulée de 8.7 points de pourcentage de la croissance du PIB par habitant sur la période 2013-25. C'est au Brésil, en Chine, en Corée, en Inde, en Indonésie, au Mexique et en Turquie que les gains potentiels semblent les plus importants. Les effets potentiels sont plus faibles au Canada, en Nouvelle-Zélande et dans les pays européens où les écarts entre les sexes en termes de taux d'activité sont relativement faibles, du moins en termes d'effectifs. Une égalité entre hommes et femmes en termes de temps de travail et de taux d'activité conduirait en effet à un nouvel accroissement de la population active dans les pays où les femmes travaillent souvent moins de 30 heures par semaine, avec des hausses considérables attendues dans des pays comme l'Allemagne, l'Australie, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse (OCDE, 2012).

Graphique 1.10. De nombreux pays sont bien placés pour atteindre l'objectif de réduction de 25 % d'ici à 2025

Évolution réelle, en points de pourcentage, de l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes, par rapport à l'évolution attendue, 15-64 ans, 2012-15



Note : La diminution réelle se rapporte à l'évolution réelle de l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes entre 2012 et 2015. La baisse prévue est calculée en tablant sur une réduction linéaire de l'écart entre 2012 et 2025. Pour l'Argentine, les données de 2015 se rapportent au T2. Pour l'Inde, les données se rapportent à la population âgée de 15 ans et plus. En ce qui concerne la Chine, aucune donnée récente n'est disponible pour calculer la réduction effective de l'écart. Les données de 2012 de la Chine sont une estimation effectuée aux fins du calcul du recul attendu de l'écart. Données consultées en mars 2017.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les enquêtes nationales sur les forces de travail.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646371

S'inspirer des bonnes pratiques

Les éléments présentés ici confirment qu'il reste beaucoup à faire pour réduire – et, à terme, supprimer – les inégalités entre hommes et femmes. Les pays doivent redoubler d'efforts en menant des campagnes de longue haleine, en procédant au suivi et à l'évaluation des mesures prises, en mettant en commun les bonnes pratiques, et en renforçant l'arsenal juridique et l'investissement public. Les pouvoirs publics et les parties prenantes devraient s'appuyer sur les différentes mesures évoquées dans le présent rapport et s'inspirer des bonnes pratiques, notamment :

- les diverses initiatives liées aux STIM menées à l'échelle de l'OCDE ;
- les dispositifs visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, notamment le congé parental et les services d'EAJE ;
- les initiatives en faveur de la transparence salariale afin de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différentes actions en faveur d'une plus grande représentation des femmes aux fonctions de direction dans les secteurs public et privé ;
- les efforts déployés pour aider les couples à partager plus équitablement le travail rémunéré et non rémunéré ;
- les initiatives d'amélioration de l'accès aux financements pour les femmes chefs d'entreprise ; et
- les efforts visant à promouvoir une bonne gouvernance au service de l'égalité entre les sexes.

Si certains rencontrent des difficultés plus importantes que d'autres, tous les pays ont des progrès à faire en matière d'égalité entre les sexes. Il existe plus d'une voie à suivre pour parvenir à la parité. Les « meilleures » actions envisageables sont propres à chaque pays ; les changements d'orientation devraient tenir compte des inégalités existantes entre les hommes et les femmes, et ils seront déterminés par des contextes institutionnels, historiques et culturels plus vastes. Au vu de l'ampleur des inégalités entre hommes et femmes, il est urgent que tous les pays renforcent les mesures mises en place pour favoriser l'égalité femmes-hommes, afin d'aboutir à de meilleurs résultats pour les femmes, les hommes, les garçons et les filles.

Références

Bertrand, M., E. Kamenica et J. Pan (2015), « Gender Identity and Relative Income within Households », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 130, n°2, pp. 571-614.

Broockman, D. et J. Kalla (2016), « Durably Reducing Transphobia: A Field Experiment on Door-to-door Canvassing », *Science*, vol. 352, n°6282, pp. 220-224.

Centre de développement de l'OCDE (2014), « indice Institutions sociales et égalité hommes-femmes », http://www.genderindex.org/.

Cunningham, M. (2001), « The Influence of Parental Attitudes and Behaviours on Children's Attitudes Towards Gender and Household Labor in Early Adulthood », *Journal of Marriage and Family*, vol. 63, n°1, pp. 111-122.

McGinn, K., M. Ruiz Castro et E. Long Lingo (2015), « Mums the Word! Cross-national Effects of Maternal Employment on Gender Inequalities at Work and at Home », *Harvard Business School Working Paper*, n°15-094, juillet.

Montiel, A. (2014), « Media and Gender: A Scholarly Agenda for the Global Alliance on Media and Gender », Edited volume, Éditions UNESCO, Paris.

OCDE (2017a), *PISA 2015 Results (Volume III): Students' Well-Being*, Éditions OCDE, http://dx.doi.org/10.1787/9789264273856-en.

OCDE (2017b), *Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en.

OCDE (2017c), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en.

OCDE (2017d), *Panorama de l'entrepreneuriat 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2017-en.

OCDE (2017e), « *Rapport sur la mise en œuvre des recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes: des progrès mais beaucoup reste à faire* », Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/mcm/.

OCDE (2017f), *A Decade of Social Protection Development in Selected Asian Countries*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264272262-en.

OCDE (2016a), *Gender Equality in the Pacific Alliance – Promoting Women's Economic Empowerment*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264262959-en.

OCDE (2016b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en.

OCDE (2016c), *Regards sur l'éducation 2016 – Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/edu/education-at-a-glance-19991487.htm.

OCDE (2015a), *Recommandation du Conseil de l'OCDE de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264252820-en.

OCDE (2015b), *L'égalité des sexes dans l'éducation : aptitudes, comportement et confiance*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264229945-en.

OCDE (2014), *Perspectives économiques de l'OCDE, Vol. 2014, No. 1*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2014-1-en.

OCDE (2013), « *Recommandation du conseil sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat* », Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264279391-en.

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en.

OCDE (1985), *The Integration of Women into the Economy*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (1980), *Women in Employment*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE/CE (2017), « Policy Brief on Women's Entrepreneurship », *OECD Employment Policy Papers*, Éditions OCDE, Paris, *à paraître*.

OCDE/CE (2015), *Pallier la pénurie d'entrepreneurs : Politiques en faveur du travail indépendant et de l'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264226418-en.

OCDE, OIT, FMI et Banque mondiale (2014), « Achieving Stronger Growth by Promoting a More Gender-balanced Economy », 15 août, www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf.

OMS (2013), *Global and Regional Estimates of Violence Against Women: Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-partner Sexual Violence*, Organisation mondiale de la santé, Genève.

Paluck, E, H. Shepherd et P. Aronow (2016), « Changing Climates of Conflict: A Social Network Experiment in 56 Schools », *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, vol. 113, n°3, pp. 566-571.

Promundo (2017), « State of the World's Fathers: Latin America and the Caribbean », http://promundoglobal.org/resources/state-worlds-fathers-latin-america-caribbean/.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur la démographie et la population, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=POP_PROJ.

Base de données des projections de référence à long terme des Perspectives économiques de l'OCDE n°95 (2014), http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EO95_LTB.

Base de données de l'OCDE sur l'emploi, http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Base de données de l'OCDE sur la famille, http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm.

Portail de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes, http://www.oecd.org/gender/.

Base de données de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, les institutions et le développement, indicateur « Travail de soin non rémunéré », https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIDDB2014.

Annexe 1.A1

Accroître l'offre de main-d'œuvre féminine et le dividende de la croissance

La promotion de l'égalité des sexes et de l'activité des femmes pourrait déboucher sur des gains économiques considérables dans les pays de l'OCDE et du G20. La présente analyse évalue la progression du taux d'activité des femmes par rapport à l'objectif « 25 % d'ici à 2025 », même pour les pays qui ne font pas partie du G20. Afin d'illustrer les effets potentiels, l'analyse menée aux fins de ce rapport s'appuie sur les modèles internes à l'OCDE de projection de la population active et de croissance à long terme afin d'estimer la taille de la population active (15-74 ans) et le PIB par habitant dans les pays de l'OCDE et du G20 selon trois scénarios hypothétiques :

- Le « scénario de base », selon lequel les taux d'activité des hommes et des femmes de tous âges sont estimés à l'aide du modèle dynamique standard de l'OCDE pour les cohortes d'âge, qui projette les taux d'activité (par sexe et par groupe d'âge de cinq ans) en fonction des taux actuels (2006-15) d'entrée et de sortie du marché du travail. Dans de nombreux pays, le taux d'activité des femmes a globalement progressé, mais pas en Chine ni aux États-Unis, où les taux d'activité ont reculé pour les hommes comme pour les femmes. Le taux d'activité a également évolué différemment en fonction des groupes d'âge. Le taux d'activité des jeunes a diminué dans de nombreux pays du fait de l'allongement de la durée des études, alors que celui de la population d'âge très actif et de la population âgée a augmenté dans plusieurs pays du fait de la hausse du niveau d'études et du renforcement des incitations financières à continuer de travailler.
- Le scénario « écart entre les sexes réduit de 25 % d'ici à 2025 », selon lequel les taux d'activité des hommes sont projetés (par groupe d'âge de cinq ans) sur la base des taux actuels (2006-15) d'entrée et de sortie du marché du travail. Comme pour les taux d'activité féminine, ils sont projetés de sorte que l'écart observé en 2012 entre les taux d'activité des hommes et des femmes au sein de chaque groupe d'âge de cinq ans diminue de 25 % d'ici à 2025.
- Le scénario « écart entre les sexes réduit de 50 % d'ici à 2025 », selon lequel les taux d'activité des hommes sont projetés (par groupe d'âge de cinq ans) sur la base des taux actuels (2006-15) d'entrée et de sortie du marché du travail. Les taux d'activité des femmes sont projetés de sorte que l'écart observé en 2012 entre les taux d'activité des hommes et des femmes au sein de chaque groupe d'âge de cinq ans diminue de 50 % d'ici à 2025.

Pour définir l'objectif de réduction de l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes de 25 % d'ici à 2025, on a élaboré un scénario de référence prévoyant l'évolution probable des taux d'activité féminine et masculine en l'absence de réformes politiques. Le scénario de référence ne table pas sur des taux d'activité fixes, mais sur des taux d'entrée et de sortie de la population active constants par groupe d'âge de cinq ans conformément à leur moyenne historique sur la période 2006-15.

Les estimations de la taille de la population active pour chacun des trois scénarios ont été obtenues en combinant les taux d'activité présumés avec les projections de la population active de 15 à 74 ans de la *Base de données de l'OCDE sur la population et la démographie*. Dans chaque cas, la population active a été projetée individuellement selon le sexe et le groupe d'âge de cinq ans, la taille de la population active totale correspondant à la somme des deux sexes et de tous les groupes d'âge de cinq ans. Si la taille projetée de la population active est inférieure au scénario de référence, on suppose que le scénario de référence s'applique.

Les estimations du PIB par habitant ont été calculées à l'aide d'une version modifiée des modèles de croissance à long terme présentés dans les Perspectives économiques de l'OCDE, n°95 (OCDE, 2014). Ces modèles de croissance estiment le PIB basé sur une fonction de production standard Cobb-Douglas avec les déterminants habituels de la croissance à long terme (capital physique, capital humain, emploi potentiel et efficience du travail). Les estimations des variations du PIB par habitant dans chacun des trois scénarios ont été obtenues en ajustant les projections de ces modèles de croissance à long terme en fonction de la variation présumée (par rapport à la ligne de base) du taux d'activité global (qui rentre dans le modèle comme sous-composante de l'emploi potentiel). Dans chaque cas, les variations et l'évolution de tous les autres facteurs de production – comme le capital physique et humain, la productivité et les autres sous-composantes de l'emploi potentiel – ont été maintenues stables au niveau du scénario de base.

Alors que la population active (15-74 ans) va s'accroître dans les pays de l'OCDE, elle diminuera considérablement en Allemagne, au Japon, dans la Fédération de Russie et dans l'ensemble de l'Union européenne sous l'effet du vieillissement démographique. Dans certains pays (Australie ou Canada par exemple), en cas de réalisation de l'objectif du G20, la hausse de la population active ne serait que légèrement supérieure à celle prévue dans le scénario de référence puisque dans ces pays, l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes devrait déjà avoir diminué de près de 25 % d'ici à 2025 (au vu des tendances récentes).

Le tableau 1.A.1 présente les estimations du taux de croissance annuel moyen du PIB par habitant et de la variation cumulée (par rapport au scénario de base) de la croissance du PIB par habitant pour chacun des trois scénarios hypothétiques. Les résultats suggèrent que les effets de la réduction des disparités entre les sexes dans les taux d'activité pourraient varier considérablement d'un pays à l'autre, mais que, dans certains cas, le « dividende de la croissance » potentiel pourrait être considérable.

Au Mexique, par exemple, la réduction de cet écart de 25 % d'ici à 2025 pourrait, du fait de l'augmentation de la taille de la population active, entraîner une hausse du taux de croissance annuel moyen prévu du PIB par habitant de 0.24 point de pourcentage sur la période 2013-25, ce qui équivaut à accroître la croissance cumulée du PIB par habitant d'un peu moins de 4 points de pourcentage sur l'ensemble de la période. En allant plus loin et en réduisant de moitié l'écart entre les sexes en matière de taux d'activité d'ici à 2025 (« scénario 50 pour 2025 »), on pourrait ajouter 0.67 point de pourcentage au taux de croissance annuel moyen projeté pour la période 2013-25, soit une augmentation de 8.7 points de pourcentage de la croissance sur l'ensemble de la période.

C'est au Brésil, en Chine, en Corée, en Inde, en Indonésie, au Mexique et en Turquie que les gains potentiels semblent les plus importants. Ils apparaissent plus faibles au Canada, en Nouvelle-Zélande et dans les pays européens où les écarts entre les sexes en termes de taux d'activité sont relativement faibles, du moins en termes d'effectifs. Dans un certain nombre de pays européens (Allemagne, Autriche, Belgique, France, Espagne,

Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal et Suisse) ainsi qu'au Chili, en Israël et au Japon, réduire cet écart de 25 % d'ici à 2025 pourrait ne pas avoir d'effet dopant supplémentaire sur le taux de croissance annuel moyen du PIB par habitant. En effet, d'après les tendances récentes, les écarts entre les sexes dans le taux d'activité dans ces pays devraient déjà baisser d'au moins un quart d'ici à 2025. Cependant, la quasi-totalité de ces pays pourraient encore expérimenter des gains de croissance du PIB s'ils devaient aller plus loin et réduisaient de 50 % l'écart de taux d'activité entre les sexes d'ici à 2025 (« scénario 50 pour 2025 »).

Tableau 1.A1.1. Croissance annuelle moyenne prévue du PIB par habitant en USD 2005 à PPA, pourcentage, 2013-25

	Scénario de référence	Scénario « écart de taux d'activité entre les sexes réduit de 25 % d'ici à 2025 »			Scénario « écart de taux d'activité entre les sexes réduit de 50 % d'ici à 2025 »		
Pays de l'OCDE	Taux de croissance annuel moyen prévu	Taux de croissance annuel moyen prévu	Évolution en points de pourcentage par rapport au scénario de référence	Évolution cumulée en points de pourcentage par rapport au scénario de référence d'ici 2025	Taux de croissance annuel moyen prévu	Évolution en points de pourcentage par rapport au scénario de référence	Évolution cumulée en points de pourcentage par rapport au scénario de référence d'ici 2025
Australie		2.17	0.06	1.01	2.31	0.20	2.55
Autriche	1.67	1.67	0.00	0.00	1.76	0.09	1.19
Belgique	1.32	1.32	0.00	0.00	1.41	0.09	1.22
Canada	1.21	1.27	0.06	0.89	1.37	0.15	1.98
Chili	3.96	3.96	0.00	0.00	4.18	0.22	2.85
République tchèque	2.84	2.89	0.05	0.95	3.04	0.20	2.63
Danemark	1.32	1.38	0.06	0.91	1.44	0.12	1.56
Estonie	3.22	3.25	0.04	0.73	3.33	0.11	1.49
Finlande	1.68	1.74	0.06	0.95	1.80	0.12	1.57
France	1.75	1.75	0.00	0.00	1.84	0.09	1.23
Allemagne	1.35	1.35	0.00	0.00	1.46	0.11	1.48
Grèce	2.63	2.63	0.00	0.00	2.73	0.10	1.27
Hongrie	1.89	1.99	0.11	1.72	2.10	0.21	2.78
Islande	0.99	1.07	0.08	1.15	1.09	0.11	1.37
Irlande	1.72	1.72	0.00	0.00	1.78	0.06	0.76
Israël	1.80	1.80	0.00	0.00	1.88	0.09	1.15
Italie	1.15	1.15	0.00	0.00	1.34	0.20	2.55
Japon	1.30	1.30	0.00	0.00	1.59	0.30	3.87
Corée	2.82	3.01	0.19	3.43	3.30	0.48	6.26
Luxembourg	1.44	1.44	0.00	0.00	1.50	0.06	0.81
Mexique	1.77	2.01	0.24	3.94	2.44	0.67	8.66
Pays-Bas	1.85	1.85	0.00	0.00	1.96	0.11	1.39
Nouvelle-Zélande	1.73	1.77	0.05	0.76	1.90	0.17	2.20
Norvège	1.49	1.49	0.00	0.00	1.56	0.07	0.92
Pologne	2.41	2.50	0.09	1.52	2.64	0.23	3.01
Portugal	1.31	1.31	0.00	0.00	1.49	0.18	2.32
République slovaque	2.68	2.80	0.12	2.13	2.94	0.26	3.39
Slovénie	1.57	1.68	0.11	1.69	1.77	0.20	2.60
Espagne	1.10	1.10	0.00	0.00	1.10	0.00	0.04
Suède	2.08	2.11	0.03	0.52	2.16	0.09	1.13
Suisse	1.45	1.45	0.00	0.00	1.60	0.15	1.91
Turquie	3.59	3.82	0.23	4.54	4.25	0.66	8.53
Royaume-Uni	2.08	2.13	0.05	0.87	2.26	0.18	2.35
États-Unis	1.88	1.98	0.10	1.56	2.13	0.25	3.26
Autres pays du G20							
Brésil	1.79	2.03	0.24	3.86	2.29	0.50	6.47
Chine	5.26	5.51	0.26	3.32	5.65	0.39	5.03
Inde	4.61	5.24	0.63	14.53	6.75	2.14	27.29
Indonésie	4.63	4.85	0.22	4.99	5.30	0.67	11.68
Fédération de Russie	3.09	3.23	0.14	2.55	3.32	0.23	4.39
Afrique du Sud	3.91	4.01	0.09	1.87	4.17	0.26	5.30

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE fondées sur la *Base de données de l'OCDE sur la démographie et la population*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=POP_PROJ, la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi*, http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm, et la *Base de données des projections de référence à long terme des Perspectives économiques de l'OCDE n°95*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EO95_LTB.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646409

Ces projections sont purement mécaniques, dans le sens où elles supposent que les changements dans le taux d'activité des femmes n'interagissent pas avec d'autres intrants tels que le taux d'activité des hommes ou les heures de travail des hommes et des femmes ou tout autre facteur de production, y compris le capital physique et humain ou la productivité. Compte tenu de ces limites, les projections ne doivent être interprétées que comme des estimations ou des approximations de l'incidence des variations de l'offre de main-d'œuvre féminine sur la production économique.

Chapitre 2

Objectifs de développement durable et égalité femmes-hommes

Principaux résultats

- Adopté au niveau international, le Programme de développement durable à l'horizon 2030 représente une réelle promesse pour l'avènement de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles. L'Objectif de développement durable 5 (ODD 5) traduit la reconnaissance du fait que la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue partout un moteur du développement durable, ainsi que la nécessité d'accélérer les efforts pour mettre fin aux inégalités existant entre eux. De portée universelle, le Programme 2030 s'applique à tous les pays – y compris ceux de l'OCDE – auxquels il rappelle sans ambages qu'ils ont chacun encore du chemin à parcourir pour arriver à l'égalité entre les sexes.
- L'Aide publique au développement (APD) à l'appui de l'égalité femmes-hommes a plus que quadruplé depuis 2000, et elle a ainsi atteint le montant sans précédent de 36.5 milliards USD en 2015. Malgré cette évolution positive, il subsiste un sous-investissement notable dans des domaines essentiels pour la concrétisation des engagements en faveur de l'égalité femmes-hommes qui sont inscrits dans les Objectifs de développement durable, parmi lesquels les secteurs économiques et productifs. De même, seule une faible part de l'APD vise expressément à répondre aux besoins et aux intérêts des femmes.
- Il est indispensable de disposer de données pour pouvoir systématiquement recenser les avancées vers l'ODD 5 et les autres cibles concernant la problématique femmes-hommes. Or, il subsiste en la matière des lacunes importantes. Ainsi, les données disponibles ne couvrent que 12 des 53 indicateurs qui servent à suivre la réalisation des ODD et du Programme 2030 dans le domaine de l'égalité entre les sexes ; elles ne permettront donc pas d'en apprendre beaucoup sur des problèmes majeurs tels que le travail familial et domestique non rémunéré ou l'accès des femmes aux ressources productives.

Le Programme 2030, un catalyseur bienvenu pour le chantier inachevé de l'égalité entre les femmes et les hommes

En septembre 2015, lorsque les dirigeants des pays du monde entier ont adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ci-après « le Programme 2030 »), ils ont promis de faire tout leur possible pour réaliser l'égalité entre les sexes et assurer l'autonomisation des femmes et des filles d'ici à 2030. Cet engagement trouve son expression dans l'Objectif de développement durable 5 (ODD 5), expressément consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que dans les cibles concernant la problématique femmes-hommes que contiennent les autres ODD, comme l'ODD 8 sur le travail décent et la croissance économique (Nations Unies, 2015a).

Ambitieux et innovant, l'ODD 5 couvre bon nombre des inégalités les plus urgentes et les plus tenaces que subissent partout les femmes et les filles, engageant ainsi les gouvernements à agir, entre autres, pour mettre fin à toutes les formes de discrimination et de violence qui sont exercées contre elles, reconnaître et valoriser le travail familial et domestique non rémunéré, garantir aux femmes des droits égaux en matière d'accès aux ressources productives, et accroître leur présence aux fonctions dirigeantes et leur participation à la prise de décision.

Conférer au Programme 2030 un caractère universel revient simplement à rappeler qu'aucun pays n'est encore parvenu à instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il existe en effet des problèmes tenaces, dont la stagnation de l'activité des femmes, les écarts de salaire entre elles et les hommes, des normes sociales et des stéréotypes discriminatoires profondément enracinés, ainsi que des taux élevés de violence contre les femmes et les filles. Ces problèmes ont tous des effets néfastes sur les droits et le bien-être des femmes et sur le progrès du développement au niveau national. Ferrant et Kolev (2016) ont montré que la réduction de la discrimination fondée sur le sexe dont sont porteuses les institutions sociales pourrait entraîner une augmentation annuelle de 0.03 point à 0.6 point de pourcentage – selon le scénario considéré - du taux de croissance du PIB mondial d'ici à 2030.

Le Programme 2030 a pour but de faire progresser la recherche de l'égalité entre les sexes dans l'ordre des priorités de développement nationales et mondiales. Il met à profit et vient renforcer les instruments et cadres normatifs existants, comme la Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes (OCDE, 2013a et 2015a). Les efforts déployés au cours des dernières décennies ont en fait suscité, au niveau politique, une reconnaissance généralisée de l'importance que revêt l'égalité entre les sexes pour les droits des femmes et le processus de développement. De même, sur le terrain, on observe une diminution des disparités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et, à un degré moindre toutefois, dans celui de l'emploi.

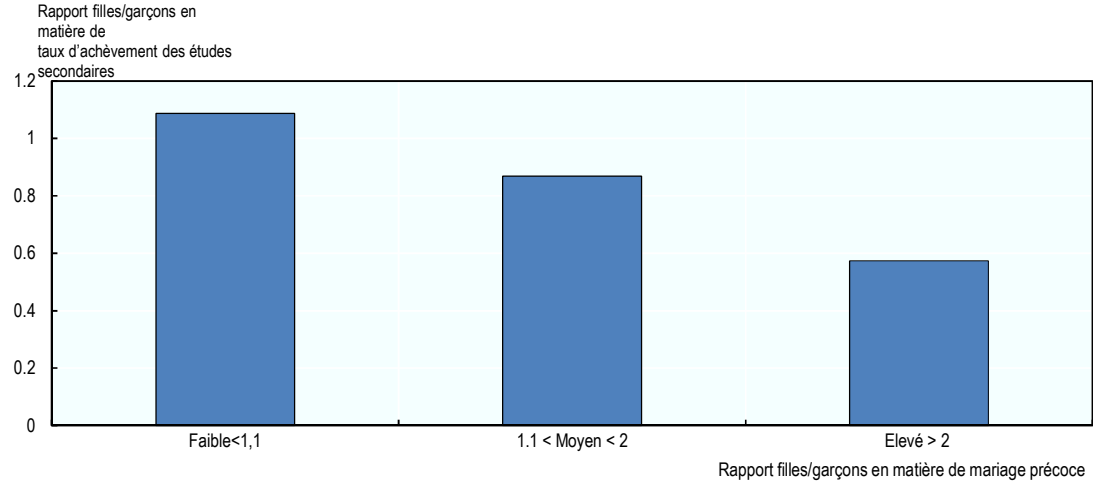
Malgré le consensus et l'intérêt grandissants que suscite l'objectif de l'égalité femmes-hommes sur toute la planète, les résultats contrastés que l'on relève en la matière montrent que la tâche est loin d'être achevée et portent à penser que le Programme 2030 pourrait faire office de levier pour accélérer les progrès. L'analyse comparative de certaines des cibles de l'ODD 5 aide à distinguer clairement les possibilités qui s'offrent sur le plan stratégique et les formidables défis qu'il reste à relever. Par exemple, selon la cible 5.1, l'élimination de toutes les formes de discrimination qui découlent du droit formel et informel (coutumier, religieux et traditionnel) est une première étape essentielle de la création de conditions propices à l'égalité entre les sexes. Depuis 2012, les réformes législatives ont fait reculer les discriminations et 64 pays ont pris 94 mesures pour accroître les débouchés économiques existant pour les femmes (Banque mondiale, 2016). En ce qui concerne la cible 5.3, au moins 12 pays ont

adopté des lois ou des politiques qui visent à mettre fin au mariage des enfants et au mariage précoce (OCDE, 2014a). Néanmoins, de nombreux obstacles juridiques et institutionnels subsistent. Par exemple, à l'heure actuelle, les femmes d'un peu plus d'une centaine de pays couverts par l'Indice Institutions sociales et égalité femme-homme (ISE) sont toujours en butte à des discriminations d'ordre juridique et autre s'agissant de l'accès à la propriété de la terre et à d'autres formes de propriété, et la législation de 77 pays traite de façon insuffisante le problème de la violence domestique.

La cible 5.3 a pour objet d'« éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine ». Dans les pays en développement, 39 000 filles de moins de 18 ans sont mariées chaque jour. Autrement dit, une fille sur trois est mariée avant l'âge de 18 ans, et une sur neuf avant 15 ans (ibid.). Non seulement cette institution sociale discriminatoire porte atteinte aux droits des filles – 85 pays couverts par l'Indice ISE autorisent les filles à se marier plus tôt que les garçons - mais elle constitue aussi un facteur fondamental d'inégalité entre les sexes dans le domaine de l'éducation. Dans les pays où le mariage précoce est deux fois plus fréquent chez les filles que chez les garçons, seulement 60 filles achèvent leurs études secondaires pour 100 garçons. Le rapport passe à 90 filles pour 100 garçons dans les pays où la tendance à se marier jeune est moindre tant chez les filles que chez les garçons (graphique 2.1). En un mot, la réalisation de la cible 5.3 pourrait contribuer à accélérer le progrès de l'égalité entre les sexes en matière d'éducation, ce qui concerne aussi l'ODD 4, dont l'objet est d'assurer à tous l'accès à une éducation de qualité sur un pied d'égalité, ainsi que des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie (Nations Unies, 2015a).

Graphique 2.1. Plus l'inégalité entre les sexes est grande en matière de mariage précoce, plus elle est forte devant les études secondaires

Association entre le niveau d'inégalité filles-garçons dans le mariage précoce et le niveau d'inégalité entre les sexes devant les études secondaires



Note : Ce graphique représente la relation entre l'écart filles-garçons en matière de mariage précoce et les valeurs attendues concernant l'écart filles-garçons en matière de taux d'achèvement des études secondaires, compte tenu du niveau de pauvreté du pays et de son PIB par habitant, de son pourcentage de femmes enseignantes, des dépenses publiques consacrées à l'éducation, de l'écart de taux de chômage entre femmes et hommes, des taux d'urbanisation, des variables indicatrices régionales et des effets fixes par année (sur la base de quatre années : 1980, 1990, 2000, 2010).

Source : *Base de données de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, les institutions et le développement (édition 2014),* http://dx.doi.org/10.1787/data-00728-fr, et Indicateurs du développement dans le monde, Banque mondiale, https://donnees.banquemondiale.org/data-catalog/world-development-indicators.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646428

Les autres cibles de l'ODD 5 sont tout aussi porteuses de promesses de transformations. Le fait de garantir aux femmes le droit à la terre et à la propriété (cible 5a) est associé à un large éventail d'effets positifs, comme de meilleurs résultats sur le plan de la santé pour les membres de leur famille (Klasen et Lamanna, 2009), une plus grande autonomie en matière économique (FAO, 2011) et un pouvoir de décision plus important au sein du ménage (Agarwal et Panda, 2005). S'agissant de la cible 5.2, les chiffres saisissants de la violence exercée par le partenaire intime rendent sa réalisation particulièrement urgente, afin de protéger les droits fondamentaux des femmes et leur bien-être. Dans l'ensemble du monde, une femme sur trois déclare avoir subi des violences sexuelles ou physiques de la part de son partenaire actuel ou ancien (OMS, 2013 ; chapitre 5).

Défis posés par la mise en œuvre du Programme 2030

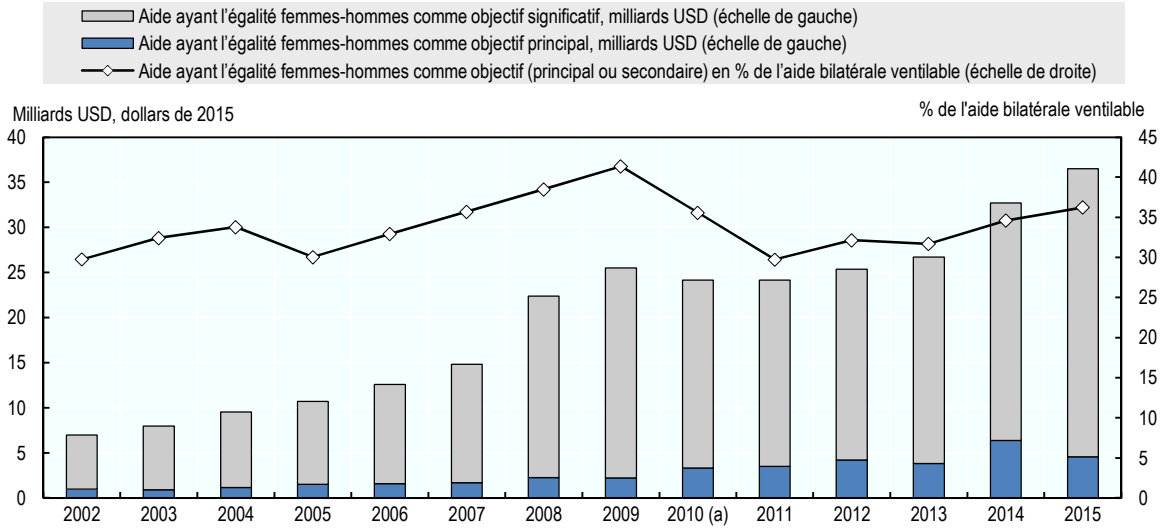
Le Programme 2030 recèle un grand potentiel de transformation. Mais la concrétisation de l'objectif et des cibles qu'il vise en matière d'égalité femmes-hommes exige des ressources et une action coordonnées, car un financement insuffisant et l'existence de lacunes dans les données risquent d'entraver la réalisation d'avancées véritables sur le terrain. Pour que les aspirations exprimées au niveau politique prennent réellement corps, il faut que les efforts de financement soient ambitieux.

En appelant à intégrer l'objectif de l'égalité femmes-hommes dans tous les aspects de la prise de décision en matière financière, le Programme d'action d'Addis-Abeba sur le financement du développement (adopté en juillet 2015) a créé les conditions fondamentales de la concrétisation des cibles des ODD relatives à l'égalité entre les sexes (Nations Unies, 2015b). De même, l'OCDE (2013a) a invité ses membres à soutenir les efforts déployés par les pays en développement et les pays émergents pour s'attaquer aux aspects sexospécifiques de la pauvreté « en mettant davantage l'accent sur l'égalité entre hommes et femmes et sur l'autonomisation des femmes dans les programmes d'aide, notamment dans les secteurs économiques et productifs ». Les apports d'aide publique au développement (APD) au titre de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes ont atteint le montant total sans précédent de 36.5 milliards USD en 2015 ; autrement dit, ils ont été multipliés par cinq au cours de la période de mise en œuvre des Objectifs du millénaire pour le développement, puisqu'ils représentaient un peu moins de 7 milliards USD en 2002 (graphique 2.2). En outre, les efforts d'aide à l'appui des contextes fragiles ont fait une place particulièrement importante à l'objectif de l'égalité femmes-hommes (OCDE, 2015b).

Malgré cette évolution à la hausse de l'APD, les investissements restent insuffisants pour le financement de l'exécution des engagements relatifs à l'égalité femmes-hommes que comportent les ODD, et seule une faible part vise spécifiquement à répondre aux besoins des femmes. En particulier, les projets et programmes visant expressément l'égalité entre les sexes font l'objet d'un financement beaucoup moins important que ceux qui intègrent cet objectif. En 2015, seulement 4.6 milliards USD ont été affectés à l'égalité entre les sexes en tant qu'objectif principal, soit 4.6 % de l'aide examinée au regard du marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité femmes-hommes établi par le CAD (OCDE, 2016a). En revanche, un montant de 31.9 milliards USD - soit 31.7 % de l'APD – a été consacré à l'égalité femmes-hommes en tant qu'objectif secondaire ou significatif. Globalement, 36.2 % de l'APD bilatérale ont été orientés vers les besoins et les intérêts des femmes en 2015.

Graphique 2.2. Aide à l'appui de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes

Engagements annuels de tous les pays membres du Comité d'aide au développement (CAD), institutions de l'UE non comprises, milliards USD et prix constants de 2015, 2002-15



Note : Une activité d'aide peut viser l'égalité femmes-hommes comme objectif « principal » ou « significatif ». « Principal » signifie que l'égalité femmes-hommes constitue expressément un objectif fondamental de cette activité, et « Significatif », qu'elle en est un objectif important mais secondaire.

a) Rupture dans le calcul de l'aide bilatérale ventilable.

Source : *Base de données sur les activités d'aide du Système de notification des pays créanciers (SNPC) du CAD de l'OCDE,* http://www.oecd.org/dac/stats/gender.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646447

Dans plusieurs des domaines prioritaires que couvrent les ODD, l'investissement au titre du développement est loin de correspondre à la volonté politique exprimée en la matière. Malgré la reconnaissance grandissante, au niveau international, du pouvoir qu'a l'autonomisation économique des femmes de susciter les transformations nécessaires à l'instauration de l'égalité entre les sexes et d'un développement durable, on constate un sous-investissement persistant dans les secteurs économiques et productifs. En 2013-14, seulement 2 % de l'APD apportée à ces secteurs visaient l'égalité femmes-hommes en tant qu'objectif principal (OCDE, 2016b). De plus, si l'objectif de l'égalité entre les sexes est assez bien intégré dans le soutien des donneurs à l'agriculture et à l'emploi, la part de l'aide aux autres secteurs économiques et productifs qui est orientée vers cet objectif reste très faible. C'est dans des secteurs d'infrastructures comme l'énergie et les transports que cette orientation est la moins marquée. Les faits observés montrent pourtant clairement que l'accès des femmes à des infrastructures de qualité est essentiel pour accroître les débouchés qui s'offrent à elles sur le plan économique, réduire la charge du travail non rémunéré et faire progresser l'égalité entre les sexes.

S'il est de plus en plus reconnu que le changement climatique a des effets qui diffèrent selon le sexe, et qu'il est important d'intégrer la problématique femmes-hommes dans les mesures de lutte contre ce phénomène pour accroître leur efficacité, il y a aussi lieu de faire en sorte que la dimension sexospécifique soit mieux prise en compte dans le financement climatique. En 2014, 31 % des membres du CAD ont déclaré que leur APD bilatérale au titre du changement climatique était aussi orientée vers l'égalité femmes-hommes, mais seulement 3 % de cette aide visaient celle-ci comme objectif principal. L'OCDE (2016c) a

souligné qu'il fallait intensifier les efforts pour faire une place prioritaire à la recherche de l'égalité femmes-hommes dans l'action relative au changement climatique menée dans les secteurs de l'énergie et des transports, où la problématique femmes-hommes reste grandement méconnue.

Enfin, les préoccupations concernant les femmes, la paix et la sécurité constituent aussi un domaine où la traduction des engagements pris dans des progrès concrets sur le terrain reste très difficile. Ainsi, bien que l'APD destinée à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans les États fragiles suive actuellement une trajectoire ascendante, seule une faible part de cette aide concerne expressément cet objectif et répond aux besoins des femmes. En 2012-13, seulement 6 % de l'aide aux États et économies fragiles étaient ciblés sur l'égalité entre les sexes en tant qu'objectif principal, mais 29 % visaient celle-ci comme objectif secondaire. L'OCDE (2015b) estime qu'il n'y a pas assez d'investissements dans les programmes destinés à faire avancer la cause des femmes, de la paix et de la sécurité dans les contextes fragiles.

Si l'APD demeure essentielle - surtout pour les pays les moins avancés (PMA) et les contextes fragiles, moins aptes à attirer d'autres types de ressources extérieures - elle ne peut suffire à assurer le financement de tous les efforts nécessaires pour parvenir à l'égalité entre les sexes. L'OCDE (2014b) montre que les principales sources de recettes dont disposent les pays pour atteindre cet objectif sont des sources intérieures, comme l'impôt, même dans les pays les plus pauvres. En 2012, le montant total des recettes fiscales recueillies en Afrique était dix fois supérieur au volume de l'aide au développement. Soutenir la mise en place de systèmes de gestion des finances publiques tenant compte de la problématique femmes-hommes est indispensable pour garantir que les pays accorderont un degré de priorité élevé à l'objectif de l'égalité entre les sexes lorsqu'ils mobiliseront et utiliseront les ressources intérieures. Les donneurs ont une importante contribution à apporter à cet égard en appuyant les efforts déployés par les autorités nationales pour institutionnaliser la planification et la budgétisation sexospécifiques. À cette fin, ils devraient aligner leur aide sur les actions menées au niveau national pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'OCDE (2013a) a mis en lumière la nécessité d'instaurer des systèmes de gestion des finances publiques qui permettent de recenser systématiquement les dotations budgétaires destinées à l'autonomisation économique des femmes. Parmi les instruments utiles pour faire en sorte que la mobilisation et l'affectation des ressources intérieures tiennent compte des disparités entre les sexes, figure l'Indicateur 8 du cadre de suivi (composé de dix indicateurs) dont le Partenariat mondial pour une coopération efficace au service du développement (PMCED) se sert pour mesurer les progrès réalisés dans l'exécution des engagements pris à Busan en vue de renforcer l'efficacité de la coopération pour le développement (Forum de Busan, 2011). Mis au point par ONU Femmes et l'OCDE, l'Indicateur 8 mesure la « part des pays en développement disposant de systèmes permettant d'effectuer le suivi et de rendre publiques les affectations destinées à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes ». L'OCDE et le PNUD (2016) constatent que deux tiers des pays participants possèdent un tel système de suivi et rendent publiques les informations en question. Cet indicateur montre jusqu'à quel point les gouvernements des pays en développement ont la volonté de financer la concrétisation de l'égalité entre les femmes et les hommes (OCDE/PNUD, 2016). Toutefois, l'OCDE et le PNUD (2016) soulignent aussi que les années à venir seront décisives pour intensifier les efforts visant à mettre des cadres juridiques et stratégiques solides au service d'un suivi systémique effectif des dotations en faveur de l'égalité entre les sexes.

Suivre et mesurer les progrès réalisés dans la concrétisation de l'ODD 5

La réalisation des cibles de l'ODD 5 exige des données dont la solidité et la fiabilité soient à la hauteur des ambitions dont ces cibles sont porteuses (encadré 2.1). Le Programme 2030 souligne ainsi que « il faudra disposer en temps utile de données ventilées de qualité, qui soient facilement accessibles et fiables, pour mesurer les progrès accomplis et garantir qu'il n'y aura pas de laissés-pour-compte du développement durable ». Le manque de données portant sur la problématique femmes-hommes et de données ventilées par sexe a toujours été considéré comme un obstacle majeur à l'élaboration de politiques fondées sur les faits et aux efforts mondiaux de sensibilisation (Nations Unies, 1995), ce qui a suscité, par exemple, la mise en place de dispositifs tels que « kNOwVAWdata », dont le but est de renforcer les capacités régionales et nationales en matière de mesure de la violence contre les femmes en Asie et dans le Pacifique (FNUAP, 2016). Les efforts de coopération technique de certains organismes internationaux spécialisés contribuent toutefois à combler ces lacunes. Par exemple, le Centre de développement de l'OCDE et la Banque mondiale collaborent avec ONU Femmes à l'actualisation des indicateurs de l'Indice ISE pour l'édition 2018, ainsi qu'à l'élaboration de la prochaine version de la base de données de la Banque mondiale sur les femmes, l'entreprise et le droit.

Encadré 2.1. Mesurer la distance des pays de l'OCDE par rapport aux cibles de l'ODD 5

Afin de répondre à la demande de certains pays membres qui souhaitaient pouvoir plus aisément s'y retrouver dans l'écheveau des Objectifs de développement durable et cerner les priorités contenues dans l'ensemble du Programme 2030, l'OCDE a procédé à une étude qu'elle a intitulée *Measuring Distance to the SDG Targets: An assessment of where OECD countries stand* (OCDE, 2017). Le but de cette analyse était d'élaborer un instrument qui permette aux pays de déterminer où ils se situent par rapport aux cibles des ODD et donc quelle distance il leur reste à parcourir pour les atteindre (Boarini et Cohen, à paraître). À partir des données disponibles les plus récentes de l'OCDE et des Nations Unies, et suivant d'aussi près que possible le cadre mondial d'indicateurs de suivi mis au point par l'ONU, les auteurs de l'étude ont dégagé 128 indicateurs couvrant 98 cibles relevant des 17 ODD.

En ce qui concerne l'ODD 5, l'OCDE (2017) a examiné 5 des 9 cibles qui le composent : 5.1 – mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles ; 5.2 – éliminer toutes les formes de violence contre les femmes et les filles ; 5.4 – faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser ; 5.5 – garantir la participation entière et effective des femmes ; 5.a – donner aux femmes un accès égal à la propriété des actifs.

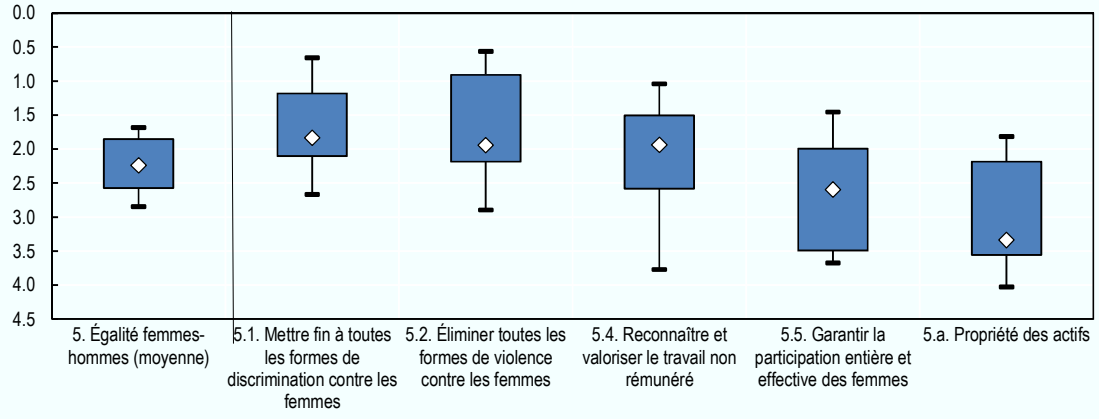
Afin de mesurer l'effort que les pays doivent fournir pour atteindre ces cibles d'ici à 2030, l'analyse vise à déterminer leur position actuelle, exprimée par la distance qu'ils ont à franchir jusqu'à la ligne d'arrivée, représentée par cette date. Pour ce faire, il est nécessaire d'affecter aux cibles des valeurs finales. Celles qui sont attribuées aux cibles relatives à l'égalité femmes-hommes correspondent à une interprétation littérale de ces cibles et à leur traduction en chiffres. Par exemple, la valeur finale de la cible 5.2 « Éliminer toutes les formes de violence contre les femmes et les filles » est fixée à 0 pour les deux indicateurs y afférents, à savoir la violence physique et/ou sexuelle déclarée, exercée contre les femmes par le partenaire et exercée par une personne autre que le partenaire. Dans le cas de la cible relative à la pleine participation des femmes, par exemple, la valeur finale est fixée à 50 % (parité totale entre femmes et hommes). L'unité de mesure normalisée est l'écart type observé dans la distribution actuelle des pays de l'OCDE. Par exemple, la cible 5.5 est mesurée d'après la proportion de sièges du parlement national qui sont occupés par des femmes. Le niveau à atteindre à l'horizon 2030 est 50 %, étant donné que la cible est l'égalité totale entre les sexes. L'écart type des pourcentages actuels des pays de l'OCDE est ~ 10 points de pourcentage. Au Danemark, la part des sièges détenus par des femmes est de 37 %. Par conséquent, le score normalisé de ce pays pour cet indicateur est la différence entre son pourcentage actuel (37 %) et la cible (50 %), divisée par l'écart type (10 %) = 13/10 = 1.3 unité.

Encadré 2.1. Mesurer la distance des pays de l'OCDE par rapport aux cibles de l'ODD 5 *(suite)*

Le graphique 2.3 indique la distance que les pays de l'OCDE ont encore à parcourir avant d'atteindre les cinq cibles mesurées de l'ODD relatif à l'égalité femmes-hommes. Si ces pays ont du chemin à faire pour chacune de ces cibles, la distance moyenne est la plus grande pour la cible 5a « Accès à la propriété et au contrôle des terres » (mesuré d'après la proportion de femmes propriétaires de terres agricoles) et pour la cible 5.5 « Participation entière et effective des femmes » (mesurée d'après la part des sièges occupés par des femmes au sein des parlements nationaux et dans les conseils d'administration des grandes sociétés). Le graphique 2.3 montre aussi que la distance à franchir depuis la position actuelle diffère sensiblement d'un pays à l'autre. Par exemple, dans le cas de la cible 5.4 (« Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser », ce qui est mesuré d'après l'écart entre femmes et hommes en matière de travail non rémunéré), les pays de l'OCDE les moins performants (ceux qui se trouvent dans le 10ème percentile) ont presque quatre fois plus de chemin à faire que les pays les plus performants (ceux qui se situent dans le 90ème percentile) avant de parvenir à la parité totale entre les sexes.

Graphique 2.3. Les pays de l'OCDE ont un chemin particulièrement long à parcourir pour atteindre la cible concernant l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de propriété des actifs

Distribution des distances à franchir pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes, pays de l'OCDE, par cible



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646466

Note pour la lecture du graphique : Le graphique indique la distribution des positions de départ actuelles des pays de l'OCDE pour les cinq cibles relatives à l'égalité entre les sexes, selon l'OCDE (2017). À gauche figure la position moyenne pour ces cinq cibles. L'axe *y* rend compte de la distance par rapport à la cible en unités normalisées, 0 signifiant que la cible fixée pour 2030 a déjà été atteinte. Pour chaque cible et indicateur, le diagramme en boîtes indique : la position actuelle du pays de l'OCDE médian (représentée par le diamant blanc à l'intérieur de la boîte), les 1er et 3ème quartiles de la distribution des positions de départ (correspondant aux limites de la boîte), et les 10e et 90e percentiles de cette distribution (représentés par les « moustaches » à l'extérieur de la boîte).

Note : Tous les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles sont inclus dans l'analyse, ce qui va de 22 à l'ensemble des 35 pays membres, selon l'indicateur considéré. Les indicateurs utilisés pour mesurer l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes sont les suivants : la discrimination contre les femmes est mesurée d'après l'existence ou l'absence de cadres juridiques régissant l'égalité entre les sexes et l'écart de salaire entre femmes et hommes (ce dernier étant défini comme la différence entre les gains médians des hommes et des femmes rapportée aux gains médians des hommes). La violence contre les femmes est mesurée au moyen de deux indicateurs : la proportion de femmes de plus de 15 ans qui déclarent 1) avoir subi des violences physiques et/ou sexuelles de la part d'un partenaire intime actuel ou ancien, et 2) avoir subi des violences sexuelles de la part d'une autre personne que le partenaire. Le travail non rémunéré est mesuré comme la différence entre femmes et hommes quant au volume du travail non rémunéré effectué par les personnes âgées de 15 à 64 ans. La participation des femmes est mesurée d'après la proportion de sièges qu'elles occupent dans les parlements nationaux, et la part des sièges qu'elles détiennent au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse les plus importantes. La propriété des actifs (droit d'accès égal à la propriété des terres et à d'autres formes de propriété) est mesurée d'après la proportion de femmes propriétaires de terres agricoles.

La concrétisation de l'ODD 5 exige des efforts d'investissement ambitieux et innovants pour combler les lacunes que comportent les données. Le Programme 2030 offre l'occasion de construire des mécanismes de suivi solides et de renforcer la base factuelle, afin de pouvoir mieux étayer l'élaboration des politiques. À ce jour, seulement 12 des 53 indicateurs des ODD concernant la problématique femmes-hommes sont disponibles dans l'ensemble des pays (Commission de statistique des Nations Unies, 2017), et les lacunes en la matière se rapportent à des aspects importants de l'autonomisation et du bien-être des femmes, comme leurs droits légaux, leur représentation politique, leur pouvoir de décision et leurs droits fonciers. L'ampleur du défi que posent ainsi les données a conduit à appeler à une « révolution des données sexospécifiques », et l'OCDE (2013a) encourage les pays donneurs à soutenir « la collecte de données ventilées par sexe » dans les pays en développement et les pays émergents. Or, la part de l'APD qui est consacrée aux statistiques a diminué ces dernières années, passant de 0.34 % en 2011 à 0.25 % en 2014 (PARIS21, 2016).

Messages clés

- De par le caractère universel du cadre, des objectifs et des cibles qu'il contient, le Programme 2030 représente une possibilité unique d'accélérer les progrès vers l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes dans tous les pays. Afin de respecter les engagements qu'ils ont pris dans ce domaine, ces derniers doivent tous intensifier leurs efforts pour combler les principales lacunes existant en matière de politiques, de financement et de données.
- D'importants investissements vont devoir être consacrés aux ressources et aux capacités techniques des bureaux statistiques nationaux pour pouvoir répondre aux problèmes de mesure posés par le suivi de la mise en oeuvre des ODD, notamment pour assurer une collecte régulière et complète de données ventilées par sexe. Une amélioration de la coordination avec d'autres ministères et secteurs, en particulier les ministères nationaux chargés des droits des femmes, sera essentielle pour encourager l'utilisation des données et assurer ainsi l'élaboration de politiques fondées sur les faits, qui garantissent véritablement l'autonomisation des femmes et des filles.
- Un effort de financement d'une ampleur sans précédent sera nécessaire pour que soit tenue la promesse de l'égalité entre les femmes et les hommes dont les ODD sont porteurs. Par conséquent, il faudra mobiliser et employer avec efficacité toutes les sources de financement, tant internationales qu'intérieures, en comblant les déficits de financement de la part des donneurs et en veillant à ce que la mobilisation des ressources intérieures et leur affectation tiennent effectivement compte des disparités existant entre les femmes et les hommes.

Références

Agarwal, B. et P. Panda (2005), « Marital Violence, Human Development and Women's Property Status in India », *World Development*, vol. 33, https://www.amherst.edu/media/view/92357/original/Marial%2BViolence%2C%2BHuman%2BDevelopment%2Band%2BWomen%27s%2BProperty%2BStatus.pdf.

Boarini, R. et G. Cohen (2017), « The OECD Study on Measuring Distance to the SDG Targets: A Methodological Discussion », *OECD Statistics Working Papers*, Éditions OCDE, Paris, *à paraître*.

Buvinic, M., R. Furst-Nichols et G. Koolwal (2014), *Mapping Gender Data Gaps*, Data2x, http://data2x.org.

Commission de statistique des Nations Unies (2017), *Rapport du Groupe d'experts des Nations Unies et de l'extérieur chargé des indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable*, E/CN.3/2017/2, Nations Unies, 17 décembre.

FAO (2011), *La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture*, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome, http://www.fao.org/docrep/013/i2050f/i2050f.pdf.

Ferrant, G. et A. Kolev (2016), « Does Gender Discrimination in Social Institutions Matter for Long-term Growth? Cross-country Evidence », *Documents de travail du Centre de développement de l'OCDE,* n° 330, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jm2hz8dgls6-en.

FNUAP (2016), « kNOwVAWdata Project Overview », Fonds des Nations Unies pour la population, http://asiapacific.unfpa.org/publications/knowvawdata-project-overview.

Forum de Busan (2011), « Partenariat de Busan pour une coopération efficace au service du développement », quatrième Forum à haut niveau sur l'efficacité de l'aide, Busan, République de Corée, 29 novembre-1er décembre 2011, http://www.oecd.org/fr/cad/efficacite/49650184.pdf.

Klasen, S. et F. Lamanna (2009), « The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries », *Feminist Economics*, vol. 15, n° 3, pp. 91-132, juillet.

OCDE (2017), « Measuring Distance to the SDGs Targets: An Assessment of Where OECD Countries Stand », OCDE, Paris http://www.oecd.org/fr/std/measuring-distance-to-the-sdgs-targets.htm.

OCDE (2016a), « Handbook on the OECD-DAC Gender Equality Policy Marker », Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (GENDERNET), OCDE, Paris, http://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/dac-gender-equality-marker.htm.

OCDE (2016b), « Tracking the Money for Women's Economic Empowerment: Still a Drop in the Ocean », Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (GENDERNET), OCDE, Paris, https://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/tracking-money-for-womens-economic-empowerment.htm.

OCDE (2016c), « Making Climate Financing Work for Women: Overview of Bilateral ODA to Gender and Climate Change », OCDE, Paris, https://www.oecd.org/dac/gender-development/Making-Climate-Finance-Work-for-Women.pdf.

OCDE (2015a), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264252875-fr.

OCDE (2015b), « Financing UN Security Council Resolution 1325: Aid in Support of Gender Equality and Women's Rights in Fragile Contexts », OCDE, Paris, https://www.oecd.org/dac/gender-development/Financing%20UN%20Security%20Council%20resolution%201325%20FINAL.pdf.

OCDE (2014a), Indice « Institutions sociales et égalité femme-homme (ISE) », Centre de développement de l'OCDE, OCDE, Paris, www.genderindex.org.

OCDE (2014b), *Coopération pour le développement 2014 : Mobiliser les ressources au service du développement durable*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/dcr-2014-fr.

OCDE (2013a), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264279407-fr.

OCDE/PNUD (2016), *Vers une coopération pour le développement plus efficace: Rapport d'étape 2016*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264277601-fr.

OMS (2013), *Global and Regional Estimates of Violence Against Women*, Organisation mondiale de la santé, Genève, www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/en/.

ONU (2015a), *Objectifs de développement durable*, Nations Unies, New York, septembre, http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality.

ONU (2015b), « The Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development: Outcome document », Nations Unies, New York.

ONU (1995), « Déclaration et Programme d'action de Beijing », adoptés lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Objectif stratégique H.3., Nations Unies, 27 octobre, http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf.

PARIS21 (2016), « Partner Report on Support to Statistics: PRESS 2016 », PARIS21, Paris, http://www.paris21.org/sites/default/files/PRESS-2016-web-final.pdf.

Référen ces des bases de données

Base de données de l'OCDE sur l'égalité femmes/hommes, Institutions et Développement, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIDDB2014 .

Chapitre 3

La gouvernance en faveur de l'égalité femmes-hommes

Principaux résultats

- L'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets, qui est considérée comme un précieux outil de lutte contre les inégalités perçues en matière d'élaboration de l'action publique et d'affectation des ressources, a pris de l'ampleur au cours des dix dernières années. Sept pays de l'OCDE font état d'une prise en compte croissante de la dimension femmes-hommes dans l'établissement de leurs budgets depuis 2013, tandis que la grande majorité des autres pays de l'OCDE prennent en compte, sous une forme ou une autre, cette problématique dans l'élaboration de l'action publique. Cela peut avoir un impact sur les dépenses publiques.
- Vingt-cinq pays de l'OCDE ont déclaré que les autorités chargées de la réglementation devaient inclure des évaluations de l'impact selon le sexe lorsqu'elles élaborent l'ensemble des lois primaires ou certaines d'entre elles.
- Une structure de contrôle efficace est la pierre angulaire de la gouvernance en faveur de l'égalité femmes-hommes. Ainsi, 22 pays de l'OCDE ont créé des commissions parlementaires chargées des questions d'égalité femmes-hommes, dont deux ont été mises en place après 2013. Il peut s'agir de commissions chargées spécifiquement de cette question ou bien de commissions qui traitent également d'autres dossiers. Toutefois, peu d'entre elles semblent avoir le pouvoir d'influer voire d'exercer un contrôle sur la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les travaux parlementaires en général.

La sensibilisation au problème de l'égalité femmes-hommes doit être intégrée dans toutes les lois et à tous les niveaux de gouvernement

Pour que l'égalité femmes-hommes devienne une réalité dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et dans la vie publique, les pays doivent poursuivre l'intégration de cette problématique à la gouvernance. À cette fin, la sensibilisation au problème de l'égalité des sexes devrait être intégrée dans tous les ministères et à tous les niveaux de gouvernement, et l'ensemble des politiques et des mesures d'action publique doivent faire état de cette intégration à chaque stade (conception, mise en œuvre, évaluation et contrôle).

Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité entre les sexes (OCDE, 2013 et 2015), notamment la *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, définissent une démarche multidimensionnelle visant à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un principe fondamental de la gouvernance publique moderne. Il s'agit notamment de promouvoir des politiques prenant en compte cette problématique et permettant une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux fonctions dirigeantes dans les institutions publiques et dans le secteur public. Cette démarche s'appuie sur un large éventail d'outils d'intégration, tels que des évaluations d'impact selon le sexe et la prise en compte systématique des disparités entre femmes et hommes dans le budget, ainsi que sur des mécanismes de contrôle des gouvernements au regard des politiques en faveur de la parité et des dépenses.

Intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets : Une évolution essentielle de la gouvernance

L'établissement des budgets – l'affectation des ressources publiques en fonction des objectifs stratégiques fixés par le gouvernement et l'obligation de rendre compte de l'utilisation des ressources publiques et de ses conséquences – est au cœur de l'élaboration des politiques nationales. La prise en compte de la dimension femmes-hommes dans les budgets est considérée comme un outil de plus en plus important pour la promotion de l'égalité des sexes et de la croissance solidaire dans les pays de l'OCDE. Elle se révèle également très pertinente pour ce qui est de l'engagement d'atteindre les Objectifs de développement durable (ODD), tels que l'égalité entre hommes et femmes (ODD 5), et des outils de gouvernance correspondants, comme les cibles et indicateurs clés (chapitre 2).

Par le passé, relativement peu de pays de l'OCDE ont adopté une véritable démarche d'intégration des questions d'égalité des sexes dès la phase de conception des politiques publiques. Cela a abouti à une situation où les disparités et les inégalités entre hommes et femmes sont intégrées, plus ou moins largement, dans l'allocation des ressources publiques. Cette conséquence négative est parfaitement visible dans des domaines tels que le marché du travail, l'éducation et la santé, ainsi que dans les postes de direction.

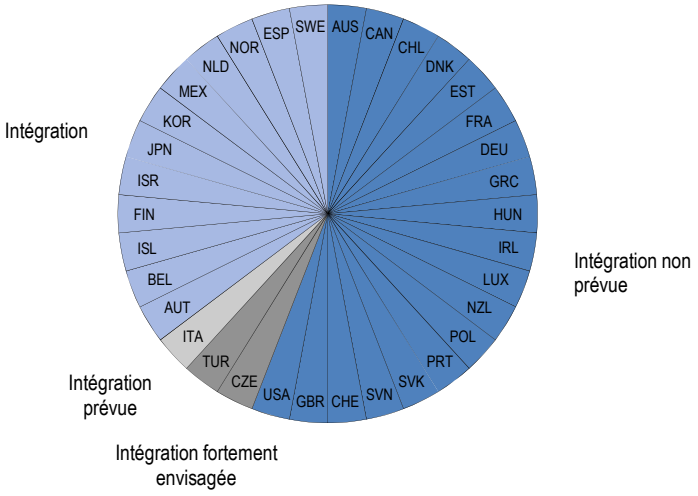
Étant donné que l'établissement des budgets est le point de départ de l'affectation des ressources, ainsi qu'un déterminant essentiel de la norme en matière de formulation des politiques publiques, il est important d'évaluer l'impact probable d'un budget sur une gouvernance publique qui intègre la problématique femmes-hommes.

L'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets prend de l'ampleur dans les pays de l'OCDE, près de la moitié d'entre eux déclarant aujourd'hui avoir adopté cette pratique, prévoir de le faire, ou l'envisager fortement (graphique 3.1). En 2013, l'Autriche et le Mexique ont progressé dans ce domaine, de même qu'Israël, la Norvège et la Suède en 2014, et le Japon et l'Islande en 2015.

L'OCDE est la première Organisation à avoir mené une analyse de la prise en compte de la dimension femmes-hommes dans les budgets qui considère chaque phase de la budgétisation comme un point de départ potentiel de l'intégration de cette problématique dans l'action publique. D'après la typologie de l'OCDE (2016) en ce qui concerne l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets, cette question devrait être prise en compte à chaque étape de l'élaboration de l'action publique (conception, mise en œuvre, évaluation et contrôle) pour un impact optimal.

Graphique 3.1. Près de la moitié des pays de l'OCDE ont intégré la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets, prévoient de le faire ou l'envisagent fortement

État d'avancement de l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets dans les pays de l'OCDE



Source : Enquête de 2016 de l'OCDE sur la prise en compte de la dimension femmes-hommes dans les budgets.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646485

Bien que l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets soit variable d'un pays à l'autre, les pratiques en la matière peuvent être réparties en trois grandes catégories :

- Affectation des ressources en tenant compte des disparités entre hommes et femmes, l'impact de chaque décision politique et de chaque affectation de ressources financières sur la situation des femmes étant pris en compte lors du processus global d'affectation des ressources.
- Budgets soumis à une évaluation de la situation des femmes, l'ensemble du budget faisant l'objet d'un certain degré d'analyse comparative entre les sexes.

- Intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets en fonction des besoins, les décisions budgétaires reposant sur une évaluation préalable des besoins ventilée par sexe permettant de mesurer l'ampleur des inégalités entre hommes et femmes et de cerner les domaines où ces inégalités sont les plus importantes.

D'une manière générale, les pays adoptent plusieurs pratiques : les pays qui soumettent les budgets à une évaluation de la situation des femmes pratiquent aussi généralement l'affectation des ressources en tenant compte des disparités entre hommes et femmes, et ceux qui intègrent la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets en fonction des besoins soumettent aussi généralement les budgets à une évaluation de la situation des femmes. Les deux tiers environ des pays membres qui tiennent compte de la dimension femmes-hommes dans leurs budgets ont recours à la première ou à la deuxième catégorie de pratiques, tandis que trois seulement procèdent à des évaluations des besoins ventilées par sexe dans le cadre de l'établissement des budgets (tableau 3.1).

La grande majorité (90 %) des 19 pays qui n'ont pas officiellement intégré la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets l'intègrent cependant dans une certaine mesure dans l'élaboration de l'action publique. Les démarches adoptées sont de nature et de qualité variables. Lorsque les pays commencent à intégrer cette question dans l'élaboration de l'action publique, ils se concentrent souvent sur quelques domaines, qui concernent le plus souvent l'indépendance économique des femmes, les priorités en matière d'égalité entre les sexes, l'éducation, la violence à l'égard des femmes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les nouvelles politiques adoptées dans ces domaines sont susceptibles de faire l'objet d'une certaine forme d'évaluation de la situation des femmes visant à mesurer leur impact sur l'égalité entre les sexes.

Dans les pays qui sont à un stade plus avancé d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'élaboration de l'action publique, l'évaluation de l'impact sur la situation des femmes est davantage susceptible de faire partie de l'élaboration de l'action publique. Ainsi, lorsque les services du Gouvernement britannique évaluent les impacts de la politique gouvernementale, il leur est conseillé de déterminer son impact sur les inégalités entre les sexes et de joindre toute analyse effectuée en la matière. Le Gouvernement du Canada s'est engagé à examiner l'impact des politiques, de la législation et des programmes sur la situation respective des femmes et des hommes avant de décider de leur adoption. Des pays comme la Norvège et l'Allemagne affirment qu'ils « intègrent » l'égalité femmes-hommes ; les ministères opérationnels étant chargés de la promotion des priorités en matière d'égalité femmes-hommes dans leurs domaines d'action, ils ne jugent pas nécessaire d'adopter des mesures spéciales d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets. De 1983 à 2014, le Gouvernement fédéral australien a publié un document annuel intitulé *Women's Budget Statement*, qui fournit des informations descriptives sur les politiques gouvernementales importantes pour les femmes et l'égalité femmes-hommes. Le Gouvernement suédois a récemment mis l'accent sur l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets afin de veiller à ce que l'égalité entre les sexes soit systématiquement prise en compte dans le cadre du processus d'établissement des budgets.

Tableau 3.1. Les systèmes d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets se répartissent en trois grandes catégories

Typologie des systèmes d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets, 2016

Catégories de systèmes d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets		Outils d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets								
		Evaluation préalable de l'impact sur l'égalité femmes-hommes	Affectation des ressources en tenant compte des disparités femmes-hommes	*Evaluation a posteriori de l'impact sur l'égalité femmes-hommes*	Intégration de la problématique femmes-hommes dans le contexte des performances	Intégration de la problématique femmes-hommes dans le contexte de l'analyse des dépenses	Analyse de l'incidence de la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les budgets	Analyse de l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets	Audit sur la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets	Evaluation des besoins sexospécifiques
Affectation des ressources en tenant compte des disparités femmes-hommes	Belgique	●	-	-	-	-	-	-	-	-
	Japon	-	●	-	-	-	-	-	-	-
	Finlande	-	●	-	●	-	-	-	-	-
Budgets soumis à une évaluation de la situation des femmes	Islande	●	●	●	●	-	-	●	-	-
	Israël	●	-	●	-	-	●	●	-	-
	Corée	-	●	-	●	●	-	●	-	-
	Espagne	●	●	●	●	-	●	●	●	-
	Suède	●	-	●	●	●	-	-	●	-
Intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets en fonction des besoins	Autriche	●	-	●	●	-	●	●	-	●
	Mexique	●	●	●	●	-	●	●	-	●
	Norvège	●	●	-	-	-	●	-	●	●

Source : Enquête de 2016 de l'OCDE sur la prise en compte de la dimension femmes-hommes dans les budgets.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646523

Pour que l'efficacité de l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets soit optimale, il est nécessaire de prendre en compte cette problématique à chaque phase stratégique de l'action publique. Les phases stratégiques en question sont les suivantes : i) la phase préalable, au cours de laquelle il convient d'évaluer l'impact potentiel des politiques et des affectations de ressources sur la situation des femmes et d'en tenir compte dans la prise de décision, et de préciser les objectifs des politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes ; ii) la phase de mise en œuvre, au cours de laquelle il convient de mesurer les performances et les résultats des politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes ; iii) la phase d'évaluation et de contrôle *a posteriori*, qui se traduit par une évaluation de l'impact de chaque politique sur la situation des femmes, une évaluation des performances et des résultats des politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes par rapport aux objectifs fixés en la matière, un audit indépendant sur la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans l'établissement du budget dans son ensemble et un examen diligent et critique par le Parlement, la société civile et l'opinion publique des résultats de l'analyse comparative entre les sexes afin que les messages clés puissent être mis en évidence et repris dans les phases ultérieures du cycle budgétaire.

Au sens large, on peut considérer que l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets englobe les dotations financières directes visant à progresser au regard de l'objectif d'égalité femmes-hommes. Ainsi, un certain nombre de

programmes éducatifs mexicains accordent des subventions aux jeunes mères, des bourses permettant aux femmes de suivre des études artistiques et des bourses permettant aux femmes autochtones de suivre des études supérieures débouchant sur des professions auparavant considérées comme réservées aux hommes. Au Japon, l'attention croissante accordée aux politiques en matière d'égalité femmes-hommes a abouti à des mesures visant à réduire la discrimination subie par les mères dans les entreprises. Aux Pays-Bas, la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans l'élaboration de l'action publique a modifié les modalités d'affectation des financements. Ainsi, début 2017, le ministre des Sciences a annoncé l'allocation de 5 millions EUR supplémentaires pour soutenir la nomination de cent femmes professeures, dans le cadre d'un effort visant à remédier à la sous-représentation des femmes à ce niveau universitaire.

En dépit de ces exemples, seule la moitié des pays qui intègrent la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets pourraient expliquer précisément de quelle manière les mesures prises ont un impact positif sur la situation des femmes. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets reste une démarche relativement nouvelle dans certains pays et que les avantages qui en découlent ne sont pas encore tous perceptibles.

Des outils importants pour l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets

Pour que les démarches d'intégration de la dimension femmes-hommes dans l'établissement des budgets atteignent les résultats escomptés en matière d'égalité entre les sexes, un certain nombre de conditions et de facteurs fondamentaux doivent être réunis :

- *Une démarche coordonnée et interministérielle.* L'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets nécessite qu'un certain nombre de ministères, généralement les ministères des Finances et les ministères chargés des questions d'égalité des sexes, coordonnent leurs actions et donnent l'impulsion nécessaire.

  Ainsi, en Islande, le ministère des Finances et le ministère des Affaires sociales travaillent de concert à l'élaboration d'un programme d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets. De même, en Espagne, un groupe de travail chargé des questions d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets réunit des représentants du ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité, du Bureau du Secrétariat d'État en charge du budget et des dépenses et de la Direction générale du budget.

- *Des données ventilées par sexe.* La disponibilité systématique d'ensembles de données et de statistiques ventilés par sexe faciliterait grandement la constitution d'une base de données permettant d'identifier les disparités entre les sexes, de concevoir des interventions gouvernementales et d'en évaluer les retombées. Dans 10 des 12 pays de l'OCDE qui intègrent la dimension hommes femmes dans les budgets, des données ventilées par sexe sont disponibles dans certains domaines de la fonction publique.

  En 2008, Israël a modifié sa loi sur les statistiques afin d'imposer à chaque institution chargée du recueil des données l'obligation d'analyser et de publier des statistiques ventilées par sexe. Depuis 2014, les ministères opérationnels doivent procéder à des analyses sexospécifiques de l'utilisation de leurs budgets. Dans le domaine des sciences (bourses et financements), l'analyse comparative entre les sexes a permis une affectation plus équilibrée des ressources, tandis que dans le sport, elle a suscité un

débat public et des poursuites judiciaires. Pourtant, certains ministères ont encore du mal à obtenir les données dont ils ont besoin, comme le montre une étude indépendante du ministère de l'Industrie, du Commerce et du Travail. Seuls deux pays de l'OCDE, à savoir la Norvège et la Suède, ont systématiquement accès à des données ventilées par sexe détaillées dans les principaux domaines de l'administration, ou dans la plupart d'entre eux.

- *Des résultats mesurables et des objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporellement définis).* Des résultats sexospécifiques liés aux dotations budgétaires faciliteraient l'évaluation de l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets, notamment dans le contexte des démarches de budgétisation axée sur les résultats adoptées dans de nombreux pays de l'OCDE. Deux tiers des pays de l'OCDE intégrant la dimension femmes-hommes dans les budgets ont recours à l'élaboration et à la mise en œuvre d'indicateurs relatifs à l'égalité femmes-hommes pour évaluer l'impact de cette démarche sur la situation des femmes.

- *Des pratiques budgétaires et des programmes d'action publique intégrant la problématique femmes-hommes de manière standardisée.* Pour que l'intégration de cette problématique devienne une caractéristique durable de la budgétisation moderne, elle doit faire partie des pratiques budgétaires et des programmes d'action publique ordinaires annuels, et non servir uniquement de forme d'analyse extrinsèque. Le fait que l'intégration de la dimension femmes-hommes dans les budgets ait tendance à être considérée ou non comme une priorité selon les administrations doit être combattu par l'adoption de démarches internationales standardisées et rigoureuses qui démontrent l'impact de l'intégration de cette problématique et sa valeur ajoutée, à savoir l'apport de nouveaux éléments d'information qui permettent de redéfinir les priorités et de réaffecter les ressources. À cet égard, l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets ne devrait pas être adoptée parce qu'il s'agit d'une obligation administrative, elle devrait être intrinsèquement corrélée à la teneur de l'action publique dans tous les domaines.

  La constitution de l'Autriche, par exemple, fait de l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets une exigence à tous les niveaux de l'administration depuis 2009. Elle est par exemple stipulée dans le cadre de budgétisation axée sur les résultats codifié dans la loi de finances, qui dispose que chaque chapitre du rapport sur la situation budgétaire annuelle fixe des objectifs de résultats, dont au moins un concerne directement l'égalité entre les sexes.

- *Des audits externes.* La prise en compte par l'exécutif de la dimension femmes-hommes dans les budgets devrait être complétée par des audits externes et des audits civils (c'est-à-dire un dialogue avec les membres de la société civile visant à évaluer l'impact de l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets). Les enseignements tirés de ces audits devraient être pris en compte dans le cadre des futures décisions budgétaires afin que l'efficacité des dépenses s'agissant de l'obtention de résultats en matière d'égalité femmes-hommes puisse être améliorée au fil du temps.

  En Espagne, par exemple, la stratégie d'intégration de la problématique femmes-hommes adoptée par le Gouvernement régional d'Andalousie s'étend progressivement depuis 2003. En 2007, on a créé une méthodologie appelée « Programme G+ » visant à identifier les programmes budgétaires qui ont le plus d'incidence bénéfique sur

l'égalité des sexes. Les audits sexospécifiques instaurés en 2013 aux fins d'évaluation de la mise en œuvre du programme G+ constituent l'ultime étape de cette stratégie.

- *Un parlement diligent et engagé.* Dans tout processus budgétaire, le Parlement est l'ultime instance de contrôle. L'efficacité du contrôle des budgets au regard de l'égalité des sexes est donc intrinsèquement liée à la qualité des cadres redditionnels au sein du Parlement. Dans la budgétisation moderne, l'efficacité de l'engagement parlementaire ne se limite pas à l'approbation du budget une fois par an, mais englobe les phases préalables à l'élaboration de la politique budgétaire, le contrôle *a posteriori* sur la base des résultats d'audit, et les instances institutionnelles (offices budgétaires parlementaires, par exemple), qui aident les parlementaires à traiter des informations budgétaires complexes et opaques sur un pied d'égalité.

  Par exemple, l'Office budgétaire parlementaire de l'Autriche accompagne le Conseil national tout au long du processus budgétaire et a un mandat spécifique de consultation sur les performances et l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets.

En bref, les difficultés liées à la prise en compte de la dimension femmes-hommes dans les budgets représentent à maints égards un microcosme des difficultés liées à la budgétisation moderne. En effet, bon nombre des aspects décrits précédemment comme les conditions d'une bonne intégration de cette problématique dans l'établissement des budgets (dont notamment la nécessité d'analyses d'impact budgétaire claires et multidimensionnelles et le besoin de cadres d'évaluation et de contrôle directement intégrés au cycle d'élaboration de l'action publique et au processus budgétaire) sont également nécessaires à une bonne budgétisation et à une formulation efficace de l'action publique.

Les recherches futures sur la prise en compte de la dimension femmes-hommes dans les budgets devraient partir d'un cadre analytique différencié et approfondir les possibilités et l'efficacité qu'apporteraient des démarches différentes dans chaque domaine. Le rôle de forum international d'experts et d'instance internationale de normalisation de l'OCDE devrait être mis à profit, non seulement pour formuler des recommandations, mais aussi pour identifier les meilleures pratiques et les priorités pour l'avenir.

Outre la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les budgets, il existe d'autres méthodes d'intégration des questions d'égalité entre les sexes. L'une de ces méthodes consiste à intégrer les évaluations de l'impact selon le sexe au processus réglementaire. D'après les indicateurs de l'OCDE de 2015 en matière de politique et de gouvernance réglementaires (iREG), 25 pays de l'OCDE ont déclaré qu'ils demandaient aux autorités chargées de la réglementation d'appliquer cette méthode lorsqu'elles élaborent l'ensemble des lois primaires ou certaines d'entre elles. Ce nombre indique que les choses progressent depuis l'année 2013, où des pays comme la Belgique, le Danemark et la France avaient, soit renforcé leurs exigences existantes, soit instauré des exigences en matière d'évaluation de l'impact selon le sexe lors de l'élaboration des lois primaires.

Au Danemark, par exemple, peu de lois ont fait l'objet d'une évaluation de l'impact sur la situation des femmes. De ce fait, le gouvernement a instauré une réforme exigeant que toutes les autorités publiques tiennent compte de la problématique femmes-hommes dans la planification et l'administration. Cette réforme est soutenue par des directives et des recommandations sur l'évaluation de l'impact selon le sexe sur le plan pratique (exploitation des données et des statistiques, utilisation des outils) et théorique (pertinence de l'analyse de l'impact selon le sexe). La réforme prévoit également l'organisation d'ateliers visant à aider les ministères à intégrer la dimension de l'égalité femmes-hommes dans leurs travaux (Commission européenne, 2014).

Contrôle et surveillance de la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes

L'un des principaux risques de la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes – comme de tout objectif gouvernemental – est qu'elle est susceptible de devenir la responsabilité de tous ou, finalement, de personne. L'OCDE (2014) a souligné que le manque de mécanismes de contrôle constitue le principal obstacle à la prise en compte systématique de la dimension femmes-hommes dans de nombreux pays de l'OCDE.

Dans ce contexte, les organes législatifs ont un rôle important à jouer en tant que défenseurs de l'égalité des sexes en assurant la surveillance des travaux sur l'égalité menés par les gouvernements. En 2016, par exemple, la Chambre des communes du Canada a adopté une motion visant à créer le Comité spécial sur l'équité salariale (ESPE), dont le rôle consiste à mener des auditions sur l'égalité salariale et à proposer à la Chambre un plan d'adoption d'un régime fédéral proactif sur l'équité salariale. À l'issue de consultations à grande échelle, l'ESPE a remis son rapport. Le rapport en question examine la façon dont le système d'équité salariale est mis en œuvre, les moyens qui permettraient de l'améliorer et les leçons à tirer des autres provinces afin de mettre au point un régime fédéral plus équitable et plus efficient. Le Gouvernement du Canada a répondu qu'il instaurerait une réforme de l'équité salariale tant dans le service public fédéral que dans le secteur privé sous réglementation fédérale (Gouvernement du Canada, 2016b).

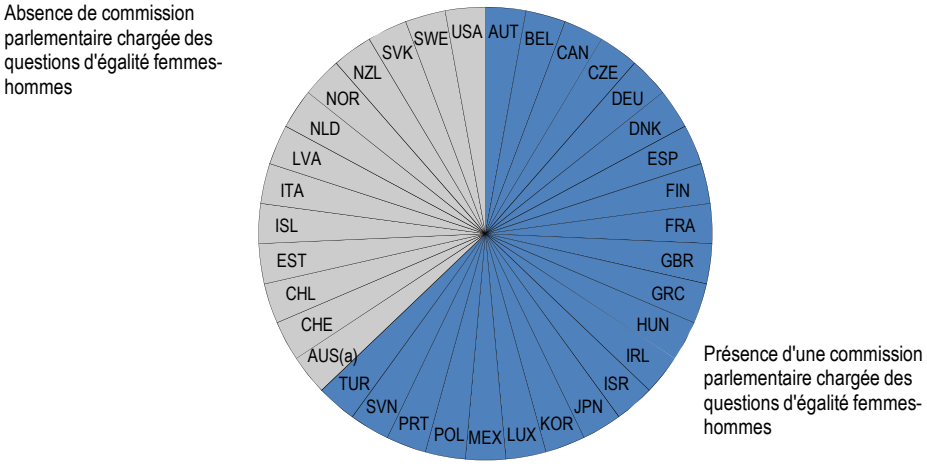
En 2016, 22 pays de l'OCDE étaient dotés de commissions parlementaires chargées des questions d'égalité femmes-hommes (graphique 3.2). Alors que la création de la plupart des commissions parlementaires remonte à plus de dix ans, celles de l'Irlande et du Royaume-Uni ont été créées, respectivement, en 2014 et en 2015. D'autres pays confient les questions de parité à des commissions ayant des attributions différentes (la commission du marché du travail en Suède et la commission de l'administration publique en Nouvelle-Zélande, par exemple). Toutefois, les commissions chargées des questions d'égalité femmes-hommes ne sont pas en soi une garantie de politiques tenant compte davantage des disparités entre hommes et femmes.

Les résultats des récents travaux parlementaires menés au Mexique montrent que sur 1 523 initiatives débattues au Congrès en 2015-16, 42 (2.75 %) seulement ont été soumises à la commission chargée des questions d'égalité femmes-hommes. La quasi-totalité de ces initiatives visaient uniquement à amender la Loi générale sur le droit des femmes à vivre une vie sans violence et la Loi générale pour l'égalité entre femmes et hommes (OCDE, 2017). Cet exemple montre que les processus législatifs et politiques continuent de considérer les questions d'égalité femmes-hommes comme des questions complémentaires qui concernent uniquement les femmes.

Comme l'indique l'OCDE dans sa *Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, les institutions indépendantes ont également un rôle crucial à jouer dans la promotion de l'égalité des sexes. En 2015, par exemple, le vérificateur général du Canada a publié un rapport sur la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes (ACS). En réponse aux principales recommandations formulées dans le rapport, Condition féminine Canada, le Bureau du Conseil privé et le Secrétariat du Conseil du Trésor se sont engagés à collaborer avec d'autres ministères et organismes fédéraux. Les trois institutions ont élaboré un plan d'action sur 2016-20 qui vise à mettre en place les activités préconisées par le vérificateur général pour réduire les inégalités entre hommes et femmes. Ce plan d'action visera à mettre à profit les progrès réalisés et les enseignements tirés en s'efforçant d'appliquer de façon plus rigoureuse l'analyse comparative entre les sexes (ACS+) dans le cadre de l'élaboration des propositions gouvernementales et de

l'évaluation des programmes fédéraux (Gouvernement du Canada, 2016a). Pour que le Gouvernement suédois veille à ce que les politiques et les priorités en matière d'égalité femmes-hommes soient prises en compte dans la gouvernance des agences et dans leurs activités, une agence nationale chargée des questions d'égalité entre les sexes sera opérationnelle à partir du début de l'année 2018.

Graphique 3.2. Les deux tiers des pays de l'OCDE sont dotés de commissions parlementaires chargées des questions d'égalité femmes-hommes, 2016



a) Différentes commissions parlementaires du Gouvernement australien examinent les questions d'égalité femmes-hommes, et le Parlement australien s'engage également dans des activités de renforcement des capacités axées sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et l'égalité femmes-hommes aux côtés du parlement d'autres pays.

Source : Site Internet officiel des organes législatifs des pays de l'OCDE ; base de données PARLINE sur les parlements nationaux, http://www.ipu.org/parline-f/parlinesearch.asp.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646504

Messages clés

- Les institutions gouvernementales doivent redoubler d'efforts pour intégrer la problématique de l'égalité femmes-hommes dans les politiques et les budgets publics, tout en apportant des preuves systématiques de l'impact concret des efforts consentis en matière d'égalité entre les sexes. Pour que la prise en compte de la dimension femmes-hommes dans l'établissement des budgets puisse être utilisée comme outil de contrôle, il faudrait que cette problématique soit intégrée à chaque stade de l'action publique (conception, mise en œuvre, évaluation et contrôle).
- Les démarches d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets peuvent se révéler plus efficaces lorsqu'elles reposent sur certains paramètres fondamentaux : une démarche coordonnée et interministérielle, la disponibilité de données ventilées par sexe et un parlement diligent et engagé.
- Les pays sont encouragés à renforcer les mandats et les capacités des organes législatifs et autres institutions indépendantes (les instituts d'audit indépendants, par exemple) aux fins de surveillance et de contrôle efficaces, afin que l'impact des initiatives en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte de la problématique femmes-hommes soit optimal.

Références

Commission européenne (2014), « Exchange of Good Practices on Gender Equality: Gender Impact Assessment », *Comments Paper Denmark*, Commission européenne, juin, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practices_at/dk_comments_paper_at_2014_en.pdf.

Gouvernement du Canada (2016a), « Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes (2016-2020) », Condition féminine Canada, site web, http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acs/plan-action-2016-fr.html.

Gouvernement du Canada (2016b), « Réponse du gouvernement au premier rapport du Comité permanent sur l'équité salarial », *Rapport du Comité,* ESPE, Gouvernement du Canada, http://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/ESPE/GovResponse/RP8474989/421_ESPE_Rpt01_GR/421_ESPE_Rpt01_GR-f.pdf.

OCDE (2017), *Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en.

OCDE (2016), *The Governance of Inclusive Growth,* Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264257993-en.

OCDE (2015), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264252875-fr.

OCDE (2014), *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en.

OCDE (2013), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264279407-fr.

Chapitre 4

Évolutions socio-démographiques et rôles dévolus aux hommes et aux femmes

Principaux résultats

- Avec l'arrivée de femmes davantage instruites que les hommes sur le « marché du mariage », les femmes sont moins nombreuses à épouser des hommes plus instruits qu'elles. Elles vivent de plus en plus avec un homme qui a un niveau d'instruction comparable, et les femmes très instruites se mettent de plus en plus en couple avec un conjoint moins instruit qu'elles. Les hommes les moins instruits risquent davantage de ne pas accéder au marché du mariage et de rester célibataires. Cependant, s'ils vivent en couple, ils sont plus susceptibles que les autres groupes de se marier que de vivre en union libre.
- La division du travail en fonction du rôle spécifique de chaque sexe persiste dans les familles. Les hommes sont le plus souvent le principal soutien économique et les femmes assument davantage de tâches domestiques. Toutefois, les opinions à l'égard des mères qui travaillent sont devenues plus positives, notamment dans les pays où le gouvernement a accru son soutien aux parents qui cherchent à concilier vie professionnelle et vie de famille. Les hommes, notamment les plus instruits, s'impliquent de plus en plus dans l'éducation des enfants.
- Bien que ce modèle reste minoritaire, l'augmentation du nombre de familles monoparentales dirigées par une femme et l'évolution du couple font que la probabilité que les femmes deviennent le principal soutien de famille augmente.

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.

Les modèles qui président la fondation d'une famille sont en train d'évoluer

La progression des femmes sur le plan de l'instruction, leur meilleur accès au marché du travail et l'évolution des normes régissant le rôle de chaque sexe ont une incidence sur les aspirations et les perspectives des hommes et des femmes dans la vie. L'augmentation du niveau d'instruction des femmes (et la réduction des inégalités entre hommes et femmes qui en découle) est l'un des principaux moteurs de l'évolution, avec des conséquences majeures sur l'égalité femmes-hommes, la formation ou la dissolution de couples et la décision de procréer (van Bavel, 2012).

Au XX^{e} siècle, le niveau d'instruction des hommes étaient presque toujours supérieur à celui de leur épouse – un modèle lié aux normes patriarcales qui caractérisent les pratiques matrimoniales de par le monde (Therborn, 2004). Le niveau d'instruction a été payant pour les hommes, tant sur le marché du travail (il leur donne accès à des salaires plus élevés) que sur le marché du mariage (il en fait de meilleurs partis) (Becker, 1991). Le modèle traditionnel du mariage était également compatible avec la représentation déséquilibrée des femmes et des hommes dans l'enseignement supérieur en faveur des hommes.

Toutefois, les inégalités de niveau d'instruction entre les femmes et les hommes ont commencé à se réduire et, au milieu des années 90, les femmes avaient l'avantage dans la plupart des pays de l'OCDE (OCDE, 2012). L'augmentation du niveau d'instruction des femmes relève le niveau des normes minimales qu'elles se fixent pour des unions acceptables, réduit leur besoin économique de se marier et, en théorie, accroît la probabilité qu'elles décident de ne pas se marier (van Bavel, 2012). Les hommes les moins instruits risquent d'être les principaux perdants de cette évolution, car ils risquent davantage que tout autre groupe de rester célibataires (De Hauw et al., 2016).

La plupart des adultes vivent en couple, mais les jeunes cohortes attendent avant de se mettre en couple

Dans les pays de l'OCDE, la très grande majorité des personnes vivent en couple – en tant que couples mariés, en union civile ou en union libre (*Base de données de l'OCDE sur la famille*). Le mariage et les unions civiles sont les régimes les plus courants, mais 10 % environ des personnes âgées de 20 ans ou plus dans les pays de l'OCDE (soit un adulte en couple sur six) vivent en union libre. Les jeunes générations sont de plus en plus susceptibles de se mettre en couple à un âge plus avancé et, lorsqu'elles se mettent en couple, elles vivent de plus en plus en union libre avant de se marier ou de contracter une union civile (Pailhé et al., 2014). Par conséquent, six adultes de 20 à 34 ans sur dix sont célibataires, tandis que 17 % des jeunes adultes vivent en union libre.

Dans la plupart des pays, les adultes ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire ont beaucoup plus tendance à vivre en union libre avec leur conjoint que les adultes ayant un moindre niveau d'instruction. L'union libre est également associée à un partage plus équitable du travail rémunéré et du travail non rémunéré, surtout au sein des ménages sans enfants (OCDE, 2017).

La prévalence de l'union libre est très variable d'un pays à l'autre. Elle est élevée en France, en Nouvelle-Zélande et dans les pays nordiques, mais très faible en Grèce, en Italie, en Pologne, en République slovaque et en Turquie. Ces différences montrent

que les couples non mariés sont plus ou moins acceptés. Néanmoins, les attitudes ne sont pas figées ; les données tendent à montrer que l'union libre commence chez les personnes les plus instruites et se propage ensuite dans tous les groupes de population (Nazio, 2008 ; Lestheaghe, 2010).

Dans presque tous les pays de l'OCDE, les hommes de 20 à 34 ans, notamment ceux dont le niveau d'instruction est moyen ou faible, risquent beaucoup plus d'être célibataires que les femmes du même groupe d'âge (tableau 4.A1.1) :

- 67 % des hommes ayant un niveau d'instruction moyen sont célibataires,
- 64 % des hommes ayant un faible niveau d'instruction sont célibataires,
- 59 % des hommes très instruits sont célibataires.

La situation est différente chez les femmes du même âge. En moyenne, 47 % des femmes ayant un faible niveau d'instruction sont célibataires, contre 57 % de celles qui ont un niveau d'instruction moyen et 49 % de celles qui sont titulaires d'un diplôme universitaire. Les femmes très instruites sont celles qui risquent le moins de vivre seules dans de nombreux pays de l'OCDE.

Les hommes et les femmes se mettent souvent en couple avec des personnes qui ont le même niveau d'instruction

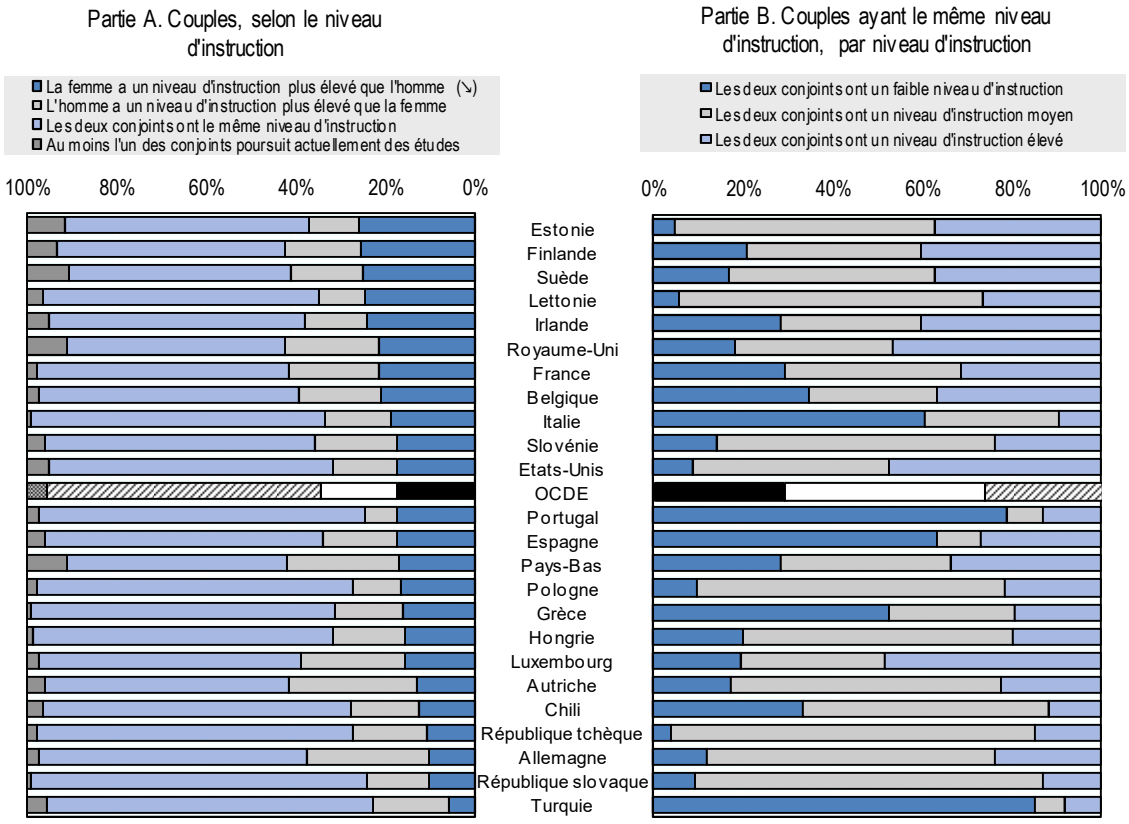
Les modèles évoluent en ce qui concerne « la convergence du niveau d'instruction au sein du couple » – c'est-à-dire le fait que les personnes qui se mettent en couple ont un profil socio-économique et un niveau d'instruction similaires. L'augmentation du niveau d'instruction des jeunes femmes a contribué à la hausse du nombre de mariages entre personnes ayant un niveau d'instruction comparable (ou « homogamie éducative ») (De Hauw et al., 2016 ; Esteve et al., 2016). La proportion dans laquelle les hommes et les femmes ayant un niveau d'instruction similaire s'unissent varie cependant d'un pays à l'autre (graphique 4.1, partie A).

En moyenne, environ six adultes âgés de 20 ans ou plus sur dix sont en couple avec une personne ayant un niveau d'instruction similaire (graphique 4.1). Les couples où les deux conjoints sont titulaires d'un diplôme de deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont les plus fréquents, mais la proportion de couples où les deux conjoints sont peu instruits est relativement élevée en Grèce, en Italie, en Espagne et surtout en Turquie (graphique 4.1, partie B).

S'agissant des couples où les deux conjoints n'ont pas le même niveau d'instruction, ceux où la femme est davantage qualifiée sont plus fréquents dans 14 des 24 pays dont les données sont disponibles (graphique 4.1, partie A). En 2014, une femme sur six en moyenne vivait avec un homme ayant un niveau d'instruction plus faible, bien que cette proportion soit de une sur quatre en Estonie, en Finlande, en Lettonie et en Suède. Les femmes très instruites, en particulier, ont tendance à préférer se mettre en couple avec un homme moins instruit plutôt que de rester célibataires (De Hauw et al., 2016 ; Esteve et al., 2016).

Graphique 4.1. Plus d'un adulte sur six vit au sein d'un couple dans lequel la femme a un niveau d'instruction supérieur à celui de son compagnon

Répartition (%) des personnes vivant avec un conjoint de sexe opposé en fonction du niveau d'instruction atteint dans la relation actuelle, personnes de 20 ans ou plus, 2014 ou dernière année disponible[a]



Note : Le niveau d'instruction est mesuré en fonction d'une variable ordinale en trois parties (faible niveau d'instruction, niveau d'instruction moyen et haut niveau d'instruction), les distinctions entre les trois niveaux correspondant au système de classification usuel de la Classification internationale type de l'éducation (CITE) : « faible niveau d'instruction » correspond aux niveaux 0 à 2 de la CITE 2011 (éducation de la petite enfance, enseignement primaire ou premier cycle de l'enseignement secondaire) ; « niveau d'instruction moyen » correspond aux niveaux 3 à 4 de la CITE 2011 (deuxième cycle de l'enseignement secondaire et enseignement post-secondaire non supérieur) ; « haut niveau d'instruction » correspond aux niveaux 5 à 8 de la CITE 2011 (enseignement supérieur de cycle court, niveau licence ou équivalent, niveau master ou équivalent, niveau doctorat ou équivalent).

a) Les données pour la Finlande et la Suède se rapportent à 2012, et celles pour le Chili, l'Allemagne et la Turquie à 2013.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE basés sur l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays de l'Union européenne, l'*Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)* pour le Chili, l'Enquête sur la population active réalisée auprès des ménages ménages turcs pour la Turquie et les fichiers de base de l'Enquête sur la population actuelle des États-Unis (CPS) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646542

Report de la décision de fonder une famille

Les taux de fécondité ont chuté au cours des dernières décennies dans l'ensemble de la zone OCDE. Dans une large mesure, cette baisse est attribuable à l'augmentation du coût d'opportunité de la procréation, elle-même liée aux incitations financières qui poussent les femmes à travailler et à faire carrière (Hotz et al., 1997 ; OCDE, 2011). C'est pourquoi les femmes qui ont fait des études tentent généralement de s'établir sur le marché du travail avant d'avoir des enfants (Wood et al., 2016 ; Greulich et al., 2017). En conséquence, l'âge moyen auquel les femmes ont leur premier enfant est passé de 26 ans en 1970 à près de 29 ans en 2014 dans l'ensemble de la zone OCDE (*Base de données de l'OCDE sur la famille*).

Les différences de niveau d'instruction entre les conjoints ont également tendance à influer sur la décision des couples de faire ou non des enfants (Nitsche et al., 2015). Dans la plupart des pays européens de l'OCDE, par exemple, les couples où les deux conjoints sont titulaires d'un diplôme universitaire ont tendance à reporter plus longtemps la décision d'avoir leur premier enfant que les autres couples, mais sont plus susceptibles d'avoir un deuxième voire un troisième enfant.

En revanche, les couples où l'homme est plus instruit que la femme ont leur premier enfant plus tôt, mais sont moins enclins à agrandir la famille. Dans une large mesure, cette tendance découle du fait que les femmes ayant un faible niveau d'instruction ont des difficultés à trouver un emploi (Greulich et al., 2017) ou à planifier leur famille (Kapitany et Speder, 2012).

La répartition des rôles selon le sexe s'effrite lentement

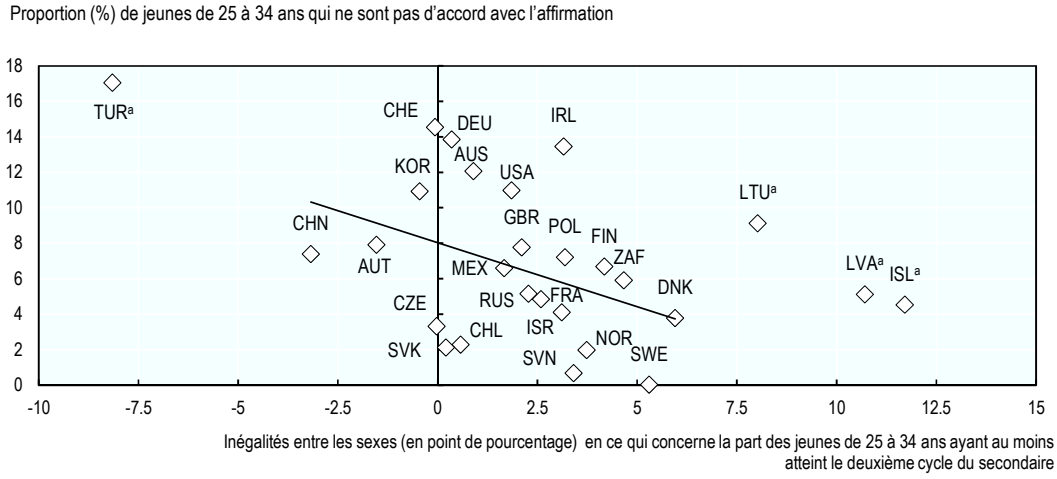
L'évolution de la convergence du niveau d'instruction au sein du couple modifie également les avantages que les conjoints peuvent attendre d'une division des responsabilités après la naissance des enfants. L'augmentation du nombre de conjoints ayant un niveau d'instruction comparable pourrait, en particulier, encourager les conjoints à adopter un partage plus équitable du travail rémunéré et du travail non rémunéré.

L'augmentation du niveau d'instruction des femmes est-elle annonciatrice d'attitudes davantage favorables à l'égalité femmes-hommes ? Le graphique 4.2 montre qu'il existe une corrélation entre le fait que les femmes aient l'avantage sur le plan de l'instruction et l'attitude des jeunes par rapport aux rôles dévolus aux hommes et aux femmes et aux rôles familiaux, comme le montrent les réponses des personnes interrogées à deux affirmations différentes sur les rôles de chaque sexe. Le graphique montre que, dans l'ensemble, les pays où les inégalités entre les sexes en matière d'instruction sont plus favorables aux jeunes femmes ont également tendance à être ceux où les jeunes ont une opinion plus favorable à l'égard des mères qui travaillent et des ménages à deux revenus. Dans ces pays, les jeunes ont moins tendance à être en désaccord avec l'affirmation selon laquelle les deux conjoints doivent contribuer au revenu du ménage (partie A) et moins tendance à être d'accord avec l'affirmation selon laquelle un enfant d'âge préscolaire risque de souffrir si sa mère travaille (partie B).

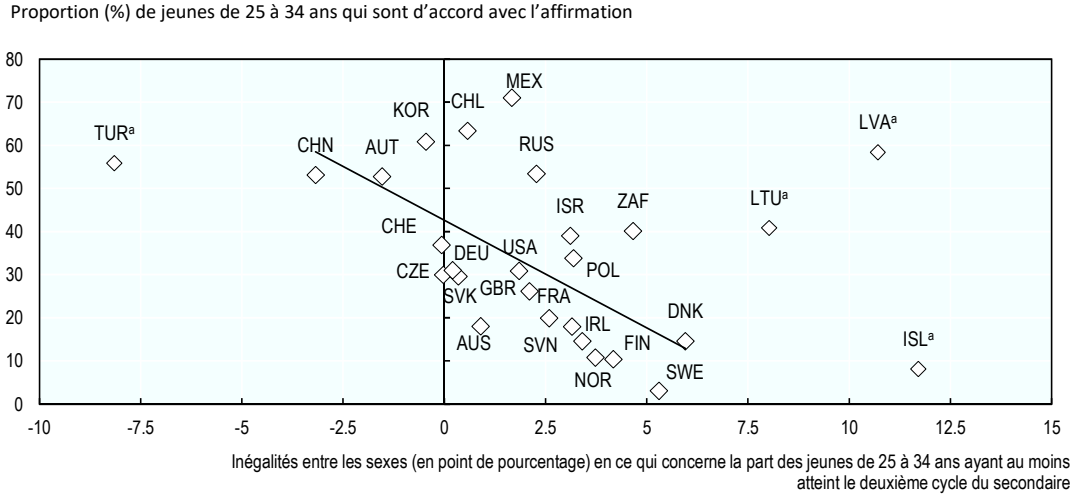
Le fait que les jeunes femmes aient un meilleur niveau d'instruction que les hommes entraîne une plus grande acceptation de l'égalité femmes-hommes. Toutefois, les données montrent que les hommes et les femmes modifient peu le degré de répartition équitable du travail rémunéré et du travail non rémunéré (chapitres 11 et 15).

Graphique 4.2. Plus les inégalités entre les sexes en matière d'instruction sont favorables aux femmes, plus les attitudes favorables à l'égalité femmes-hommes sont prononcées

Partie A. Diagramme de dispersion entre les inégalités entre les sexes en ce qui concerne la part des jeunes de 25 à 34 ans ayant au moins atteint le deuxième cycle du secondaire et la proportion (%) de jeunes de 25 à 34 ans qui ne sont pas d'accord avec l'affirmation suivante : « Un enfant d'âge préscolaire risque de souffrir si sa mère travaille »



Partie B. Diagramme de dispersion entre les inégalités entre les sexes en ce qui concerne la part des jeunes de 25 à 34 ans ayant au moins atteint le deuxième cycle du secondaire et la proportion (%) de jeunes de 25 à 34 ans qui sont d'accord avec l'affirmation suivante : « Un enfant d'âge préscolaire risque de souffrir si sa mère travaille »



Note : Les données sur les inégalités entre les sexes en ce qui concerne la part des jeunes de 25 à 34 ans ayant atteint un niveau d'instruction correspondant au deuxième cycle de l'enseignement secondaire se rapportent à 2015, à l'exception de la Chine (2010), du Chili et de la Fédération de Russie (2013) et de la France (2014). Les données sur les attitudes se rapportent à 2012. Les données sur les attitudes pour l'Allemagne concernent uniquement l'Allemagne de l'Ouest.

a) Le valeurs pour l'Islande, la Lettonie, la Lituanie et la Turquie sont considérées comme des valeurs aberrantes et sont donc exclues du calcul de la ligne correspondant au meilleur ajustement.

Source : OCDE (2016), *Regards sur l'éducation 2016 – Les indicateurs de l'OCDE*, http://www.oecd-ilibrary.org/fr/education/regards-sur-l-education-2016_eag-2016-fr, calculs du Secrétariat de l'OCDE basés sur le Programme international d'enquêtes sociales (ISSP) 2012, www.issp.org/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646561

Dans la plupart des ménages de l'ensemble des pays de l'OCDE, les hommes continuent d'avoir davantage tendance à privilégier le travail rémunéré, tandis que les femmes réduisent souvent le nombre d'heures de travail rémunéré pour assumer la majeure partie des tâches ménagères non rémunérées (chapitre 15). Par conséquent, les revenus des femmes ne représentent en moyenne pas plus du tiers des revenus du couple dans la zone OCDE (OCDE, 2017).

Les différences de revenus entre les hommes et les femmes qui se marient sont révélatrices d'attitudes traditionnelles. Aux États-Unis, par exemple, les hommes ont tendance à épouser une femme qui gagne moins qu'eux – une tendance qui, curieusement, est plus marquée chez les couples où le niveau d'instruction de la femme est égal ou supérieur à celui du mari que chez les couples où la femme est moins instruite (Qian, 2016). Les normes d'identité sexuelle aident à expliquer la persistance des rôles sociaux où l'épouse gagne moins que son mari (Bertrand et al., 2015). De nombreuses épouses continuent également de faire davantage de tâches ménagères que leur mari –même lorsqu'elles sont la principale source de revenus du foyer – afin de se conformer aux normes d'identité sexuelle à la maison (Bittman, 2000 ; Bertrand et al., 2015 ; OCDE, 2017).

Le rôle des pères

Malgré la persistance de la répartition des rôles selon le sexe, les pères s'impliquent davantage dans la garde des jeunes enfants et dans l'éducation des enfants que par le passé : on n'attend plus des hommes qu'ils soient exclusivement des soutiens de famille, mais on attend de plus en plus qu'ils partagent les responsabilités parentales avec leur conjointe (Gauthier et al., 2004 ; Craig et Mullan, 2011). Le moment où se produisent ces évolutions ainsi que le rythme d'évolution peuvent varier d'un pays à l'autre, mais on observe une évolution du comportement des pères dans l'ensemble de la zone OCDE (Goldscheider et al., 2015).

De nombreux facteurs contribuent à la participation croissante des hommes aux tâches ménagères et à la garde des enfants (Goldscheider et al., 2014), notamment :

- la croissance de l'emploi féminin,
- l'existence de politiques favorables à la famille,
- l'évolution des attitudes à l'égard du travail, de la garde des enfants et des rôles dévolus aux hommes et aux femmes, marquée par une meilleure perception de la valeur de l'implication des pères dans le développement de leurs enfants.

Cependant, l'implication accrue des pères traduit des choix de style de vie qui sont plus souvent ceux de conjoints très instruits, vivant en union libre et favorables à des relations égalitaires entre les sexes (OCDE, 2017).

Les femmes principales apporteuses de revenu

La hausse du nombre de femmes principales apporteuses de revenu indique également que la division sexuelle traditionnelle du travail perd du terrain. Par exemple, dans quatre ménages américains sur dix avec des enfants de moins de 18 ans, la mère est la seule ou la principale apporteuse de revenu, une part qui a quadruplé depuis 1960 (Wang et al., 2013). En Europe, environ une femme sur huit gagne 50 % ou plus des revenus du ménage (OCDE, 2016 ; Klesment et van Bavel, 2015).

L'évolution de la dynamique familiale explique en partie l'augmentation de la proportion des femmes principales apporteuses de revenu dans tous les pays économiquement avancés (Cory et Stirling, 2015 ; Klesment et van Bavel, 2015). L'évolution de la convergence du niveau d'instruction au sein du couple est un facteur non négligeable, comme en témoigne la proportion croissante de femmes davantage qualifiées et, par conséquent, ayant de meilleures perspectives de carrière que leur mari. Dans tous les pays européens de l'OCDE, les femmes sont les principales apporteuses de revenu dans 36 % des couples où la femme a un niveau d'instruction supérieur à celui de l'homme (graphique 4.3), ce qui représente un taux supérieur de plus de 50 % à celui des couples où les deux conjoints ont le même niveau d'instruction.

Le divorce expose les femmes à une plus grande vulnérabilité financière

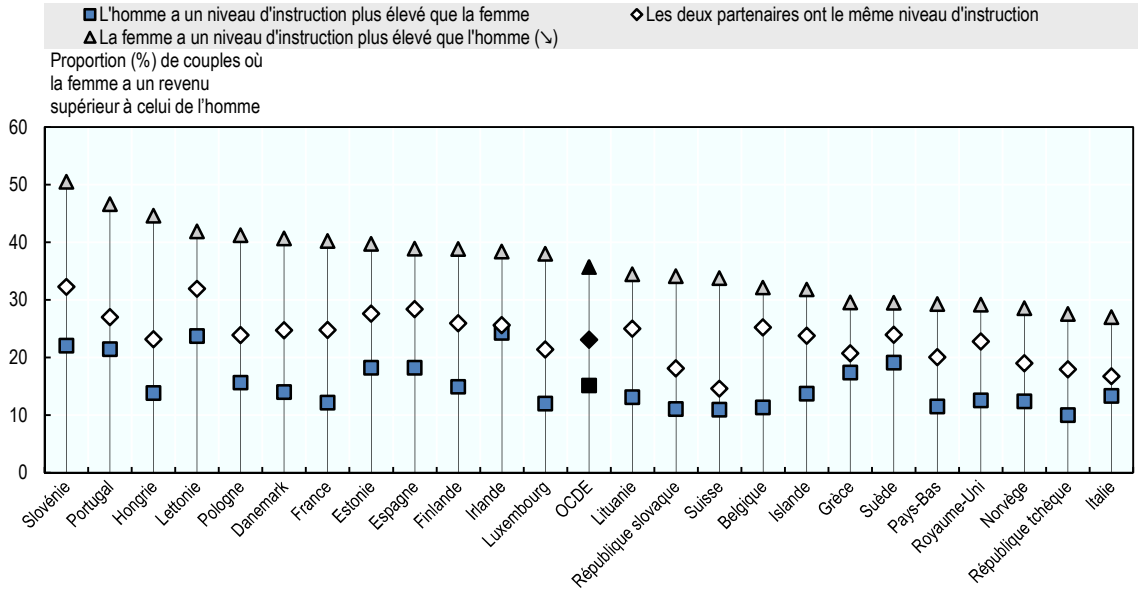
Néanmoins, la répartition inéquitable du travail rémunéré et du travail non rémunéré en faveur des hommes persiste. De plus, les femmes ont tendance à subir des pertes de revenu plus importantes que les hommes à la suite d'un divorce ou d'une séparation. En Suisse, par exemple, les femmes risquent trois fois plus que les hommes de subir une baisse de revenu de 20 % ou plus en cas de divorce (graphique 4.4). Du fait qu'elles perdent la part de revenu la plus élevée, auparavant assurée par l'homme, et qu'elles obtiennent souvent la garde des enfants et/ou doivent s'occuper de parents ayant besoin de soins de longue durée, les femmes sont exposées à de plus grandes difficultés financières que les hommes à la suite d'un divorce ou d'une séparation. Les femmes courent un risque plus élevé de pauvreté, alors que le niveau de vie des hommes reste souvent stable même lorsqu'ils versent une pension alimentaire (Bonnet et al., 2016).

Les modalités de vie familiale après la séparation des parents constituent également des déterminants importants du niveau de vie des familles monoparentales et des possibilités qu'elles ont d'occuper un emploi rémunéré. En France, par exemple, les mères ayant la garde partagée des enfants ont davantage de chances (+15 points de pourcentage) de trouver un emploi que celles qui obtiennent la garde exclusive des enfants après le divorce (Bonnet et al., 2017). L'effet est particulièrement marqué chez les femmes les plus pauvres et chez celles qui, avant le divorce, ne travaillaient pas. La garde partagée des enfants avec le père augmente également les chances des femmes de retrouver un compagnon (Schnor et al., 2015 ; Berger et al., 2017).

Les conséquences économiques du divorce à court et moyen terme varient d'un pays à l'autre, selon les systèmes de protection sociale, les caractéristiques du marché du travail et le soutien public qui permet aux parents de concilier leurs obligations professionnelles et familiales (De Vaus et al., 2014). La participation au marché du travail est essentielle pour élever le niveau de vie des femmes et de leur famille à la suite d'un divorce ou d'une séparation. Elle nécessite un système généralisé de services de garde d'enfants et un temps de travail flexible qui les aident à concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

Graphique 4.3. Trente-six pour cent des femmes ayant un niveau d'instruction supérieur à celui de leur compagnon sont les principales apporteuses de revenu du couple

Proportion (%) de couples de sexe opposé dont les deux conjoints sont âgés de 25 à 54 ans et où la femme a un revenu supérieur à celui de l'homme, selon le niveau d'instruction du couple, 2014 (année de référence du revenu : 2013)



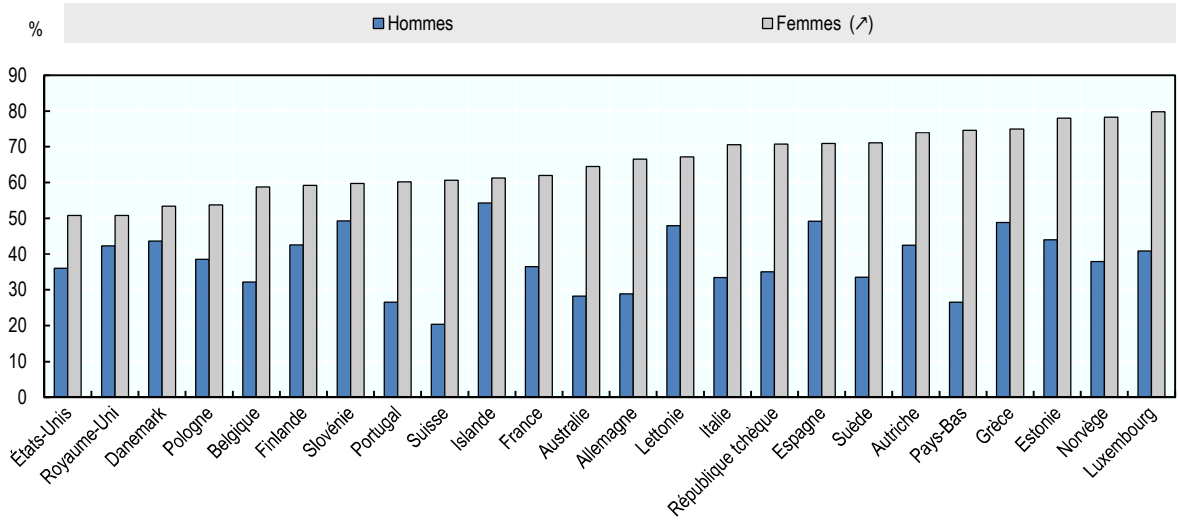
Note : Le « revenu » est défini comme un revenu en espèces ou assimilés (salaires) et un revenu en espèces tiré d'une activité indépendante. Dans les couples où la femme a un revenu supérieur à celui de l'homme, l'écart de revenu entre les deux, qu'il soit grand ou petit, n'est pas pris en compte. Les couples où l'un des conjoints a un revenu négatif (dû à des pertes en espèces tirées d'une activité indépendante, par exemple) et les couples où les deux conjoints n'ont pas de revenu ne sont pas pris en compte. Les proportions concernent uniquement les cas valides ; les couples pour lesquels on ne dispose pas d'informations sur le niveau d'instruction de l'un des conjoints ou sur le niveau de revenu que l'un des conjoints tire d'un emploi salarié ou d'une activité indépendante ne sont pas pris en compte. Pour la définition et la mesure des niveaux d'instruction, voir les notes du graphique 4.1. L'année de référence du revenu est 2013.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE basés sur les Statistiques de l'Union Européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646580

Graphique 4.4. Les femmes risquent davantage que les hommes de subir une importante baisse de revenu à la suite d'un divorce ou d'une séparation

Pourcentage de la population récemment séparée qui a connu une baisse d'une année sur l'autre de 20 % ou plus du revenu disponible du ménage, par sexe, 2008-11



Note : Population en âge de travailler. Revenus équivalents des ménages, en valeur réelle. Les observations d'une année sur l'autre ont été regroupées de 2007 à 2013 pour chaque pays et de 2008 à 2012 pour les États-Unis.

Il faut rester prudent dans l'interprétation des données lorsqu'on suit des personnes après leur séparation, notamment en ce qui concerne les personnes qui déménagent (Lacovou et Lynn, 2013). Dans les pays où le recueil de données est basé sur des enquêtes effectuées auprès des ménages (les pays de l'enquête EU-SILC), chaque membre du ménage initial est censé être suivi et réinterrogé. Toutefois, dans la pratique, la déperdition tend à augmenter dans les cas de séparation. Dans les pays où les enquêtes sont basées sur des registres administratifs (Danemark, Finlande, Islande, Pays-Bas, Norvège, Slovénie et Suède), un seul membre du ménage est suivi. Ces limites doivent être prises en compte lors de l'interprétation des résultats.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE basés sur les Statistiques de l'Union Européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne (sauf l'Allemagne), l'Islande et la Norvège, et sur le *Cross-National Equivalent File (CNEF)* pour l'Australie, la Suisse, l'Allemagne et les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646599

Messages clés

- Le développement des mesures permettant de concilier obligations professionnelles et familiales aidera à la fois les hommes et les femmes à concrétiser leur projet d'enfant ainsi que leurs aspirations professionnelles.
- Les pouvoirs publics devraient prendre des mesures en faveur d'un partage plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les conjoints. Des services de garde d'enfants abordables aident les deux parents, tandis que les allocations de congé parental, la flexibilité du temps de travail et les systèmes de prélèvements/prestations devraient également être conçus de manière à ce que les deux parents bénéficient des mêmes incitations financières à prendre un congé parental et à occuper un emploi rémunéré (chapitres 15-18).
- Il est particulièrement important de verser une bonne pension alimentaire et de prendre des mesures qui encouragent la participation du père après la dissolution de l'union, afin d'aider les mères célibataires à concilier obligations professionnelles et familiales et de réduire le risque de pauvreté des familles monoparentales.

Références

Bavel, J. van (2012), « The Reversal of Gender Inequality in Education, Union Formation and Fertility in Europe », *Vienna Yearbook of Population Research*, vol. 10, pp. 127-154.

Becker, G. (1991), *A Treatise on Family*, Harvard University Press.

Berger, L., L. Panico et A. Solaz (2017), « Maternal Repartnering: Does Father Involvement Matter? Evidence from the United Kingdom », *Revue européenne de démographie*, https://doi.org/10.1007/s10680-016-9410-4.

Bertrand, M., E. Kamenica et J. Pan (2015), « Gender Identity and Relative Income within Households », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 130, n° 2, pp. 571-614.

Bittman, M. et J. Wajman (2000), « The Rush Hour: The Character of Leisure Time and Gender Equity », *Social Forces*, vol. 79, n° 1, pp. 165-189.

Bonnet, C., B. Garbinti et A. Solaz (2017), « Does Being 'Half-time Mother' Help to Work? The Role of Joint Custody on Women's Activity after Divorce », Conférence européenne sur la population.

Bonnet, C., B. Garbinti et A. Solaz (2016), « Gender Inequality after Divorce: The Flip Side of Marital Specialization. Evidence from a French Administrative Database », *Document de Travail G 2016/03*, Direction des Études et Synthèses Économiques, INSEE, www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2022140/G2016-03.pdf.

Cory, G. et A. Stirling (2015), « Who's Breadwinning in Europe? », Institute for Public Policy Research, Londres.

Craig, L. et K. Mullan (2011), « How Mothers and Fathers Share Childcare: A Cross-National Time-Use Comparison », *American Sociological Review*, vol. 76, n° 6, pp. 834-861.

De Hauw, Y., A. Grow et J. van Bavel (2016), « The Reversed Gender Gap in Education and Assortative Mating in Europe », *Revue européenne de démographie,* https://doi.org/10.1007/s10680-016-9407-z.

De Vaus, D. et al. (2014), « The Economic Consequences of Divorce in Australia », *International Journal of Law, Policy and the Family*, vol. 28, n° 1, pp. 1-22.

Esteve, A. et al. (2016), « The End of Hypergamy: Global Trends and Implications », *Population and Development Review*, vol. 42, n° 4, pp. 615-625.

Gauthier, A., T. Smeeding et F. Furstenberg (2004), « Are Parents Investing Less Time in Children? Trends in Selected Industrialized Countries », *Population and Development Review*, vol. 30, n° 4, pp. 647-671.

Goldscheider, F., E. Bernhardt et T. Lappegard (2015), « The Gender Revolution: A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior », *Population and Development Review*, vol. 41, n° 2, pp. 207-239.

Goldscheider, F., E. Bernhardt et T. Lappegård (2014), *Studies of Men's Involvement in the Family*, vol. 35, n° 8, pp. 995-999.

Greulich, A., O. Thévenon et M. Guergoat-Larivière (2017), « Employment and Second Childbirth in Europe », *Population*, à paraître.

Iacovou, M. et P. Lynn (2013), « Implications of the EU-SILC Following Rules, and their Implementation, for Longitudinal Analysis », *ISER Working Paper Series*, vol. 2013-17, Institute for Social and Economic Research.

Kalmijn, M. (2013), « The Educational Gradient in Marriage: A Comparison of 25 European Countries », *Demography*, vol. 50, pp. 1499-1520.

Kapitány, B. et Z. Speder (2012), « Réalisation et évolution des intentions de fécondité dans quatre pays européens », *Population – Édition française*, vol. 67, n° 4, pp. 711-744.

Klesment, M. et J. van Bavel (2015), « The Reversal of the Gender Gap in Education and Female Breadwinners in Europe », *Families and Societies Working Paper Series*, vol. 26.

Lesthaeghe, R. (2010), « The Unfolding Story of the Second Demographic Transition », *Population and Development Review*, vol. 36, n° 2, pp. 211-251.

Nazio, T. (2008), *Cohabitation, Family and Society*, Routledge, New York.

Nitsche, N. et al. (2015), « Partners' Educational Pairings and Fertility across Europe », *Families & Societies Working Paper Series*, vol. 38.

OCDE (2017), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en.

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr.

OCDE (2011), *Assurer le bien-être des familles,* Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264098794-fr.

Pailhé, A. et al. (2014), « State-of-the-art Report: Changes in the life course », *Families and Societies Working Paper*, n° 6 (2014).

Qian, Y. (2016), « Gender Asymmetry in Educational and Income Assortative Marriage », *Journal of Marriage and Family*, vol. 79, n° 2, avril, pp. 318-336.

Schnor, Ch., I. Pasteels et J. van Bavel (2015), « Physical Custody Arrangement and Repartnering: Evidence from a Policy Promoting Joint Custody », document de conférence.

Van Bavel, J. (2012), « The Reversal of Gender Inequality in Education, Union Formation and Fertility in Europe », *Vienna Yearbook of Population Research*, vol. 10, pp. 127-154.

Wang, W., K. Parker et P. Taylor (2013), « Breadwinners Moms », Pew Research Center.

Wood, J. et al. (2016), « Constitution de la famille et activité des mères : Différences selon le niveau d'éducation en Europe », *Population – Édition française,* vol. 71, n° 1, pp. 53-83.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur la famille, http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm.

Annexe 4.A1.1

Données supplémentaires sur la répartition des jeunes célibataires par niveau d'instruction

Tableau 4.A1.1. Pourcentage de jeunes adultes célibataires par niveau d'instruction

Proportion (%) de personnes âgées de 20 à 34 ans ne vivant pas en couple, par niveau d'instruction, 2014 ou dernière année disponible[a]

	Total				Hommes				Femmes			
	Total	Faible niveau d'instruction	Niveau d'instruction moyen	Haut niveau d'instruction	Total	Faible niveau d'instruction	Niveau d'instruction moyen	Haut niveau d'instruction	Total	Faible niveau d'instruction	Niveau d'instruction moyen	Haut niveau d'instruction
Australie	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Autriche	58.7	49.8	60.3	58.6	65.3	62.9	66.2	64.4	52.0	38.7	53.7	53.7
Belgique	57.0	58.1	62.5	50.2	62.4	65.4	66.5	54.4	51.6	48.1	57.7	47.2
Canada	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Chili	63.5	54.5	57.7	76.1	66.1	59.0	60.5	78.3	60.9	50.0	55.0	74.1
République tchèque	53.2	54.9	55.9	45.4	60.1	61.1	62.0	52.3	46.0	47.9	48.4	40.9
Danemark	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Estonie	50.5	50.8	55.7	41.7	57.4	57.5	60.7	49.1	43.4	37.3	49.5	37.1
Finlande	43.7	50.7	49.5	28.6	50.0	56.5	55.3	30.0	37.0	41.2	42.4	27.8
France	47.4	49.3	50.5	43.0	53.0	55.4	55.6	48.4	41.9	42.4	45.0	38.6
Allemagne	59.9	64.1	62.4	50.3	66.9	73.5	69.0	54.9	52.8	53.6	55.2	46.4
Grèce	73.8	58.8	77.6	75.1	82.2	73.3	85.2	82.9	65.3	34.6	69.7	69.3
Hongrie	59.2	49.6	64.3	51.7	66.8	60.7	70.8	58.1	51.3	37.3	56.7	47.3
Islande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Irlande	59.7	60.7	65.6	53.1	63.2	60.7	67.9	57.7	56.3	60.7	63.1	49.8
Israël	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie	70.9	58.8	75.5	72.6	79.0	69.9	82.4	83.2	62.6	43.8	68.2	66.1
Japon	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Corée	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Lettonie	57.5	59.6	62.1	49.2	62.0	64.7	64.7	52.5	53.0	48.6	58.7	47.3
Luxembourg	60.9	66.6	67.2	52.4	66.5	66.8	72.6	59.6	55.4	66.5	61.3	46.4
Mexique	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Pays-Bas	53.0	61.7	58.8	41.2	59.9	70.4	64.6	45.8	46.0	49.3	52.4	37.7
Nouvelle-Zélande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Norvège	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Pologne	54.1	71.3	58.3	43.7	59.9	78.4	62.7	47.2	48.0	57.7	52.6	41.4
Portugal	60.9	52.9	66.9	61.9	66.3	59.8	72.2	67.3	55.6	42.6	61.7	58.7
République slovaque	66.3	63.3	67.7	63.5	73.7	75.4	75.0	68.3	58.5	49.8	58.7	60.2
Slovénie	63.3	65.0	67.6	53.9	70.8	77.1	72.5	63.2	54.9	43.9	60.9	48.0
Espagne	63.3	58.7	69.9	62.0	69.9	67.3	74.7	68.6	56.5	46.5	65.2	56.8
Suède	61.2	66.5	67.5	48.2	67.1	70.3	71.7	54.6	55.1	61.3	62.4	43.7
Suisse	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Turquie	45.3	33.8	55.7	59.8	53.6	44.4	61.2	62.4	37.1	25.1	48.5	57.0
Royaume-Uni	52.0	56.6	54.5	47.4	54.7	58.0	55.6	52.0	49.3	54.8	53.3	43.6
États-Unis	55.1	52.6	61.4	47.1	59.1	56.0	64.2	51.5	51.2	48.5	58.2	43.5
OCDE	57.9	57.0	62.3	53.2	64.0	64.3	67.2	58.6	51.7	47.1	56.6	49.3

Note : Le type d'union est déterminé par la présence d'un conjoint ou d'un compagnon/d'une compagne au sein du ménage. Les personnes qui « ne vivent pas en couple » sont définies comme celles qui n'ont pas de conjoint ni de compagnon/compagne vivant au sein du même ménage. Pour la définition et la mesure des niveaux d'instruction, voir les notes du graphique 4.1. Les proportions concernent uniquement les cas valides ; les personnes pour lesquelles on ne dispose pas d'informations sur le niveau d'instruction et/ou les personnes en couple avec quelqu'un dont on ignore le niveau d'instruction sont exclues.

a) Les données pour la Finlande et la Suède se rapportent à 2012 ; celles pour le Chili, l'Allemagne et la Turquie se rapportent à 2013.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE basés sur l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EU-LFS) pour les pays de l'Union européenne, l'*Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)* pour le Chili, l'Enquête sur la population active réalisée auprès des ménages ménages turcs pour la Turquie et les fichiers de base de l'Enquête sur la population actuelle des États-Unis (CPS) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646618

Chapitre 5

La violence contre les femmes, un nouveau champ d'action prioritaire pour les pays de l'OCDE

Principaux résultats

- La violence contre les femmes demeure une pandémie d'ampleur mondiale. On estime que, sur l'ensemble de la planète, plus d'un tiers des femmes ont subi des violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur partenaire intime ou d'une autre personne au cours de leur vie.
- Les pays de l'OCDE font désormais du harcèlement sexuel et de la violence contre les femmes une question de fond prioritaire. Les nouvelles mesures qu'ils prennent pour y remédier revêtent généralement l'une des deux formes suivantes : 1) l'adoption d'une loi ou d'une réglementation nouvelle sur le harcèlement sexuel ou le renforcement de celle qui existe déjà ; 2) l'organisation de campagnes d'information ou de sensibilisation visant à expliquer ce qu'est le harcèlement sexuel et à le prévenir.
- Les pays recueillent de plus en plus de données sur le harcèlement et la violence contre les femmes, mais il subsiste dans ce domaine des lacunes non négligeables.

La violence contre les femmes reste bien trop répandue

La violence contre les femmes demeure une pandémie d'ampleur mondiale, et elle prend désormais une place de plus en plus importante parmi les priorités des pays de l'OCDE. Selon les estimations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), sur l'ensemble de la planète, 35 % des femmes ont subi des violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur partenaire intime et/ou d'une autre personne au cours de leur vie (OMS, 2013). L'essentiel de ces violences sont commises par le partenaire intime masculin. À l'échelle mondiale, 30 % des femmes ayant eu une relation de couple ont été l'objet de violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur partenaire intime, qui est aussi l'auteur de 38 % de l'ensemble des meurtres de femmes. Dans les pays à haut revenu, la prévalence de la violence physique et/ou sexuelle perpétrée par le partenaire intime est de 23.2 % chez les femmes qui ont eu une relation de couple au cours de leur vie (*ibid.*). Selon une enquête de 2014 sur les pays de l'Union européenne, environ 13 millions de femmes avaient connu des violences physiques au cours des 12 derniers mois ayant précédé cette enquête, et 33 % avaient subi des violences physiques et/ou sexuelles depuis l'âge de 15 ans (FRA, 2014a). Alors que la majorité des victimes déclarent avoir été poussées ou bousculées, l'exclusion de ces deux actes ne réduit que légèrement la fréquence globale, qui passe de 31 % à 25 %. De plus, bon nombre des femmes qui ont été poussées ou bousculées ont aussi connu d'autres formes de violence.

S'agissant de l'attitude de la société, elle témoigne toujours, de manière inquiétante, d'une acceptation de la violence domestique. Dans les 160 pays couverts par l'Indice Institutions sociales et égalité hommes-femmes (ISE) de l'OCDE, une femme sur trois considère que la violence domestique est justifiée (Centre de développement de l'OCDE, 2014).

La violence a un impact sur de nombreux aspects de la vie des femmes qui en sont victimes, notamment ceux qui touchent à la scolarité, à l'emploi, au revenu, à la protection sociale, à la justice, à la sécurité et à la santé. L'OMS (2016) a recensé les risques qu'elle fait peser sur la santé des femmes, dont les suivants :

- des blessures et autres traumatismes,
- des grossesses non désirées, des infections sexuellement transmissibles, des complications durant la grossesse comme les fausses couches, la naissance d'enfants mort-nés, l'accouchement prématuré et l'insuffisance pondérale à la naissance,
- des problèmes de santé mentale tels que la dépression, des états de stress post-traumatique, des troubles du sommeil et de l'alimentation,
- une issue mortelle comme l'homicide ou le suicide.

Cette violence ne constitue pas seulement une grave atteinte aux droits de la personne. Elle a aussi des effets économiques non négligeables. Ainsi, les femmes peuvent devenir inaptes au travail et perdre leur salaire, cesser d'exercer les activités qui leur sont habituelles et avoir de la peine à prendre soin d'elles-mêmes et de leurs enfants (*ibid.*). Par exemple, au Mexique, où 71 % des femmes déclarent ne pas se sentir en sécurité dans les transports publics, les parties prenantes indiquent que la crainte de la violence ou du harcèlement dissuade celles-ci d'occuper des emplois imposant un long trajet entre le domicile et le lieu de travail (OCDE, 2017).

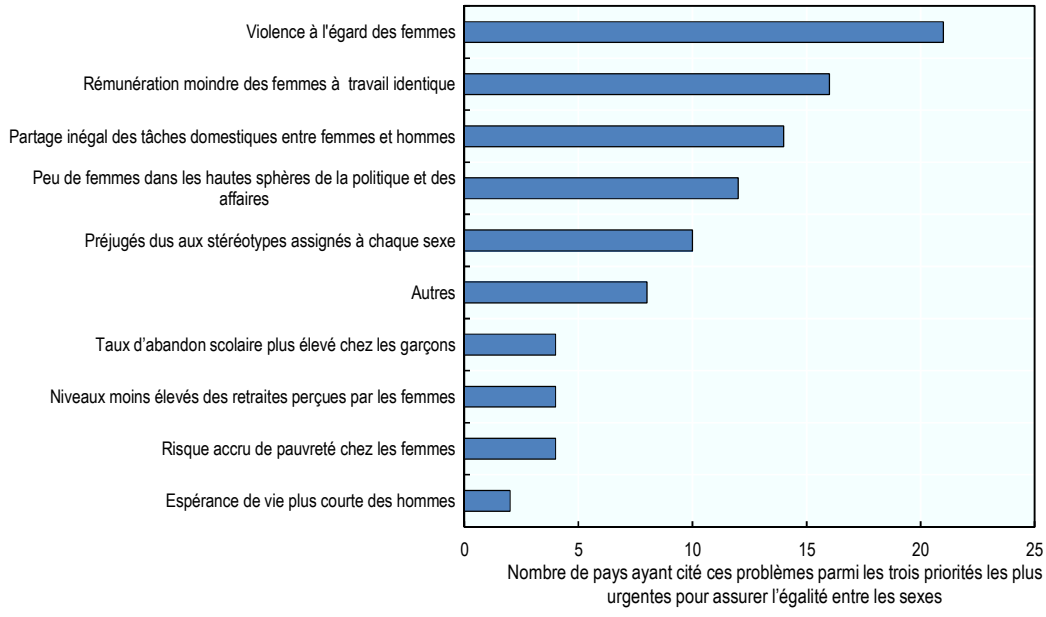
Les pouvoirs publics attachent de plus en plus d'importance à la violence contre les femmes, notamment au harcèlement sexuel

Les réponses au Questionnaire 2016 de l'OCDE relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes ont montré que les pays de l'OCDE attribuaient un rang de priorité de plus en plus élevé à la lutte contre la violence exercée contre les femmes, qu'ils considèrent désormais comme un problème à part entière. Vingt-et-un des 37 pays ayant rempli le Questionnaire (pays de l'OCDE et autres adhérents à la Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes) ont cité la violence que subissent les femmes parmi les trois problèmes les plus urgents auxquels ils étaient confrontés (graphique 5.1).

L'OCDE préconise depuis longtemps l'adoption de mesures plus efficaces pour mettre fin à une forme particulière de violence contre les femmes : le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (OCDE, 2013). Non seulement celui-ci représente une atteinte au respect des droits humains, mais il a aussi un coût économique. Il exerce des effets négatifs sur la santé physique et mentale des personnes qui en sont victimes, ce qui provoque une baisse de la productivité du travail et favorise la rotation du personnel et l'absentéisme, oblige les responsables à consacrer du temps à l'examen des plaintes et entraîne des frais de justice (Hersch, 2015). Les entreprises ont donc tout intérêt à mettre fin au harcèlement sexuel en leur sein, mais comme ce phénomène est manifestement tenace, il est nécessaire de prendre de nouvelles mesures pour parvenir à faire du lieu de travail un endroit sûr où chacune et chacun se sente bien intégré.

Graphique 5.1. Questions prioritaires pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Nombre de pays adhérents à la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes qui ont cité les problèmes suivants parmi les trois sujets de préoccupation les plus urgents à prendre en main chez eux pour assurer l'égalité entre les sexes



Note : 35 pays ont répondu au questionnaire. Chaque pays pouvait sélectionner jusqu'à trois questions prioritaires.

Source : Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELSA) de l'OCDE, Questionnaire relatif à l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646637

Dix-neuf pays de l'OCDE ont déclaré avoir pris de nouvelles mesures pour mettre fin au harcèlement sexuel depuis 2013 (Questionnaire 2016 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes). C'est en effet un domaine d'action où se produisent des changements relativement nombreux. Les nouvelles mesures relèvent en général de l'une des deux catégories suivantes :

- lois ou réglementations nouvelles ou plus rigoureuses sur le harcèlement sexuel ;
- campagnes d'information ou de sensibilisation sur ce qu'est le harcèlement sexuel et sur le droit de vivre sans avoir à le subir.

L'Autriche, la Corée, le Costa Rica, la Finlande, la France, l'Islande, Israël, le Mexique, le Portugal et la Slovénie font partie des pays qui ont mis en place une législation contre le harcèlement ou renforcé celle qui existait déjà. Plusieurs pays ont élargi la définition du harcèlement sexuel au moyen de nouvelles lois et réglementations. D'autres ont durci les sanctions maximales (ex., France), défini plus précisément les obligations des employeurs (ex., Corée, Islande, Mexique et Slovénie) et/ou dirigé plus particulièrement leurs efforts vers le harcèlement dans certaines branches d'activité ou certains secteurs (comme l'enseignement supérieur en Israël). L'Australie, le Portugal et la Suède ont déclaré avoir renforcé de diverses manières leur cadre législatif et leurs politiques dans le but de combattre la violence contre les femmes et les filles. À la date de 2014, au moins 78 pays de toutes les régions du monde disposaient d'une législation concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dont la majorité des pays de l'OCDE (Banque mondiale, 2014). Le Japon prévoit d'étoffer, en 2017, les lignes directrices relatives aux dispositions que les dirigeants des entreprises devraient prendre pour faire reculer le harcèlement sexuel au sein de celles-ci.

D'autres pays ont organisé des campagnes d'information ou publié, à l'intention des travailleurs et des employeurs, des lignes directrices comportant une définition du harcèlement sexuel, exposant les moyens de le prévenir et énonçant les droits légaux (des victimes) et les obligations légales (des employeurs) relatives aux faits de harcèlement. La Belgique, la Corée, le Danemark, l'Estonie, la Grèce, Israël, la Lituanie, les Pays-Bas et le Portugal ont tous mis en œuvre ou sont en train de prendre des mesures de sensibilisation, ou diffusé des lignes directrices sur le sujet auprès des entreprises. Par exemple, le Portugal a facilité la réalisation d'une étude visant à actualiser les informations existantes sur le harcèlement sexuel et le harcèlement moral au travail, dans le but de soutenir les efforts déployés par les pouvoirs publics, les employeurs, les salariés et leurs représentants pour prévenir ces phénomènes et les combattre dans l'entreprise (Torres et al., 2016). D'autres pays, comme la République tchèque, ont inscrit la lutte contre le harcèlement sexuel dans de vastes stratégies nationales concernant l'égalité entre les femmes et les hommes ou la violence sexiste.

La culture institutionnelle et la réglementation jouent un grand rôle dans la prévention et l'élimination du harcèlement sexuel au travail. On a ainsi constaté que la formation sur ce qui constitue le harcèlement sexuel permettait d'aider les travailleurs, en particulier les hommes, à reconnaître les comportements sexuels inacceptables (Antecol, 2015). Il est important de mettre l'accent sur la prévention, par exemple en livrant des messages qui affirment avec force une volonté de tolérance zéro (Hersch, 2015). Il est absolument indispensable de faire en sorte que les victimes puissent porter plainte au moyen de mécanismes simples et sans risque, notamment qu'elles soient en mesure d'informer certains salariés de l'entreprise des faits de harcèlement dont elles sont l'objet et puissent être efficacement protégées contre les représailles de collègues ou de supérieurs hiérarchiques. Il y a une sous-déclaration des faits de harcèlement sexuel de la part des victimes, comme en témoigne le faible taux de poursuites engagées par rapport au niveau

de harcèlement sexuel déclaré lors des enquêtes (McCann, 2005). L'absence de moyens sûrs et opérants de dénonciation des faits de harcèlement peut nettement limiter l'efficacité des nouvelles réglementations que les pays sont en train d'instaurer.

La culture d'entreprise étant déterminante pour la lutte contre le harcèlement sexuel, les lois et les initiatives mises en place dans ce domaine à l'intention expresse des employeurs sont susceptibles de donner de bons résultats, et il conviendrait de les évaluer avec soin. Par exemple, en 2013, la Slovénie a précisé la responsabilité de l'employeur en ce qui concerne les dommages-intérêts et autres indemnités qu'il peut être condamné à verser en cas de discrimination ou de harcèlement dans son entreprise. C'est la responsabilité civile de l'employeur qui est alors engagée. La souffrance morale est particulièrement mise en relief lors de la définition des dommages non pécuniaires subis par une candidate ou une salariée, mais il est difficile pour les tribunaux d'en déterminer la juste indemnisation.

L'Islande a elle aussi étoffé sa réglementation sur le harcèlement de façon à définir plus clairement les obligations de l'employeur en cas d'ostracisme, de harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe et de violence sur le lieu de travail. Ainsi, toutes les entreprises islandaises sont tenues d'élaborer un plan exposant les mesures qu'elles prennent pour prévenir le harcèlement et expliquant comment elles réagissent si le fait se produit. Ces plans doivent être adaptés aux besoins qui s'expriment dans chaque entreprise. Dans le cadre de leurs campagnes de sensibilisation, beaucoup de pays fournissent aux employeurs des informations sur les obligations qui leur incombent en matière de prévention du harcèlement et de réponse à ce dernier.

Une approche multidimensionnelle de l'élimination de la violence contre les femmes

Étant donné que la violence subie par les femmes a un impact sur bien des aspects de leur vie, les pouvoirs publics doivent appréhender ce problème suivant une démarche globale. Le Mexique, par exemple, compte parmi les pays de l'OCDE qui ont fait de la prévention et de l'élimination de la violence contre les femmes des priorités étroitement imbriquées au cours de la dernière décennie (OCDE, 2017). Le dispositif multidimensionnel qu'il a mis en place – dénommé Programme intégré pour prévenir, combattre, sanctionner et éradiquer la violence contre les femmes – fait appel à un large éventail d'acteurs appartenant à tous les niveaux de l'administration. Il comporte une initiative importante permettant au ministère de l'Intérieur de déclarer des « alertes aux violences de genre contre les femmes », lesquelles obligent les autorités à prendre des mesures pour protéger les droits des femmes et leur sécurité physique, mener des enquêtes plus approfondies sur les actes de violence qu'elles subissent, et intensifier les efforts pour lutter contre cette violence là où elle est particulièrement présente. Ces alertes envoient un signal fort pour souligner la gravité du problème. Les centres de justice financés sur fonds publics qui ont été mis en place dans beaucoup d'États du Mexique permettent aussi d'aider certaines femmes à l'échelon local. Ces organismes polyvalents destinés aux femmes victimes de violence offrent à celles-ci une prise en charge médicale et psychologique, une aide juridique, un hébergement temporaire, ainsi que des consultations avec des spécialistes du développement de l'enfant. Ils leur proposent aussi souvent des ateliers sur les moyens d'acquérir leur autonomie sociale et économique, afin de les aider à rompre le cercle de la violence pour s'engager dans une vie indépendante et libérée de celle-ci.

S'il est vrai que le Mexique – comme tous les autres pays de l'OCDE – a encore beaucoup de chemin à faire pour parvenir à garantir aux femmes une vie libre de toute violence, les mesures prises à cette fin par les pouvoirs publics de ce pays montrent qu'ils sont désormais attentifs au problème de la violence contre les femmes et résolus à en venir à bout.

Depuis 2010, l'Australie met en œuvre le *National Plan to Reduce Violence Against Women and their Children 2010-2022*. Ce dispositif a pour but de faire reculer la violence contre les femmes et leurs enfants de façon sensible et durable. Il énonce six objectifs nationaux que les autorités de tous les États et territoires doivent s'efforcer d'atteindre au cours des douze années considérées :

- les communautés locales sont sûres et libres de toute violence ;
- les relations entre les personnes sont respectueuses ;
- les communautés autochtones sont plus solides ;
- les services répondent aux besoins des femmes et des enfants confrontés à la violence ;
- les réponses judiciaires sont efficaces ;
- les auteurs de violences mettent fin à leurs agissements et sont tenus d'en répondre.

Le plan national met fortement l'accent sur la prévention primaire et souligne la nécessité d'instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes pour éviter purement et simplement que la violence ne se produise. Il reconnaît qu'il est important d'agir pour susciter un changement culturel durable et une modification profonde des attitudes à l'égard de la violence contre les femmes et, d'une manière plus générale, de l'égalité entre les sexes.

Outre le plan national et les plans d'action destinés à le concrétiser, l'Australie a annoncé en 2015 la mise en place du *Women's Safety Package* (dispositif pour la sécurité des femmes), d'un montant de 100 millions AUD, afin d'offrir un filet de protection aux femmes et aux enfants fortement exposés au risque de violence. Il prévoit notamment le financement de mesures visant à améliorer le soutien et les services de première ligne, à exploiter les technologies innovantes pour assurer la sécurité des femmes, ainsi qu'à mobiliser des ressources éducatives pour faire évoluer l'attitude de la société face à la violence et à la maltraitance.

La Suède s'est elle aussi engagée dans une approche globale. En novembre 2016, les autorités de ce pays ont adopté une stratégie nationale décennale visant à prévenir et combattre la violence masculine contre les femmes, dont des mesures de lutte contre la violence domestique, la violence d'honneur, la prostitution et la traite à des fins d'exploitation sexuelle. Les objectifs de cette stratégie sont les suivants : 1) intensifier les efforts de prévention de la violence et accroître leur efficacité, 2) améliorer le dépistage de la violence et mieux protéger et prendre en charge les femmes et les enfants qui en sont victimes, 3) assurer plus efficacement l'application de la loi, 4) améliorer les connaissances sur le sujet et le travail d'élaboration méthodologique. Inscrite dans une approche globale, cette stratégie établit aussi un lien entre la violence exercée par les hommes contre les femmes et, par exemple, l'égalité entre les sexes sur le plan économique et dans le domaine de la santé.

Malheureusement, certains pays prennent des mesures qui ne vont pas dans la bonne direction. Par exemple, la Fédération de Russie a partiellement dépénalisé les violences domestiques en 2017, alors que son bilan en matière de violence contre les femmes est vivement critiqué par les organisations de la société civile et les organisations intergouvernementales (Amnesty International, 2017 ; HCR, 2013).

Étant donné le caractère multidimensionnel de la violence contre les femmes, il est absolument indispensable que les pays prennent de nouveaux engagements au niveau politique, mobilisent davantage de ressources financières et de ressources humaines qualifiées et intensifient les efforts de coordination dans tous les domaines d'action, afin de venir à bout de ce fléau. Les acteurs gouvernementaux doivent mettre en place des moyens humains spécialisés et articuler efficacement leurs actions pour la prévenir. De même, lorsque des faits de violence se produisent, les pouvoirs publics doivent assurer aux victimes une protection efficace, les aider à devenir autonomes et à se réinsérer dans la société, et obliger les auteurs à répondre de leurs actes.

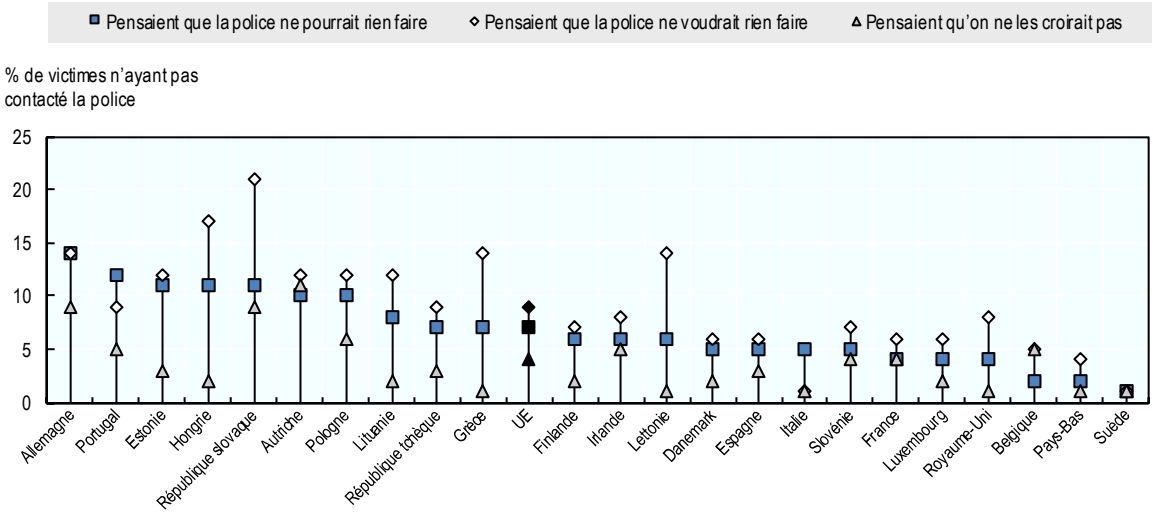
Dans les pays de l'OCDE, l'accès à la justice demeure problématique, étant donné que beaucoup de femmes victimes ne signalent pas les actes de violence dont elles ont été l'objet. Selon une enquête de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA, 2014a), seulement 14 % des femmes de l'ensemble de l'UE ayant déclaré avoir subi au moins un fait de violence grave de la part de leur partenaire depuis l'âge de 15 ans ont indiqué avoir informé la police du fait de violence le plus grave (FRA, 2014a). Les raisons pour lesquelles la police n'est pas contactée sont variables, mais l'une des plus fréquentes est la méfiance à l'égard des instances chargées de l'application de la loi (graphique 5.2) :

- 9 % des victimes ont déclaré qu'elles n'avaient pas signalé le fait de violence car elles pensaient que la police ne *voudrait* rien faire.
- 7 % des victimes ne l'ont pas signalé parce qu'elles pensaient que la police ne *pourrait* rien faire.
- 4 % des victimes pensaient qu'on ne les croirait pas.

La crainte des représailles est une autre cause importante de non-déclaration. En Lituanie, en République slovaque, en Hongrie, en Belgique et en Autriche, parmi les femmes ayant indiqué avoir subi des violences graves de la part de leur partenaire mais n'avoir pas pris contact avec la police, au moins un cinquième s'en est abstenu par peur de l'agresseur ou de représailles. En fait, dans l'Union européenne, c'est à cause de la crainte des représailles qu'en moyenne 13 % des femmes qui ne signalent pas les actes de violence renoncent à le faire (FRA, 2014a).

Graphique 5.2. La conviction que la police ne pourra ou ne voudra rien faire est un motif fréquent de non-signalement des faits graves de violence commis par le partenaire

Proportion (%) de personnes ayant déclaré n'avoir pas pris contact avec la police après le fait de violence le plus grave de la part de leur partenaire, parce qu'elles « pensaient que la police ne pourrait rien faire », que « la police ne voudrait rien faire » ou que « on ne les croirait pas », chez les femmes ayant indiqué avoir été victimes d'au moins un fait grave de violence physique et/ou sexuelle de la part de leur partenaire depuis l'âge de 15 ans, et n'avoir pas signalé à la police le fait de violence le plus grave, 2012



Note : Lorsqu'elles étaient invitées à indiquer les raisons pour lesquelles elles n'avaient pas pris contact avec la police après le fait de violence physique et/ou sexuelle le plus grave qu'elles avaient subi de la part de leur partenaire depuis l'âge de 15 ans, les personnes interrogées pouvaient donner une ou plusieurs réponses, selon leur vécu. Les partenaires sont les personnes avec lesquelles les personnes interrogées étaient ou avaient été mariées, vivaient ou avaient vécu sans être mariées, ou étaient ou avaient été en couple sans vivre avec elles.

Source : Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), Ensemble de données de l'enquête sur la violence à l'égard des femmes, http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646656

Mesurer la violence contre les femmes, une entreprise ardue

Mesurer la violence contre les femmes n'est pas chose facile. Les estimations fondées sur des enquêtes ne rendent probablement pas compte de toute l'ampleur du problème car beaucoup de victimes répugnent à reconnaître qu'elles subissent ou ont subi de tels actes. Les données administratives, comme celles qui proviennent des rapports de police, apportent généralement encore moins d'informations. Comme on l'a indiqué ci-dessus, une grande part des crimes et délits violents commis contre les femmes ne sont pas signalés pour des raisons telles que la crainte des représailles et autres menaces (pour elles-mêmes et ceux qui leur sont chers), la honte, le fait de ne pas avoir les moyens de subvenir elles-mêmes à leurs besoins, une protection institutionnelle inadaptée et la méfiance à l'égard du système de la justice pénale (OCDE, 2017). Par conséquent, un travail de préparation minutieux et des protocoles soigneusement conçus sont nécessaires pour que les questions soient formulées de manière appropriée et que les femmes se sentent suffisamment en confiance pour y répondre avec franchise.

Il est pratiquement impossible d'effectuer des comparaisons entre les pays car ceux-ci utilisent des méthodes d'enquête différentes et la probabilité que les faits de harcèlement soient signalés par les personnes interrogées n'est pas la même de l'un à l'autre. De

nombreux facteurs expliquent les écarts observés entre les pays quant à la prévalence de la violence contre les femmes (FRA, 2014b), notamment :

- le fait qu'il soit plus ou moins acceptable socialement de parler des actes de violence avec d'autres personnes,
- le degré fondamental d'égalité entre les femmes et les hommes dans la société, qui peut inciter plus ou moins à dénoncer la violence,
- l'exposition des femmes au risque de violence, par exemple le fait qu'elles travaillent ou non à l'extérieur de la maison,
- les différences entre les pays quant au niveau global de criminalité et délinquance violentes, qui peuvent expliquer les écarts existant entre eux s'agissant des violences contre les femmes (FRA, 2014b).

L'OMS (2013) a fait observer qu'en raison de la diversité des facteurs politiques et culturels à l'œuvre, chaque pays avait besoin de disposer de données qui lui soient propres, et qu'extrapoler à d'autres pays les estimations sur la prévalence relatives à un pays particulier n'était pas nécessairement la démarche la mieux adaptée pour la définition des politiques et des programmes d'action. Les pays devraient donc recueillir régulièrement des données sur leur situation propre, qui puissent leur servir de référence pour mesurer leurs progrès. Dans le cas des pays qui ont effectué plusieurs séries d'enquêtes comportant des questions sur le harcèlement sexuel et/ou la violence contre les femmes, il est possible de constater une évolution dans le temps. Toutefois, il est difficile de dire si une augmentation ou une diminution des taux de déclaration témoigne d'un changement fondamental sur le terrain, d'une évolution de la compréhension de ce qu'est le harcèlement sexuel et/ou d'une modification de la disposition à signaler les faits en la matière, cette notion étant une construction à la fois individuelle et sociale.

L'examen des résultats de la grande enquête internationale sur les violences contre les femmes (FRA, 2014b) montre à quel point il est difficile d'interpréter les taux de violence déclarée. Il en ressort en effet un constat paradoxal : on observe une corrélation positive entre la prévalence de la violence physique et/ou sexuelle et la place occupée par les pays sur l'Indice européen d'égalité de genre. Ceux qui y sont bien classés (comme les pays nordiques) enregistrent des niveaux de violence *déclarée* contre les femmes qui sont supérieurs à ceux des pays classés comme moins égalitaires.

Toutefois, lorsque l'on s'appuie sur cette même enquête pour comparer les formes extrêmes de violence – en particulier le contrôle dit « coercitif », qui consiste pour le partenaire intime à priver la victime de son autonomie et de la possibilité d'exercer ses droits et ses libertés en la soumettant à une maltraitance physique, affective et psychologique – on constate que les pays où le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes est élevé obtiennent de bien meilleurs résultats (Nevala, 2017). Ainsi, les pays ayant la proportion la plus faible de femmes subissant un contrôle coercitif de la part de leur partenaire étaient la Suède, le Royaume-Uni, l'Irlande, le Danemark et la République tchèque, qui enregistraient tous un taux inférieur à 5 %. C'est en Europe orientale que la prévalence du contrôle coercitif était la plus forte, avec des taux allant de 10 à 16 % des femmes (ibid). Pour interpréter ces chiffres, il est donc nécessaire de résoudre l'énigme suivante : les femmes des pays d'Europe du Nord sont-elles davantage exposées à la violence (hormis le contrôle coercitif) ou sont-elles simplement plus susceptibles de la déclarer ?

Les pouvoirs publics s'efforcent de connaître la prévalence du harcèlement et de la violence dans leur pays. Un certain nombre de pays de l'OCDE ont effectué plusieurs séries

d'enquêtes nationales (assez espacées toutefois) qui comportaient des questions sur le harcèlement sexuel. Parmi eux figurent la Belgique, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Norvège, les Pays-Bas, la République tchèque et la Suède. Les données obtenues sont utiles pour les comparaisons à l'intérieur des pays (Eurofound, 2015). De même, en Corée, le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Famille a procédé, en 2015, à une enquête auprès de 1 200 entreprises privées et 400 entreprises publiques, enquête qui sera reproduite tous les trois ans (Ministère coréen de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, et de la Famille, 2016).

Des pays tels que le Canada et les États-Unis effectuent aussi de plus en plus souvent des enquêtes sur le harcèlement sexuel dans l'armée, des taux relativement élevés de harcèlement et d'agressions sexuelles contre les femmes étant attribués à ses structures organisationnelles hiérarchiques (Cotter, 2016 ; Morral et al., 2016). Afin de répondre à ce problème, les Forces armées canadiennes ont mis en place l' « Opération Honneur », dispositif axé sur les victimes qui vise à mettre fin aux comportements dommageables et inappropriés dans l'armée. Le but est notamment de faciliter le signalement des faits de harcèlement et de mieux prendre en charge les personnes qui en sont victimes.

Le Mexique déploie à l'heure actuelle des efforts constructifs pour quantifier les faits de harcèlement et de violence contre les femmes. En 2006, 2011 et 2016, il a réalisé une vaste enquête auprès des ménages (Enquête nationale sur la dynamique des ménages, ENDIREH) qui comportait des questions sur la violence contre les femmes et le harcèlement au travail. Il effectue aussi chaque année, auprès de l'administration publique fédérale, une enquête sur le climat et la culture organisationnels (ECCO) qui permet de poser des questions sur le harcèlement au travail.

Malgré toutes les difficultés à surmonter, il faut que les pouvoirs publics intensifient leurs efforts pour quantifier et comprendre le problème de la violence contre les femmes. Étant donné que les enquêtes ponctuelles et les modules incorporés dans des enquêtes de grande portée ne permettent d'obtenir que des informations limitées sur la violence physique et sexuelle, les pays devraient effectuer des enquêtes spécifiques sur la violence contre les femmes, et ce de façon régulière. Les lignes directrices des Nations Unies pour la production de statistiques sur la violence contre les femmes leur seront d'une grande aide pour cet exercice (Nations Unies, 2014).

Messages clés

- Il est important de mesurer la violence. Les pouvoirs publics devraient effectuer des enquêtes spécifiques sur la violence contre les femmes, et ce de façon régulière, afin de mieux cerner les déterminants et les caractéristiques de cette violence. Les enquêtes ponctuelles sur la violence contre les femmes et les modules sur le sujet qui sont incorporés dans les enquêtes de grande portée ne permettent de recueillir que des informations limitées.
- Étant donné la prévalence et le caractère multidimensionnel de la violence contre les femmes, les pays doivent intensifier leur engagement au niveau politique en faveur de son élimination et consacrer à cet objectif davantage de ressources financières et de ressources humaines qualifiées, multiplier les campagnes de sensibilisation et renforcer les efforts de coordination dans tous les domaines d'action et tous les secteurs de l'administration, notamment l'éducation, l'emploi, la protection sociale, la justice, la sécurité et la santé.

Références

Amnesty International (2017), « Russie. La loi sur la violence domestique met les femmes encore plus en danger », Nouvelles, site internet d'Amnesty International, février, www.amnesty.org/fr/latest/news/2017/02/russia-domestic-violence-law-puts-women-at-greater-risk/.

Antecol, H. et D. Cobb-Clark (2003), « Does Sexual Harassment Training Change Attitudes? A View from the Federal Level », *Social Science Quarterly*, vol. 84, n° 4, pp. 826-842.

Banque mondiale (2014), *Women, Business, and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality*, Groupe de la Banque mondiale, Washington, DC.

Centre de développement de l'OCDE (2014), « Social Institutions and Gender Index », Centre de développement de l'OCDE, Éditions OCDE, Paris, www.genderindex.org/.

Cotter, A. (2016), « Les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016 », Statistique Canada, Ottawa, http://www.statcan.gc.ca/pub/85-603-x/85-603-x2016001-fra.htm.

Eurofound (2015), *Violence and Harassment in European Workplaces: Causes, Impacts and Policies*, Dublin, Irlande.

FRA (2014a), « Ensemble de données de l'enquête de la FRA sur la violence à l'égard des femmes, 2012 », Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), http://fra.europa.eu/fr/publications-and-resources/data-and-maps/la-violence-legard-des-femmes-une-enquete-lechelle-de-lue.

FRA (2014b), « Violence Against Women: An EU-wide Survey », Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report.

HCDH (2013), « Follow-up on Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women », Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 19 mars, http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/RUS/INT_CEDAW_FUL_RUS_13614_E.pdf.

Hersch, J. (2011), « Compensating Differentials for Sexual Harassment », *American Economic Review: Papers & Proceedings*, vol. 101, n° 3, pp. 630-634.

Hersch, J. (2015), « Sexual Harassment in the Workplace », *IZA World of Labor*, vol. 188.

McCann, D. (2005), *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*, Bureau international du Travail, Genève.

Ministère coréen de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, et de la Famille (2016), « Survey on Sexual Harassment 2015 », Séoul, Corée.

Morral, A., K. Gore et T. Schell (dir. publ.), *Sexual Assault and Sexual Harassment in the U.S. Military: Volume 2: Estimates for Department of Defense Service Members from the 2014 RAND Military Workplace Study*, RAND Corporation, Santa Monica, http://www.rand.org/pubs/research_reports/RR870z2-1.html.

Nations Unies (2014), *Guidelines for Producing Statistics on Violence Against Women*, Organisation des Nations Unies, New York, https://unstats.un.org/unsd/gender/docs/Guidelines_Statistics_VAW.pdf.

Nevala, S. (2017), « Coercive Control and Its Impact on Intimate Partner Violence Through the Lens of an EU-wide Survey on Violence Against Women », *Journal of Interpersonal Violence*, à paraître.

OCDE (2017), *Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en.

OCDE (2013), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264279407-fr.

OMS (2016), « La violence à l'encontre des femmes. Violence d'un partenaire intime et violence sexuelle à l'encontre des femmes », Aide-mémoire, site internet de l'Organisation mondiale de la santé, http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/fr/.

OMS (2013), *Global and Regional Estimates of Violence Against Women: Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-partner Sexual Violence*, Organisation mondiale de la santé, Genève.

Torres, A. et al. (2016), Sexual Harassment and Bullying in the Workplace in Portugal, Policy Brief, Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (Centre interdisciplinaires d'études sur le genre) / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Commission pour l'égalité au travail et sur le marché du travail), Lisbonne, février, http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/investigacao/projetos/projetos-concluidos/item/120-assedio-moral-e-sexual-no-local-de-trabalho.

Partie II

Égalité femmes-hommes sur le plan éducatif

Chapitre 6

Les filles ont encore du retard à rattraper sur le plan éducatif

Principaux résultats

- En 2014, l'égalité femmes-hommes en ce qui concerne l'accès à l'enseignement primaire, au premier cycle de l'enseignement secondaire et au deuxième cycle de l'enseignement secondaire était une réalité dans la quasi-totalité des pays. Toutefois, les moyennes mondiales masquent des disparités persistantes dans un certain nombre de pays et de régions. Ainsi, en Afrique subsaharienne, les filles continuent d'avoir moins de chances que les garçons d'être scolarisées dans le primaire (moins de 95 filles pour 100 garçons).
- Dans tous les pays ou économies qui participent à l'enquête PISA de l'OCDE, les filles sont moins nombreuses que les garçons à obtenir les meilleurs résultats en mathématiques.
- Malgré les progrès scolaires des filles et des jeunes femmes dans de nombreuses matières, les adolescentes de l'ensemble des pays de l'OCDE se déclarent moins satisfaites de leur vie que les garçons de leur âge.

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.

Les inégalités entre les sexes se sont estompées mais perdurent sur le plan éducatif

Au cours du siècle passé, tous les pays ont réalisé d'importants progrès dans la réduction, voire la suppression, des écarts existant de longue date entre les sexes en matière de niveau d'instruction. Depuis le début du XX^{e} siècle, le nombre d'années d'études des adultes d'âge actif a augmenté, passant de six à douze ans en moyenne chez les hommes et de cinq à treize ans chez les femmes. En effet, le nombre de jeunes femmes scolarisées dans le cadre institutionnel et suivant des études supérieures n'a jamais été aussi important au sein de la zone OCDE, et les inégalités entre hommes et femmes en matière de niveau de formation se sont inversées ces dix dernières années. En 2000, dans la population adulte, les hommes étaient ainsi plus nombreux que les femmes à être diplômés de l'enseignement supérieur, mais en 2012, 34 % des femmes des pays de l'OCDE étaient diplômées de l'enseignement supérieur, contre 30 % des hommes.

L'augmentation du taux de scolarisation des femmes a également été spectaculaire dans les pays non membres de l'OCDE. Ainsi, dans la centaine de pays non membres de l'OCDE étudiés par Barro et Lee (2013), le nombre moyen d'années d'études des adultes d'âge actif est passé de deux environ à huit environ chez les hommes et d'une année à huit ans chez les femmes. En 2014, l'égalité femmes-hommes en ce qui concerne l'accès à l'enseignement primaire, au premier cycle de l'enseignement secondaire et au deuxième cycle de l'enseignement secondaire était une réalité dans la quasi-totalité des pays (UNESCO, 2016).

Malgré ces progrès impressionnants, les moyennes mondiales masquent des disparités tenaces dans un certain nombre de régions et de pays. Ainsi, en Afrique du Nord, seulement 95 filles contre 100 garçons sont scolarisées dans le primaire et, en Afrique subsaharienne, le rapport est de 93/100. Dans l'enseignement secondaire, les inégalités entre les sexes sont plus répandues. Ainsi, en 2014, l'égalité femmes-hommes au premier cycle de l'enseignement secondaire n'existait pas dans 54 % des pays, contre 77 % au deuxième cycle de l'enseignement secondaire (UNESCO, 2016).

Des normes discriminatoires privent les filles de l'accès à l'éducation

Dans les pays à revenu faible et intermédiaire, les politiques visant à réduire le coût direct de la scolarisation des filles devraient être combinées avec des politiques visant à réduire le coût d'opportunité des responsabilités qui sont confiées aux filles en matière d'aide et de soins aux personnes et de tâches ménagères. Elles comprennent des programmes de garde d'enfants destinés aux frères et sœurs et un assouplissement de l'emploi du temps scolaire pendant la saison des récoltes. Le fait de s'attaquer aux normes, aux attitudes et aux pratiques discriminatoires par le biais des médias, des institutions religieuses et des personnalités locales peut également contribuer à éliminer certains des obstacles qui empêchent les filles d'accéder à l'éducation (encadré 6.1).

Les mesures d'incitation visant à repousser l'âge du mariage et à réduire le nombre de grossesses chez les adolescentes – y compris les programmes de transfert d'espèces et l'éducation en matière de santé sexuelle et reproductive – sont également un moyen efficace de veiller à ce que les adolescentes poursuivent leur scolarité. Bien que le Mexique ait réussi à instaurer la parité entre filles et garçons en ce qui concerne le pourcentage de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, avec un écart entre les sexes inférieur à 1 point de pourcentage, il affiche des taux de décrochage scolaire très élevés (plus de 40 % des garçons et des filles de 15 à 19 ans n'étaient pas scolarisés en 2013), et enregistre le pourcentage de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur le plus faible de l'OCDE. Parmi les femmes de 15 à 29 ans qui ont abandonné leur scolarité, 8 % ont indiqué qu'elles étaient sorties prématurément du système scolaire parce qu'elles étaient tombées enceintes

ou parce qu'elles avaient un enfant, et 11 % ont invoqué comme raisons le mariage ou la vie de couple. En conséquence, le Secrétariat mexicain à l'éducation (SEP) a pris l'engagement financier sérieux de faire poursuivre leur scolarité à des élèves vulnérables tels que les mères adolescentes en leur offrant des bourses d'études avec une composante sexospécifique. De 2013 à 2015, le SEP a octroyé plus de 700 000 bourses d'études visant à ce que les filles poursuivent leur scolarité (OCDE, 2017a).

Encadré 6.1. Obstacles à la scolarisation des filles dans les pays en développement

En 2014, seulement 39 % des filles d'Afrique subsaharienne ont achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire, alors que 76 % d'entre elles étaient inscrites à l'école primaire (Banque mondiale, 2016). Outre les coûts directs de la scolarisation, la pauvreté (Filmer, 2000), les coûts d'opportunité (Banque mondiale, 2001) et l'accès restreint à une éducation de qualité (Arceo-Gomez et Campos-Vasquez, 2014) empêchent les filles de poursuivre leur scolarité. Cette situation s'explique également par une multitude d'autres facteurs. Il s'agit notamment de l'absence de toilettes séparées pour les filles et les garçons (Birdthistle et al., 2011), de la pénurie d'enseignantes, des longues distances à parcourir entre la maison et l'école et de la violence à l'égard des jeunes femmes.

La pénurie d'enseignantes au Yémen, par exemple, explique peut-être pourquoi 28 % des filles quittent les bancs de l'école avant d'avoir terminé leurs études secondaires (Ashuraey et al., 1995). En Afghanistan, pour chaque kilomètre en moins à parcourir entre la maison et l'école, le nombre de filles scolarisées augmente de 19 points de pourcentage, contre 13 chez les garçons (Burde et Linden, 2012). Les données issues de 40 pays à revenu faible et intermédiaire montrent que jusqu'à 10 % des adolescentes déclarent avoir été violées ou avoir subi d'autres formes de violence sexuelle à l'école l'année précédente (UNICEF, 2014). En Afrique du Sud, 8 % des filles inscrites dans l'enseignement secondaire déclarent avoir été agressées sexuellement ou violées à l'école l'année précédente (Burton et Leoschut, 2013).

Les pratiques sociales discriminatoires et les institutions, telles que le mariage précoce et les rôles sexospécifiques, en vertu desquels les filles se voient confier la responsabilité d'aide et de soins aux personnes, pourraient également expliquer le fait qu'elles interrompent leur scolarité à l'adolescence (Ferrant et Nowacka, 2015). Les lois formelles et informelles ainsi que les normes et pratiques sociales confortent dans l'idée que le rôle dévolu aux femmes et aux filles par la société consiste à s'occuper des tâches ménagères (Ferrant et al., 2014), et les filles sont ainsi accablées de tâches qui réduisent le temps qu'elles pourraient consacrer à leur scolarité. Les filles qui consacrent 28 heures ou plus par semaine aux tâches ménagères et à la famille passent 25 % moins de temps à l'école que celles qui y consacrent 10 heures maximum par semaine (BIT, 2009). Et comme les filles ont deux fois plus tendance que les garçons à consacrer beaucoup d'heures aux tâches ménagères, les inégalités filles-garçons sur le plan de l'éducation se creusent encore davantage.

De même, les filles décident souvent de quitter l'école juste avant ou après un mariage précoce, ou bien à la suite d'une grossesse, ce qui ne fait qu'ajouter à leurs responsabilités familiales. En Bolivie, par exemple, 19 % des filles de 15 à 24 ans qui n'ont pas terminé leurs études secondaires invoquent le mariage comme principale raison, et 14 % la grossesse (Enquêtes démographiques et sanitaires, Bolivie, 2008).

En Éthiopie, le Programme Berhane Hewan, lancé en 2004, vise à repousser l'âge auquel les filles se marient et à aider les filles qui se sont mariées alors qu'elles étaient enfants, en sensibilisant la communauté et apportant aux filles une aide financière leur permettant de poursuivre leur scolarité. Ce programme apporte des fournitures scolaires, met en place des groupes de mentorat par les pairs et procède à des transferts d'actifs aux familles qui ne marient pas leurs filles. Une évaluation a montré que ce programme avait des retombées positives : les filles habitant sur le site du projet étaient trois fois plus susceptibles d'être scolarisées, et aucune d'entre elles ne s'est mariée pendant la phase pilote du projet (Erulkar et Muthengi, 2009). Le projet a été reproduit par le Conseil du peuple (*Population Council*) et ses partenaires pour la période 2010-16 en Éthiopie, au Burkina Faso et en Tanzanie (*Population Council*, 2014).

Une autre mesure prometteuse pour le maintien des filles à l'école est l'initiative de 2015 intitulée *Adolescent Girls Initiative-Kenya (AGI-K)* en faveur des filles qui vivent dans les bidonvilles de Nairobi. L'AGI-K combine des programmes de transfert monétaire conditionnel et un programme de mentorat où les filles acquièrent des connaissances en matière de santé sexuelle et reproductive. Cette initiative concerne 176 écoles primaires et a permis de scolariser plus de 2 000 filles dans le cadre de son programme de mentorat ; elle consiste en un système de suivi automatisé de la fréquentation scolaire et en visites à domicile en cas d'absences prolongées (Austrian et al., 2015).

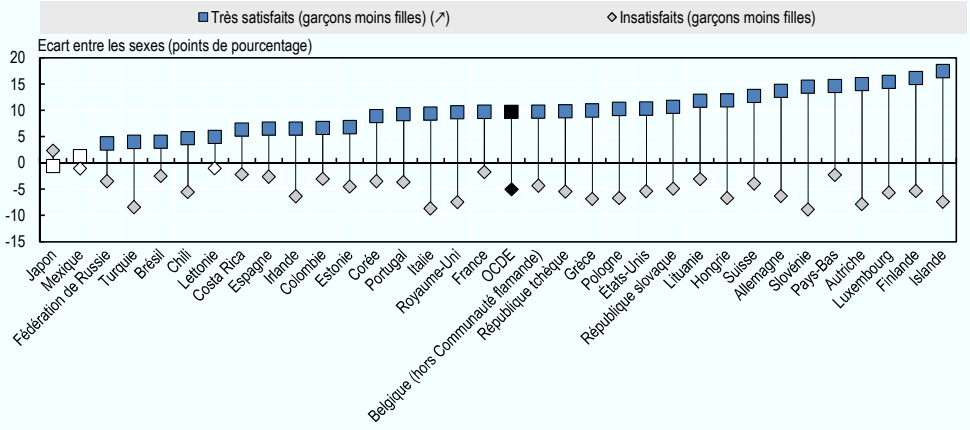
Encadré 6.2. Malgré leurs progrès scolaires, les adolescentes sont souvent moins satisfaites de leur vie que les garçons de leur âge

Bien qu'elle soit surtout connue pour ses tests de compétences théoriques, l'évaluation PISA 2015 de l'OCDE contenait également une enquête de satisfaction et de bien-être des élèves (OCDE, 2017b). Les élèves ont été interrogés sur leur degré de motivation à réussir à l'école, sur leurs relations avec leurs camarades et leurs enseignants, sur leur vie à la maison et sur ce qu'ils font pendant leur temps libre. Les résultats, fondés pour la plupart sur les déclarations des élèves, complétaient les données standards de l'enquête PISA en donnant un aperçu des espoirs et des aspirations des élèves adolescents et de leurs réflexions sur leur vie.

L'une des conclusions les plus frappantes de l'enquête est que, malgré les progrès scolaires des filles et des jeunes femmes dans de nombreuses matières, les adolescentes ne semblent pas plus heureuses ou plus satisfaites de leur vie que les garçons de leur âge. En fait, dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, les filles se déclarent beaucoup moins satisfaites de leur vie que les garçons. En moyenne, les filles de 15 ans ont moins tendance que les garçons de leur âge à se déclarer « très satisfaites » de leur vie (-10 points de pourcentage environ), et davantage tendance à se déclarer « faiblement satisfaites » de leur vie (+5 points de pourcentage environ) (graphique 6.1). L'ampleur de l'écart entre les sexes en matière de bien-être varie d'un pays à l'autre, bien que les différences ne soient pas statistiquement significatives au Mexique et, en partie, au Japon et en Lettonie.

Graphique 6.1. Les adolescentes se déclarent beaucoup moins satisfaites de leur vie que les garçons de leur âge

Différence entre les sexes (garçons moins filles) en ce qui concerne la proportion d'élèves de 15 ans se déclarant « très satisfaits » et « insatisfaits » de leur vie, 2015



Note : Les repères ombrés représentent des différences statistiquement significatives entre les sexes et les repères blancs les différences statistiquement non significatives. La satisfaction de la vie est déterminée en fonction des déclarations des élèves. On a demandé aux élèves d'évaluer leur vie sur une échelle de 0 à 10, 0 correspondant au niveau de satisfaction le plus bas et 10 le niveau de satisfaction le plus élevé. Une note de 9 ou 10 correspond à « très satisfait », tandis qu'une note de 0 à 4 correspond à « insatisfait ».

Source : *Base de données PISA 2015 de l'OCDE,* http://www.oecd.org/pisa/data.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646675

Les raisons pour lesquelles les adolescentes sont moins satisfaites de leur vie ne sont pas claires, sachant que de nombreux déterminants entrent probablement en ligne de compte. Cependant, il est intéressant de noter que, chez les adultes, le fait d'être une femme ou un homme semble avoir peu d'effet sur le bien-être auto-déclaré. En effet, un paramètre spécifique à l'adolescence semble engendrer le fait que les filles ne se déclarent pas autant satisfaites de leur vie que les garçons. Il est possible que ces disparités reflètent l'autocritique sévère dont font preuve les filles à l'adolescence. L'évaluation PISA 2015 n'a pas recueilli d'informations sur l'image que les élèves ont de leur corps, mais les recherches existantes tendent à montrer que l'exposition à des représentations médiatiques du « corps mince idéal » (Grabe et al., 2008) et le partage de photos sur les réseaux sociaux ont un impact négatif non négligeable sur l'image de soi et la satisfaction des adolescentes.

Réduction des disparités de résultats en mathématiques et en calcul

Les chiffres de l'enquête PISA 2015 de l'OCDE montrent que, bien que le niveau d'instruction des filles et des femmes ait considérablement progressé de par le monde, les disparités entre les sexes perdurent en mathématiques et en calcul. En 2015, dans l'ensemble de la zone OCDE, les garçons dépassaient les filles en mathématiques de 8 points en moyenne, ce qui équivaut à environ un cinquième d'une année scolaire. L'écart était plus important chez les bons élèves, les 10 % de garçons ayant obtenu les meilleurs résultats dépassant de 16 points les 10 % de filles ayant obtenu les meilleurs résultats. En moyenne, l'avantage des garçons était statistiquement significatif dans 28 des 70 pays pour lesquels des données étaient disponibles et était le plus important en Autriche, au Brésil, au Chili, au Costa Rica, en Allemagne, en Irlande, en Italie et en Espagne, où le score moyen des garçons dépassait celui des filles de plus de 15 points. Les disparités entre les sexes chez les meilleurs élèves (ceux qui se situent dans le 90^{e} percentile de la répartition des performances) sont significatives dans la plupart des pays et économies et dépassent 15 points sur 30. Dans tous les pays ou économies qui participent à l'évaluation PISA de l'OCDE, les filles sont moins nombreuses que les garçons à atteindre le niveau 5 ou plus en mathématiques.

Dans la grande majorité des pays, l'écart entre les filles et les garçons en mathématiques n'a pas beaucoup évolué entre 2012 et 2015, comme le montrent les données des cycles PISA 2012 et 2015 de l'OCDE. Cet écart a néanmoins diminué de trois points de pourcentage en moyenne dans les pays de l'OCDE au cours de cette période, notamment grâce au changement intervenu dans un pays, la Corée, où les résultats des garçons en mathématiques ont baissé plus fortement que ceux des filles. En conséquence, alors que la Corée enregistrait l'un des écarts en faveur des garçons les plus marqués en 2012, les filles ont dépassé les garçons en 2015, même si la différence n'était pas statistiquement significative.

La Tunisie a également enregistré une baisse significative des résultats en mathématiques à la fois chez les garçons et les filles entre 2012 et 2015, bien que les résultats des garçons aient diminué de façon plus spectaculaire (graphique 6.2) : l'écart en faveur des garçons a ainsi diminué de neuf points. La Colombie a enregistré le plus grand écart en mathématiques en faveur des garçons parmi tous les pays et économies participant à l'enquête PISA 2012, mais elle a réussi à le combler de façon significative – même en ce qui concerne les meilleurs élèves du pays. Alors que les résultats des garçons sont restés stables entre 2012 et 2015, ceux des filles ont progressé de 20 points de pourcentage en moyenne, les meilleures élèves progressant de 28 points. Au Luxembourg, au Mexique et aux Pays-Bas, l'écart en faveur de garçons s'est réduit parce que les garçons ont obtenu de moins bons résultats, tandis que les résultats des filles sont restés stables.

Malgré la prévalence de différences statistiquement significatives entre filles et garçons, l'écart réel entre les sexes en mathématiques à l'âge de 15 ans n'est souvent pas si important – autrement dit, les garçons de 15 ans obtiennent souvent de meilleurs résultats en mathématiques que les filles de 15 ans, mais ne font pas beaucoup mieux. Toutefois, les comparaisons entre les résultats des élèves de 15 ans à l'enquête PISA 2003 de l'OCDE et les résultats de la pseudo-cohorte de naissance vers l'âge de 24 ans dans l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (OCDE, 2012) tendent à montrer que l'écart entre filles et garçons en mathématiques s'accentue parfois à mesure que les adolescents passent à l'âge adulte (graphique 6.3). Dans les pays de l'OCDE dont les données sont disponibles, l'écart standardisé moyen entre les sexes est de 0.12 point de pourcentage à l'âge de 15 ans et de 0.18 point de pourcentage vers l'âge de 24 ans – ce qui reste faible. Cependant, au Canada, en Autriche et en Norvège, l'écart standardisé entre les femmes et les hommes de

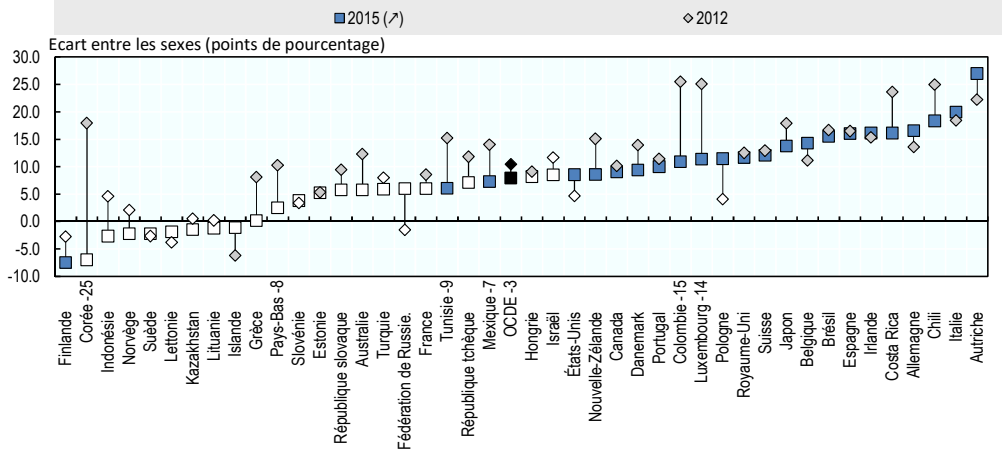
24 ans environ est supérieur à 0.3 point de pourcentage, et en Finlande et aux États-Unis, il est supérieur à 0.5 point de pourcentage (graphique 6.3). Ces écarts sont largement supérieurs à ceux constatés au sein de ces mêmes cohortes de naissance à 15 ans.

L'écart entre les filles et les garçons qui obtiennent les meilleurs résultats en mathématiques est demeuré stable entre l'âge de 15 ans et l'âge de 23-25 ans – en moyenne, l'écart standardisé entre les 10 % de filles et de garçons qui obtiennent les meilleurs résultats était de 0.24 à 15 ans et de 0.23 à 23-25 ans. En revanche, l'écart s'est creusé, mais de peu, entre les filles et les garçons qui obtiennent les moins bons résultats (Borgonovi et al., 2017).

Quelles sont les raisons de ces écarts entre les filles et les garçons en mathématiques ? L'une des raisons pourrait être que les filles et les jeunes femmes risquent davantage que les garçons et les jeunes hommes d'avoir une perception négative de leurs aptitudes en mathématiques et d'affirmer ressentir du stress et de l'anxiété face à des problèmes et des situations qui font intervenir les mathématiques (OCDE, 2015a). Dans l'enquête PISA 2012 de l'OCDE, les élèves ont été interrogés sur leur sentiment de confiance dans leur capacité à accomplir une série de tâches mathématiques pures et appliquées ; lors de l'enquête PISA 2015, les élèves ont été interrogés sur leurs sentiments de confiance en eux dans le domaine des sciences. En général, les filles ont déclaré avoir moins confiance en elles que les garçons dans les deux disciplines, bien que l'écart entre les sexes soit beaucoup plus marqué en mathématiques qu'en sciences. La confiance des filles en leurs aptitudes scientifiques semble également varier selon le type de tâche à accomplir. Le chapitre 7 du présent rapport examine les données sur la sous-représentation des femmes dans les disciplines et les professions relevant des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) et souligne l'importance de mettre en place des programmes visant à remettre en question les attitudes et les attentes stéréotypées et à renforcer la confiance en soi des filles dans les domaines relevant des STIM.

Graphique 6.2. Les différences entre les sexes quant aux résultats en mathématiques ont peu évolué entre 2012 et 2015

Écart entre les sexes (différence entre le nombre de points obtenu par les garçons et celui obtenu par les filles) quant aux résultats moyens obtenus aux tests PISA en mathématiques, 2012 et 2015



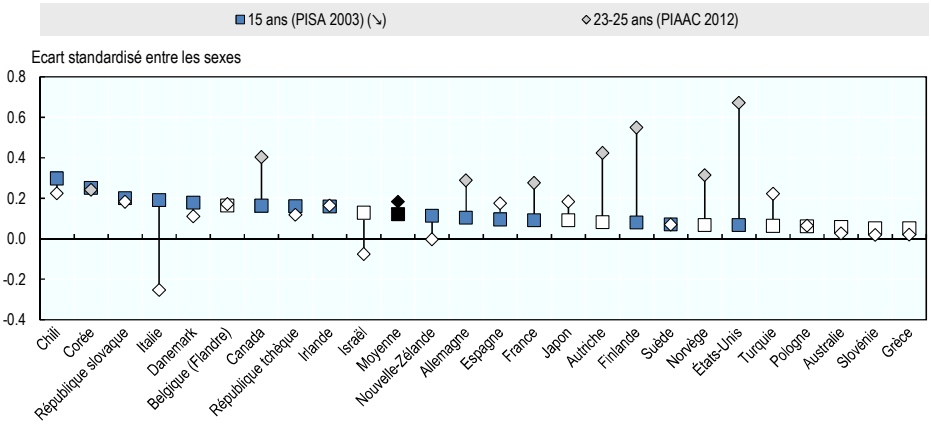
Note : Les repères ombrés représentent les écarts entre les sexes statistiquement significatifs, et les repères blancs les écarts entre les sexes statistiquement non significatifs. Les évolutions statistiquement significatives entre les enquêtes PISA 2012 et PISA 2015 sont indiquées à côté du nom du pays.

Source : *Base de données PISA 2015 de l'OCDE*, http://www.oecd.org/pisa/data/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646694

Graphique 6.3. Les différences entre les sexes en mathématiques s'accentuent parfois à mesure que les adolescents deviennent de jeunes adultes

Écarts standardisés entre les sexes (hommes moins femmes) en matière de compétences en calcul chez les adolescents de 15 ans (PISA 2003)[a] et les jeunes de 23-25 ans (PIAAC 2012)



Note : L'écart standardisé entre les sexes désigne la différence entre le nombre de points obtenu par les garçons et celui obtenu par les filles, divisée par l'écart type cumulé. Les repères ombrés représentent les différences statistiquement significatives entre les sexes à 5 %, et les repères blancs les différences statistiquement non significatives à 5 %. Les données sont basées sur deux échantillons différents de jeunes hommes et de jeunes femmes globalement issus de la même cohorte de naissance à des moments différents – une cohorte d'adolescents de 15 ans en 2003 et une cohorte de jeunes de 23-25 ans en 2012. Ce type d'analyse est connu sous le nom d'analyse de « pseudo-cohorte » – les données montrent l'évolution de l'écart entre les sexes lorsqu'on suit une « pseudo-cohorte » au fil du temps, et non lorsqu'on suit exactement les mêmes individus, comme ce serait le cas avec des données de panel complètes. Pour de plus amples informations, voir Borgonovi et al. (2017).

a) Pour le Chili, la Grèce, Israël, la Nouvelle-Zélande, la Slovénie et la Turquie, les données relatives aux adolescents de 15 ans sont fondées sur l'enquête PISA 2006 et non sur l'enquête PISA 2003, et les données relatives aux jeunes de 23 à 25 ans sont fondées sur le PIAAC, cycle 2 (2015) et non sur le PIAAC, cycle 1 (2012).

Source : Borgonovi, F. et al. (2017), « Youth in Transition: How Do Some of the Cohorts Participating in PISA Fare in PIAAC? », *documents de travail de l'OCDE sur l'éducation*, n° 154, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/51479ec2-en.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646713

Messages clés

- Dans les pays où l'accès des filles et des jeunes femmes à l'éducation est limité, il est important de réduire le coût direct de la scolarisation, de sécuriser les équipements éducatifs et les moyens de transport et de réduire le coût d'opportunité lié aux responsabilités qui incombent aux filles en matière de soins et de tâches ménagères. Les gouvernements doivent également s'attaquer aux normes, attitudes et pratiques discriminatoires, par exemple grâce à des formations de sensibilisation aux questions d'égalité femmes-hommes et à des programmes médiatiques et en faisant approuver l'éducation des filles par les personnalités locales. Les mesures d'incitation visant à reporter les mariages précoces et à réduire le nombre de grossesses chez les adolescentes sont également essentielles pour que ces dernières puissent poursuivre leur scolarité.
- Dans la plupart des pays de l'OCDE, le défi à relever en ce qui concerne l'égalité femmes-hommes en matière d'éducation ne porte plus sur les niveaux d'instruction mais sur les possibilités d'études qui s'offrent aux filles et aux garçons, qui doivent avoir les mêmes chances d'accéder à une éducation de qualité dans toutes les disciplines, y compris l'enseignement, les mathématiques et les sciences. Les décideurs devraient également veiller à ce que les femmes aient les mêmes chances que les hommes de développer les compétences qu'elles ont acquises à l'école, au travail et dans la vie quotidienne.
- Les éducateurs devraient encourager les garçons et les filles à travailler dur dès leur plus jeune âge pour qu'ils exploitent pleinement leur potentiel, apprennent de leurs erreurs et résolvent des problèmes par eux-mêmes – autant de facteurs qui contribuent à renforcer la confiance en soi des élèves.

Références

Arceo-Gomez, E.O. et R.M. Campos-Vasquez (2014), « Teenage Pregnancy in Mexico: Evolution and Consequences », *Latin American Journal of Economics*, vol. 51, n° 1, mai, pp. 109-146.

Ashuraey et al. (1995), « Girls Education in Shabwah », The Netherlands Women's Development Programme, San'a, http://www.unicef.org/policyanalysis/files/Accelerating_Girls_Education_in_Yemen(1).pdf.

Austrian, K. et al. (2015), « Adolescent Girls Initiative-Kenya Baseline Report », *Population Council*, Nairobi.

Banque mondiale (2016), « World Development Indicators 2016 », Banque mondiale, Washington, DC.

Banque mondiale (2001), *Engendering Development: Through Gender Equality in Rights, Resources, and Voice*, Oxford University Press, Oxford, Royaume-Uni.

Barro, R. et J.-W. Lee (2013), « A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010 », *Journal of Development Economics*, vol. 104, pp. 184-198.

Birdthistle, I. et al. (2011), « What Impact Does the Provision of Separate Toilets for Girls at Schools Have on their Primary and Secondary School Enrolment, Attendance and Completion? A Systematic Review of the Evidence », EPPI Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London, Londres, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08abaed915d3cfd0008e0/Birdthistle_et_al_2011.pdf.

Borgonovi, F. et al. (2017), « Youth in Transition: How Do Some of the Cohorts Participating in PISA Fare in PIAAC? », *Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation*, n° 155, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/51479ec2-en.

Burde, D. et L. Linden (2012), « The Effect of Village-based Schools: A Randomized Controlled Trial in Afghanistan », *NBER Research Paper*, http://www.nber.org/papers/w18039.pdf.

Burton, P. et L. Leoschut (2013). « School Violence in South Africa: Results of the 2012 National School Violence Study », Centre for Justice and Crime Prevention, Cape Town, Afrique du Sud, www.cjcp.org.za/uploads/2/7/8/4/27845461/monograph12-school-violence-in-south_africa.pdf.

Demographic and Health Surveys Bolivia (2008), « Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDSA) 2008 », Ministerio de Salud y Deportes, Instituto Nacional de Estadística, http://dhsprogram.com/publications/publication-FR228-DHS-Final-Reports.cfm.

Erulkar, A. et E Muthengi (2009), « Evaluation of Berhane Hewan: A Program to Delay Child Marriage in Rural Ethiopia », *International Perspectives on Sexual and Reproductive Health*, vol. 35, n° 1, pp. 6-14.

Ferrant, G. et K. Nowacka (2015), « Measuring the Drivers of Gender Inequality and their Impact on Development: The Role of Discriminatory Social Institutions », *Gender and Development*, vol. 23, n° 2, pp. 319-332.

Ferrant, G. et al. (2014), « Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes », *Issues paper*, Centre de développement de l'OCDE, http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf.

Filmer, D. (2000), « The Structure of Social Disparities in Education: Gender and Wealth », *Policy Research Working Paper*, n° 2268, Banque mondiale, Washington, DC.

Goldbeck, L. et al. (2007), « Life Satisfaction Decreases During Adolescence », *Quality of Life Research*, vol. 16, n° 6, pp. 969-979.

Grabe, S., J. Hyde et L.M. Ward (2008), « The Role of the Media in Body Image Concerns Among Women: A Meta-analysis of Experimental and Correlational Studies », *Psychological Bulletin*, vol. 134, n° 3, pp. 460-476.

OCDE (2017a), *Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en.

OCDE (2017b), *PISA 2015 Results (Volume III): Students' Well-Being*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264273856-en.

OIT (2009), « *Give Girls a Chance, Tackling Child Labour, a Key for the Future* », Organisation internationale du Travail, Genève.

Population Council (2014), « Building Evidence on Effective Programs to Delay Marriage and Support Married Girls in Africa », document de synthèse, juillet, http://www.popcouncil.org/uploads/pdfs/2014PGY_EvidenceBaseDelayedMarriage_Africa.pdf.

UNESCO (2016*), Rapport mondial de suivi sur l'éducation : L'Éducation pour les peuples et la planète : créer des avenirs durables pour tous*, UNESCO, Paris.

UNICEF (2014), *Hidden in Plain Sight: A Statistical Analysis of Violence Against Children*, UNICEF, New York.

Références des bases de données

Base de données PISA 2015, http://www.oecd.org/pisa/data.

Chapitre 7

La sous-représentation des femmes dans les domaines des STIM

Principaux résultats

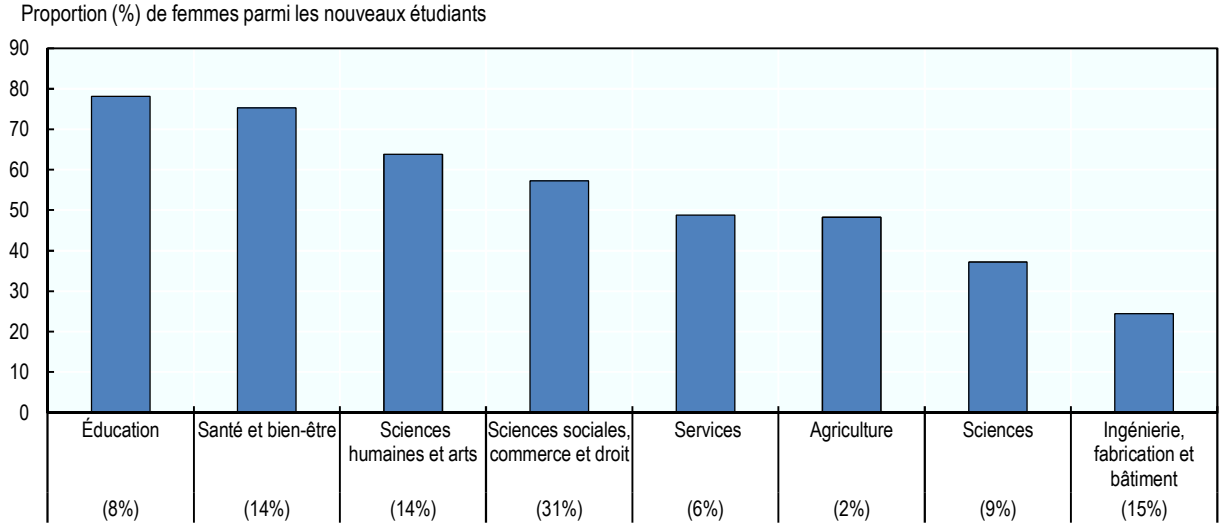
- Dans l'enseignement supérieur, les jeunes femmes sont sous-représentées dans les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques). Les femmes représentent moins de 20 % des entrants dans les programmes d'informatique de l'enseignement supérieur des pays de l'OCDE et seulement 18 % environ des entrants en ingénierie.
- Les parcours professionnels des garçons et des filles commencent à diverger dès l'âge de 15 ans. Dans les pays de l'OCDE, les garçons de 15 ans sont, en moyenne plus de deux fois plus susceptibles que les filles de souhaiter devenir ingénieur, chercheur ou architecte, et moins de 0.5 % de filles veulent devenir informaticiennes, contre près de 5 % de garçons.
- Les dirigeants des pays de l'OCDE sont conscients du poids des stéréotypes à l'école et des conséquences que cela peut avoir sur les études et les choix de carrière. Depuis que le Conseil de l'OCDE a adopté la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, de nombreux pays ont pris de nouvelles mesures visant à accroître la participation des groupes sous-représentés (dont font partie les femmes et les filles) aux filières d'études et professions relevant des STIM ou renforcé les mesures existantes en la matière.

Les filles sont sous-représentées dans les disciplines et professions relevant des STIM

Les diplômés des filières d'études relevant des STIM sont très demandés sur le marché du travail, et les emplois correspondants sont parmi les plus rémunérés. La sous-représentation des femmes dans ces domaines est donc importante. En effet, l'Enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes révèle que, dans la plupart des pays, les salaires sont fortement liés aux compétences des travailleurs en mathématiques. Au cours du siècle passé, les pays de l'OCDE ont réalisé d'importants progrès dans la réduction, voire la suppression, des écarts de niveau d'instruction existant de longue date entre les sexes. Toutefois, dans l'enseignement supérieur et par la suite, les jeunes femmes demeurent sous-représentées dans les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques). Ainsi, en 2014, les femmes représentaient environ 37 % des nouveaux étudiants des cursus scientifiques de l'enseignement supérieur dans la zone OCDE, et seulement 24 % environ des nouveaux étudiants dans les filières d'ingénierie, de fabrication et du bâtiment (graphique 7.1). La sous-représentation des femmes dans les disciplines relevant des STIM est particulièrement frappante dans l'informatique, où elles représentent moins de 20 % des nouveaux étudiants dans l'ensemble de la zone OCDE (Statistiques et bases de données de l'OCDE sur l'éducation). De plus, si 46 % des nouveaux étudiants des programmes universitaires de fabrication et de transformation sont des femmes, celle-ci ne représentent toujours que 18 % de tous les nouveaux étudiants en ingénierie (Statistiques et bases de données de l'OCDE sur l'éducation).

Graphique 7.1. Les femmes sont sous-représentées parmi les nouveaux étudiants des programmes universitaires relevant des STIM

Proportion (%) de femmes parmi les nouveaux étudiants, par domaine d'études, moyenne de l'OCDE, 2014



Note : Les chiffres entre parenthèses sous les étiquettes de l'axe des abscisses indiquent la part (%) des nouveaux étudiants dans chaque domaine d'études.

Source : OCDE (2016), *Regards sur l'éducation 2016 – Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/fr/edu/regards-sur-l-education-19991495.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646732

Il est intéressant de noter que les femmes ont tendance à avoir de moins bonnes compétences en mathématiques que les hommes, même lorsqu'elles exercent une

profession relevant des STIM. Étant donné que les obstacles à l'entrée dans les professions relevant des STIM sont généralement plus nombreux pour les femmes que pour les hommes, en raison des conventions sociales et des stéréotypes, on pourrait raisonnablement supposer que seules les femmes très compétentes accéderaient aux professions relevant des STIM et que, par une auto-sélection positive, elles seraient plus compétentes que les hommes parmi les personnes exerçant une profession relevant des STIM.

Les choix faits à l'âge de 15 ans peuvent avoir des conséquences à long terme

À l'adolescence, les étudiants de nombreux pays (et leur famille) prennent des décisions importantes quant aux filières qu'ils suivront pour construire leur avenir – poursuivre ou non dans la voie d'un enseignement général ou professionnel dans le cadre institutionnel, entreprendre des études supérieures ou entrer sur le marché du travail. Les disparités entre les centres d'intérêt et les préférences des garçons et des filles de 15 ans, qu'il s'agisse de leurs points forts sur le plan scolaire ou de leur participation à des cours ou à des activités de formation périscolaires, peuvent donc avoir un impact significatif sur les disparités entre les sexes par la suite.

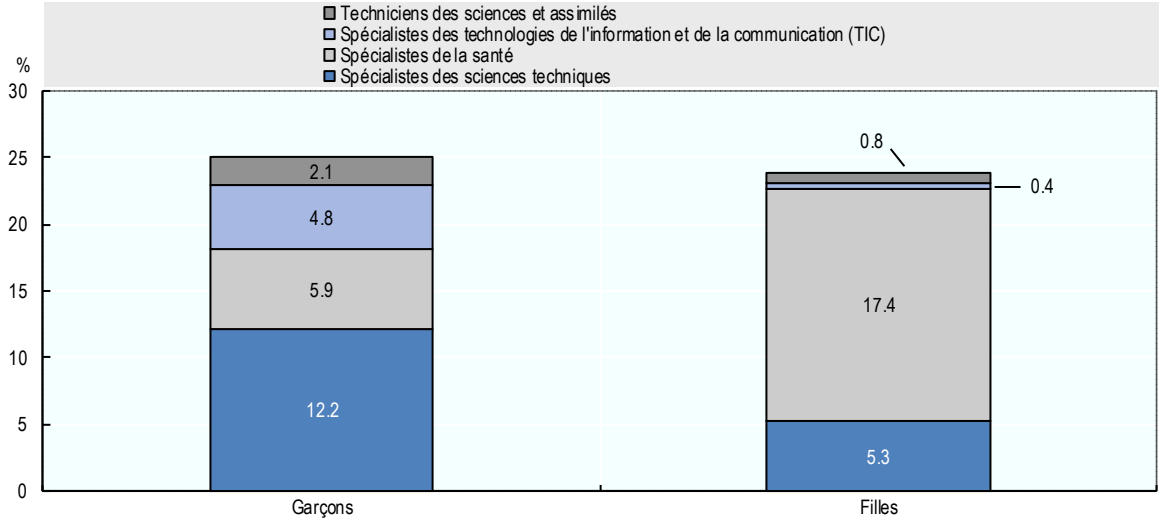
La pénurie de femmes dans des domaines d'études tels que l'informatique et l'ingénierie s'explique par les attentes professionnelles spécifiques des garçons et des filles (OCDE, 2016b). Bien qu'en moyenne, la proportion de filles et de garçons qui souhaitent travailler plus tard dans un domaine scientifique soit la même dans tous les pays de l'OCDE (près de 25 %), il existe des différences significatives d'un pays à l'autre. En Hongrie, par exemple, les garçons sont presque deux fois plus nombreux que les filles (24 % contre 13 %) à déclarer qu'ils souhaitent mener une carrière scientifique, tandis que l'inverse est vrai en Indonésie – 22 % de filles contre 9 % de garçons.

En Australie, au Canada, en Allemagne, en Hongrie, en Espagne et en Suède, non seulement les filles sont moins nombreuses que les garçons à atteindre les plus hauts niveaux de compétence en sciences, mais même lorsqu'elles y parviennent, elles sont moins nombreuses à souhaiter exercer une profession scientifique. Dans la plupart des autres pays, cependant, les proportions de filles et de garçons sont similaires, tandis qu'au Danemark et en Pologne, les filles brillantes ont nettement plus tendance que les garçons à viser une carrière scientifique.

Cependant, même lorsque les proportions de garçons et de filles qui envisagent une carrière scientifique sont équilibrées, les garçons et les filles ont tendance à envisager de travailler dans des domaines scientifiques différents. En moyenne, les garçons sont deux fois plus nombreux à souhaiter devenir ingénieur, chercheur ou architecte. S'agissant d'une carrière dans les TIC, par exemple, l'écart se creuse (4.8 % des garçons contre 0.4 % seulement des filles) (graphique 7.2). Dans certains pays, les différences entre les aspirations des garçons et des filles sont particulièrement marquées. En Finlande, par exemple, les garçons sont quatre fois plus nombreux que les filles (6.2 % contre 1.4 %) à envisager une carrière d'ingénieur, de chercheur ou d'architecte. Ces résultats indiquent que les parcours des garçons et des filles commencent d'ores et déjà à diverger avant l'âge de 15 ans, bien avant qu'ils ne fassent des choix déterminants pour leur carrière. L'une des raisons à cela est l'existence de stéréotypes profondément ancrés sur les professions qui conviennent aux hommes et celles qui conviennent aux femmes. Ces stéréotypes sont transmis aux enfants par leur famille, leurs enseignants et la société en général. En effet, l'enquête PISA indique que les parents sont plus susceptibles d'attendre de leurs fils adolescents, plutôt que de leurs filles du même âge, qu'ils exercent une profession relevant des STIM – et ce même lorsque les filles obtiennent d'aussi bons résultats que les garçons de leur classe en mathématiques, en sciences et en compréhension de l'écrit (OCDE, 2015).

Graphique 7.2. S'agissant des professions scientifiques, les filles ont davantage tendance que les garçons à souhaiter travailler dans le secteur de la santé

Proportion (%) d'adolescents de 15 ans qui envisagent d'exercer une profession scientifique à l'âge de 30 ans, par type de spécialité, moyenne de l'OCDE, 2015



Note : L'enquête PISA 2015 demandait aux élèves d'indiquer quelle profession ils envisageaient d'exercer à l'âge de 30 ans. Les élèves pouvaient saisir n'importe quel intitulé ou descriptif de poste. Les professions qu'ils ont indiquées dans leurs réponses ont ensuite été classées d'après la Classification internationale type des professions (CITP-08). Ces réponses codées ont été utilisées pour créer un indicateur des professions scientifiques envisagées, les professions scientifiques étant définies comme les professions nécessitant la poursuite d'études scientifiques au-delà de la scolarité obligatoire, généralement dans l'enseignement supérieur. Au sein du vaste groupe de professions scientifiques, on a distingué les sous-groupes suivants : les spécialistes des sciences techniques ; les spécialistes de la santé ; les techniciens des sciences et assimilés ; les spécialistes des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE, d'après la *Base de données PISA 2015 de l'OCDE*, http://www.oecd.org/pisa/data/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646751

Les différences entre les sexes en ce qui concerne les aptitudes en sciences et les attitudes à l'égard des sciences semblent relativement faibles

L'enquête PISA 2015 de l'OCDE a été la première évaluation PISA à porter sur l'opinion des élèves sur la validité et les limites de l'expérimentation scientifique, ainsi que sur la nature provisoire et évolutive du savoir scientifique. L'opinion des élèves a été évaluée sur la base de leurs réponses aux affirmations suivantes :

- « Une bonne façon de savoir si quelque chose est vrai, c'est de faire une expérience. »
- « Il arrive que les concepts en sciences changent. »
- « Les bonnes réponses s'appuient sur des éléments de preuve issus de nombreuses expériences différentes. »
- « Il est préférable de répéter des expériences plusieurs fois pour être sûr des résultats. »
- « Parfois, les scientifiques changent d'avis sur ce qui est considéré comme vrai en sciences. »
- « Il arrive que des concepts figurant dans des ouvrages scientifiques changent. »

Les réponses exprimées montrent que les élèves accordent une grande valeur aux méthodes scientifiques d'investigation et ont manifestement conscience de la nature provisoire et évolutive du savoir scientifique. Dans l'ensemble, les convictions épistémiques des élèves varient peu entre les sexes. Lorsqu'il y a des différences, la tendance qui s'observe le plus souvent est que les filles sont plus nombreuses que les garçons à valoriser les approches empiriques comme source de connaissances et à reconnaître que les idées scientifiques peuvent changer (OCDE, 2016b).

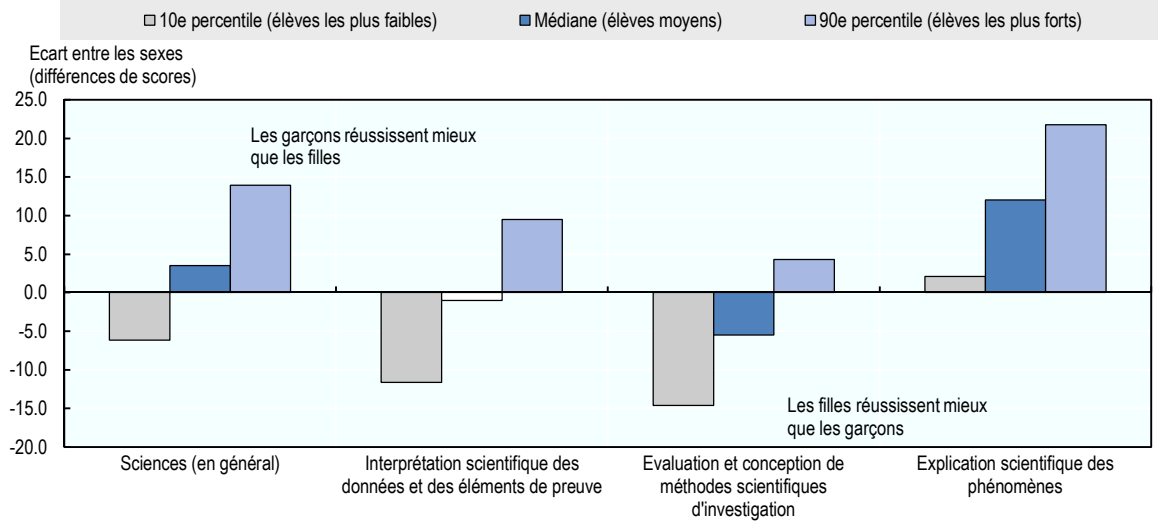
Bien que les données de l'enquête PISA de l'OCDE tendent à montrer que les garçons et les filles obtiennent généralement des résultats similaires en sciences, des différences en faveur des garçons ont été observées chez les élèves ayant répondu le mieux aux questions qui :

- demandent aux élèves d'expliquer les phénomènes de manière scientifique,
- font appel à la science pour expliquer les phénomènes naturels et technologiques,
- renvoient à des systèmes physiques qui exigent, par exemple, d'avoir des connaissances sur la structure et les propriétés de la matière (propriétés chimiques, champs magnétiques, interactions entre l'énergie et la matière, par exemple).

Les filles ont généralement moins tendance à faire partie des meilleurs élèves, semblent plus compétentes pour évaluer et concevoir des méthodes scientifiques d'investigation et paraissent s'intéresser davantage à la façon dont les scientifiques investiguent et élaborent des théories scientifiques (graphique 7.3).

Graphique 7.3. Les différences entre les sexes quant aux scores obtenus en sciences sont plus prononcées chez les meilleurs élèves

Les écarts entre les sexes (score des garçons moins score des filles) quant aux scores obtenus aux tests PISA en sciences au 10e percentile (élèves les plus faibles), à la médiane (élèves moyens) et au 90e percentile (élèves les plus forts), par domaine de compétence scientifique, moyenne de l'OCDE, 2015



Note : Les barres grisées représentent des différences statistiquement significatives entre les sexes, et les barres blanches les différences statistiquement non significatives entre les sexes.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE, d'après la *Base de données PISA 2015 de l'OCDE*, http://www.oecd.org/pisa/data/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646770

Politiques visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes en ce qui concerne le choix des études

Les dirigeants des pays de l'OCDE sont conscients des stéréotypes à l'école et des conséquences que cela peut avoir sur les études futures et les choix de carrière. La Suède est peut-être le seul pays où les programmes préscolaires et scolaires révisés de 2010 sont formulés comme suit :

> « Les services préscolaires doivent lutter contre les modèles et rôles traditionnels assignés aux hommes et aux femmes. Les petites filles et les petits garçons préscolarisés devraient avoir les mêmes possibilités de développer et d'explorer leurs capacités et leurs centres d'intérêt, sans se heurter aux limites imposées par les rôles stéréotypés qu'on leur assigne traditionnellement ».

Depuis l'adoption de la Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (OCDE, 2013), plusieurs pays ont pris des mesures pour lutter contre les stéréotypes à l'école. Au Chili, par exemple, le Programme de gouvernement 2014-2018, annoncé par la Présidente Michelle Bachelet pour son deuxième mandat, contient des dispositions importantes sur la non-discrimination et la promotion de l'égalité.

En 2013, le Gouvernement hongrois a révisé les manuels scolaires des classes de la première à la huitième année (élèves de 6 à 13 ans), en supprimant les stéréotypes et en sensibilisant davantage les élèves à l'égalité femmes-hommes. Parmi les nouveaux contenus figurent des chapitres de manuels de biologie qui décrivent le travail de femmes scientifiques pour illustrer la contribution des femmes aux progrès de la science. Les sections intitulées « carrières dans le domaine de la physique », par exemple, citent des femmes qui ont réussi dans leur domaine d'activité. Les manuels d'histoire traitent également l'égalité femmes-hommes et exposent le contexte historique dans lequel les rôles traditionnellement assignés aux femmes ont évolué.

L'Australie, la Communauté flamande de Belgique, l'Allemagne, l'Italie, le Japon, la Lettonie, le Mexique, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Suisse et le Royaume-Uni ont renforcé les mesures existantes voire instauré de nouvelles mesures – destinées aux parents, aux enseignants et aux élèves – visant à lutter contre le problème de la sous-représentation des filles et d'autres groupes dans les domaines des STIM (encadré 7.1).

Encadré 7.1. Mesures prises par les pays de l'OCDE pour traiter les questions d'égalité femmes-hommes dans le cadre des disciplines et professions relevant des STIM

L'initiative du Gouvernement australien, intitulée « Restoring the focus on STEM in schools », vise à accroître l'intérêt pour les matières scientifiques dans les écoles. L'un des quatre points phares de cette initiative est l'élargissement des cours d'été afin que les filles et les élèves défavorisés soient davantage représentés parmi les élèves qui étudient les STIM. Dans le cadre du « National Innovation and Science Agenda (NISA) », le Gouvernement australien investit initialement 13 millions de dollars australiens entre 2016-17 et 2019-20 afin d'encourager davantage de filles et de femmes à étudier les STIM et à exercer une profession relevant des STIM.

En Angleterre, le gouvernement a publié « Your Daughter's Future », un guide en ligne visant à aider les parents à accompagner leurs filles dans le choix des matières qu'elles vont étudier en fonction des débouchés. « Opening Doors » est un projet de l'Institut de physique qui vise à aider les écoles et les enseignants à lutter contre les stéréotypes sexistes dans les disciplines relevant des STIM.

Le Pacte national pour encourager la présence des femmes dans les professions relevant des STIM, connu sous le nom de « Go Mint », a été lancé en 2008 à l'instigation du ministère fédéral allemand de l'Éducation et de la Recherche pour inciter davantage de jeunes femmes à suivre des études scientifiques et techniques – MINT étant l'acronyme allemand de STIM. L'initiative « Go Mint », qui réunit les pouvoirs publics, les entreprises, le milieu scientifique et les médias, vise à améliorer l'image des professions relevant des STIM dans la société.

Encadré 7.1. Mesures prises par les pays de l'OCDE pour traiter les questions d'égalité femmes-hommes dans le cadre des disciplines et professions relevant des STIM *(suite)*

Le Japon s'efforce d'encourager les filles à exercer une profession relevant des STIM (RIKO en japonais). Ainsi, l'initiative « Défi RIKO » vise à inciter davantage de filles à envisager d'exercer une profession dans un domaine relevant des STIM. Des représentants du monde universitaire et du gouvernement se réunissent et prennent des mesures telles que la promotion de femmes chercheurs et ingénieurs de haut niveau comme modèles, l'organisation de manifestations visant à donner aux filles une expérience professionnelle dans les domaines des STIM, leur faire visiter des entreprises et des universités.

En Amérique centrale, l'Institut costaricain de technologie (ITCR) a créé un centre de formation spécialisé visant à renforcer les capacités des femmes dans les domaines des STIM et de l'entreprenariat. L'initiative OCDE-Mexique « NiñaSTEM PUEDEN », lancée début 2017, invite les Mexicaines qui font une carrière de haut niveau en sciences et en mathématiques à jouer le rôle de mentors, à se rendre dans les écoles pour y encourager les filles à choisir des disciplines relevant des STIM et à faire preuve d'ambition.

Aux États-Unis, le programme « Race to the Top », lancé en 2009 par le ministère de l'Éducation, a pour priorité d'améliorer les STIM en général et dans les groupes sous-représentés – y compris chez les femmes et les filles – par le biais de subventions accordées aux États. Le programme ministériel « Investir dans l'innovation » est également axé sur les STIM. Il a pour vocation d'accroître le nombre d'enseignants dans les domaines des STIM issus de groupes traditionnellement sous-représentés dans les domaines des STIM, tels que les minorités, les personnes handicapées et les femmes. Pour ce faire, il leur assure une préparation**,** une formation et un perfectionnement de haute qualité. Le programme « ADVANCE » (améliorer la présence et la progression des femmes dans les carrières universitaires dans les domaines des sciences et de l'ingénierie), lancé par la *National Science Foundation (NSF)*, fait partie intégrante de la stratégie en plusieurs volets adoptée par la NSF pour améliorer la participation des femmes aux STIM. La NSF octroie des bourses pour soutenir les projets ADVANCE mis en place dans les institutions et les organisations visant à améliorer la présence et la progression des femmes dans les carrières universitaires dans les domaines des STIM.

Renforcer la confiance des filles

Si le renforcement de l'enseignement des STIM semble être un objectif commun dans de nombreux pays, il reste à déterminer quelle serait l'approche la plus adéquate pour promouvoir les compétences STIM au service du développement de la croissance économique. En général, les partisans de la réforme de l'enseignement des STIM font valoir qu'étant donné l'importance des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, chaque élève devrait pouvoir suivre le meilleur enseignement en la matière (Atkinson et Mayo, 2010). Une plus forte exposition à ces disciplines amènerait, disent-ils, davantage de jeunes à choisir une carrière dans les domaines des STIM. Cependant, à moins de consentir d'importants efforts pour aider les élèves, et notamment les filles, à surmonter leur anxiété vis-à-vis des mathématiques et leur manque de confiance en leurs capacités en sciences et en mathématiques, alors même le meilleur enseignement des STIM n'aidera en rien à réduire l'écart entre les sexes dans le choix d'études et de carrières dans ces domaines. Parallèlement, en adoptant une approche qui consisterait à n'offrir un enseignement dans les domaines des STIM qu'aux élèves qui font preuve du plus d'intérêt et de capacités, on court le risque de renforcer les inégalités existantes entre les sexes et de ne pas tirer profit du grand potentiel des filles très performantes.

Les enseignants et les parents peuvent aider les filles à renforcer leur confiance en leurs capacités en mathématiques et en sciences en prenant la mesure de leurs capacités réelles – c'est-à-dire des tâches qu'elles accomplissent relativement aisément et de celles qui leur posent des difficultés. Ils peuvent faire un retour positif aux filles sur ce qu'elles réussissent

et leur donner la possibilité de « penser scientifiquement » dans des situations à faibles enjeux, dans lesquelles les erreurs éventuelles n'affectent pas les notes (OCDE, 2015).

Former les enseignants pour qu'ils soient à même de reconnaître et de corriger tout préjugé qu'ils pourraient avoir à l'égard des garçons et des filles les aidera à enseigner plus efficacement afin que les élèves exploitent pleinement leur potentiel. Plusieurs pays ont révisé leurs manuels scolaires pour éliminer les stéréotypes et les préjugés, afin que les enfants des deux sexes soient libres d'explorer leurs centres d'intérêt et de percevoir le marché du travail comme ouvert à leur contribution. Toutefois, dans de nombreux systèmes d'éducation, l'école semble mal préparée pour faciliter la poursuite des études des élèves ou leur entrée sur le marché du travail. Elle ne semble pas non plus bien placée pour veiller à ce que les filles envisagent une profession dans tous les domaines, y compris l'informatique, les mathématiques, la physique, l'ingénierie, la fabrication et le bâtiment. Les systèmes éducatifs devraient améliorer leurs services d'information sur les métiers et de conseil en orientation et donner aux filles des modèles de rôle qui les confortent dans l'idée de faire des choix qui ne correspondent pas aux stéréotypes traditionnels. En outre, les systèmes éducatifs devraient non seulement s'efforcer d'encourager les filles, mais aussi porter un regard critique sur les cultures et les normes masculines chez les garçons et dans les établissements d'enseignement des STIM à prédominance masculine qui discriminent les femmes et les filles.

Messages clés

- Les jeunes seraient plus nombreux à choisir une profession dans un domaine relevant des STIM si l'on s'efforçait davantage d'aider les élèves, notamment les filles, à surmonter leur anxiété vis-à-vis des mathématiques et leur manque de confiance en leurs capacités dans les domaines relevant des STIM.
- Les enseignants et les parents peuvent renforcer la confiance des filles en leurs capacités en mathématiques et en sciences en prenant la mesure de leurs capacités réelles, en leur faisant un retour positif sur ce qu'elles réussissent et en les aidant dans les disciplines où elles sont moins à l'aise sans leur donner de mauvaises notes.
- Le fait de former les enseignants pour qu'ils soient à même de reconnaître et de corriger tout préjugé qu'ils pourraient avoir à l'égard des garçons et des filles les aidera à enseigner plus efficacement afin que les élèves soient en mesure d'exploiter pleinement leur potentiel.

Références

Atkinson, R. et M. Maio (2010), « Refuelling the U.S. Innovation Economy: Fresh Approaches to Science, technology, Engineering and Mathematics (STEM) Education », Information Technology & Innovation Foundation, Washington, DC, www.itif.org/files/2010-refueling-innovation-economy.pdf.

Diverseo (2012), « Women in Leadership: The Unconscious Sealing », Livret blanc du Forum de femmes pour l'économie et la société, http://diverseo.com/share/documents/Diverseo-Unconscious-Sealing-Women-in-Leadership.pdf.

Kahneman, D. (2011), *Thinking, Fast and Slow*, Farrar, Straus and Giroux, New York, États-Unis.

OCDE (2016a), *Regards sur l'éducation 2016 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-fr.

OCDE (2016b), *Résultats du PISA 2015 (Volume I) : L'excellence et l'équité dans l'éducation*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264267534-fr.

OCDE (2015), *L'égalité des sexes dans l'éducation : Aptitudes, comportement et confiance,* Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264230644-fr.

OCDE (2013), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264279407-fr.

Références des bases de données

Base de données PISA 2015, http://www.oecd.org/pisa/data/.

Statistiques de l'OCDE et bases de données sur l'éducation, http://www.oecd.org/fr/education/base-de-donnees.htm

Chapitre 8

Les garçons sont à la traîne à l'école, mais rattrapent leur retard peu après

Principaux résultats

- En 2014, dans les pays de l'OCDE, 57 % des titulaires d'une licence et d'une maîtrise étaient des femmes, alors qu'elles ne représentaient que 47 % des titulaires d'un doctorat.
- Parmi les adultes dont les parents sont diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou postsecondaire (non supérieur), les femmes accèdent davantage que les hommes à un niveau d'instruction élevé dans les pays de l'OCDE ; ainsi, leurs chances de poursuivre des études supérieures sont, en moyenne, supérieures de 10 points de pourcentage à celles des hommes.
- Dans 22 des 35 pays de l'OCDE, les garçons sont plus susceptibles que les filles à être faibles scolairement à l'âge de 15 ans ; les différences filles-garçons sont ténues et non statistiquement significatives dans les autres pays. À l'âge de 27 ans toutefois, les jeunes hommes dépassent les jeunes femmes en mathématiques et font jeu égal en compréhension de l'écrit. D'autres recherches sont nécessaires pour déterminer si cette évolution reflète de véritables changements dans les aptitudes relatives des hommes et des femmes, une implication différente d'un groupe d'âge à l'autre lors des tests ou une conception différente des tests.

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.

Les femmes sont généralement plus nombreuses à être diplômées du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur

Les économies modernes récompensent les personnes hautement qualifiées par des salaires plus élevés, tandis que les adultes peu voire non qualifiés risquent davantage d'être au chômage. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, le taux de chômage des adultes n'ayant pas atteint le deuxième cycle de l'enseignement secondaire s'établit à 12.4 %, contre 4.9 % seulement chez les diplômés du supérieur. En outre, les diplômés du deuxième cycle du secondaire qui travaillent à temps plein gagnent en moyenne 19 % de plus que les adultes ayant un niveau d'études inférieur (OCDE, 2016a).

Par ailleurs, le niveau d'instruction influe sur le bien-être, la santé, l'intégration sociale et l'engagement civique. L'un des défis à relever par les systèmes d'éducation de nombreux pays de l'OCDE réside dans le décrochage scolaire et le grand nombre d'élèves qui quittent l'école avant d'avoir obtenu leur diplôme du deuxième cycle du secondaire. Ces élèves ont généralement beaucoup de difficultés à entrer sur le marché du travail – et à y rester.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être diplômées du deuxième cycle du secondaire – le dernier cycle de l'enseignement secondaire – dans la plupart des pays de l'OCDE. En 2014, il était prévu que 88 % des femmes des pays de l'OCDE soient diplômées du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, contre 83 % des hommes. Dans tous les pays dont les données sont disponibles (à l'exception de la Chine, de l'Irlande et de la Corée), les filles représentent en moyenne 55 % des diplômés de la filière générale du deuxième cycle du secondaire. Dans 32 des 39 pays dont les données sont disponibles, les hommes ont davantage tendance que les femmes à être diplômés de la filière professionnelle (OCDE, 2016a).

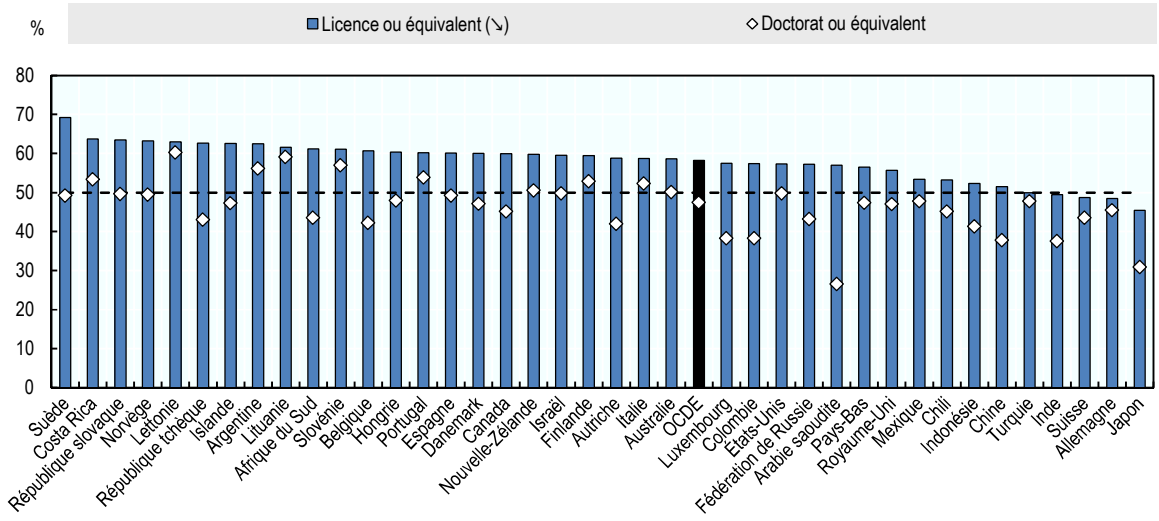
En 2014, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à être diplômées de l'enseignement supérieur, hormis pour les doctorats (graphique 8.1). Elles représentaient :

- 56 % des diplômés de cycle court,
- 58 % des titulaires d'une licence ou d'un diplôme équivalent,
- 57 % des titulaires d'une maîtrise ou d'un diplôme équivalent,
- 47 % des titulaires d'un doctorat.

Dans seulement trois pays (Allemagne, Japon et Suisse), plus de la moitié des titulaires d'une licence étaient des hommes, tandis qu'en Suède, moins d'un tiers étaient des hommes.

Graphique 8.1. La plupart des étudiants qui obtiennent une licence sont des femmes, mais les femmes sont souvent sous-représentées parmi les titulaires d'un doctorat

Pourcentage de femmes diplômées de l'enseignement supérieur, par niveau d'études, 2014 ou dernière année disponible[a]



a) Les données pour l'Argentine, le Canada, l'Islande, l'Inde et l'Afrique du Sud se rapportent à 2013.

Source : OCDE (2016), *Regards sur l'éducation 2016 – Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/fr/edu/regards-sur-l-education-19991495.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646789

Les hommes ont moins de chances d'obtenir un diplôme d'études supérieures parce qu'ils sont moins susceptibles que les femmes de s'inscrire dans une filière ou de terminer un cursus. Dans plusieurs pays, il leur faut aussi davantage de temps que les femmes pour obtenir leur diplôme dans les délais prévus : 35 % des hommes contre 46 % des femmes y parviennent dans les 15 pays de l'OCDE dont les données sur les délais d'obtention de la licence sont disponibles. L'écart entre les sexes est donc en moyenne de 11 points de pourcentage, et s'établit à 20 points de pourcentage ou plus en Estonie et en Finlande et 5 points ou moins en Australie, en Autriche, en Israël et en Norvège.

Les taux d'achèvement des études de licence sont plus élevés chez les deux sexes – 74 % pour les femmes et 63 % pour les hommes. L'écart entre les sexes reste donc stable à 11 points de pourcentage, bien qu'en Finlande, en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis, il diminue de 4 points ou plus si l'on tient compte du temps supplémentaire qu'il faut aux hommes pour terminer leurs études.

Encadré 8.1. Mobilité intergénérationnelle

Les femmes ont davantage tendance que les hommes à atteindre un niveau d'instruction supérieur à celui de leurs parents. Dans 26 des 33 pays dont les données sont disponibles, les femmes dont les parents sont diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou postsecondaire (non supérieur) ont, en moyenne, 10 points de pourcentage de chances de plus que les hommes de poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur. L'écart entre les sexes en faveur des femmes en ce qui concerne l'élévation du niveau d'instruction est particulièrement important (19 points de pourcentage ou plus) au Danemark, en Estonie, en Finlande et en Italie. Parmi les adultes dont les parents n'ont pas atteint le deuxième cycle du secondaire, les femmes ont également davantage de chances que les hommes d'accéder à l'enseignement supérieur (24 % contre 21 % en 2014).

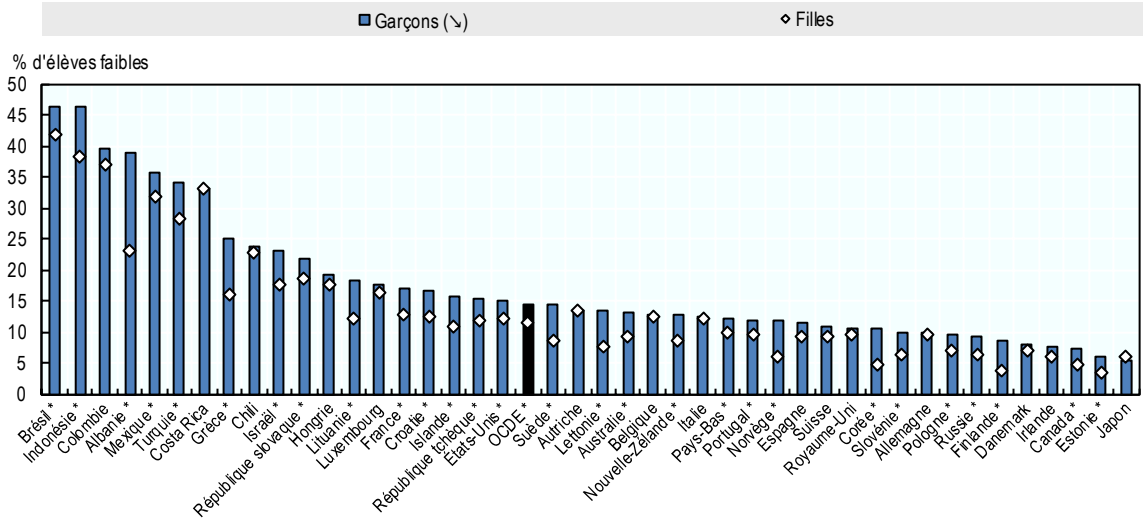
Garçons et difficultés scolaires

Les écarts entre les sexes en matière de qualifications sont la suite logique des écarts de résultats scolaires chez les élèves de 15 ans. Les garçons de cet âge risquent davantage que les filles d'avoir des résultats faibles. Autrement dit, ils risquent davantage d'obtenir des résultats inférieurs au niveau minimal de compétence dans les trois disciplines testées dans le cadre du PISA, à savoir la compréhension de l'écrit, les mathématiques et les sciences. Ils risquent notamment d'avoir des difficultés à l'écrit. En 2015, 14.5 % des garçons contre 11.4 % des filles dans l'ensemble des pays de l'OCDE avaient des résultats faibles (graphique 8.2).

Dans 22 des 35 pays, les garçons sont plus nombreux que les filles à avoir des résultats médiocres, tandis que dans les 13 pays restants, aucune différence significative entre filles et garçons n'est observée. L'écart entre les sexes en ce qui concerne le pourcentage d'élèves qui obtiennent des résultats scolaires faibles est supérieur à 5 points de pourcentage en Grèce, en Israël, en Corée, en Lettonie, en Norvège, en Suède et en Turquie. Dans 26 des 35 pays et économies partenaires dont les données sont disponibles, les garçons ont également davantage tendance que les filles à avoir des résultats scolaires faibles. Dans tous les pays, la proportion de filles ayant des résultats médiocres est inférieure à celle des garçons.

Graphique 8.2. Les garçons ont souvent davantage tendance que les filles à avoir des résultats scolaires faibles

Proportion (%) d'élèves ayant des résultats scolaires faibles
à l'écrit, en mathématiques et en sciences, par sexe, 2015



Note : Dans les pays marqués d'un astérisque (*), l'écart entre les sexes en ce qui concerne la proportion d'élèves qui ont des résultats scolaires faibles est statistiquement significative à 5 %.

Source : *Base de données PISA 2015 de l'OCDE*, http://www.oecd.org/pisa/data/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646808

Le nombre considérable de garçons obtenant des résultats insuffisants aux tests PISA représente un défi de taille pour les systèmes d'éducation (OCDE, 2015). Il est en effet difficile de motiver et de garder scolarisés les élèves peu performants dans toutes les matières, car leurs enseignants, leur chef d'établissement et leurs parents ne disposent que de très peu d'éléments sur lesquels s'appuyer pour encourager leurs progrès. Ces élèves

peuvent aussi finir par se sentir déconnectés et trouver plus facile de construire leur identité en rejet de l'école et du système scolaire institutionnel que de s'investir et de consentir les efforts nécessaires pour rompre le cycle des mauvais résultats et du manque de motivation.

Les résultats de l'enquête PISA de l'OCDE montrent que le comportement des garçons, tant dans le cadre scolaire qu'en dehors, a une forte incidence sur leurs résultats scolaires. Ils ont moins tendance que les filles à consacrer du temps à leurs devoirs ou à avoir un sentiment d'appartenance à leur communauté scolaire. Il y a aussi davantage de chances qu'ils jouent à des jeux vidéo, qu'ils passent trop de temps sur l'Internet, qu'ils arrivent en retard à l'école et qu'ils entretiennent de mauvaises relations avec leurs enseignants.

L'écart de compétence à l'écrit entre les sexes se resserre avec l'âge

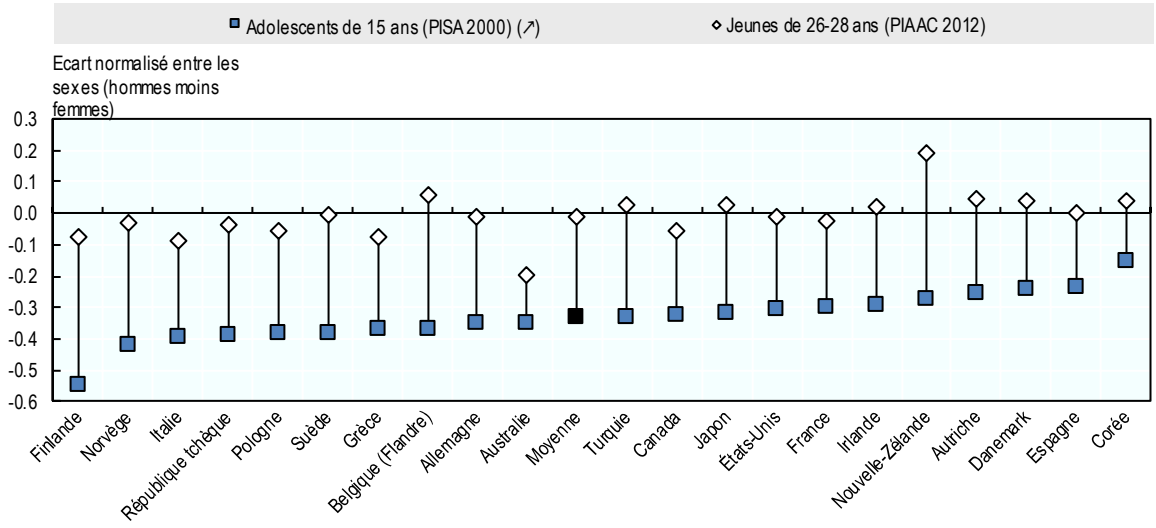
Une comparaison entre la compétence à l'écrit des adolescents de 15 ans testés dans le cadre de l'enquête PISA 2000 de l'OCDE et la compétence à l'écrit de la même (pseudo-) cohorte réévaluée vers l'âge de 27 ans dans l'Enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes (PIAAC) 2012 tend à montrer que l'écart entre les sexes se resserre considérablement à mesure que les jeunes quittent la scolarité obligatoire pour poursuivre leurs études, suivre une formation et entrer sur le marché du travail. Borgonovi et al. (2017) montrent que, dans l'enquête PISA 2000, l'écart de compétence à l'écrit entre les garçons et les filles de 15 ans représentait en moyenne 0.33 écart-type, ce qui correspond à un écart modéré. Une fois les élèves devenus de jeunes adultes, l'écart diminuait considérablement, voire disparaissait (graphique 8.3). L'écart de compétence à l'écrit entre les sexes à l'âge de 27 ans représentait en moyenne 0.01 écart-type (un niveau négligeable) et ne dépassait pas 0.25 (Nouvelle-Zélande) dans les pays pris en compte dans l'analyse.

Ce rétrécissement de l'écart de compétence à l'écrit entre les sexes entre 15 et 27 ans a été observé dans l'ensemble des résultats, mais il était plus prononcé chez les jeunes hommes ayant des résultats médiocres. Dans le décile inférieur des résultats à l'écrit obtenus par les adolescents de 15 ans, l'écart était de 0.46 (en faveur des filles), mais à partir du moment où la cohorte avait atteint l'âge de 27 ans, l'écart avait presque complètement disparu (0.09 seulement). Dans le décile supérieur (90^{e} percentile), l'écart était moindre chez les jeunes de 15 ans (0.23 et avait également pratiquement disparu par la suite (à peine 0.02).

Les différences de compétence à l'écrit entre les sexes pourraient s'expliquer par une combinaison de facteurs cognitifs, motivationnels et comportementaux (Ruble et et.., 2006), ainsi que par des différences quant à la couverture des tests et à la conception des enquêtes. Les disparités entre les sexes observées sur le plan de la motivation entre les tests du PISA et ceux du PIAAC ainsi que les différences de développement cognitif et comportemental observées entre les jeunes hommes et les jeunes femmes de 15 ans et ceux de 27 ans pourraient expliquer le fait que les filles atteignent un niveau de compétence relativement plus élevé au PISA qu'au PIAAC. La motivation plus faible des garçons et leur capacité moindre à rester concentrés pendant les épreuves semblent avoir particulièrement pesé sur leurs résultats au PISA (Borgonovi et Biecek, 2016). Le fait que les épreuves soient informatisées et, surtout, que l'Enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes ait été menée de manière individualisée au domicile des répondants par un enquêteur qualifié, plutôt que sous forme d'exercice de groupe à l'école, a peut-être favorisé l'implication, la motivation et la concentration.

Graphique 8.3. L'écart de compétence à l'écrit entre les sexes observé chez les adolescents disparaît souvent à 26-28 ans

Écart normalisé de compétence à l'écrit entre les sexes observés chez les adolescents de 15 ans (PISA 2000) et chez les jeunes de 26-28 ans (PIAAC 2012)[a]



Note : L'écart normalisé entre les sexes désigne la différence entre le nombre de points obtenu par les garçons et celui obtenu par les filles, divisée par l'écart-type agrégé. Tous les écarts entre les sexes chez les adolescents de 15 ans sont statistiquement significatifs à 5 %. Aucun écart entre les sexes chez les 26-28 ans n'est statistiquement significatif à 5 %. Les données sont basées sur deux échantillons différents de jeunes hommes et de jeunes femmes globalement issus de la même cohorte de naissance à des moments différents – une cohorte d'adolescents de 15 ans en 2000 et une cohorte de jeunes de 26-28 ans en 2012. Ce type d'analyse est connu sous le nom d'analyse de « pseudo-cohorte » – les données montrent l'évolution de l'écart entre les sexes lorsqu'on suit une « pseudo-cohorte » au fil du temps, et non lorsqu'on suit exactement les mêmes individus, comme ce serait le cas avec des données de panel complètes. Pour de plus amples informations, voir Borgonovi et al. (2017).

a) Pour la Grèce, la Nouvelle-Zélande et la Turquie, les données relatives aux adolescents de 15 ans sont fondées sur le PISA 2003 et non sur le PISA 2000, et les données relatives aux jeunes de 26-28 ans sont fondées sur le PIAAC, cycle 2 (2015) et non sur le PIAAC, cycle 1 (2012).

Source : Borgonovi, F. et al. (2017), « Youth in Transition: How Do Some of the Cohorts Participating in PISA Fare in PIAAC? », *Document de travail de l'OCDE sur l'éducation*, n° 154, éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/51479ec2-en.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646827

Il est possible qu'à l'adolescence, les garçons aient besoin d'être davantage stimulés pour mettre en valeur leurs connaissances et leurs aptitudes. Il se peut que leurs résultats scolaires, surtout lorsque les enjeux sont faibles, dépendent davantage de leur motivation et de leur implication. De plus, les garçons adolescents se montrent indifférents à l'école, et notamment à la lecture, dans le but d'affirmer leur identité et leur statut auprès de leurs pairs (Smith et Wilhelm, 2002 ; 2006) – ce qui pourrait être l'une des raisons de leur faible motivation à réussir les examens scolaires.

Enfin, il se peut que l'évolution des pratiques de lecture et d'écriture des deux sexes ait également contribué au resserrement de l'écart de compétence à l'écrit entre les sexes. Les filles de 15 ans ont nettement plus tendance que les garçons de leur âge à lire pour le plaisir. Dans les pays qui ont participé aux enquêtes PISA 2000 et PIAAC, près des deux tiers des filles lisent pour le plaisir, contre seulement un peu plus de 50 % des garçons. Les filles de 15 ans ont également davantage tendance que les garçons de leur âge à lire des ouvrages complexes, comme les ouvrages de fiction. Cependant, l'écart de compétence en lecture et en écriture entre les sexes tend à se resserrer considérablement à mesure que les élèves

atteignent l'âge où ils font partie de l'échantillon de jeunes adultes du PIAAC. Les proportions de jeunes hommes et de jeunes femmes lisant et écrivant pour le plaisir convergent à tel point que, dans certains pays, les jeunes hommes sont plus nombreux à lire et à écrire que les jeunes femmes (Borgonovi et al., 2017).

Trouver des moyens de pousser les garçons et des filles en difficulté à s'impliquer

Les parents et les enseignants devraient s'efforcer de trouver des moyens de pousser les garçons et les filles en difficulté à s'impliquer. Les adolescents en général, et les garçons en particulier, ont souvent du mal avec la discipline et pensent trop peu à leur avenir, même si cela leur serait bénéfique sur le plan du bien-être (Thaler et Sustein, 2008). Les parents et les enseignants peuvent élaborer des stratégies incitant les adolescents à une plus grande maîtrise de soi et à davantage de discipline ou, du moins, réduisant le risque qu'ils adoptent des types de comportement conduisant beaucoup d'entre eux à sortir du système scolaire sans diplôme.

Les résultats de l'enquête PISA de l'OCDE suggèrent que n'importe quel type de lecture vaut mieux qu'aucune lecture du tout. Les efforts visant à promouvoir la lecture doivent donc tenir compte des préférences des élèves en matière de lecture et de leurs capacités de lecture. Les parents et les enseignants peuvent avoir recours à la lecture de contenus en ligne, de bandes dessinées, de magazines et de journaux pour aider les élèves en difficulté à prendre l'habitude de lire pour leur plaisir.

Une approche méthodologique gagnant tout d'abord l'intérêt des lecteurs réticents grâce à des textes faciles d'accès et attrayants, pour introduire ensuite progressivement des types de tâches et de textes plus complexes, pourrait permettre de donner aux garçons le goût de la lecture et d'améliorer à terme leur performance. Certains systèmes éducatifs favorisent des initiatives « *Drop Everything and Read* » (DEAR), qui encouragent les élèves à lire pendant les heures de classe. L'application quotidienne du programme DEAR apporte davantage aux élèves que le fait de leur donner plus de temps pour lire. En outre, ce système permet aux enseignants de disposer d'une structure qui leur permet de suivre les élèves sur une période donnée, d'évaluer leurs progrès et de leur apporter un soutien ciblé en lecture. Il permet également aux élèves de lire ce qui leur plaît, d'échanger sur ce qu'ils ont lu et de bénéficier du soutien dont ils ont besoin pour explorer d'autres pistes de lecture et approfondir leur réflexion. Pour que les lecteurs démotivés ou les élèves qui lisent peu continuent de s'intéresser à la lecture, il faut que les séances quotidiennes de lecture ne durent trop longtemps (entre 20 et 30 minutes), et idéalement qu'elles soient suivies d'un exercice d'écriture dans un journal de lecture.

Les parents et les enseignants devraient également inciter les adolescents à un usage responsable des médias numériques en leur apprenant à s'autodiscipliner. En effet, si les jeux vidéo et la navigation sur Internet peuvent favoriser certaines aptitudes et être utilisés comme supports d'apprentissage, ils sont également associés à des résultats scolaires faibles, à un isolement social accru et à un désintérêt pour l'école lorsqu'ils sont chronophages. Les parents peuvent aider leurs enfants en leur demandant de définir des horaires hebdomadaires dédiés à leurs activités en ligne et de veiller à les respecter. S'ils le font, les parents devraient les récompenser pour les encourager dans leur comportement de consommateurs responsables de contenus numériques.

Enfin, les recherches sur les garçons en difficulté mettent en lumière la nécessité de programmes et de mesures visant à modifier les comportements sexospécifiques. Les écarts entre les sexes en matière de résultats scolaires, de fréquentation scolaire et de comportement doivent être appréhendés par rapport aux idéaux culturels de masculinité qui expliquent le désintérêt des garçons pour leur scolarité (Kimmel, 2010).

Messages clés

- Il est impératif de pousser les garçons et les filles en difficulté à davantage s'impliquer dans leurs études afin de réduire le risque de décrochage, qui compromettrait leurs possibilités futures d'études et de formation.
- Une approche structurée gagnant tout d'abord l'intérêt des lecteurs réticents grâce à des textes faciles d'accès et attrayants, pour introduire ensuite progressivement des types de tâches et de textes plus complexes, pourrait permettre de donner aux garçons et aux filles en difficulté le goût de la lecture et d'améliorer à terme leurs résultats à l'écrit. Les parents et les enseignants pourraient avoir recours à la lecture de contenus en ligne, de bandes dessinées, de magazines et de journaux pour aider les garçons à prendre l'habitude de lire pour leur plaisir.
- Les jeux vidéo et la navigation sur Internet peuvent favoriser certaines aptitudes et être utilisés comme supports d'apprentissage. Cependant, lorsque les jeunes passent trop de temps sur Internet, leurs résultats scolaires s'en ressentent, ils peuvent s'isoler socialement et se désintéresser de l'école. Les parents et les enseignants devraient aider les garçons et les filles à devenir des utilisateurs responsables des médias numériques en développant leur capacité à définir des horaires d'activités en ligne, grâce à un calendrier hebdomadaire, par exemple.

Références

Borgonovi, F. et P. Biecek (2016*),* « An International Comparison of Students' Ability to Endure Fatigue and Maintain Motivation During a Low-stakes Rest », *Learning and Individual Differences*, vol. 49, pp. 128-137.

Borgonovi, F. et al. (2017), « Youth in Transition: How Do Some of the Cohorts Participating in PISA Fare in PIAAC? », *Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation*, n° 154, Éditions OCDE, Paris.

Kimmel, M. (2010), « Boys and School: A Background Paper on the 'Boy Crisis' », Rapport officiel du gouvernement suédois, ministère de l'Éducation et de la Recherche, Suède.

OCDE (2016), *Regards sur l'éducation 2016 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/2016-fr.

OCDE (2015), *L'égalité des sexes dans l'éducation : Aptitudes, comportement et confiance*, Éditions OCDE, Paris*,* http://dx.doi.org/10.1787/9789264230644-fr.

Smith, M.W. et J. Wilhelm (2006), *Going with the Flow: How to Encourage Boys (and Girls) in their Literacy Learning*, Heinemann, Portsmouth, États-Unis.

Smith, M.W. et J. Wilhelm (2002), *Reading Don't Fix No Chevys: Literacy in the Lives of Young Men*, Heinemann, Portsmouth, États-Unis.

Thaler, R.H. et C.R. Sunstein (2008), *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth, and Happiness,* Yale University Press, Yale.

Références des bases de données

Base de données PISA 2015, http://www.oecd.org/pisa/data/.

Chapitre 9

Les hommes sont sous-représentés parmi les étudiants en santé et les enseignants

Principaux résultats

- En 2015, 22 % des filles envisageaient de travailler dans le secteur de la santé, contre seulement 8 % des garçons – un écart qui s'est creusé à partir de 2006 dans la plupart des pays de l'OCDE. En 2015, près de quatre fois plus de femmes que d'hommes faisaient leurs études dans les domaines de la santé et de l'action sociale dans l'ensemble des pays de l'OCDE.
- En moyenne dans l'OCDE, seuls 18 % des enseignants du primaire, 32 % de ceux du premier cycle du secondaire et 42 % de ceux du deuxième cycle du secondaire sont des hommes. Les aspirations exprimées par les jeunes de 15 ans dans l'ensemble de la zone OCDE en 2015 ne laissent guère de raisons d'espérer que la répartition entre les sexes s'équilibre à l'avenir : environ 8 % des filles envisagent d'exercer le métier d'enseignant, contre seulement 3 % des garçons.

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.

Les hommes sont sous-représentés dans les domaines de la santé et de l'action sociale

L'analyse de la ségrégation selon les sexes en ce qui concerne les choix d'orientation et le devenir professionnel met souvent l'accent sur la sous-représentation des femmes dans les professions relevant des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques). Cependant, le déséquilibre entre hommes et femmes existe aussi malheureusement dans les domaines de la santé et de l'éducation, où ce sont les hommes qui sont minoritaires. En effet, le fait que la profession d'enseignant soit perçue comme une profession féminine peut être un facteur de faible motivation et d'absence d'intérêt pour l'école chez les garçons adolescents. Certaines enseignantes peuvent aussi avoir recours à des méthodes auxquelles ils ne s'identifient pas, en encourageant l'adoption du comportement auquel les filles sont formées socialement et en sanctionnant les attitudes plus fréquemment associées aux garçons. Dans tous les pays de l'OCDE, il existe une corrélation positive entre la proportion d'hommes qui enseignent et la proportion de garçons diplômés du deuxième cycle du secondaire (OCDE, 2016a). Cela signifie que la présence d'enseignants de sexe masculin peut offrir aux garçons un environnement d'apprentissage plus positif où les enseignants jouent le rôle de modèles positifs.

La sous-représentation des hommes dans le domaine de la santé est également préoccupante, étant donné l'essor que ce secteur devrait connaître à l'avenir, contrairement aux secteurs dominés par les hommes comme la fabrication et le bâtiment, où les salaires sont néanmoins plus élevés. À moins que les hommes ne soient prêts à exercer des professions dominées par les femmes, il se peut que le secteur de la santé soit bientôt confronté à une demande de travailleurs non satisfaite.

En fait, les services de santé sont souvent associés à l'action sociale (services sociaux), un domaine souvent appelé « santé et action sociale ». La proportion d'hommes qui étudient pour obtenir un diplôme d'action sociale varie d'un pays à l'autre. Au Brésil, en Estonie, en Finlande, en Lettonie, en Lituanie et en Slovénie, cette part est inférieure à 10 %, contre 40 % en Indonésie et au Japon. Au sein de la zone OCDE, un étudiant en santé et action sociale sur quatre est un homme, mais les statistiques masquent de grandes variations entre les sous-domaines et les spécialités connexes.

Les hommes ont moins tendance que les femmes à exercer le métier d'enseignant

Dans tous les pays de l'OCDE et dans les principaux pays partenaires pour lesquels on dispose de données, les enseignants du primaire sont majoritairement des femmes. Les hommes ne représentent que 18 % en moyenne de cette catégorie d'enseignants et moins de 10 % dans 11 des 42 pays pour lesquels des données sont disponibles. Plus le niveau d'études est élevé, plus la proportion d'enseignants de sexe masculin augmente ; ainsi, les hommes représentent 32 % des enseignants du premier cycle du secondaire, 42 % de ceux du deuxième cycle du secondaire et 47 % de ceux de l'enseignement supérieur (graphique 9.1).

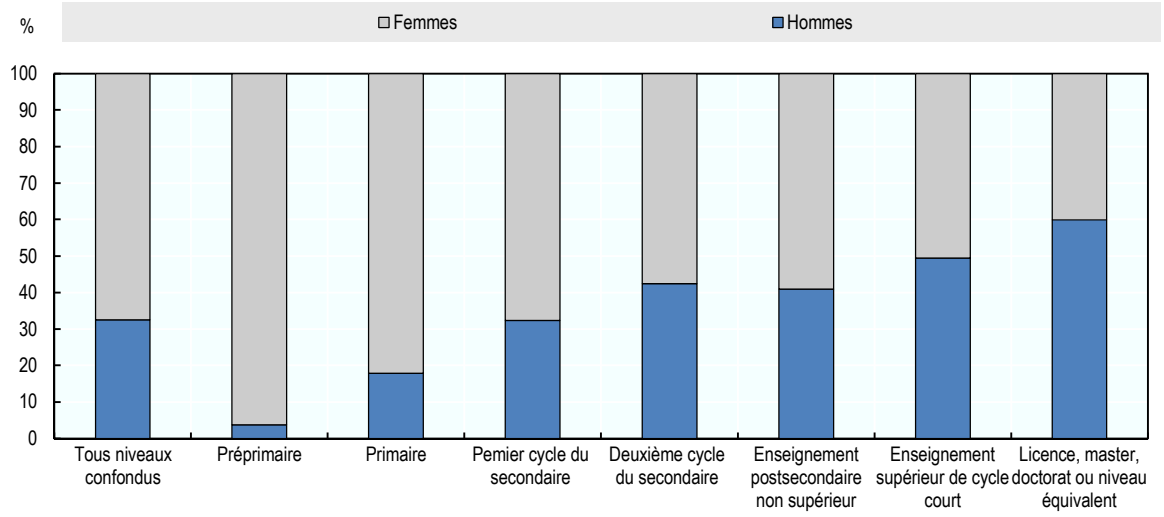
Ces chiffres sont préoccupants, car de nombreux hommes qui enseignent actuellement dans les écoles primaires et secondaires atteindront bientôt l'âge de la retraite. Il en résultera une proportion d'enseignantes encore plus importante – ce que certains appellent la « féminisation » de la profession d'enseignant. Dans 25 des 36 pays de l'OCDE et dans les principaux pays partenaires pour lesquels des données sont disponibles, la proportion d'hommes de 29 ans ou moins qui enseignent dans le secondaire est inférieure à la proportion d'hommes de 50 à 59 ans qui enseignent dans le secondaire. Il n'y a qu'en Italie (51 %) et au Japon (56 %) où les enseignants sont majoritairement des hommes de moins de 30 ans. En Chine, en Corée, en Indonésie, au Japon, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en

Suisse et en Turquie, la plupart des enseignants âgés de 50 à 59 ans sont des hommes et, en Chine, en Corée, en Indonésie et en Turquie, le pourcentage des enseignants âgés de 29 ans ou moins est inférieur d'au moins 37 points à celui des enseignants âgés de 50 à 59 ans. Ces proportions reflètent à quel point le profil sexospécifique de la profession d'enseignant a évolué d'une génération à l'autre.

Parmi tous les cursus universitaires, le plus grand déséquilibre entre les sexes concerne les études dans le domaine de l'enseignement, où, en 2014, moins d'un diplômé sur quatre dans l'ensemble de l'OCDE et moins d'un sur cinq dans huit pays étaient des hommes (OCDE, 2016a). L'écart entre les sexes n'est favorable aux hommes dans aucun pays. Il n'y a qu'en Inde, en Indonésie, au Luxembourg et en Turquie où il est inférieur à 2/1 en faveur des femmes. L'Estonie enregistre le rapport femmes/hommes le plus élevé en ce qui concerne les études universitaires (12/1).

Graphique 9.1. La plupart des enseignants sont des femmes, mais plus le niveau d'études est élevé, plus la proportion d'enseignants de sexe masculin augmente

Répartition par sexe (%) des enseignants par niveau d'études, établissements publics et privés, moyenne OCDE, 2013



Source : OCDE (2016), *Regards sur l'éducation 2016 – Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/fr/edu/regards-sur-l-education-19991495.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646846

C'est à l'adolescence que les choix de carrière dans l'enseignement ou la santé commencent à différer entre filles et garçons

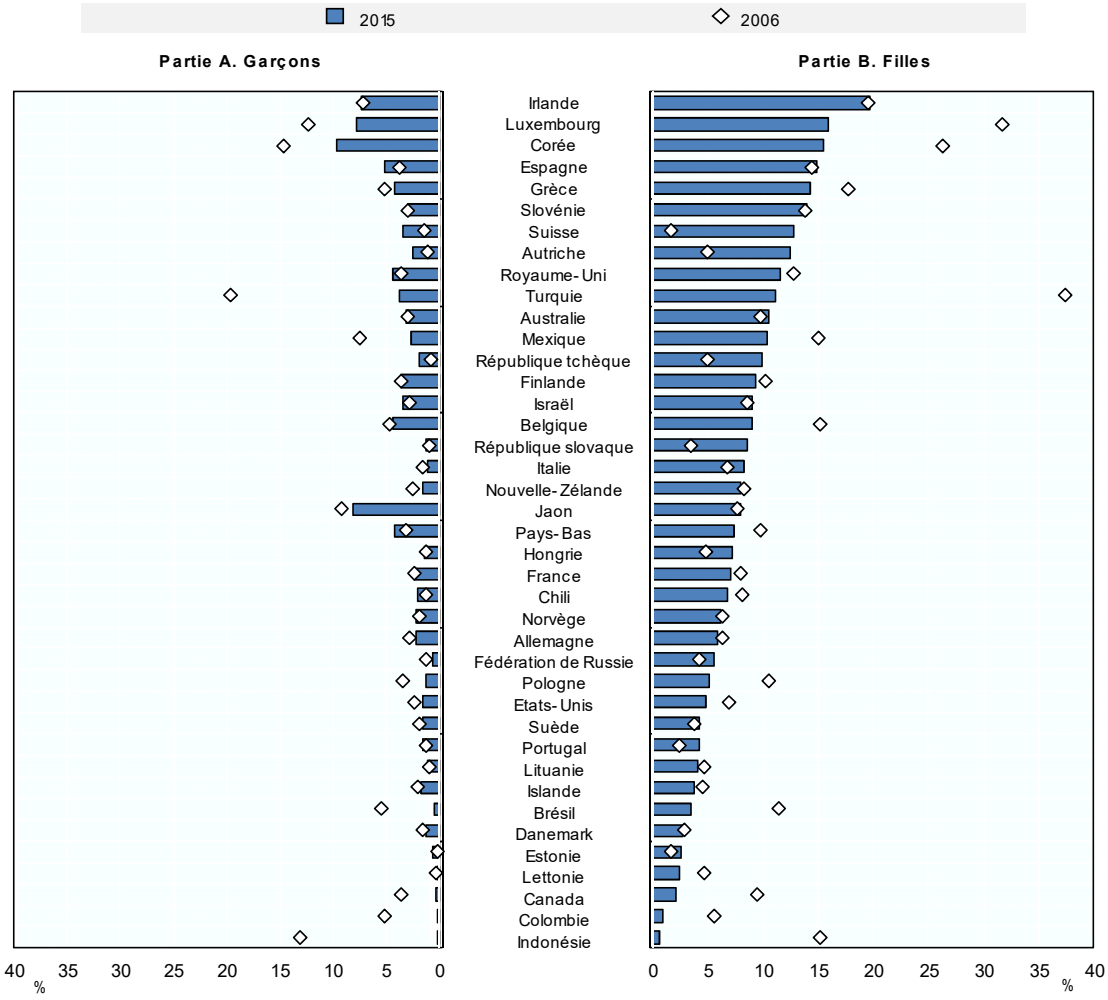
Dès l'âge de 15 ans, les garçons ont moins tendance que les filles à souhaiter travailler dans le domaine de la santé, de l'action sociale ou de l'enseignement. En 2015, environ 8 % des filles, mais seulement 3 % des garçons dans l'OCDE souhaitaient devenir enseignants. En Irlande, en Corée et au Luxembourg, plus de 15 % des filles souhaitaient devenir enseignantes, contre 8 % des garçons au Japon et en Corée (graphique 9.2). Les filles étaient plus nombreuses que les garçons à envisager une carrière dans l'enseignement dans tous les pays et économies hormis le Japon.

Dans certains des pays pour lesquels des données sont disponibles pour 2006 et 2015, la proportion d'élèves qui souhaitent faire carrière dans l'enseignement a considérablement évolué. En Autriche, en République slovaque et en Suisse, par exemple, le pourcentage de

filles qui déclarent souhaiter devenir enseignantes a augmenté de plus de 5 points au cours des dix dernières années. En revanche, il a chuté de plus de 5 points en Belgique, au Brésil, au Canada, en Corée, en Indonésie, au Luxembourg, en Pologne et en Turquie. Quant au pourcentage de garçons qui déclarent souhaiter faire carrière dans l'enseignement, il a augmenté de 2 points en Suisse, mais a diminué d'autant voire davantage au Brésil, au Canada, en Colombie, en Corée, en Indonésie, au Luxembourg, au Mexique, en Pologne et en Turquie.

Graphique 9.2. Les filles sont plus nombreuses que les garçons à souhaiter faire carrière dans l'enseignement

Proportion (%) d'adolescents de 15 ans qui souhaitent être enseignants à 30 ans, par sexe, 2006 et 2015



Note : Les pays sont triés de haut en bas par ordre décroissant selon la proportion de filles de 15 ans qui, en 2015, souhaitaient être enseignantes à 30 ans. Dans l'enquête PISA 2015, il était demandé aux élèves d'indiquer quelle profession ils envisageaient d'exercer à l'âge de 30 ans. Les élèves pouvaient saisir n'importe quel intitulé ou descriptif de poste. Les professions qu'ils ont indiquées dans leurs réponses ont ensuite été classées selon la Classification internationale type des professions (CITP-08) de 2008. Étant donné que la même question a été posée aux élèves en 2006, il est possible de mesurer l'évolution entre 2006 et 2015 du pourcentage de garçons et de filles qui souhaitent devenir enseignants.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE basés sur la *Base de données PISA 2015 de l'OCDE*, http://www.oecd.org/pisa/data/.

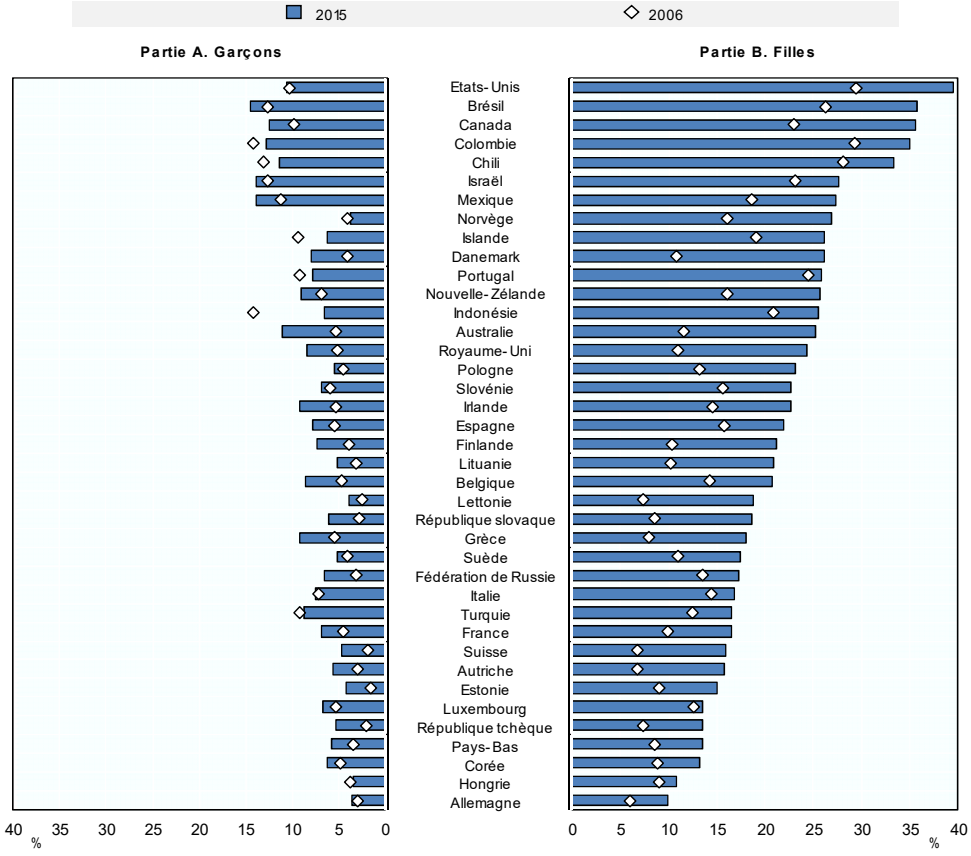
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646865

Les garçons et les jeunes hommes sont moins susceptibles de poursuivre des études dans le domaine de la santé

L'enquête PISA de l'OCDE tend à montrer que les filles de 15 ans sont deux à trois fois plus nombreuses que les garçons de leur âge à souhaiter faire leurs études dans le domaine de la santé. En outre, alors que les aspirations des garçons de 15 ans ont peu changé entre 2006 et 2015, le pourcentage de filles qui déclarent souhaiter travailler dans le secteur de la santé a considérablement augmenté dans la plupart des pays (graphique 9.3). Par conséquent, l'écart entre les sexes en ce qui concerne le pourcentage d'élèves qui envisagent de travailler dans ce secteur s'est creusé dans la plupart des pays. Au Canada, au Royaume-Uni, en Islande, en Norvège, au Danemark et en Indonésie, l'écart s'est creusé d'au moins 10 points de pourcentage.

Graphique 9.3. Les filles sont de plus en plus nombreuses par rapport aux garçons à souhaiter travailler dans le secteur de la santé

Proportion (%) d'adolescents de 15 ans qui souhaitent travailler dans le secteur de la santé à 30 ans, par sexe, 2006 et 2015



Note : Les pays sont triés de haut en bas par ordre décroissant selon la proportion de filles de 15 ans qui, en 2015, souhaitaient travailler dans le secteur de la santé à 30 ans. Le PISA 2015 demandait aux élèves d'indiquer quelle profession ils envisageaient d'exercer à l'âge de 30 ans. Les élèves pouvaient saisir n'importe quel intitulé ou descriptif de poste. Les professions qu'ils ont indiquées dans leurs réponses ont ensuite été classées selon la Classification internationale type des professions (CITP-08) de 2008. Étant donné que la même question a été posée aux élèves en 2006, il est possible de mesurer l'évolution entre 2006 et 2015 du pourcentage de garçons et de filles qui souhaitent travailler dans le secteur de la santé.

Source: Calculs du Secrétariat de l'OCDE basés sur la *Base de données PISA 2015 de l'OCDE*, http://www.oecd.org/pisa/data/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646884

Les préférences des élèves de 15 ans tendent à montrer qu'il n'est pas surprenant que, dans les pays de l'OCDE, les femmes soient près de quatre fois plus nombreuses que les hommes à faire leurs études dans les domaines de la santé et de l'action sociale et, en Estonie et en Lettonie, au moins sept fois plus. En effet, la disparité en ce qui concerne les proportions d'hommes et de femmes qui entament des études dans ces domaines indique que l'écart entre les sexes n'est pas près de se résorber. Environ 75 % des étudiants de première année dans les domaines de la santé et de l'action sociale sont des femmes, tandis que les hommes ne sont majoritaires dans aucun pays de l'OCDE ou pays partenaire. Le Japon enregistre la plus faible proportion de femmes (65 %) parmi les nouveaux étudiants (OCDE, 2016a).

Lutter contre les déséquilibres entre les sexes dans la profession enseignante

Dans de nombreux pays, les décideurs sont préoccupés par le fait que si peu d'hommes choisissent le métier d'enseignant (OCDE, 2005 ; UNESCO, 2012). Cette situation s'explique par le faible statut social de la profession et les niveaux de salaire des enseignants. En effet, les niveaux de rémunération sont plus faibles que dans d'autres professions qui exigent des niveaux et des durées de formation similaires. Pour déterminer si la faible rémunération et le statut social expliquent les différences observées d'un pays à l'autre en ce qui concerne l'écart entre les sexes dans la profession enseignante, des recherches empiriques visant à examiner les variations des proportions d'enseignants et d'élèves de sexe masculin qui envisagent de devenir enseignants ont été menées (Park et Byun, 2015 ; Han et al. 2017, à paraître). Il est intéressant de noter que la recherche sur la « féminisation professionnelle » montre que l'entrée des femmes dans certaines professions a entraîné au fil du temps une baisse des salaires dans ces professions en raison de la dévaluation du travail des femmes par les employeurs (Levanon et al., 2009).

Les résultats tendent à montrer que l'augmentation des salaires et l'élévation du statut social attirent davantage d'hommes vers l'enseignement, mais que ces facteurs ne suffisent pas à combler l'écart entre les sexes. En effet, bien que le débat public ait également mis en lumière le fait que le bas niveau de rémunération constituait l'une des raisons pour lesquelles les hommes évitent d'entamer une carrière dans l'enseignement (et dans les domaines de la santé et de l'action sociale), d'autres facteurs entrent en ligne de compte. Les perceptions sexospécifiques de certaines professions constituent l'un de ces facteurs.

Les décideurs des pays de l'OCDE sont conscients depuis longtemps des stéréotypes sexistes à l'école, de la manière dont ces stéréotypes influent sur les choix d'études et de profession et de la manière dont le caractère féminin ou masculin perçu de certaines professions peut empêcher les garçons et les filles d'exprimer leurs talents et leurs aptitudes. Les enseignants sont en majorité des femmes, et l'écart entre les sexes dans la profession est devenu plus visible ces dernières années, à mesure que les cohortes d'enseignants de l'ancienne génération prennent leur retraite. L'écart est particulièrement prononcé à l'école primaire, lorsque les enfants intériorisent les stéréotypes et les perceptions « sexistes » des métiers. De ce fait, les élèves ont de moins en moins d'enseignants hommes, notamment pendant la petite enfance, ce qui renforce les stéréotypes.

Les pays qui ont approuvé la Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat ont pris des mesures pour lutter contre les stéréotypes sexistes et la ségrégation selon les sexes sur le marché du travail (OCDE, 2013). L'objectif est de veiller à ce que les hommes se sentent capables de travailler dans des domaines actuellement à prédominance féminine. De plus, les

campagnes publiques devraient encourager garçons et filles à envisager une carrière dans l'enseignement, inciter les milieux scolaires à valoriser la diversité et sensibiliser les familles aux avantages de la diversité des enseignants.

La plupart des professions dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'action sociale exigent des qualifications spécifiques que les hommes ne cherchent pas à obtenir - en partie à cause de leur conception stéréotypée de certaines professions, qu'ils considèrent comme réservées aux femmes. Une autre raison, cependant, est qu'ils considèrent que la formation des enseignants a un coût d'opportunité élevé et que d'autres professions génèrent un meilleur rendement financier pour le même investissement. Pour attirer les hommes vers des domaines comme l'enseignement, la santé et l'action sociale, il faut non seulement rendre les salaires compétitifs, mais aussi apporter un soutien financier à ceux qui suivent une formation dans ces domaines.

Messages clés

- Les déséquilibres entre les sexes dans la profession enseignante sont particulièrement marqués dans l'enseignement primaire, à un âge où les enfants intériorisent les stéréotypes. Les campagnes publiques devraient encourager garçons et filles à envisager une carrière dans l'enseignement, et inciter les milieux scolaires à valoriser la diversité. Ils devraient également sensibiliser les familles aux avantages de la diversité des enseignants.
- Les niveaux de rémunération, notamment ceux des enseignants en maternelle et dans le primaire, sont généralement considérés comme bas. Les pouvoirs publics devraient renforcer les incitations financières à devenir enseignant - notamment dans l'enseignement primaire.

Références

Han, S., F. Borgonovi et S. Guerriero (2017), « Why Don't More Boys Want to Become Teachers: The Effect of a Gendered Profession on Students' Career Expectations? », à paraître.

Levanon, A., P. England et P. Allison (2009), « Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950-2000 U.S. Census Data », *Sociological Forces* vol. 88, n° 2, pp. 865-891.

OCDE (2016), *Regards sur l'éducation 2016 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/2016-fr.

OCDE (2013), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264279407-fr.

OCDE (2005), *Le rôle crucial des enseignants : Attirer, former et retenir des enseignants de qualité*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264018051-fr.

Park, H. et S-Y. Byun (2015), « Why Some Countries Attract More High-ability Young Students to Teaching: Cross-national Comparisons of Students' Expectation of Becoming a Teacher », *Comparative Education Review*, vol. 59, n° 3, pp. 523-549.

UNESCO (2012). *World Atlas of Gender Equality in Education*, Éditions UNESCO, Paris.

Références des bases de données

Base de données PISA 2015, http://www.oecd.org/pisa/data/.

Chapitre 10

Différences entre hommes et femmes en matière de culture financière et d'éducation financière

Principaux résultats

- L'enquête OCDE/INFE de 2015 sur la culture financière tend à montrer que les femmes ont moins de connaissances financières que les hommes dans 19 des 30 pays et économies participants, alors qu'il n'y a pas de différence significative entre les sexes dans les autres pays et économies.
- De manière générale, les hommes semblent plus résilients d'un point de vue financier que les femmes : selon l'enquête de 2015, les hommes ont davantage tendance que les femmes à déclarer qu'ils pourraient faire face à une grosse dépense imprévue, assurer leurs frais de subsistance en cas de perte de revenu et subvenir à leurs besoins à la retraite, indépendamment de leur conjoint ou de leur famille. Bien que cela tienne probablement à de multiples facteurs, dont les différences de revenu et d'actifs entre hommes et femmes, il se peut que les connaissances financières plus limitées des femmes jouent également un rôle – dans plusieurs pays, les différences entre hommes et femmes quant à la résilience du point de vue financier semblent être moins marquées à partir du moment où les différences entre les sexes en matière de connaissances financières sont prises en compte.
- Les pays sont de plus en plus nombreux à recueillir des données comparables à l'échelle internationale sur les différences entre hommes et femmes en matière de culture financière. Toutefois, les éléments probants sur l'efficacité des programmes d'éducation financière ciblés sur les femmes et les filles restent limités, et les efforts d'évaluation tenant compte de la dimension femmes-hommes doivent être intensifiés.

La Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat exhorte les pays à prendre des mesures visant à réduire les différences entre hommes et femmes en matière de culture financière. Depuis 2013, les gouvernements et les organisations à but non lucratif maintiennent les programmes existants d'éducation financière ciblant les femmes et les filles ou dont les femmes sont les principales bénéficiaires, et seuls quelques nouveaux programmes axés sur les femmes ont été créés depuis lors.

Les différences entre hommes et femmes en matière de connaissances financières perdurent

De nombreuses données tendent à montrer que les femmes ont moins de connaissances financières que les hommes et ont tendance à être moins confiantes que les hommes quant à leurs connaissances et leurs compétences financières (Drolet, 2016 ; OCDE, 2013 ; Silgoner et al., 2015). En outre, bien que les femmes vivent généralement plus longtemps que les hommes, elles ont une vie active plus courte et un niveau moyen de revenu qui leur permet moins d'épargner pour leur retraite. Leur méconnaissance des concepts financiers élémentaires et leur manque de confiance en elles risquent de réduire la capacité des femmes d'accéder à des produits financiers et des possibilités d'investissement appropriés et d'en faire usage. Cela peut également réduire la capacité des femmes de créer une petite entreprise, de se constituer une épargne de précaution, d'épargner pour leur retraite et de choisir les produits financiers les mieux adaptés à leurs besoins. Les femmes doivent améliorer leur culture financière davantage encore que les hommes afin de surmonter les difficultés qui les privent de bien-être financier (OCDE, 2013).

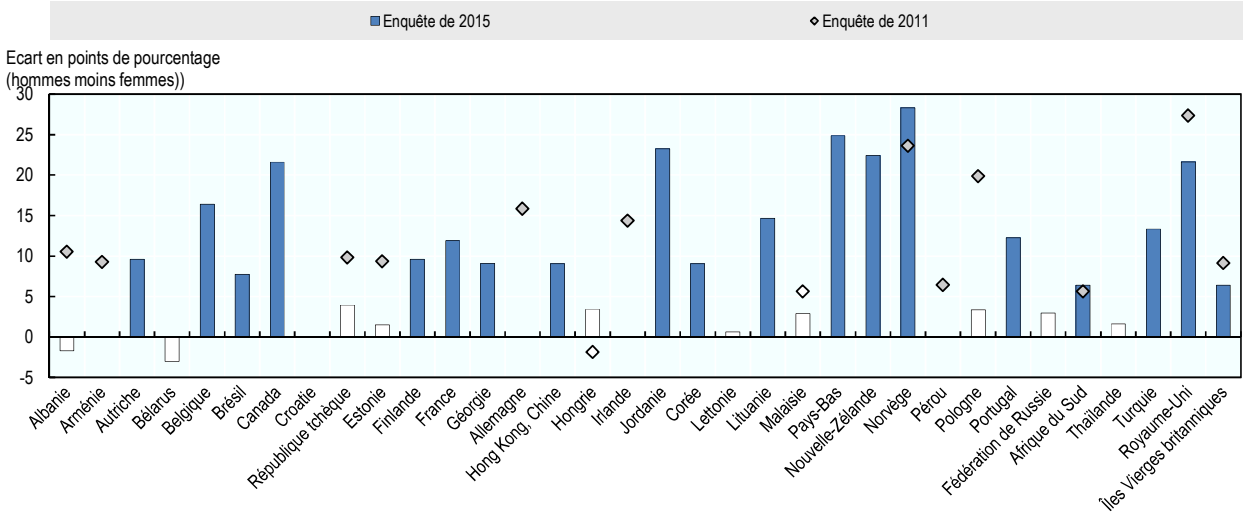
Les pays sont de plus en plus nombreux à fournir des données comparables à l'échelle internationale sur les différences entre hommes et femmes en matière de culture financière, définies comme une combinaison de sensibilisation, de connaissances, de compétences, d'attitudes et de comportements nécessaires pour prendre des décisions financières judicieuses et, en fin de compte, atteindre le bien-être financier individuel (Atkinson et Messy, 2012). Le recueil de données effectué par l'OCDE/l'INFE en 2010/11 fournit une première comparaison internationale des différences entre hommes et femmes en matière de connaissances financières pour 14 pays (Atkinson et Messy, 2012 ; OCDE, 2012), tandis que l'enquête OCDE/INFE de 2015 couvre une trentaine de pays et d'économies (OCDE, 2016).

Les données de 2015 révèlent que les différences entre hommes et femmes en matière de connaissances financières perdurent. Le graphique 10.1 illustre la différence entre le pourcentage d'hommes et le pourcentage de femmes capables de répondre correctement à au moins cinq questions de connaissances financières sur sept. Dans 19 pays et économies sur 30, les hommes sont plus nombreux à répondre correctement à au moins cinq questions (cf. les barres bleues). Les différences entre hommes et femmes en matière de connaissances financières enregistrées dans le cadre de l'enquête de 2011 (cf. les diamants gris) sont généralement aussi en faveur des hommes. Parmi les dix pays dont on dispose de données comparables au fil du temps, l'Albanie et la Pologne ont signalé une réduction statistiquement significative des différences entre hommes et femmes en matière de connaissances financières, tandis que dans les autres pays, les différences entre les sexes n'ont pas évolué de manière significative (tableau 10.A1.1 de l'annexe 10.A1 disponible en ligne).

Les données de l'enquête OCDE/INFE de 2015 confirment également que les femmes ont tendance à avoir moins confiance que les hommes dans leurs connaissances financières (tableau 10.A1.2 de l'annexe 10.A1 disponible en ligne). Lorsqu'on leur demande comment ils évalueraient leurs connaissances financières par rapport aux autres adultes de leur pays, les hommes ont davantage tendance que les femmes à déclarer qu'ils ont des connaissances supérieures à la moyenne dans 13 pays/économies sur 30, même après comparaison des hommes et des femmes ayant des niveaux analogues de connaissances financières (d'après les tests).

Graphique 10.1. Les hommes ont davantage de connaissances financières que les femmes dans de nombreux pays

Différence de pourcentage d'hommes et de femmes capables de répondre correctement à au moins cinq questions sur sept dans le domaine financier



Note : Les pays sont triés, de gauche à droite, par ordre alphabétique. Les barres et marqueurs ombrés représentent les différences hommes-femmes qui sont statistiquement significatives à 5 %. Les barres et marqueurs blancs représentent des différences hommes-femmes qui ne sont pas statistiquement significatives à 5 %. L'enquête OCDE/INFE sur la culture financière et l'inclusion financière recueille des données sur les connaissances, les attitudes et les comportements financiers des adultes âgés de 18 à 79 ans dans les pays suivants : Afrique du Sud, Albanie, Autriche, Bélarus, Belgique, Brésil, Canada, Croatie, Estonie Fédération de Russie,, Finlande, France, Géorgie, Hong Kong (Chine), Hongrie, Îles Vierges britanniques, Lettonie, Lituanie, Malaisie, Pays-Bas, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Thaïlande et Turquie. L'enquête OCDE/INFE (OCDE, 2016) donne de plus amples informations sur l'enquête et sur ses principaux résultats.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE basés sur les cycles 2011 et 2015 de *L'enquête OCDE/INFE sur la culture financière et l'inclusion financière,* http://www.oecd.org/finance/financial-education/measuringfinancialliteracy.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646903

Les femmes sont moins résilientes que les hommes du point de vue financier

Dans de nombreux pays, les femmes semblent être plus prudentes et davantage tournées vers l'avenir que les hommes, mais dans le même temps, elles sont moins indépendantes financièrement et moins résilientes, en ce sens qu'elles sont moins capables que les hommes de faire face aux chocs économiques négatifs et de subvenir à leurs besoins dans le futur (Austen et al., 2014 ; Fuhrman, 2015 ; OCDE, 2013). L'enquête OCDE/INFE de 2015 a montré que dans 15 pays et économies, les hommes ont moins tendance que les femmes à être d'accord avec au moins l'une des affirmations suivantes : « Avant d'acheter quelque chose, je réfléchis soigneusement à la question de savoir si je peux me le permettre. » et

« Je suis personnellement de près mes finances. ». Dans 13 pays et économies, les hommes ont davantage tendance à être d'accord avec au moins l'une des affirmations suivantes : « J'ai tendance à vivre au jour le jour sans penser au lendemain. » et « Je trouve plus satisfaisant de dépenser de l'argent que de me constituer une épargne à long terme. » (tableau 10.A1.3 de l'annexe 10.A1 disponible en ligne). Dans 19 pays et économies sur 30, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à envisager de mettre en jeu leur argent lorsqu'elles épargnent ou investissent.

Toutefois, dans plusieurs pays et économies qui ont participé à l'enquête OCDE/INFE de 2015, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à déclarer qu'elles pourraient joindre les deux bouts chaque mois (Canada, Fédération de Russie, France, Norvège, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et Thaïlande) et qu'elles pourraient couvrir leurs dépenses courantes pendant au moins trois mois si elles perdaient leur principale source de revenu du ménage (Afrique du Sud, Autriche, Brésil, France, Îles Vierges britanniques, Jordanie, Pays-Bas et Royaume-Uni – tableau 10.A1.4 de l'annexe 10.A1 disponible en ligne). En outre, dans de nombreux pays participants, les hommes ont davantage tendance que les femmes à déclarer qu'ils compléteraient leur retraite par des plans de retraite privés ou en puisant dans les actifs financiers et autres accumulés, tandis que les femmes ont davantage tendance que les hommes à répondre qu'elles compteraient sur leur conjoint et leurs enfants pour un soutien financier à la retraite (tableau 10.A1.5 de l'annexe 10.A1 disponible en ligne).

Il existe une corrélation entre les connaissances financières et les différences entre hommes et femmes en matière de résilience financière

Le fait que les femmes soient en moyenne moins résilientes et moins indépendantes financièrement que les hommes est probablement lié à un certain nombre de facteurs socio-économiques, tels que la profession, le niveau de revenu et la stabilité des revenus (Schmidt et Sevak, 2006 ; Siermiska et al., 2010) et/ou les discriminations légales et les normes qui régissent les relations entre les sexes (Demirguc-Kunt et al., 2013). Cependant, le fait que les connaissances financières des femmes soient plus limitées peut aussi jouer un rôle.

L'enquête OCDE/INFE de 2016 tend à montrer que dans plus de la moitié des pays dont les données sont disponibles, les hommes ont davantage tendance que les femmes à déclarer qu'ils seraient en mesure de faire face à une dépense importante équivalant à un mois de revenu sans emprunter de l'argent ni demander de l'aide à leur famille ou à leurs amis (tableau 10.A1.6 de l'annexe 10.A1 disponible en ligne). En Albanie, au Canada, en Géorgie, au Portugal, en Afrique du Sud et au Royaume-Uni, les hommes davantage tendance que les femmes (+50 %) à déclarer qu'ils y parviendraient. En Croatie, en Jordanie, en Malaisie et en Turquie, les hommes autant que les femmes semblent avoir tendance à déclarer qu'ils seraient en mesure de faire face à un choc financier majeur une fois prises en compte les caractéristiques socio-démographiques. Dans d'autres pays, notamment en Belgique, au Canada, en Nouvelle-Zélande et au Portugal, la différence entre les sexes en ce qui concerne la capacité des individus à faire face à un choc semble moins grande si l'on tient également compte des différences entre les hommes et les femmes en matière de connaissances financières. Cela donne à penser que, du moins dans certains pays, il existe une corrélation entre les différences entre hommes et femmes en matière de connaissances financières et les différences entre hommes et femmes en matière de résilience financière, et que les femmes pourraient mettre en place des stratégies financières leur permettant d'affronter plus efficacement les chocs négatifs si elles amélioraient leurs connaissances financières.

Les programmes d'éducation financière visant à améliorer la culture financière des femmes se poursuivent

Les gouvernements et les organisations à but non lucratif continuent d'axer les programmes d'éducation financière sur les femmes et les filles, bien que peu de nouveaux programmes aient été créés depuis 2013. Certains pays comme l'Australie, le Bangladesh, le Brésil, l'Inde, Israël, le Liban et la Turquie continuent de prendre en compte les besoins des filles et des femmes dans le cadre de stratégies nationales coordonnées d'éducation financière. Ainsi, les femmes participant au programme de transferts financiers conditionnels *Bolsa Família* sont devenues l'un des publics cibles prioritaires de la stratégie nationale brésilienne lancée en 2012. En Inde, les groupes d'entraide, de petits groupes presque exclusivement composés de femmes qui se partagent les cotisations régulières d'épargne et prêtent de l'argent aux membres du groupe, sont l'un des objectifs de la stratégie nationale lancée en 2012.

Les exemples de programmes lancés récemment par les États à l'intention de groupes composés en tout ou partie de femmes témoignent des différents domaines dans lesquels les femmes sont défavorisées. Ainsi, les femmes ayant moins tendance que les hommes à s'intéresser à la Bourse (Almenberg et Dreber, 2015), le Trésor polonais a lancé en 2015 le programme « La Bourse est une femme » pour familiariser les femmes aux investissements financiers. En 2015, l'Autorité de contrôle financier australienne a lancé le « Women's Money Toolkit » en ligne, outil qui permet d'obtenir un avis financier objectif dans des circonstances telles que la naissance d'un enfant, la prise en charge de tiers, l'achat d'une maison, la maladie ou l'invalidité et l'éclatement de la famille. En 2014-15, Hong Kong, la Chine et la Thaïlande ont élaboré des programmes – sous forme de séminaires ou de brochures – à l'intention des parents/mères de jeunes enfants afin de leur faire acquérir de solides compétences en gestion de trésorerie à un stade important de leur vie. Les économies émergentes ciblent généralement les femmes propriétaires de microentreprises et de petites entreprises. Ainsi, l'Agence de conseil en matière de crédit et de gestion de la dette en Malaisie, en collaboration avec un établissement privé et avec le plus grand organisme de microcrédit du pays, a mis en œuvre un programme d'éducation financière à l'intention des femmes à la tête d'une petite entreprise, dans le cadre duquel des étudiantes ont été formées par l'Agence à accompagner certaines femmes entrepreneurs en matière de gestion de trésorerie, d'immatriculation d'entreprise et de stratégies d'entreprise.

La possibilité de services financiers numériques pour une plus grande inclusion financière et économique des femmes (Groupe de recherche de la Banque mondiale et al., 2015) a incité l'Autorité indonésienne des services financiers à lancer l'application mobile « Yuk Sikapi » en 2015 afin de permettre aux femmes qui ont une micro-, petite ou moyenne entreprise d'apprendre la planification financière et de les encourager à utiliser les produits et services financiers conventionnels. L'application met à disposition des salons de bavardage permettant aux utilisateurs de poser des questions à l'autorité de contrôle ainsi qu'une plate-forme de discussion avec tous les utilisateurs, et envoie régulièrement des rappels d'épargne.

Les organisations à but non lucratif jouent également un rôle important dans l'éducation financière des femmes et des filles. Ainsi, la fondation Isadora Duncan, en Espagne, fournit des informations aux familles monoparentales (où les femmes sont le plus souvent le chef de famille) sur la gestion de la trésorerie du ménage, l'élaboration du budget et la compréhension des politiques de consommation, et tient des ateliers sur ces questions. La *Fundación Mujeres* organise, depuis 2007, des ateliers sur la gestion et l'économie d'entreprise à l'intention des femmes entrepreneurs au Nicaragua. Dans l'État australien de

Victoria, l'organisme à but non lucratif WIRE (*Women's Information and Referral Exchange*) fournit aux femmes des informations et une aide gratuites et confidentielles sur un large éventail de questions, y compris sur l'argent, et vise à améliorer l'autonomisation financière des femmes par le biais de programmes de recherche et d'éducation financière. Aux États-Unis, un certain nombre d'organismes à but non lucratif dispensent une formation financière aux femmes pour aider celles qui ont récemment divorcé ou celles qui n'ont peut-être pas accès à des conseils en matière de planification de retraite sur leur lieu de travail (exemples : Savvy Ladies ; Women's Institute for a Secure Retirement – WISER ; Financial Literacy Organisation for Women and Girls – FLOW).

Davantage de données probantes sont nécessaires pour déterminer si les écarts entre hommes et femmes sont comblés et comment ils sont comblés

Il est prouvé que les programmes d'éducation financière contribuent à aider les hommes et les femmes à améliorer leur culture financière, mais les évaluations rigoureuses des programmes sont encore trop rares. Il en va de même pour les programmes spécifiquement dédiés aux femmes (voir encadré 10.1) ; en effet, peu de programmes dédiés exclusivement aux femmes sont évalués, et l'évaluation des programmes dédiés à la fois aux hommes et aux femmes n'apporte pas de preuves systématiques de l'existence de différences entre les hommes et les femmes. Il faut donc davantage de données probantes pour mieux appréhender si et comment les programmes d'éducation financière comblent les écarts entre les sexes en matière de culture financière et de résultats sur le plan financier.

Encadré 10.1. Évaluation des programmes d'éducation financière dédiés aux femmes

L'éducation financière est définie comme « le processus par lequel des consommateurs/investisseurs améliorent leur connaissance des produits, concepts et risques financiers et acquièrent, au moyen d'une information, d'une instruction ou d'un avis objectif, les compétences et la confiance nécessaires pour devenir plus sensibles aux risques et opportunités en matière financière, faire des choix raisonnés, savoir où trouver une assistance et prendre d'autres initiatives efficaces pour améliorer leur bien-être financier » (OCDE, 2005). Les exemples de programmes récents d'éducation financière dédiés aux femmes qui ont été évalués montrent que les résultats sont prometteurs et fournissent des éléments de réponse sur le type de mécanismes d'application susceptibles d'améliorer le plus les connaissances et les compétences financières des femmes.

En 2008, la Fondation Citi-Tsao a mis en œuvre à Singapour le Programme d'éducation financière à l'intention des femmes mûres, qui est dédié aux femmes de 40 ans et plus à faible revenu. Ce programme donne des informations pratiques qui permettent de comprendre comment l'argent fonctionne et comment les femmes peuvent s'occuper de leurs finances afin de gagner en indépendance et en sécurité financière à mesure qu'elles vieillissent. Il s'agit d'un programme dédié exclusivement aux femmes, composé de cinq modules qui se déclinent en 20 séances hebdomadaires de trois heures chacune. Au cours de ces séances, les participantes apprennent à épargner et à planifier à long terme, à tenir un budget et à investir. Une évaluation d'impact a révélé qu'à l'issue du programme, un tiers des participantes ont commencé à se constituer des fonds d'urgence et qu'un plus grand nombre encore de participantes étaient davantage capables d'équilibrer leur consommation, même si la réduction de la dette demeurait problématique pour de nombreuses participantes.

En collaboration avec *Women's World Banking*, l'organisation à but non lucratif BSR a lancé le projet HERfinance en 2012 en Inde. Les ouvriers du textile perçoivent de plus en plus souvent leur salaire sous forme de dépôts numériques directs, mais beaucoup d'entre eux ont affaire à une banque pour la première fois et ne savent pas comment utiliser leur nouveau compte courant ni comment retirer de l'argent à un distributeur automatique de billets. HERfinance est un programme d'éducation par les pairs sur le lieu de travail, dans le cadre duquel certains ouvriers de chaque usine sont formés pour pouvoir former à leur tour leurs collègues. Le programme couvre l'établissement d'un budget, l'épargne, la planification financière, les emprunts responsables, les discussions financières avec la famille et le recours aux services financiers locaux, non seulement par le biais de séances de formation planifiées qui ont lieu sur le lieu de travail, mais aussi par le biais de discussions

informelles. L'évaluation d'un projet pilote lancé en Inde auprès d'environ 10 000 ouvriers de 11 usines textile (dont la majorité étaient des femmes) a montré qu'à l'issue de ce programme, les femmes avaient moins tendance (-39 %) à déclarer avoir besoin d'aide pour utiliser un distributeur automatique de billets, qu'elles comprenaient mieux le jargon bancaire et qu'elles avaient davantage tendance (+44 %) à déclarer avoir épargné une partie de leur salaire pour leurs besoins personnels. La plupart des ouvriers de sexe masculin savaient déjà comment retirer de l'argent et économisaient déjà, de sorte que leur comportement a moins changé que celui des femmes. Les résultats tendent également à montrer que les résultats ont été positifs en ce qui concerne l'autonomisation des femmes : les femmes avaient également davantage tendance (+23 %) à déclarer qu'elles décidaient de la façon de dépenser leur salaire et avaient deux fois plus tendance à déclarer qu'elles participaient aux discussions familiales sur les décisions à prendre quant aux dépenses du ménage à engager (Ghuliani et Goldenberg, 2015).

En Inde, la culture financière et la formation au monde des affaires des femmes chefs d'entreprise ont montré que l'efficacité des programmes dépend de leur mécanisme d'application. Un groupe de clientes de la SEWA Bank, la plus grande banque indienne dédiée aux femmes, a été invité à participer à un programme comprenant des conseils sur le monde de l'entreprise/des affaires et une formation initiale à la culture financière (Field et al., 2016). La moitié des participantes, qui avaient été tirées au sort, ont été invitées à assister aux séances avec une personne de leur choix. Les séances d'information ont eu des effets positifs sur le comportement et les résultats commerciaux, mais seulement chez les femmes ayant suivi la formation avec une personne de leur entourage. Ces femmes avaient davantage tendance à utiliser les prêts à des fins commerciales et déclaraient un chiffre d'affaires plus élevé que les femmes venues seules, qui utilisaient presque exclusivement les prêts pour faire des travaux de rénovation chez elles et ne déclaraient pas un chiffre d'affaires supérieur à ceux du groupe témoin. L'influence des pairs peut se manifester de multiples façons : par exemple, les femmes peuvent se sentir davantage en confiance dans un environnement où l'accompagnement est plus présent, les pairs peuvent aider les femmes à atteindre leurs objectifs en leur offrant de l'aide une fois la formation terminée. Il a également été démontré que les effets positifs de la formation avec une personne de l'entourage étaient plus marqués chez les femmes appartenant à un groupe religieux ou à une caste où les normes sociales restreignent la mobilité des femmes.

Messages clés

- Les pays doivent continuer de recueillir des données probantes sur les différences entre hommes et femmes en matière de culture financière afin de suivre l'évolution des différences en matière de culture financière et de résultats sur le plan financier et de mieux cibler les programmes d'éducation financière.
- Il faut davantage de données probantes permettant de déterminer dans quelle mesure les programmes d'éducation financière répondent efficacement aux besoins des femmes et sur les méthodes d'application les plus efficaces pour combler les écarts entre hommes et femmes en matière de culture financière et de résultats sur le plan financier.
- Les pays sont encouragés à intégrer l'éducation financière à d'autres mesures qui favorisent l'autonomisation économique des femmes, telles que la formation sur les compétences commerciales ou sur l'utilisation des services financiers numériques. Ils devraient également intégrer l'éducation financière à d'autres programmes dont les femmes sont susceptibles d'être les principales bénéficiaires (transferts financiers conditionnels, par exemple) afin d'améliorer l'indépendance financière des femmes.

Références

Almenberg, J. et A. Dreber (2015), « Gender, Stock Market Participation and Financial Literacy », *Economic Letters*, vol. 137, décembre 2015, pp. 140-142, http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165176515004115.

Atkinson, A. et F. Messy (2012), « Measuring Financial Literacy: Results of the OECD / International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study », *OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions*, n° 15, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5k9csfs90fr4-en.

Austen, S., T. Jefferson et R. Ong (2014), « The Gender Gap in Financial Security: What We Know and Don't Know about Australian Households », *Feminist Economics*, vol. 20, n° 3, http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13545701.2014.911413.

Demirguc-Kunt, A., L. Klapper et D. Singer (2013), « Financial Inclusion and Legal Discrimination Against Women. Evidence from Developing Countries », *World Bank Policy Research Working Paper*, n° 6416, Washington, DC.

Doi, Y., D. McKenzie et B. Zia (2012), « Who You Train Matters. Identifying Complementary Effects of Financial Education on Migrant Households », *World Bank Policy Research Working Paper*, n° 6157.

Drolet, M. (2016), « Gender Differences in the Financial Knowledge of Canadians », *Insights on Canadian Society*, Statistique Canada, Ottawa, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2016001/article/14464-fra.htm.

Field, E. et al. (2016), « Friends at Work: Can Peer Support Stimulate Female Entrepreneurship? », *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 8, n° 2, pp. 125-153.

Ghuliani, C. et E. Goldenberg (2015), « Financial Inclusion in the Supply Chain: An Evaluation of the HERfinance Pilot in India », *BSR Working Paper*, San Francisco, mars, http://www.herproject.org.

Groupe de la Banque mondiale et al. (2015), *Digital Financial Solutions to Advance Women's Economic Participation*, https://www.betterthancash.org/tools-research/reports/digital-financial-solutions-to-advance-women-s-economic-participation.

OCDE (2016), « OECD/INFE International Survey of Adult Financial Literacy Competencies », OCDE, Paris, http://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/OECD-INFE-International-Survey-of-Adult-FInancial-Literacy-Competencies.pdf.

OCDE (2013), *Women and Financial Education: Evidence, Policy Responses and Guidance*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264202733-en.

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr.

OCDE (2005), *Recommandation du Conseil sur les Principes et les bonnes pratiques relatifs à la sensibilisation et l'éducation financières*, OCDE, Paris, http://acts.oecd.org/Instruments/ShowInstrumentView.aspx?InstrumentID=77&InstrumentPID=74&Lang=fr&Book=False.

OCDE/INFE (2015), « 2015 OECD/INFE Toolkit for Measuring Financial Literacy and Financial Inclusion », http://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/2015_OECD_INFE_Toolkit_Measuring_Financial_Literacy.pdf.

OCDE/INFE (2013), « OECD/INFE Policy Guidance on Addressing Women's and Girls' Needs for Financial Awareness and Education », http://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/G20-Women-Girls-Fin-Ed-Policy-Guidance-2013.pdf.

Schmidt, L. et P. Sevak (2006), « Gender, Marriage, and Asset Accumulation in the United States », *Feminist Economics*, vol. 12, n° 1-2, pp. 139-166, www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13545700500508445.

Siermiska, E.M. et al. (2010), « Examining the Gender Wealth Gap », *Oxford Economic Papers*, n° 62, pp. 669-690, http://dx.doi.org/10.1093/oep/gpq007.

Silgoner, M., B. Greimel-Fuhrmann et R. Weber (2015), « Financial Literacy gaps of the Austrian population », *Monetary Policy & the Economy*, vol. Q2/15, Oesterreichische Nationalbank.

Annexe 10.A1

Tableaux supplémentaires disponibles en ligne aux adresses indiquées

Tableau 10.A1.1. Différences entre hommes et femmes en matière de connaissances financières

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646922

Tableau 10.A1.2. Différences entre hommes et femmes en matière d'auto-évaluation des connaissances financières

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646941

Tableau 10.A1.3. Différences entre hommes et femmes en matière de comportement sur le plan financier

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646960

Tableau 10.A1.4. Différences entre hommes et femmes en ce qui concerne la capacité de couverture des dépenses courantes

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646979

Tableau 10.A1.5. Différences entre hommes et femmes en matière de financement de la retraite

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933646998

Tableau 10.A1.6. Différences entre hommes et femmes en ce qui concerne la capacité de faire face à une dépense importante

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647017

Partie III

Égalité femmes-hommes dans l'emploi

Chapitre 11

Les femmes au travail : Aperçu de la place des femmes dans la population active

Principaux résultats

- Si le taux d'emploi des femmes reste nettement inférieur à celui des hommes, les écarts se resserrent dans près de trois quarts des pays de l'OCDE depuis 2012.
- Malgré leurs gains sur le marché du travail, les femmes ont encore beaucoup moins tendance que les hommes à travailler à temps plein ; elles gagnent moins que les hommes ; elles ont moins de chances d'accéder à des postes de gestion et de direction ; et elles travaillent généralement dans des secteurs et des métiers moins bien rémunérés.
- Pour certains groupes de femmes, les obstacles à l'égalité dans la vie active sont particulièrement difficiles à surmonter. Les mères et les femmes moins instruites, moins qualifiées et qui occupent des postes moins rémunérés sont généralement moins bien loties que leurs homologues masculins.

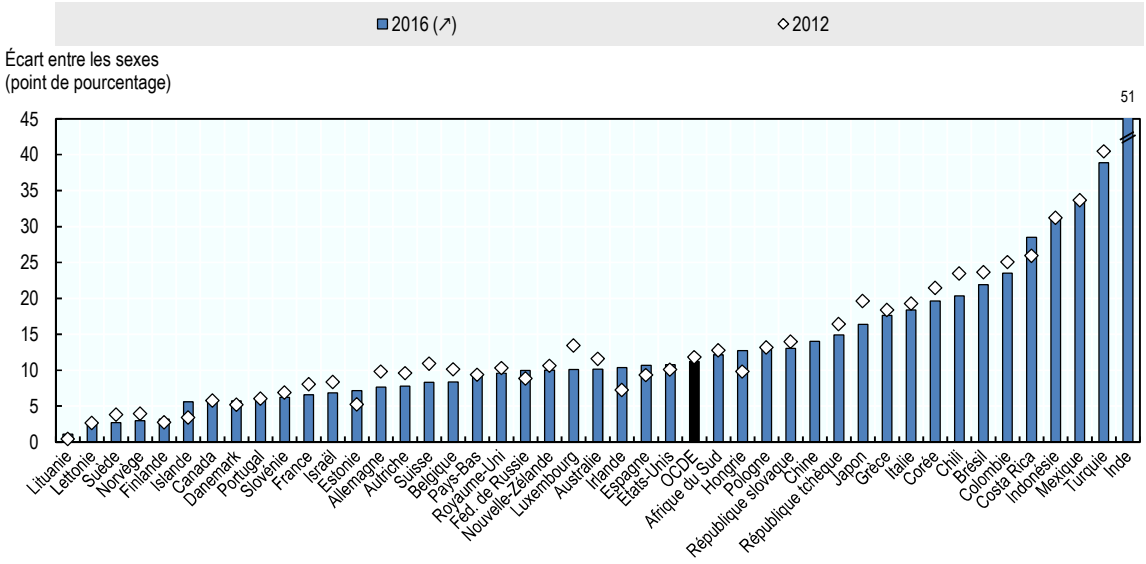
Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes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

L'emploi des femmes dans les pays de l'OCDE : De bonnes raisons d'espérer ?

Dans tous les pays de l'OCDE, les hommes continuent d'avoir plus de chances d'avoir un emploi rémunéré que les femmes. Pourtant, les tendances historiques donnent de bonnes raisons d'espérer, car l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes se resserre dans la majorité des pays de l'OCDE depuis 2012. Ce constat confirme une tendance amorcée il y a plusieurs décennies, qui a contribué à une réduction de 0.6 point de pourcentage de l'écart moyen entre les sexes dans la zone OCDE entre 2012 et 2016. Le taux d'emploi des hommes d'âge actif était de 74.1 % en 2016, contre 71.9 % en 2012, en moyenne dans la zone OCDE. La moyenne équivalente pour les femmes d'âge actif était de 62.8 % en 2016, contre 60.1 % en 2012 (graphique 11.1).

Graphique 11.1 L'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est resserré dans de nombreux pays depuis 2012

Écart de taux d'emploi (part des hommes moins part des femmes), 15-64 ans, 2012 et 2016 ou dernière année disponible[a]



a) Les données de la Chine se rapportent à l'année 2010, celles de l'Inde à 2012, celles de l'Indonésie à 2013 et celles du Brésil à 2015.

Source : Base de données sur l'emploi de l'OCDE, http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647036

De nombreux facteurs ont contribué à l'augmentation du nombre de femmes dans la population active : le niveau de formation supérieur des jeunes femmes comparé à celui des jeunes hommes ; l'évolution graduelle des stéréotypes et des attentes autour des rôles dévolus à chaque sexe ; l'amélioration des politiques publiques aidant les mères à concilier travail rémunéré et responsabilités familiales ; et le fait que le travail des femmes est de plus en plus une nécessité économique, tant pour les femmes seules que pour les couples. La réduction des disparités entre les sexes est également révélatrice de la diminution ou de la stagnation du taux d'activité masculin dans certains pays. La part d'hommes salariés a baissé de plus d'un point de pourcentage entre 2012 et 2016 dans trois pays de l'OCDE : le Chili, la Norvège et le Luxembourg (*Base de données de l'OCDE sur l'emploi*).

Dans plusieurs pays de l'OCDE, l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est en réalité *creusé* entre 2012 et 2016, parfois de manière considérable : en Espagne, en Estonie, en Hongrie, en Irlande et en Islande, il s'est accentué d'un point de

pourcentage entre 2012 et 2016 (graphique 11.1). Les explications varient, mais dans certains cas, ce constat témoigne du ralentissement des gains relatifs des femmes sur le marché du travail pendant et immédiatement après la récession, depuis le retour des hommes sur le marché. En Irlande, par exemple, le chômage masculin a accusé une hausse plus brutale que le chômage féminin entre 2008 et 2012, en raison des pertes d'emplois dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. La situation s'est toutefois nettement améliorée pour les hommes depuis 2012 (Conefrey et al., 2014).

Les écarts entre les femmes et les hommes continuent également de varier considérablement d'un pays à l'autre, expliquant la relative stagnation de la tendance internationale. Les inégalités femmes-hommes dans l'emploi restent minimes dans les pays nordiques, par exemple, mais sont relativement prononcées au Brésil, en Colombie, au Costa Rica, au Mexique, en Turquie, et dans les pays asiatiques de l'OCDE.

Les disparités entre les sexes en matière d'heures travaillées et de métiers

Si le taux d'emploi des femmes progresse lentement mais sûrement dans la majorité des pays de l'OCDE, des disparités entre les sexes persistent dans la qualité des emplois et les métiers. Le travail à temps plein continue d'être un parcours d'obstacles pour les femmes, qui sont souvent employées dans des secteurs à dominante féminine peu rémunérés et se heurtent à des difficultés d'avancement professionnel sexospécifiques (par exemple, des réseaux professionnels moins développés ou moins de femmes à des postes de direction).

Les femmes ont beaucoup plus tendance que les hommes à travailler à temps partiel dans les pays de l'OCDE (chapitre 18), quoique tous sauf deux (la Lettonie et la Pologne) enregistrent une légère augmentation du taux d'emploi masculin à temps partiel entre 2004 et 2014. En moyenne dans les pays de l'OCDE en 2014, 24.5 % des femmes salariées travaillaient à temps partiel, c'est-à-dire moins de trente heures par semaine dans leur emploi principal. Ce chiffre correspond à une hausse de moins d'un point de pourcentage par rapport à 2004. Seulement 9.0 % des hommes travaillaient à temps partiel, soit une hausse de 2.3 points de pourcentage par rapport à 2004. La transition des femmes vers le temps partiel est particulièrement marquée lorsqu'elles deviennent mères et assument généralement une part disproportionnée des responsabilités familiales, non rémunérées (chapitre 15). Même s'il retient les femmes dans le marché du travail, le temps partiel est lourd d'inconvénients : les femmes qui travaillent à temps partiel gagnent moins que les personnes qui travaillent à temps plein et sont souvent privées de possibilités d'avancement professionnel.

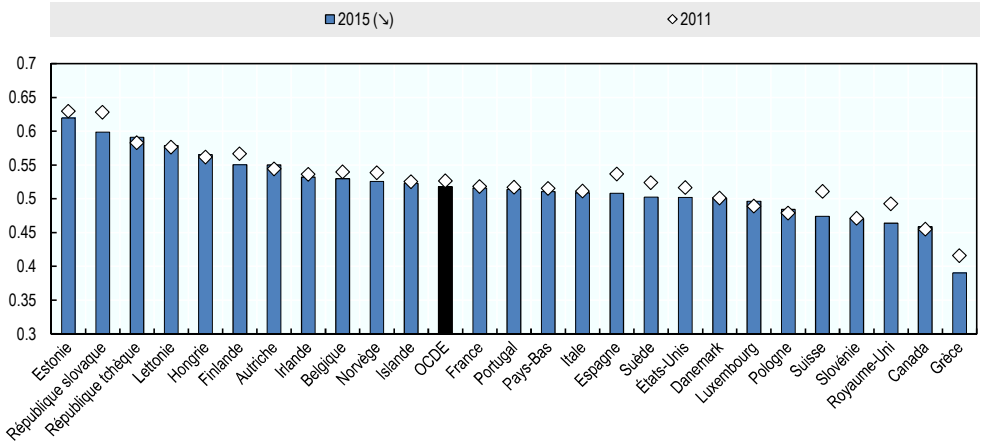
Les hommes, quant à eux, ont tendance à consacrer de très longues heures à leur activité professionnelle. Dans de nombreux pays, les longues heures attendues des salariés et la part disproportionnée du travail non rémunéré assumée par les femmes se traduisent par des effets sexués dans le marché du travail : les femmes peinent à concilier les longues heures de travail non rémunéré et l'investissement horaire demandé par de nombreux postes à temps plein. Tel est notamment le cas dans les pays qui possèdent une tradition de longues heures de travail à temps plein, comme l'Allemagne, où les femmes travaillent généralement à temps partiel, ainsi qu'au Mexique, où les mères ont plutôt tendance à abandonner le marché du travail (OCDE, 2017a et 2017b).

En outre, les hommes et les femmes continuent, dans l'ensemble, de travailler dans des secteurs et des métiers différents. Les femmes sont encore surreprésentées dans le secteur des services, notamment dans la vente au détail, la santé et l'action sociale : 84 % des femmes salariées travaillaient dans le secteur des services en 2015 (60.7 % des hommes), 11.6 % dans l'industrie (32.6 % des hommes), et 4 % dans l'agriculture (6.3 % des

hommes) (tableau 11.A1.1 en annexe). Un peu plus d'un cinquième de toutes les femmes salariées travaillent dans le commerce de gros et de détail, dans les activités d'hébergement et de restauration, et 17.3 % dans la santé et l'action sociale. S'ajoute à cela le fait que les femmes connaissent une plus grande ségrégation professionnelle que les hommes, et qu'elles sont limitées dans leurs « choix » d'emplois par divers facteurs, notamment la formation reçue et la socialisation selon le sexe (chapitre 8). Dans les pays de l'Union européenne disposant de données, les catégories professionnelles les plus courantes pour les femmes sont le personnel de vente, le personnel d'entretien, les auxiliaires de vie, le personnel enseignant du préprimaire et du primaire, le personnel de secrétariat (calculs de l'OCDE d'après l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, 2014). Le graphique 11.2 présente un « indice de dissimilarité » reposant sur la comparaison de la diversité des métiers exercés par les femmes et les hommes. L'échelle de différence entre les répartitions masculine et féminine varie de 0 à 1, du plus bas au plus haut niveau de ségrégation. La ségrégation professionnelle par sexe étant présente dans tous les pays, chacun d'entre eux se situe au-dessus de zéro. L'interprétation des classements est cependant quelque peu compliquée par le fait qu'ils ne peuvent pas tenir compte, entre autres facteurs, de l'auto-sélection ou des différences de taux d'emploi des femmes d'un pays à l'autre. Ce sont en fait les pays nordiques qui enregistrent depuis longtemps les plus hauts niveaux de ségrégation professionnelle par sexe, à l'opposé des pays méditerranéens. Ce constat s'explique en partie par la corrélation positive entre l'augmentation de la ségrégation professionnelle et la croissance de l'offre de main-d'œuvre féminine (Commission européenne, 2009).

Graphique 11.2. Les femmes sont concentrées dans un moins grand nombre de catégories professionnelles que les hommes

Indice de dissimilarité entre les métiers des hommes et des femmes, 2011 et 2015



Note : L'indice de dissimilarité, ou indice de Duncan et Duncan, mesure la différence de répartition (en valeur absolue) des hommes et des femmes selon les métiers. Il suppose que la ségrégation implique une répartition différente des femmes et des hommes selon les métiers : moins la répartition est égale, plus le niveau de ségrégation est élevé. Il varie de 0 à 1, du plus bas au plus haut niveau de ségrégation. Ici, il est calculé à partir de la classification internationale type des professions (codes à trois chiffres).

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (UE-EFT) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; et le supplément de mars de la United States Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

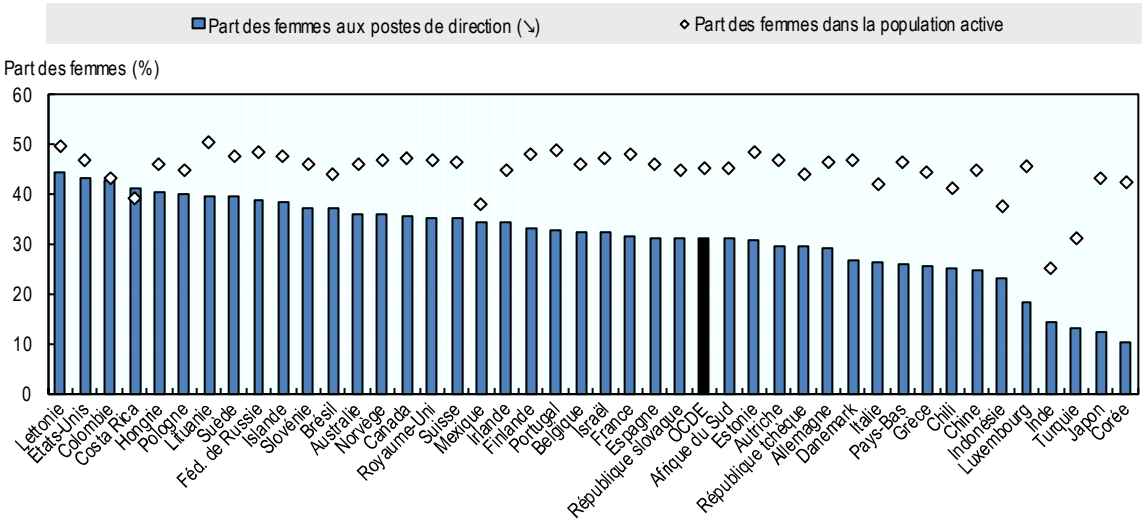
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647055

Le plafond de verre reste intact

Un taux d'activité inférieur, une plus grande probabilité d'interruption de carrière ou de travail à temps partiel pour des raisons familiales, ainsi que d'autres facteurs moins tangibles – y compris la discrimination – sont autant de causes de la réduction naturelle du nombre de femmes qui accèdent aux postes de direction. Le phénomène du « tuyau percé » contribue au fait que les femmes représentent moins d'un tiers du personnel dirigeant dans la zone OCDE, même s'il existe des écarts considérables entre les pays (graphique 11.3). En règle générale, beaucoup moins de femmes que d'hommes parviennent à un poste de direction générale, siègent au conseil d'administration d'une société privée, ou accèdent à un poste de direction dans la fonction publique, même si les quotas (et, dans une moindre mesure, les cibles) nationaux de parité ont entraîné une évolution relativement rapide de la part des femmes dirigeantes dans le secteur tant privé que public (chapitre 14).

Graphique 11.3. Les femmes sont sous-représentées aux postes de direction

Part des femmes aux postes de direction et part des femmes dans la population active, tous âges, 2015 ou dernière année disponible[a]



Note : Pour la Colombie, la part des femmes aux postes de direction correspond à la part des salariées qui occupent des postes figurant dans le grand groupe 2 (Directeurs et cadres administratifs supérieurs) de la Classification internationale type des professions 1968 (CITP 68) ; pour le Canada, le Chili, les États-Unis, l'Inde et l'Indonésie, la part des femmes aux postes de direction correspond à la part des salariées qui occupent des postes figurant dans la catégorie 1 (Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise) de la Classification internationale type des professions (CITP) 88. Pour tous les autres pays (à l'exception de la Chine), la part des femmes aux postes de direction correspond à la part des salariées qui occupent des postes figurant dans la catégorie 1 (Directeurs, cadres de direction et gérants) de la Classification internationale type des professions (CITP) 08. Classification nationale des professions pour la Chine. Pour la Colombie et l'Inde, les données sur la part des femmes aux postes de direction concernent les femmes de 15 à 64 ans seulement.

a) Les données de la Chine se rapportent à l'année 2010, celles de l'Inde à 2011-12, celles de l'Indonésie et des États-Unis à 2013, et celles de l'Afrique du Sud, de l'Australie, du Brésil et du Canada à 2014.

Source : Pour la part des femmes dans la population active : *Base de données de l'OCDE sur l'emploi*, http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm, pour tous les pays. Pour la part des femmes aux postes de direction : OIT (2016), base de données ILOSTAT, http://www.ilo.org/ilostat, pour tous les pays excepté la Colombie, la Chine et l'Inde ; données de recensement pour la Chine ; et calculs du secrétariat de l'OCDE fondés sur la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) pour la Colombie, et sur la National Sample Survey (NSS) pour l'Inde.

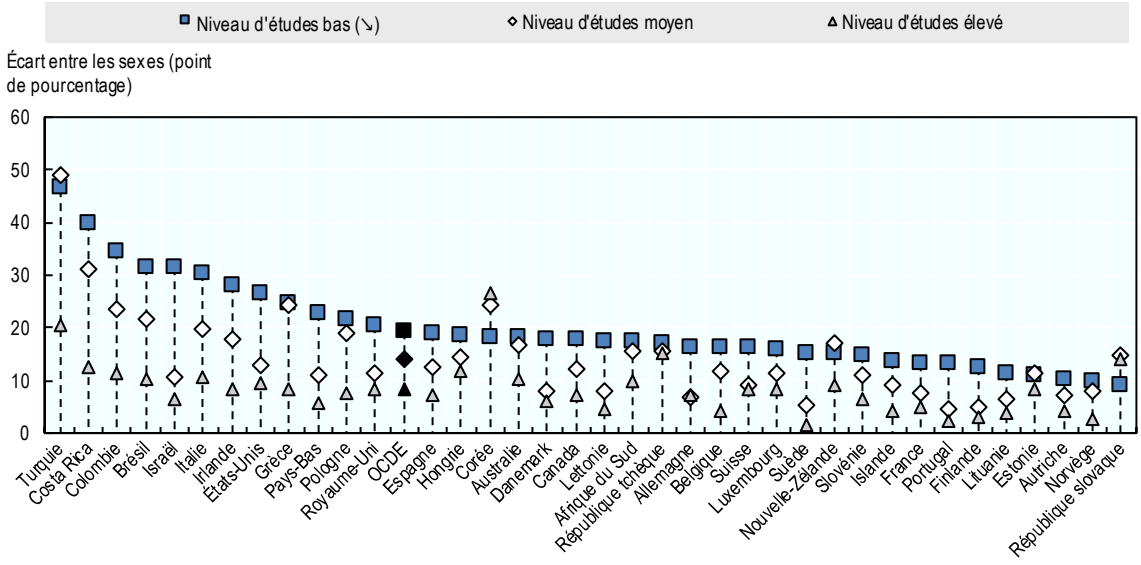
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647074

Les femmes très instruites et sans enfants réussissent mieux que les autres

Les handicaps s'accumulent pour un grand nombre de femmes. Si l'on considère les niveaux d'études, les écarts de taux d'emploi entre les sexes sont les moins prononcés entre les hommes et les femmes les plus instruits : 8.5 points de pourcentage entre les hommes et les femmes très instruits, contre 19.5 points de pourcentage entre les hommes et les femmes peu instruits (graphique 11.4). Dans quelques pays, dont la Finlande, la Norvège, le Portugal et la Suède, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes très instruits est de moins de 3 points de pourcentage. Seule exception, en Corée, les femmes très instruites disposent de peu de possibilités de reprendre un emploi régulier bien rémunéré après une période d'inactivité professionnelle pour s'occuper de jeunes enfants ou de parents à charge. Les femmes qui en ont les moyens restent au foyer plutôt que d'accepter un emploi précaire et faiblement rémunéré.

Graphique 11.4. Écarts de taux d'emploi femmes-hommes béants parmi les travailleurs moins instruits

Écarts de taux d'emploi (part des hommes moins part des femmes) par niveau d'études, 25-64 ans, 2015 ou dernière année disponible[a]



Note : Le niveau d'études est mesuré sur une variable ordinale en trois parties (niveau d'études faible, moyen et élevé), les distinctions entre les trois niveaux correspondant à la Classification internationale type de l'éducation (CITE) : un « niveau d'études faible » correspond au maximum aux niveaux 0 à 2 de la CITE 2011 (enseignement préscolaire, primaire ou secondaire du premier cycle) ; un « niveau d'études moyen » correspond au maximum aux niveaux 3 à 4 de la CITE 2011 (enseignement secondaire du deuxième cycle et post-secondaire non supérieur) ; et « niveau d'études élevé » correspond aux niveaux 5 à 8 de la CITE 2011 (enseignement supérieur cycle court, licence ou équivalent, maîtrise ou équivalent, doctorat ou équivalent).

a) Les données de l'Afrique du Sud, du Brésil et de la France se rapportent à 2014.

Source : OCDE (2016), *Regards sur l'éducation 2016 : Les indicateurs de l'OCDE,* Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-fr.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647093

Les écarts béants parmi les travailleurs peu instruits sont souvent liés aux motivations économiques des femmes selon leur niveau d'études. Le niveau d'études est en corrélation avec le salaire : les femmes peu instruites gagnent généralement moins que les femmes très instruites et les hommes peu instruits (chapitre 12). Les frais de garde des d'enfants rendent le travail moins avantageux, ce qui, pour un grand nombre de femmes peu instruites, se

traduit par de faibles incitations économiques à travailler. Les obstacles au travail rémunéré sont particulièrement difficiles à franchir pour les femmes migrantes faiblement instruites, dont le taux d'activité est généralement inférieur à celui des hommes migrants et à celui des femmes nées dans le pays (chapitre 21).

Les inégalités femmes-hommes dans les forces de travail se creusent avec l'âge, notamment quand les hommes et les femmes deviennent parents. La maternité est une entrave disproportionnée aux carrières des femmes. Les mères ont davantage tendance que les femmes sans enfants à travailler moins d'heures, à gagner moins que les hommes ou à abandonner totalement leur activité professionnelle. La probabilité de travail des hommes après la paternité est généralement plus forte (OCDE, 2016).

L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes *sans enfants* est relativement modeste, à 4.8 points de pourcentage en moyenne dans la zone OCDE. Cet écart entre les sexes est plus que quadruplé, soit 22.6 points de pourcentage, lorsque l'on compare les hommes et les femmes qui ont au moins un enfant entre 0 et 14 ans (graphique 11.5, partie A). Dans les trois pays baltes et en Finlande, l'écart de taux d'emploi des hommes et des femmes sans enfants à charge est positif. En effet, les secteurs d'emploi féminin ont été moins touchés par la récession que les secteurs d'emploi masculin, et les disparités entre les deux sexes en matière d'emploi étaient relativement insignifiantes au départ.

Les effets négatifs de la maternité sur le taux d'activité sont particulièrement prononcés pour les femmes faiblement instruites (graphique 11.5, partie B). Bien qu'il soit difficile pour la plupart des parents (tant les mères que les pères) de concilier vie professionnelle et vie familiale, les bas salaires peuvent être un autre facteur de démotivation financière. Il est indispensable de s'attaquer au problème des faibles taux d'activité des mères faiblement instruites pour combler les écarts de taux d'activité qui persistent entre les sexes. C'est par ailleurs ce que demande l'objectif de réduction de 25 % des disparités entre hommes et femmes à l'horizon 2025 que s'est fixé le G20.

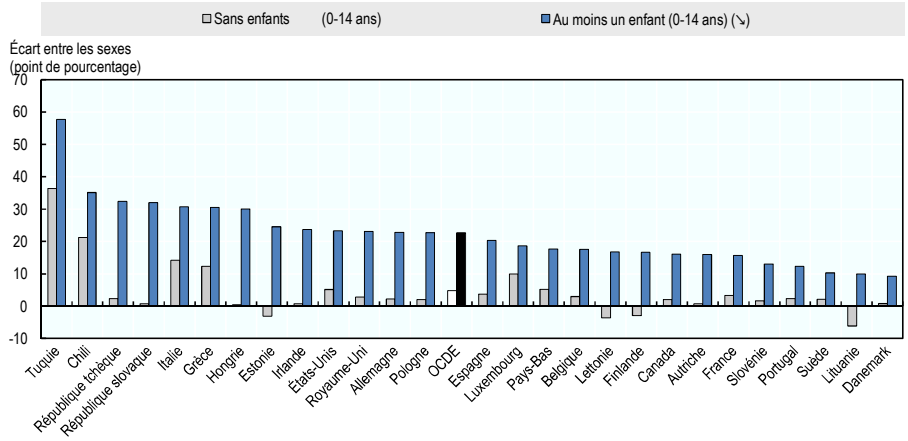
Orienter les politiques en faveur de l'égalité des sexes

Les autres chapitres du présent rapport traitent des diverses mesures de politique publique prises par les États pour réduire les disparités entre les sexes en matière emploi. Ils abordent notamment les politiques en faveur de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : les congés parentaux payés, les services de garde d'enfant de bonne qualité à des prix abordables, l'organisation flexible du travail, et le partage égalitaire des tâches non rémunérées. Les conclusions de ce chapitre synthétique indiquent c'est en encourageant les mères, les femmes faiblement instruites et les femmes peu qualifiées à travailler que l'on obtiendra les résultats les plus avantageux pour l'activité féminine.

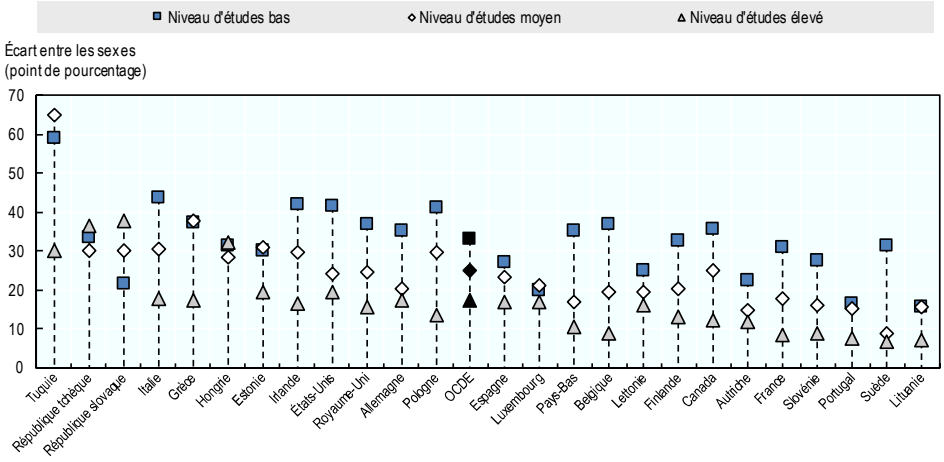
Graphique 11.5. Les mères moins instruites se heurtent à des obstacles au travail rémunéré

Écarts de taux d'emploi (part des hommes moins part des femmes) par présence d'au moins un enfant de 0 à 14 ans et pour les hommes et les femmes ayant au moins un enfant de 0 à 14 ans par niveau d'études, 25-54 ans, 2014 ou dernière année disponible[a]

Partie A. Écart de taux d'emploi entre les sexes par présence d'au moins un enfant de 0 à 14 ans



Partie B. Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes ayant au moins un enfant de 0 à 14 ans, par niveau d'études



Note : Pour les deux parties, les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant selon l'écart de taux d'emploi observé entre les hommes et les femmes ayant au moins un enfant (0-14 ans)

Les individus avec « au moins un enfant (0-14 ans) » sont définis comme vivant dans le même ménage que l'enfant (de 0 à 14 ans) dont ils sont le père ou la mère déclaré. Ceux « sans enfant (0-14 ans) » sont définis comme vivant dans un ménage sans enfant (de 0 à 14 ans) dont ils sont le père ou la mère déclaré. Pour le Canada, les enfants ont entre 0 et 15 ans. Pour les États-Unis, ils ont entre 0 et 17 ans.

Le niveau d'études est mesuré sur une variable ordinale en trois parties (niveau d'études bas, moyen et élevé), les distinctions entre les trois niveaux correspondant à la Classification internationale type de l'éducation (CITE) : un « niveau d'études bas » correspond au maximum aux niveaux 0 à 2 de la CITE 2011 (enseignement préscolaire, primaire ou secondaire du premier cycle) ; un « niveau d'études moyen » correspond au maximum aux niveaux 3 à 4 de la CITE 2011 (enseignement secondaire du deuxième cycle et post-secondaire non supérieur) ; et « niveau d'études élevé » correspond aux niveaux 5 à 8 de la CITE 2011 (enseignement supérieur cycle court, licence ou équivalent, maîtrise ou équivalent, doctorat ou équivalent).

a) Les données du Danemark, de la Finlande et de la Suède se rapportent à 2012, celles de l'Allemagne, du Chili et de la Turquie à 2013.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (UE-EFT) pour les pays de l'Union européenne ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) pour le Chili ; l'Enquête sur la population active auprès des ménages pour la Turquie ; et les fichiers de base de la United States Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647112

La plupart des politiques sociales et des politiques de l'emploi qui sont « bonnes pour les femmes » en général seront encore plus avantageuses pour les mères et les femmes au bas de l'échelle des qualifications, des compétences et des revenus. Les congés payés assortis d'une protection de l'emploi pendant la période périnatale et quand les enfants sont petits sont importants puisqu'ils assurent la sécurité de revenu des femmes à ces moments cruciaux de la vie et leur garantissent un emploi quand l'enfant a grandi. Le congé parental rémunéré va de pair avec un taux d'activité féminine supérieur dans tous les pays, car il motive les femmes à travailler avant d'avoir des enfants (pour garantir le droit au congé payé) et sécurise leur emploi après la naissance. Le remplacement de revenu financé par l'État, pendant le congé de maternité et le congé parental, est particulièrement important pour les bas salaires qui, dans certains pays, bénéficient généralement de prestations moins généreuses que celles offertes par les employeurs aux travailleurs très qualifiés ou à plus hauts salaires (Adema et al., 2015). La garde d'enfants subventionnée est indispensable pour faire pencher la balance en faveur du travail des mères à faible revenu. Une autre mesure susceptible d'aider les parents à concilier vie professionnelle et vie familiale sans risquer de perdre leur emploi consiste à accorder un droit légal à demander des aménagements flexibles du temps de travail. Ces politiques sont particulièrement importantes pour les parents isolés qui, parce qu'ils ont souvent des difficultés à s'occuper des enfants et à travailler, courent un plus grand risque de sombrer dans la pauvreté que les couples avec enfants *(Base de données de l'OCDE sur la famille).*

Messages clés

- Les États doivent continuer d'instaurer des mesures en faveur d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dont le congé parental rémunéré (chapitre 16), des services d'accueil de la petite enfance de bonne qualité et à des prix abordables (chapitre 17), et des mesures avisées d'organisation flexible du temps de travail pour les mères et les pères (chapitre 18).
- Les politiques doivent rester axées sur les femmes défavorisées, par exemple les femmes peu qualifiées ayant des enfants à charge, pour valoriser le travail rémunéré.
- La priorité des politiques doit être non seulement de permettre aux femmes d'accéder à des emplois, mais aussi d'améliorer la qualité de ces emplois. D'autres actions sont nécessaires pour résorber les écarts entre les femmes et les hommes, qu'il s'agisse des salaires, des heures travaillées, des professions et des secteurs qui emploient des femmes.

Références

Adema, W., C. Clarke et V. Frey (2015), « Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 172, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jrqgvqqb4vb-en.

Commission européenne (2009), « Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications, and Policy Responses in the EU », rapport au Groupe d'experts de la Commission européenne sur l'égalité femmes-hommes et l'emploi (EGGE).

Conefrey, T., M. Lawless et S. Linehan (2014), « Developments in the Irish Labour Market during the Crisis: What Lessons for Policy? », *Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland*, vol. 44, n° 2014-5, pp. 18-39.

OCDE (2017a), *Building an Inclusive Mexico – Policies and Good Governance for Gender Equality*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en.

OCDE (2017b), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en.

OCDE (2016), « Walking the Tightrope: Background Brief on Parents' Work-life Balance Across the Stages of Childhood », OCDE, http://www.oecd.org/els/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur la famille, http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm.

Base de données de l'OCDE sur l'emploi par activité et statut (ALFS), http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ALFS_EMP.

Base de données de l'OCDE sur l'emploi, http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Annexe 11.A1

Données complémentaires sur la ségrégation femmes-hommes

Tableau 11.A1.1. Les femmes sont généralement surreprésentées dans le secteur des services

Répartition de l'emploi par activité économique générale, par sexe, 2015 ou dernière année disponible[a]

	Hommes			Femmes		
	Agriculture	Industrie	Tertiaire	Agriculture	Industrie	Tertiaire
OCDE	6.3	32.6	60.7	4.0	11.6	84.0
Australie	3.7	30.9	65.4	2.0	8.7	89.3
Autriche	5.7	36.3	58.0	5.2	11.5	83.3
Belgique	1.6	32.8	65.6	0.7	8.4	90.9
Canada	2.9	30.0	67.1	1.2	8.4	90.4
Chili	12.8	32.3	54.9	4.5	10.7	84.8
République tchèque	3.9	49.3	46.7	1.6	23.8	74.6
Danemark	3.8	29.4	66.9	0.9	9.3	89.8
Estonie	5.3	43.5	51.2	2.5	17.5	80.0
Finlande	6.1	34.1	59.8	2.2	8.7	89.1
France	3.7	30.2	64.7	1.6	9.4	87.9
Allemagne	1.8	40.0	58.2	1.0	13.9	85.1
Grèce	13.5	20.1	66.4	12.4	7.8	79.8
Hongrie	6.8	40.0	53.2	2.6	19.1	78.4
Islande	6.5	27.7	65.8	1.7	6.9	91.3
Irlande	9.9	26.5	63.5	1.6	8.7	89.6
Israël	2.3	25.3	69.3	0.6	8.4	89.2
Italie	4.8	36.8	58.4	2.4	13.3	84.3
Japon	3.9	33.8	62.3	3.2	14.6	82.3
Corée	5.6	32.6	61.8	5.7	13.7	80.6
Lettonie	10.9	34.7	54.4	5.1	12.7	82.1
Luxembourg	1.2	17.5	72.2	0.7	4.1	87.0
Mexique	19.4	30.0	50.5	3.6	16.5	79.9
Pays-Pas	2.8	23.4	73.9	1.4	5.6	93.0
Nouvelle-Zélande	9.1	30.3	60.4	4.6	9.7	85.5
Norvège	3.0	31.6	65.4	0.9	7.1	92.1
Pologne	12.5	41.9	45.7	10.3	16.4	73.3
Portugal	9.7	33.4	57.0	5.4	15.2	79.4
République slovaque	4.7	48.4	47.0	1.3	20.7	78.0
Slovénie	7.0	43.5	49.5	7.1	18.2	74.6
Espagne	5.8	29.5	64.7	2.1	8.7	89.2
Suède	3.0	28.6	68.5	1.0	6.9	92.1
Suisse	3.7	27.9	66.2	2.7	9.6	84.8
Turquie	17.8	31.1	51.0	37.0	15.3	47.7
Royaume-Uni	1.8	28.4	69.8	0.8	7.8	91.4
États-Unis	2.3	27.4	70.3	0.9	8.3	90.8
Colombie	22.7	23.8	53.5	7.0	13.6	79.4
Costa Rica	17.3	25.0	57.7	4.2	9.6	86.1
Lituanie	11.6	34.0	54.3	6.6	16.4	76.9
Brésil	17.1	30.5	52.3	10.5	11.8	77.6
Chine	..	..	..	..	..	..
Inde	..	..	..	..	..	..
Indonésie	33.6	26.0	40.4	31.7	15.9	52.4
Fédération de Russie	8.2	37.6	54.2	5.1	16.2	78.7
Afrique du Sud	6.6	33.3	60.1	4.3	11.7	84.0

Note : Les données de l'Australie, de l'Autriche, du Canada, du Chili, de l'Irlande, d'Israël, de la Nouvelle-Zélande, de la Colombie, du Brésil, de la Fédération de Russie et de l'Afrique du Sud sont basées sur la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), Révision 3. Les données de tous les autres pays sont basées sur la CITI, Révision 4. Des données sur la classification par industrie ne sont pas disponibles pour les États-Unis.

a) Les données de l'Autriche et de la Nouvelle-Zélande se rapportent à 2010, celles du Danemark à 2011, celles de l'Australie et d'Israël à 2012, celles de la Turquie à 2013, et celles du Canada, du Chili, de l'Irlande, de la Corée, du Royaume-Uni et du Brésil à 2014.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de population active annuelles (ALFS), http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ALFS_EMP ; pour la France, le Luxembourg, la Suisse, les États-Unis, le Costa Rica, la Lettonie, la Lituanie, l'Inde et l'Afrique du Sud : OIT (2016), *base de données ILOSTAT*, http://www.ilo.org/ilostat.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647131

Chapitre 12

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Principaux résultats

- Dans tous les pays de l'OCDE, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes salariés à temps plein reste pratiquement inchangé, à un peu moins de 15 %, depuis 2010. Les inégalités de rémunération femmes-hommes sont particulièrement prononcées parmi les hauts salaires.
- Si l'on considère les revenus mensuels de tous les salariés (y compris à temps partiel), la majeure partie des disparités salariales entre les sexes s'explique par le fait que les femmes effectuent moins d'heures de travail rémunéré que les hommes. La ségrégation dans les métiers et les secteurs d'activité est un autre facteur important. L'éducation, en revanche, a contribué à resserrer l'écart de rémunération entre les sexes.
- Après neutralisation des différences dans les caractéristiques observées, des facteurs inexpliqués – dont la discrimination, difficile à mesurer – sous-tendent en grande partie les inégalités salariales entre les sexes dans la zone OCDE.

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.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste légèrement en deçà de 15 %

Dans le monde entier, les femmes continuent d'être moins rémunérées que les hommes. Cet écart de rémunération ne s'est resserré que très lentement au fil du temps, car l'évolution des caractéristiques des travailleurs est rarement rapide. En effet, la situation actuelle des classes d'âge très actif et des travailleurs âgés au regard de l'emploi est influencée par les décisions d'éducation et d'orientation professionnelle prises il y a 20 à 40 ans, quand les normes sociétales, la technologie et les perspectives professionnelles étaient différentes de ce qu'elles sont aujourd'hui.

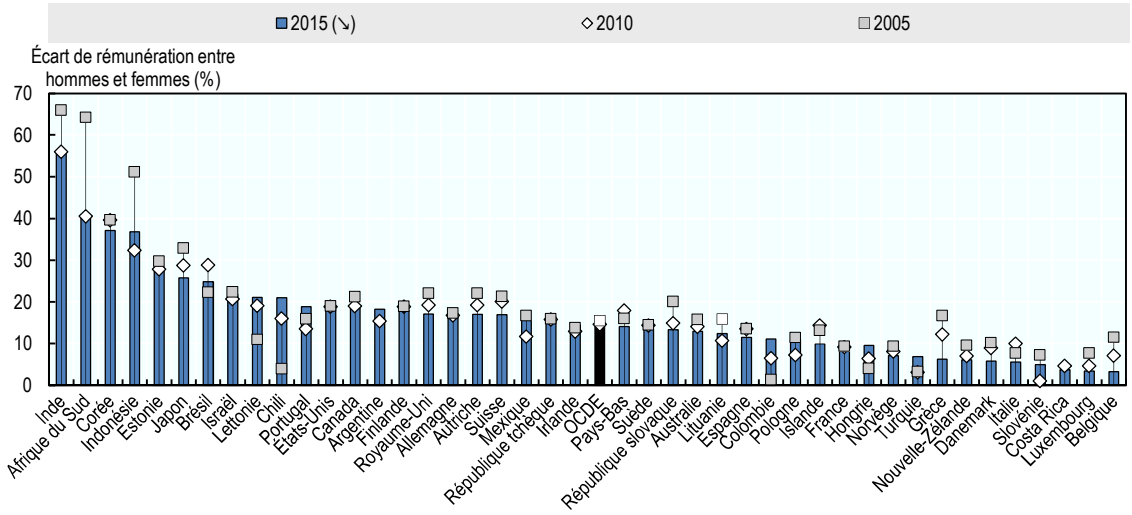
En 2015, dans la zone OCDE, l'écart de rémunération mensuelle médian était de 14.3 %. Ce chiffre a à peine évolué depuis 2010 et a diminué d'un seul point de pourcentage en dix ans (graphique 12.1). Depuis 2005, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a diminué de 4 points de pourcentage ou plus en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Grèce, au Japon, au Luxembourg, en République slovaque, au Royaume-Uni et en Suisse. Dans les économies du G20, il a diminué de plus de 4 points de pourcentage en Afrique du Sud, en Inde et en Indonésie. L'écart de rémunération est resté généralement inchangé aux États-Unis et dans de nombreux pays de l'Union européenne. À l'inverse, il s'est légèrement creusé au cours des dernières années en France, en Irlande, en République tchèque et, dans une plus grande mesure, au Brésil, au Portugal et en Turquie. Des augmentations de 5 points de pourcentage ou plus sont observées au Chili, en Colombie, en Hongrie et en Lettonie.

Les estimations pour l'Afrique du Sud (41 %) et l'Inde (56 %) indiquent que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les économies émergentes sont beaucoup plus importants que ceux enregistrés dans les pays de l'OCDE, tandis que la Corée et le Japon affichent également des écarts de rémunération médians relativement élevés. Dans des pays comme la Belgique et la Slovénie, le salaire minimum comparativement élevé et le poids des conventions collectives – qui, en Belgique, imposent également aux entreprises de 50 salariés ou plus de déclarer les traitements des hommes et des femmes – contribuent à des écarts de rémunération relativement faibles.

Il convient de rappeler que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes correspond à la différence de revenus des *hommes et des femmes salariés*. Les chiffres de base expriment à la fois les différences de caractéristiques des travailleurs des deux sexes et les différences au regard du processus de sélection des hommes et des femmes dans le marché du travail. Bien qu'il soit relativement simple de tenir compte des différences de caractéristiques entre les travailleurs des deux sexes, il est plus difficile d'ajuster les estimations pour la sélection, car le choix de travailler ou non varie selon l'âge, l'état matrimonial, la parentalité, les attitudes, et les politiques en place dans tel ou tel pays. Les écarts de rémunération relativement faibles observés dans certains pays comme la Colombie, la Grèce, l'Italie et la Turquie, par exemple, sont liés à cet effet de sélection : les femmes sont moins nombreuses sur les marchés du travail de ces pays, mais celles qui travaillent ont généralement un niveau d'études et un niveau de rémunération élevés, comparables à ceux des hommes. En outre, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes peuvent varier considérablement en fonction de la rémunération considérée : les estimations de la rémunération mensuelle ou annuelle révèlent des écarts bien plus importants que les chiffres de rémunération horaire, par exemple, en raison des grandes différences de nombre d'heures travaillées (encadré 12.1).

Graphique 12.1. L'écart médian de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes salariés à temps plein a peu évolué en dix ans

Écart médian de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes[a], salariés à temps plein, 2005, 2010 et 2015 ou dernière année disponible[b]



Note : L'écart de rémunération mensuelle médiane entre les femmes et les hommes salariés à temps plein correspond à la différence entre la rémunération mensuelle médiane des hommes et celle des femmes, divisée par la rémunération mensuelle médiane des hommes. Les salariés à temps plein sont ceux qui travaillent habituellement 30 heures par semaine ou plus.

a) Les données concernent la rémunération hebdomadaire pour l'Australie, le Canada, les États-Unis, l'Inde, l'Irlande et le Royaume-Uni, et la rémunération horaire pour le Danemark, l'Espagne, la Grèce, l'Islande, la Nouvelle-Zélande et le Portugal.

b) Les données se rapportent à l'année 2014, et non 2015, pour l'Allemagne, l'Argentine, la Belgique, le Brésil, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Indonésie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, la Slovénie, la Suisse et la Turquie. Elles se rapportent à 2013 pour la Suède, à 2012 pour l'Afrique du Sud et l'Inde, et à 2011 à pour Israël. Au lieu de 2010, les données se rapportent à l'année 2011 pour le Brésil, le Chili et le Costa Rica. Au lieu de 2005, les données se rapportent à l'année 2006 pour le Chili, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, la Slovénie, la Suisse et la Turquie ; et à 2007 pour la Colombie.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi (http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm) pour les pays de l'OCDE, la Colombie et le Costa Rica ; et calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Encuesta Permanente de Hogares (EPH) pour l'Argentine ; la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) pour le Brésil ; la National Sample Survey pour l'Inde ; l'Enquête nationale sur les forces de travail (Sakernas) pour l'Indonésie ; et la General Household Survey (GHS) pour l'Afrique du Sud.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647150

Les méthodes statistiques, dont la décomposition de type Oaxaca-Blinder, aident à démêler les différents effets qui entraînent l'écart de rémunération observé : les proportions d'hommes et de femmes dans les forces de travail, les caractéristiques des travailleurs et des emplois, le rôle de la discrimination et des autres facteurs observables qui constituent la composante dite « inexpliquée ». Le graphique 12.3 illustre l'écart moyen de rémunération, mensuelle et horaire, entre les hommes et les femmes. Cet écart est décomposé en parties expliquées par les différences d'âge, de niveau d'études, de secteur d'activité et de métier, d'heures travaillées et de statut parental entre les hommes et les femmes, auxquelles la documentation économique attribue les principales causes de l'écart global de rémunération horaire (Goldin, 2014 ; Chiappori et al., 2009 ; Greenwood et al., 2016). La partie inexpliquée correspondante de l'écart de rémunération est également présentée.

La progression du niveau d'études des femmes pourrait suggérer que les femmes devraient, en moyenne, gagner plus que les hommes (graphique 12.3). Cependant, d'autres

facteurs l'emportent sur les effets positifs de l'éducation. En ce qui concerne la probabilité de très longues heures de travail, la différence entre les hommes et les femmes cause 7 % de l'écart de rémunération. La ségrégation sectorielle explique 11 % des différences de revenus mensuels moyens des femmes et des hommes, mais la majeure partie de l'écart de rémunération mensuelle est due au fait que les femmes travaillent moins d'heures ; à raison de 26 % de l'écart observé en moyenne dans la zone OCDE. L'effet des courtes heures de travail est particulièrement prononcé dans les pays où le travail à temps partiel est relativement répandu, notamment chez les femmes : l'Australie, l'Autriche, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse (graphique 12.3, partie A). Cependant, la décomposition de l'écart de rémunération horaire entre les hommes et les femmes (graphique 12.3, partie B) révèle un effet négligeable du nombre d'heures de travail sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, dont plus de la moitié semble être due à une « composante inexpliquée » dans les pays de l'OCDE. Difficile à démêler, cette composante inexpliquée est liée à divers facteurs à l'origine des différences salariales : stéréotypes féminins, conventions sociales, institutions, discrimination contre les femmes, caractéristiques individuelles non observables des travailleurs, dont la motivation et l'aptitude.

La discrimination sexuelle est difficile à mesurer. Des expériences sur le terrain, consistant à présenter deux CV identiques de candidats de sexe différent, ont fourni des preuves concrètes de discrimination dans le recrutement (OCDE, 2008). Des études nationales font elles aussi la lumière sur ce problème. La Commission australienne des droits de l'homme, par exemple, s'est récemment penchée sur la discrimination liée à la grossesse et au retour à la vie professionnelle après la naissance d'un enfant. Elle observe qu'environ une femme sur deux est victime de discrimination durant la grossesse, durant le congé parental, ou après le retour au travail (AHRC, 2014). Une étude de Statistique Canada constate la persistance d'un écart de rémunération important même au sein d'une profession. Elle suggère, entre autres explications possibles, la discrimination sexuelle, la préférence des femmes pour les postes plus flexibles (afin de concilier leur emploi et leurs obligations familiales), et la possibilité que les femmes soient moins disposées ou aptes à négocier leur salaire ou à se battre contre la concurrence, ces traits étant considérés comme « masculins » par la société (Moyser, 2017).

Encadré 12.1. L'incidence de la définition de la rémunération sur les écarts entre les hommes et les femmes

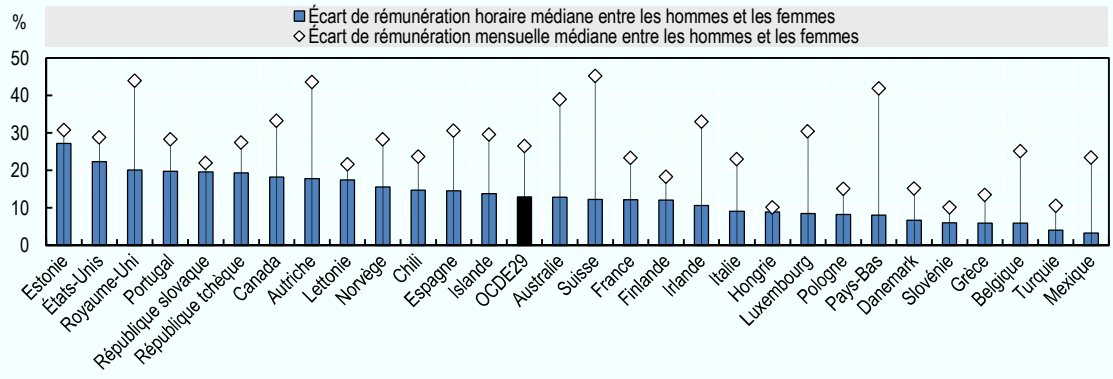
Lorsqu'il s'agit de mesurer l'ampleur de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, le type de rémunération (horaire, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) considéré est particulièrement important. Dans la zone OCDE, les femmes travaillent généralement moins d'heures que les hommes. Aussi, les estimations à partir de la rémunération hebdomadaire, mensuelle ou annuelle – qui indiquent non seulement le salaire payé, mais aussi le nombre d'heures travaillées par jour, par semaine, etc. par un individu – ont-elles tendance à révéler des écarts de rémunération plus importants que les estimations à partir de la rémunération horaire. Par exemple, en moyenne dans les 29 pays de l'OCDE disposant de données sur les écarts de rémunération horaire et mensuelle médiane, l'écart entre les hommes et les femmes pour tous les salariés, en fonction des revenus *mensuels* (26.5 %) est supérieur de plus de 13 points de pourcentage à l'écart pour tous les salariés en fonction de la rémunération *horaire* (12.9 %) (graphique 12.2, partie A). Dans les pays où les femmes ont plus particulièrement tendance à travailler moins d'heures, comme l'Australie, l'Autriche, les Pays-Bas et la Suisse, l'écart calculé à partir de la rémunération mensuelle dépasse de 25 points de pourcentage l'écart calculé à partir de la rémunération horaire. Dans ces pays en particulier, les différences de rémunération horaire pourraient être une mesure plus appropriée, car elles font abstraction des différences de nombre d'heures travaillées dans une semaine, un mois ou une année donnés.

Il serait possible de neutraliser au moins partiellement les effets des différences de nombre d'heures de travail entre les femmes et les hommes en s'intéressant exclusivement aux salariés à temps plein (graphique 12.1, par exemple). Pourtant, bien que la différence entre l'écart médian de rémunération horaire et mensuelle semble être moindre lorsque l'on considère uniquement les personnes salariées à temps plein, elle n'en reste pas moins une différence (graphique 12.2, partie B). En moyenne dans les 29 pays de l'OCDE disposant de données sur les écarts de rémunération mensuelle et horaire entre les hommes et les femmes, l'écart entre la rémunération *mensuelle* médiane des salariés à temps plein uniquement (18.6 %) est encore de 6 points de pourcentage supérieur à l'écart de rémunération *horaire* médiane des mêmes salariés (12.5 %). Ces différences persistantes traduisent sans doute le fait que, même parmi les salariés à temps plein, les hommes et les femmes ne travaillent pas le même nombre d'heures. Les hommes ont tendance à travailler de très longues heures, par exemple, tandis que les femmes salariées à temps plein travaillent généralement environ 30 à 34 heures seulement par semaine (chapitre 1 ; *Base de données de l'OCDE sur l'emploi*).

Graphique 12.2. Les écarts de rémunération mensuelle entre les hommes et les femmes sont plus prononcés que les écarts de rémunération horaire

Écarts de rémunération horaire médiane et de rémunération mensuelle médiane, 2014 ou dernière année disponible[a]

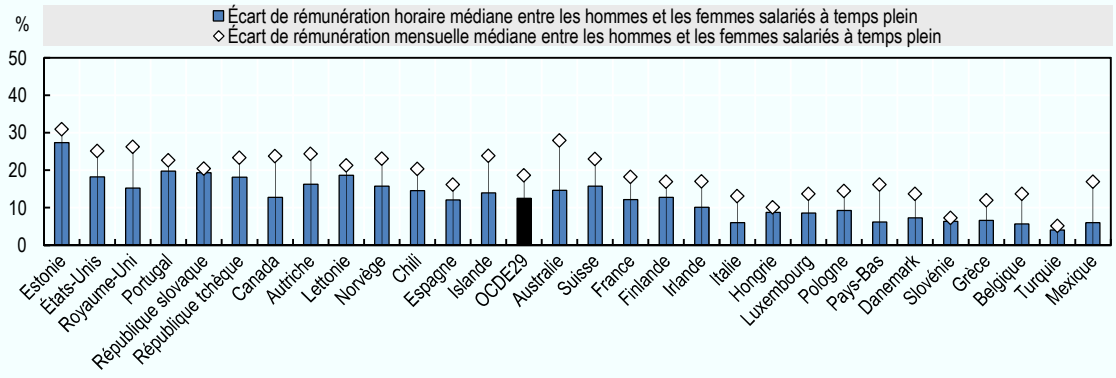
Partie A. Tous les salariés



Encadré 12.1. L'incidence de la définition de la rémunération sur les écarts entre les hommes et les femmes *(suite)*

Graphique 12.2. Les écarts de rémunération mensuelle entre les hommes et les femmes sont plus prononcés que les écarts de rémunération horaire *(suite)*

Partie B. Salariés à temps plein



Note : Pour les deux parties, les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant selon l'écart de rémunération horaire médiane observé entre les hommes et les femmes salariés. L'écart de rémunération mensuelle médiane entre les femmes et les hommes correspond à la différence entre la rémunération mensuelle médiane des hommes et celle des femmes, divisée par la rémunération mensuelle médiane des hommes. L'écart de rémunération horaire médiane entre les femmes et les hommes correspond à la différence entre la rémunération horaire médiane des hommes et celle des femmes, divisée par la rémunération horaire médiane des hommes. Les salariés à temps plein sont ceux qui travaillent habituellement 30 heures par semaine ou plus. Les pays indiqués diffèrent de ceux du graphique 12.1 parce que des données comparables sur les écarts de rémunération horaire *et* mensuelle ne sont pas toujours disponibles.

a) Les données du Chili et de la Turquie se rapportent à 2013.

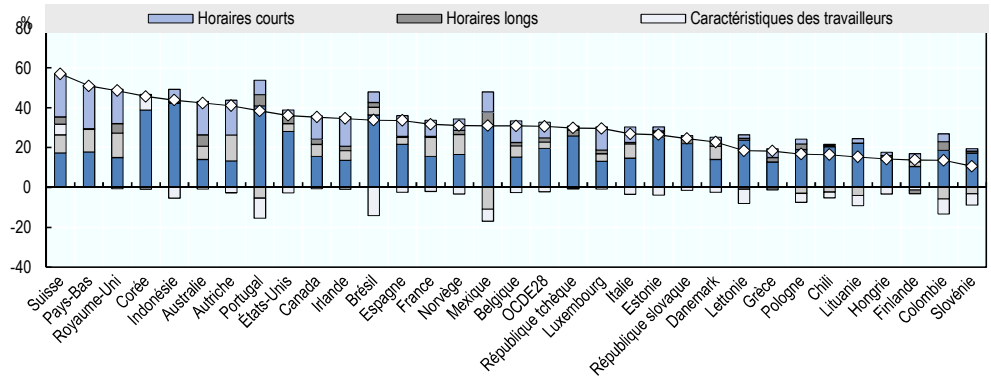
Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) pour le Chili ; l'Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) pour le Mexique ; l'Enquête sur la population active auprès des ménages pour la Turquie ; et le United States Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement (CPS-ASEC) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647169

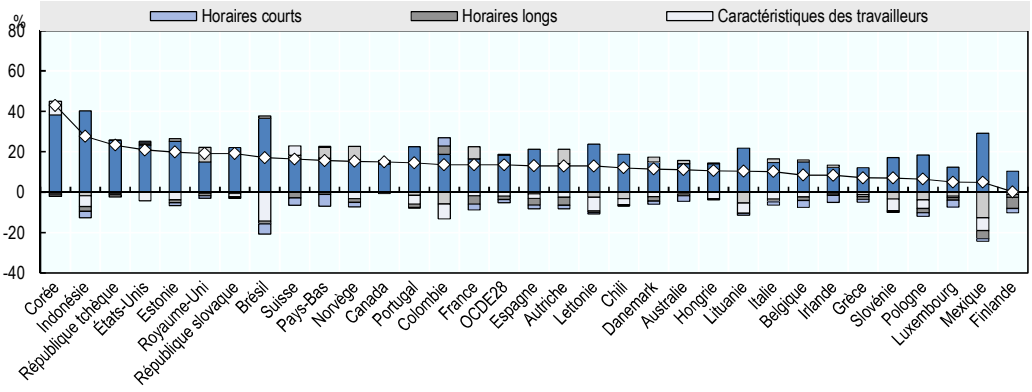
Graphique 12.3. Les différences d'heures de travail et le type d'emploi n'expliquent qu'une petite partie de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Décomposition de l'écart de rémunération mensuelle médiane et de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes, 2014 ou dernière année disponible[a]

Partie A. Écart de rémunération mensuelle médiane entre les hommes et les femmes



Partie B. Écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes



Note : La décomposition est réalisée selon la méthode d'Oaxaca-Blinder, qui prend pour référence les coefficients issus d'un modèle groupé sur les deux groupes. Les horaires courts correspondent à une variable indicatrice égale à un dans le cas où l'individu exerce son emploi principal moins de 30 heures par semaine. Les horaires longs correspondent à un effet de composition lié à l'exercice de l'emploi principal 50 heures par semaine. Les caractéristiques des travailleurs correspondent à un ensemble complet de variables pour les catégories d'âge, les groupes de niveau d'études et la parentalité. Les caractéristiques de l'emploi correspondent à un ensemble complet de variables indicatrices pour le secteur et la profession. Les pays indiqués diffèrent de ceux du graphique 12.1 en raison de l'absence des données d'enquête nécessaires pour certains pays.

a) Les données du Chili se rapportent à 2013, celles pour la Colombie à 2015.

Note de lecture : Les chiffres indiquent la contribution des divers facteurs à l'écart de rémunération global entre les sexes. Par exemple, en Suisse, le fait que les femmes travaillent généralement moins d'heures (temps partiel) contribue 21.7 points de pourcentage à l'écart de rémunération mensuelle médiane observé entre les femmes et les hommes. Les différences de caractéristiques des travailleurs et de l'emploi selon le sexe contribuent 5.3 et 9.1 points de pourcentage respectivement. La proportion de l'écart de rémunération mensuelle entre les hommes et les femmes qui n'est pas expliquée par des différences eu égard à des variables observables, dite « inexpliquée », représente 17.3 points de pourcentage.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) pour le Brésil ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) pour le Chili ; l'Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) pour la Colombie ; l'Enquête nationale sur les forces de travail (SAKERNAS) pour l'Indonésie ; la Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) pour la Corée ; l'Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) pour le Mexique ; et le United States Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement (CPS-ASEC) pour les États-Unis.

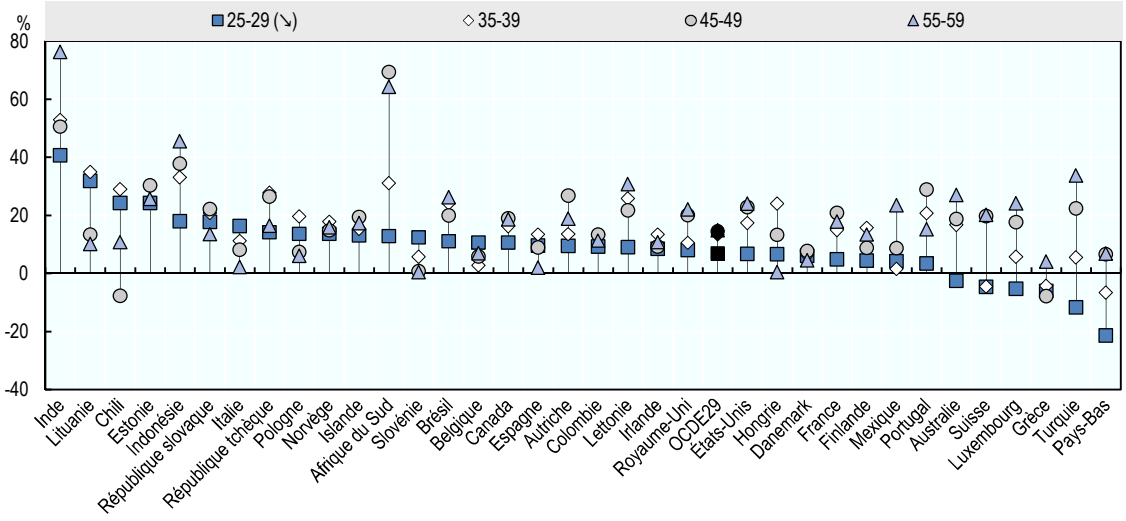
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647188

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse avec l'âge et la parentalité

Les différences de rémunération selon le sexe sont plus marquées chez les travailleurs âgés que chez leurs plus jeunes homologues (graphique 12.4). En moyenne dans les 29 pays de l'OCDE disposant de données, l'écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes de 25 à 29 ans salariés à temps plein est de l'ordre de 7 %. Il s'accentue à 13 % pour les 25-39 ans, à 14 % pour les 45-49 ans, et à 15 % pour les 55-59 ans. En fait, dans six des 29 pays de l'OCDE disposant de données (Australie, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Suisse et Turquie), les femmes de 25 à 29 ans salariées à temps plein sont même mieux payées que leurs homologues masculins (graphique 12.4). Dans ces six pays, sans exception, ces écarts de rémunération « négatifs » disparaissent lorsque l'on considère les différences parmi les groupes plus âgés. Pour les 55-59 ans, par exemple, on observe un écart de rémunération en faveur des hommes ; il atteint 27 % en Australie et 34 % en Turquie.

Graphique 12.4. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse avec l'âge

Écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes, salariés à temps plein, par groupe d'âge, 2014 ou dernière année disponible[a]



Note : L'écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes correspond à la différence entre la rémunération horaire médiane des hommes et celle des femmes, divisée par la rémunération horaire médiane des hommes. Les salariés à temps plein sont ceux qui travaillent habituellement 30 heures par semaine ou plus.

a) Les données de l'Afrique du Sud et de l'Inde se rapportent à 2012, celles du Chili et de la Turquie à 2013, et celles de la Colombie à 2015.

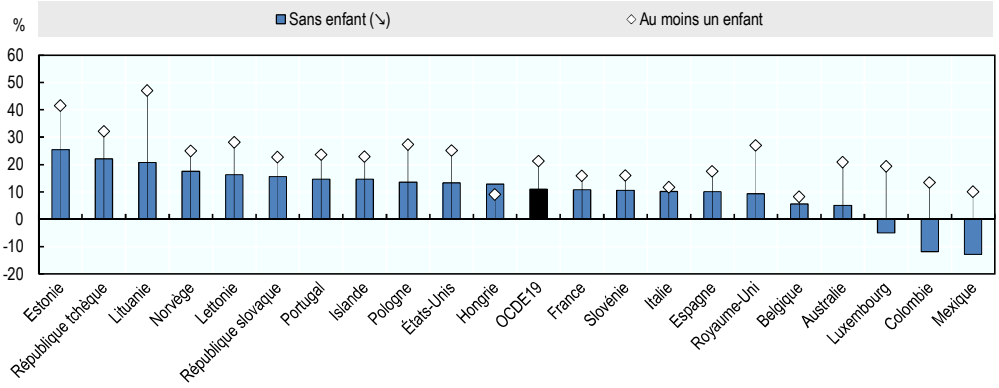
Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) pour le Brésil ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) pour le Chili ; l'Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) pour la Colombie ; la National Sample Survey (NSS) pour l'Inde ; l'Enquête nationale sur les forces de travail (SAKERNAS) pour l'Indonésie ; l'Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) pour le Mexique ; la General Household Suvey (GHS) pour l'Afrique du Sud ; l'Enquête sur la population active auprès des ménages pour la Turquie ; et le United States Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement (CPS-ASEC) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647207

Les écarts entre les hommes et les femmes dans le travail rémunéré et le travail non rémunéré (chapitre 15) se creusent lorsque les travailleurs deviennent parents, avec des conséquences négatives sur la rémunération. Les femmes assument une part disproportionnée du travail non rémunéré au foyer, notamment de la garde des enfants, ce qui limite leurs possibilités d'occuper un poste et d'avancer professionnellement. Par conséquent, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ont tendance à être plus importants parmi les parents. En moyenne dans les 19 pays de l'OCDE disposant de données, en 2014, l'écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes salariés à temps plein, parents d'au moins un enfant, était de 21.2 %, soit près du double de l'écart entre leurs homologues sans enfants (11.1 %). Le coût de la maternité est particulièrement élevé dans les pays baltes, aux États-Unis et au Royaume-Uni, ainsi que dans quelques pays d'Europe de l'Est. Parce que les mères ont généralement des caractéristiques différentes de celles des femmes sans enfants, et que les mères actives réduisent souvent leurs heures de travail ou recherchent des emplois « compatibles avec la vie de famille », l'effet réel de la maternité sur la rémunération n'est pas toujours simple à cerner. Il est possible qu'au moins une partie de la « pénalité de la maternité » dans la rémunération soit due aux différences entre les mères et les non-mères en matière, par exemple, de niveau d'études, d'expérience professionnelle, d'aspirations professionnelles et de caractéristiques de l'emploi. Cependant, la documentation sur le sujet a établi que la pénalité de la maternité persiste généralement, même après la neutralisation de facteurs comme l'éducation, le type d'emploi et l'« auto-sélection » des femmes dans la maternité (Budig et England, 2001 ; Gouch et Noonan, 2013). On observe, en particulier, l'absence de pénalisation des pères ; les données disponibles font en faut apparaître que la paternité pourrait même avoir un effet positif sur la rémunération et le parcours professionnel des hommes (du moins de quelques hommes) (Correll, Benard et Paik, 2007 ; Hodges et Budig, 2010).

Graphique 12.5. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élargit en présence d'enfants

Écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes, salariés à temps plein, 25-44 ans, selon la présence d'enfants, 2014 ou dernière année disponible[a]



Note : L'écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes correspond à la différence entre la rémunération horaire médiane des hommes et celle des femmes, divisée par la rémunération horaire médiane des hommes. Les salariés à temps plein sont ceux qui travaillent habituellement 30 heures par semaine ou plus. Seuls figurent les pays dont l'échantillon d'hommes et de femmes salariés à temps plein (25-44 ans) ayant au moins un enfant est composé de plus de 200 individus.

a) Les données de la Colombie se rapportent à l'année 2015.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; l'Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) pour la Colombie ; l'Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) pour le Mexique ; et le United States Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement (CPS-ASEC) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647226

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des professions et des secteurs d'activité

Aucune tendance internationale ne se dégage en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui occupent des postes très et peu qualifiés. Dans certains pays, où l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes très qualifiés dépasse 20 % (Autriche, Chili, Portugal, République tchèque et Suisse), les écarts entre les travailleurs peu qualifiés sont souvent considérablement plus minces. À l'inverse, dans quelques pays où l'écart de rémunération global entre les hommes et les femmes est modeste (Italie, Hongrie, Luxembourg et Slovénie), les cadres féminins gagnent parfois autant ou plus que leurs homologues masculins ; l'écart de rémunération en faveur des hommes est plutôt observé dans les emplois peu qualifiés.

Le secteur d'activité, cependant, semble être un déterminant clé de l'écart de rémunération entre les sexes. Dans les pays de l'OCDE, les femmes qui travaillent dans les secteurs des technologies de l'information et de la communication, de la finance et des services aux particuliers sont généralement moins rémunérées que leurs homologues masculins. En 2014, en moyenne dans les pays de l'OCDE, ces secteurs affichaient des écarts de rémunération horaire médiane de 22.1 %, 22.8 % et 23.9 % respectivement. Certains pays, comme le Chili, l'Estonie, la Lettonie, le Portugal et la République tchèque enregistrent également un écart de rémunération particulièrement prononcé dans le secteur industriel, où les femmes gagnent plus de 30 % de moins que les hommes. D'autres (Estonie et États-Unis) enregistrent des écarts de rémunération béants entre les sexes dans le secteur financier, où les salaires des femmes sont inférieurs de 40 % à ceux des hommes. En règle générale, c'est dans l'administration publique que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est le plus modeste, à 8.7 % en moyenne, un constat qui s'inscrit dans la logique des mécanismes de détermination des salaires appliqués, plus rigoureux et moins discriminatoires, mais aussi des pratiques et des règlements antidiscriminatoires. Le secteur hébergement/restauration et d'autres services aux entreprises (immobilier et services professionnels) signalent eux aussi des écarts de rémunération horaire modestes entre les hommes et les femmes (9.6 % et 11.9 % respectivement, en moyenne dans la zone OCDE). Dans le secteur des services aux particuliers, généralement dominé par des emplois peu qualifiés, l'écart de rémunération entre les sexes est particulièrement marqué et peut atteindre, voire dépasser 40 % en Autriche, en Espagne, en Italie, au Luxembourg et en Turquie.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau d'études

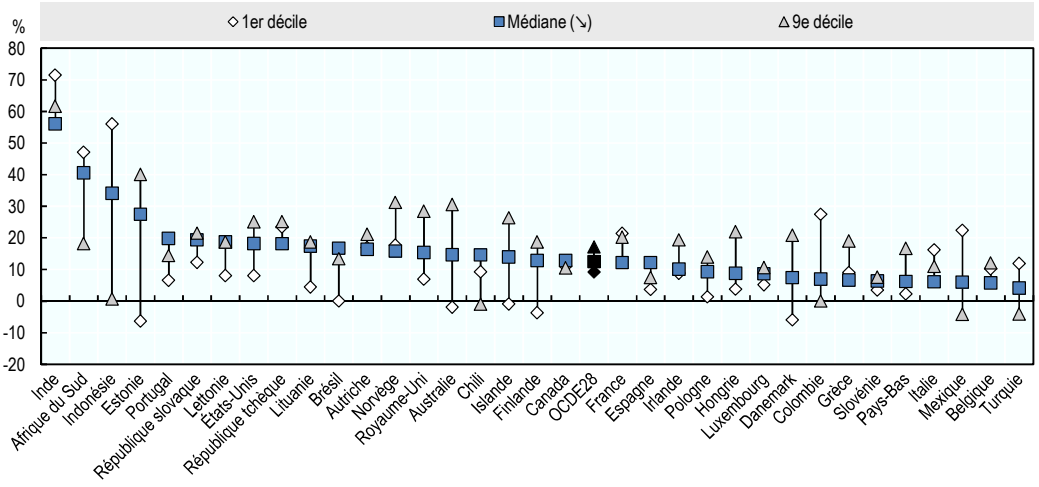
L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes salariés à temps plein est, en moyenne, plus modeste parmi les travailleurs faiblement instruits. Dans la zone OCDE, l'écart horaire médian est de 16.5 % pour les femmes dont le niveau d'études est inférieur au secondaire du deuxième cycle, de 18.1 % pour celles qui ont suivi un deuxième cycle du secondaire et de 17.4 % pour les diplômées de l'enseignement supérieur. On observe cependant une importante dispersion internationale des écarts de rémunération entre les sexes par niveau d'études. En Australie, en Autriche, au Danemark, en Hongrie, en Islande et en Norvège, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à niveau d'études élevé peut dépasser de 10 points de pourcentage celui observé entre les hommes et les femmes peu instruits. En revanche, en Estonie, en République tchèque et en Suisse, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui n'ont pas fait d'études secondaires est bien plus prononcé que pour les femmes très qualifiées. Cette tendance reste vraie dans certaines économies émergentes, comme l'Inde et l'Indonésie, où l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes peu qualifiés est d'un peu moins de 50 %, soit à peu près le double de l'écart observé entre les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse souvent le long de l'échelle des salaires horaires

À lui seul, l'écart de rémunération moyenne ou médiane entre les hommes et les femmes ne révèle qu'une partie des différences salariales entre les deux sexes. L'écart de rémunération femmes-hommes aux postes à très hauts salaires, solidement établi (Goldin, 2014 ; OCDE, 2012), est un trait marquant des pays de l'OCDE et des pays du G20, où la différence a tendance à se creuser parallèlement à l'échelle des salaires horaires (graphique 12.6). En moyenne dans les 28 pays de l'OCDE disposant de données, l'écart de rémunération horaire entre les hommes et les femmes salariés à temps plein est de 9 % au premier (plus bas) décile, de 11.5 % au troisième, de 12.6 % au septième, et de 17.2 % au neuvième. Au décile supérieur de la distribution, il varie entre un écart négatif d'environ 4 % – c'est-à-dire un écart de rémunération *en faveur des femmes* d'environ 4 % – (Mexique et Turquie) et un écart de rémunération en faveur des hommes pouvant atteindre 40 % (Estonie) et 62 % (Inde). L'écart de rémunération parmi les hauts salaires a tendance à être plus substantiel dans les pays qui enregistrent un écart salarial modeste entre les hommes et les femmes à bas salaire.

Graphique 12.6. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse le long de l'échelle des salaires horaires

Écart de rémunération horaire entre les hommes et les femmes, salariés à temps plein, par décile de l'échelle des salaires, 2014 ou dernière année disponible[a]



Note : L'écart de rémunération horaire entre les hommes et les femmes correspond à la différence entre la rémunération horaire des hommes et celle des femmes au décile donné de l'échelle des salaires, divisée par la rémunération horaire des hommes au décile donné de l'échelle des salaires. Les salariés à temps plein sont ceux qui travaillent habituellement 30 heures par semaine ou plus.

a) Les données de l'Inde et de l'Afrique du Sud se rapportent à 2012, celles du Chili et de la Turquie à 2013, et celles de la Colombie à 2015.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) pour le Brésil ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) pour le Chili ; l'Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) pour la Colombie ; la National Sample Survey (NSS) pour l'Inde ; l'Enquête nationale sur les forces de travail (SAKERNAS) pour l'Indonésie ; l'Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) pour le Mexique ; la General Household Suvey (GHS) pour l'Afrique du Sud ; l'Enquête sur la population active auprès des ménages pour la Turquie ; et le United States Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement (CPS-ASEC) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647245

Cependant, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes ne se creusent pas au sommet de l'échelle des salaires dans tous les pays. Au Chili, en Italie, au Mexique et en Turquie, ainsi que dans plusieurs économies émergentes (Afrique du Sud, Colombie, Inde, et Indonésie), l'écart de rémunération horaire entre les femmes et les hommes au (plus bas) premier décile de l'échelle des salaires est plus important que celui au décile médian ou au (plus haut) neuvième décile. Ce constat témoigne probablement d'un puissant effet de sélection dans ces pays, où de nombreuses femmes peu qualifiées abandonnent leur activité professionnelle ou occupent des postes informels – elles ne sont donc pas, ou pas entièrement, prises en compte dans les statistiques sur l'écart de rémunération – et où le reste de la main-d'œuvre féminine est beaucoup plus qualifiée que la main-d'œuvre masculine.

Les politiques de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Signe de la persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, 25 pays signalent avoir mis en place de nouvelles mesures nationales de réduction des disparités salariales entre les sexes depuis 2013. Parmi les mesures de politique publique favorables, la transparence des salaires demande que les entreprises reconnaissent l'ampleur de l'écart de rémunération entre leurs salariés masculins et féminins. De plus en plus, elles sont obligées d'analyser les écarts de rémunération entre hommes et femmes, et doivent communiquer ces informations à leurs salariés, aux inspecteurs des administrations publiques ou à la population. Des mesures de ce type ont été proposées ou instaurées dans plusieurs pays depuis 2013, dont l'Allemagne, l'Australie, le Japon, la Lituanie, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse. Dans certains pays, les résultats de ces analyses doivent être communiqués aux salariés ou à leurs représentants.

En Lituanie, par exemple, à la demande des représentants du personnel, les entreprises de plus de 20 salariés doivent, depuis le 1er juillet 2017, communiquer les salaires moyens par catégorie professionnelle et par sexe au moins une fois par an. En Suisse, un projet de loi vise à obliger les entreprises de 50 salariés ou plus à analyser régulièrement les traitements, à soumettre l'analyse à l'examen d'un tiers, et à informer les salariés des résultats de l'examen. Dans d'autres pays, ces informations doivent être communiquées (parfois obligatoirement) au grand public. En Allemagne, une loi qui devrait entrer en vigueur en 2017 imposera aux entreprises de plus de 500 salariés de publier les mesures mises en œuvre en matière d'égalité salariale, et leurs résultats. Depuis avril 2017, le Royaume-Uni impose lui aussi aux entreprises de déclarer les différences de rémunération entre les hommes et les femmes. Dans le cas de la Suède, le cadre juridique en matière d'analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes a été modifié en 2016 en faveur d'une plus grande transparence des salaires : l'analyse des écarts de rémunération entre les sexes doit être effectuée annuellement par tous les employeurs, et les entreprises de dix salariés ou plus sont tenues d'en consigner les résultats et de les mettre à disposition.

L'Autriche a adopté des règles de transparence salariale en 2011, puis évalué leur mise en œuvre en 2015. Les entreprises doivent déclarer les salaires et indiquer la rémunération minimale dans les offres d'emploi, afin d'améliorer la transparence des salaires au moment de l'embauche.

Entre autres nouvelles stratégies, des calculateurs de l'écart salarial, souvent disponibles en ligne, ainsi que des modalités d'agrément des entreprises qui appliquent les meilleures pratiques dans ce domaine, ont été introduits. La République tchèque met à disposition, et la Grèce élabore, des calculateurs permettant aux salariés de savoir quel

salaire ils devraient percevoir dans un emploi, un secteur et une localité donnés. L'Espagne a développé, et mis à la disposition des entreprises, un outil d'autodiagnostic des inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi qu'un logiciel de notation des emplois selon la perspective hommes-femmes. Le Costa Rica, la Lettonie et le Mexique ont introduit des systèmes d'agrément ou de récompense destinés aux entreprises faisant preuve de leur volonté de réduire les écarts salariaux, entre autres mesures (par exemple, la lutte contre la discrimination, l'amélioration de la mixité au travail). L'Islande teste un système de « norme d'égalité salariale ». Quelques pays, dont Israël, la Lituanie, la Slovénie et la Suède ont renforcé les lois anti-discrimination visant à réduire les inégalités salariales, et cinq déclarent avoir mené des campagnes de sensibilisation aux inégalités salariales destinées au public, aux salariés et aux employeurs (questionnaire OCDE de 2016 sur l'égalité femmes-hommes). Quelques-uns ont commandé des études sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, dont l'Australie, la France, l'Islande, les Pays-Bas et le Portugal.

Suite à l'adoption du Workplace Gender Equality Act de 2012, l'Australie a élaboré une stratégie globale en matière d'égalité salariale. Toutes les entreprises du secteur non public employant au moins 100 salariés doivent communiquer à l'Australian Workplace Gender Equality Agency (WGEA) des informations concernant le profil de rémunération des cadres et non-cadres par sexe et profil du milieu de travail ; l'existence d'une politique ou d'une stratégie de rémunération (et les éventuels objectifs fixés par cette stratégie ou politique en matière d'égalité salariale) ; l'analyse éventuelle des écarts de rémunération (et la date, le cas échéant) ; les mesures supplémentaires, s'il en est, mises en œuvre en conséquence des résultats de cette analyse. Conformément aux obligations de déclaration supplémentaires entrées en vigueur en 2015-16, les employeurs doivent fournir des données relatives au nombre et au pourcentage de salariés ayant obtenu une promotion, ventilées par sexe, situation au regard de l'emploi et statut de cadre/non-cadre. La WGEA propose un site web complet, avec des conseils sur les obligations de déclaration et un calculateur des écarts de rémunération entre les sexes, destiné à aider les organisations à cerner et analyser les causes des différents types d'écarts salariaux entre hommes et femmes (WGEA, 2017).

Dans le secteur public, certains pays de l'OCDE ont récemment manifesté une volonté d'adopter des mesures spéciales pour rattraper l'écart de rémunération. Par exemple, en octobre 2016, le Gouvernement canadien s'est engagé à mettre en place une réforme législative en faveur d'une « équité salariale proactive » dans le service public fédéral et le secteur privé sous réglementation fédérale. Ce concept prévoit d'inciter les employeurs à examiner leurs propres pratiques salariales, à reconnaître les éventuelles discriminations salariales, à ajuster les salaires en conséquence et à pérenniser le plan. En 2016, le Royaume-Uni a annoncé son intention d'obliger les organismes publics de 250 salariés ou plus à déclarer les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Le Portugal encourage l'égalité des salaires dans les entreprises publiques en les obligeant à déclarer tous les trois ans les rémunérations versées aux hommes et aux femmes, mais aussi à mettre en place des plans de redressement des inégalités salariales.

Bien qu'il soit trop tôt pour dire si ces mesures sont efficaces, elles attirent l'attention sur les inégalités salariales. Elles encouragent également les entreprises qui se soucient de leur réputation, qui veulent que leurs dépenses salariales soient efficaces et rémunèrent équitablement en fonction de la productivité (plutôt que, par exemple, un nombre d'heures excessif). Ces initiatives d'équité salariale doivent être rigoureusement évaluées.

Messages clés

- Les mesures de transparence salariale sont un outil prometteur pour faire la lumière sur les inégalités de rémunération. Elles sont toutefois relativement nouvelles et les résultats n'ont pas encore été bien évalués. Les répercussions des politiques de transparence salariale doivent être étudiées attentivement, et des plans d'évaluation doivent être inclus dans les programmes.
- Si les heures de travail n'ont qu'une faible incidence sur les écarts de rémunération horaire entre les hommes et les femmes, les écarts de rémunération mensuelle ou annuelle entre les hommes et les femmes sont très marqués dans les pays où le travail à temps partiel est courant. Les administrations centrales doivent veiller à ce que les femmes aient le droit de reprendre un travail à temps plein si elles sont passées au temps partiel pour s'occuper de personnes à charge.
- D'importants écarts de rémunération inexpliqués entre les hommes et les femmes persistent, qu'il s'agisse de rémunération horaire ou mensuelle, même en tenant compte des caractéristiques des travailleurs et des emplois. Il n'est pas possible d'isoler les facteurs à l'origine de la composante inexpliquée, qui comprennent probablement la discrimination dans l'embauche, dans la promotion et dans les possibilités offertes sur le marché du travail. Un panachage judicieux de dispositions législatives et d'information du public est crucial pour s'attaquer à la discrimination persistante contre les femmes. Une combinaison de règles de transparence et de mise en valeur des bonnes pratiques des entreprises en matière d'embauche (par exemple, les annonces d'offres d'emploi sans parti-pris sexiste, les entretiens structurés de manière à tester équitablement les candidats des deux sexes, et une gestion des ressources humaines en faveur d'un développement professionnel impartial) est essentielle pour resserrer encore davantage les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans la zone OCDE.

Références

AHRC (2014), « Supporting Working Parents: Pregnancy and Return to Work National Review – Report. 2014 », *Australian Human Rights Commission*, http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/SWP_Report_2014.pdf.

Bielby, W. et J. Baron (1986), « Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination », *American Journal of Sociology*, pp. 759-799.

Budig, M. et P. England (2001), « The Wage Penalty for Motherhood », *American Sociological Review*, pp. 204-225.

Budig, M. et M. Hodges (2010), « Differences in Disadvantage Variation in the Motherhood Penalty Across White Women's Earnings Distribution », *American Sociological Review,* vol. 75, n° 5, pp. 705-728.

Chiappori, P., M. Iyigun et Y. Weiss (2009), « Investment in Schooling and the Marriage Market », *American Economic Review*, vol. 99, n° 5, pp. 1689-1713.

Correll, S. et S. Benard (2007), « Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? », *American Journal of Sociology*, vol. 112, n° 5, pp. 1297-1339.

Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, pp. 1091-1119.

Gough, M. et M. Noonan (2013), « A Review of the Motherhood Wage Penalty in the United States », *Sociology Compass*, vol. 7, n° 4, pp. 328-342.

Greenwood, J. et al. (2016), « Technology and the Changing Family: A Unified Model of Marriage, Divorce, Educational Attainment, and Married Female Labor-force Participation », *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 8, n° 1, pp. 1-41.

Jacquemet, N. et J. Robin (2012), « Assortative Matching and Search with Labor Supply and Home Production », Centre for Microdata Methods and Practice, Institute for Fiscal Studies.

Miller, A. (2011), « The Effects of Motherhood Timing on Career Path », *Journal of Population Economics*, vol. 24, n° 3, pp. 1071-1100.

Moyser, M. (2017), « Les femmes et le travail rémunéré », Statistique Canada, mars, http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm.

OCDE (2016), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook2016-fr.

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr.

OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook2008-fr.

Weichselbaumer, D. (2003), « Sexual Orientation Discrimination in Hiring », *Labour Economics*, vol. 10, n° 6, pp. 629-642.

WGEA (2017), « The Workplace Gender Equality Agency Homepage », https://www.wgea.gov.au/, *Workplace Gender Equality Agency*, gouvernement australien.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur l'emploi, http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Chapitre 13

Les obstacles au parcours professionnel des femmes et à leur mobilité sur l'échelle des revenus

Principaux résultats

- Les carrières des femmes sont plus courtes que celles des hommes d'un tiers et comprennent beaucoup plus souvent du travail à temps partiel. Une grande partie de la différence en matière de progression salariale intervient avant 40 ans, car les femmes sont privées d'un grand nombre de possibilités sur le marché travail en début de carrière.
- La naissance d'enfants marque un point crucial dans les carrières des femmes. L'interruption de la vie professionnelle autour de la naissance d'un enfant peut avoir des effets à long terme sur l'activité et les revenus des femmes. En outre, la maternité s'accompagne souvent d'une plus grande précarité de revenus pour les femmes de nombreux pays.
- Les femmes en situation de perte d'emploi perdent une moins grande part des revenus du ménage que les hommes. Leurs salaires inférieurs et le rôle amortisseur des revenus de leurs partenaires sous-tendent ce résultat.
- Après un divorce ou une séparation, les femmes subissent généralement une plus grande perte de revenus que les hommes. L'absence des revenus autrefois fournis par un partenaire, la difficulté (potentiellement) accrue à concilier activité professionnelle et obligations familiales, les changements d'impôts payés et de prestations reçues, peuvent aboutir à une importante baisse de revenus après la fin d'une relation.

Malgré d'importantes améliorations en matière d'éducation des jeunes filles et des femmes (chapitre 7), une progression appréciable du taux d'activité des femmes (chapitre 11) et l'évolution, au fil des décennies, de la législation anti-discrimination, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes persiste dans les pays de l'OCDE (chapitre 12). Les interruptions de carrière fréquentes contribuent à expliquer au moins une partie des inégalités observées : l'influence des événements de la vie privée et professionnelle sur la mobilité des femmes entre les catégories de revenus et sur leurs salaires ne se retrouve généralement pas chez les hommes.

Les carrières des femmes sont plus courtes que celles des hommes et leur offrent moins de perspectives

En moyenne, les carrières des femmes sont plus courtes que celles des hommes d'un tiers et comprennent beaucoup plus souvent du travail à temps partiel (OCDE, 2018, à paraître). Les femmes sont, dans l'ensemble, légèrement moins mobiles que les hommes, avec d'importantes différences entre les pays et les âges. Chaque année, en moyenne dans les pays de l'OCDE, 16 % de la population d'âge actif change de situation professionnelle. Ils changent d'employeur, changent d'heures de travail (passent du temps plein au temps partiel ou inversement), perdent leur emploi, trouvent un nouvel emploi, deviennent chômeurs ou inactifs, ou réintègrent le marché du travail après une période d'inactivité. Les différences entre les pays sont marquées : la mobilité professionnelle varie de 12 % de la population d'âge actif ou moins (France, Grèce, Irlande, Italie et Portugal), à plus de 25 % (Finlande, Islande et Suède).

Les différences entre les hommes et les femmes en matière de transitions professionnelles sont relativement insignifiantes, à moins d'un demi-point de pourcentage en moyenne. Cependant, si les femmes ont plus ou moins le même nombre de transitions professionnelles que les hommes, ces transitions diffèrent en nature. Les femmes passent par moins de périodes de chômage, de changements d'employeur ou de changements de type de contrat. Dans presque tous les pays, elles changent plus souvent d'horaire de travail que les hommes et ont davantage tendance à quitter et reprendre la vie active. Les courbes d'âge de la mobilité professionnelle, différentes pour les hommes et les femmes, peuvent donner une explication partielle des inégalités de rémunération entre les sexes, car les femmes i) ont des carrières plus stables quand elles sont jeunes ; ii) changent plus souvent de situation professionnelle à l'âge très actif (sous l'effet de leurs entrées et sorties du marché du travail) ; et iii) traversent moins de changements professionnels après 55 ans. Les transitions professionnelles manquantes (changement de poste, d'employeur ou de type de contrat) en début de carrière ont une forte influence sur le reste du parcours des femmes : les changements fréquents d'emploi à ce stade crucial ont la plus forte influence sur la croissance salariale et aident à trouver le bon emploi. Ces possibilités manquées pénalisent les femmes, car c'est avant 40 ans que se crée la plus grande partie de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (chapitre 12).

Les femmes entament leurs carrières différemment

Les carrières des femmes et celles des hommes commencent différemment (graphique 13.1). Dans tous les pays de l'OCDE, les femmes quittent le domicile de leurs parents plus tôt que les hommes, en moyenne, et se mettent en couple à un plus jeune âge. Elles ont des enfants plus jeunes et vivent généralement avec eux. Les femmes ont également davantage tendance que les hommes à faire leur entrée dans la vie active à des postes temporaires.

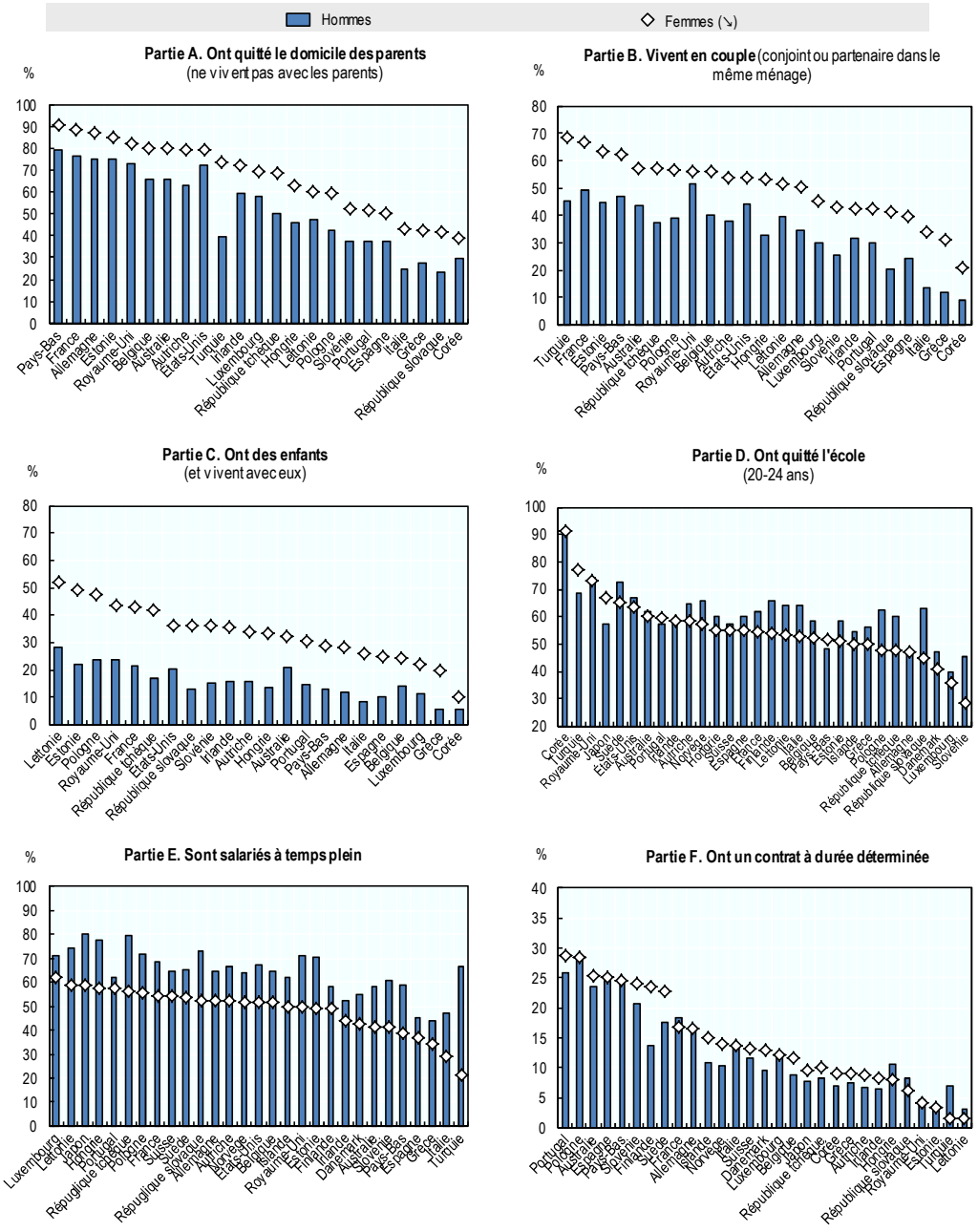
Dans tous les pays de l'OCDE, à l'exception du Japon, des Pays-Bas, du Portugal et de la Turquie, les femmes font de plus longues études que les hommes et retardent ainsi leur entrée dans le marché du travail. En Europe continentale et méridionale, ainsi qu'en Corée, les jeunes adultes étudient plus longtemps avant d'entrer dans la vie active. Dans d'autres pays (Allemagne, Australie, Danemark, Finlande, Islande, Norvège, Pays-Bas et Suisse), ils entrent dans la vie active plus tôt, et l'alternance formation/travail (par exemple, l'apprentissage) joue un rôle de pont crucial entre la formation et la vie professionnelle (graphique 13.A1.1 de l'annexe 13.A1).

Il est intéressant de noter que, dans les pays nordiques et au Royaume-Uni, ce modèle d'alternance en tout début de carrière est plus fréquent pour les jeunes femmes, tandis que, en Finlande et au Royaume-Uni, l'alternance continue (formation et travail) est également assez courante aux stades tardifs des carrières féminines (graphique 13.A1.1).

La manière dont les femmes et les hommes entrent dans la vie active est différente et influe sur leur parcours professionnel : les femmes ont beaucoup plus tendance à commencer à des postes temporaires en Australie, en Finlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suède (graphique 13.1).

Graphique 13.1. Événements majeurs de la vie en début de carrière

Pourcentage de la population de 25-29 ans (sauf partie D, 20-24 ans), 2015 ou dernière année disponible[a]



Note : Pour chaque partie, les pays sont classés de gauche à droite, par ordre décroissant du chiffre pour les femmes.

a) Les données du Japon se rapportent à 2012, celles de la Turquie à 2013, et celles de l'Australie et de la Corée à 2014.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (UE-EFT) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; la Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) pour la Corée ; l'Enquête sur la population active auprès des ménages pour la Turquie ; et le fichier de base de la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis. Pour le Japon, les données fournies par R. Kambayashi reposent sur l'enquête japonaise sur les forces de travail.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647264

La maternité marque un tournant dans l'activité des femmes sur le marché du travail

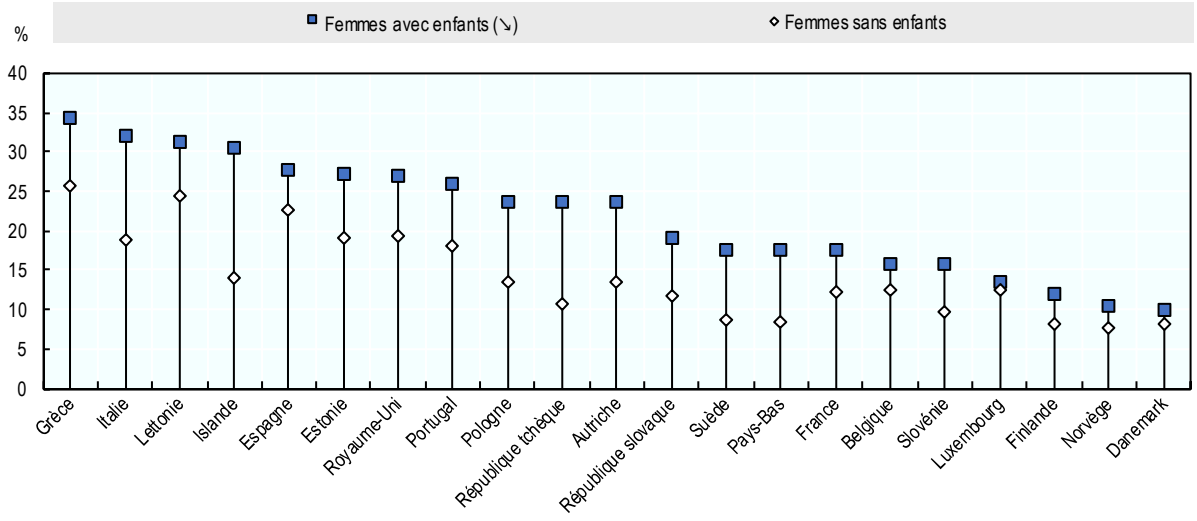
La maternité représente souvent une rupture importante dans les courbes d'activité des femmes sur le marché du travail. Dans de nombreux pays, l'activité professionnelle des hommes et des femmes sans enfants est assez proche, mais d'importantes différences surgissent généralement au moment de la maternité et de la paternité (OCDE, 2016). Les femmes, en particulier, ont tendance à adapter leur travail rémunéré en fonction de leurs nouvelles responsabilités parentales, surtout quand les enfants sont petits, mais aussi quand ils grandissent. Les conséquences de la maternité sur l'activité économique des femmes varient toutefois considérablement entre les pays (OCDE, 2016).

Pratiquement toutes les mères salariées interrompent leur travail peu avant et pendant les quelques premières semaines ou les premiers mois après l'accouchement. Passé cette période, les différences de congés parentaux et de systèmes de garde d'enfants contribuent à des différences de dynamique du marché du travail (OCDE, 2016). Si dans certains pays (Portugal et Pays-Bas) les mères reprennent souvent le travail après quelques mois de congés payés (OCDE, 2007 ; Wall et Escobedo, 2013), dans un grand nombre d'autres, la part des mères actives ne rebondit que lorsque les enfants commencent l'enseignement préprimaire à environ trois ans, ou l'enseignement primaire aux alentours de six ans (OCDE, 2016). Le départ des femmes du marché du travail au moment de la maternité, mesuré par l'écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes ayant des enfants d'un même âge, peut être : très courant et de longue durée (environ trois ans ou plus), comme en Australie, en Autriche, en République tchèque, en République slovaque et au Royaume-Uni ; courant, mais de relativement courte durée (un an ou moins), comme au Danemark, en Islande, en Lettonie et au Luxembourg ; ou moins courant, mais de très longue durée (environ cinq ans ou plus), comme cela est parfois le cas en Belgique, en France, en Grèce, en Irlande, en Italie, en Corée et en Pologne (OCDE, 2018).

L'abandon du travail rémunéré au moment de la maternité peut être lourd de conséquences pour les revenus. Dans de nombreux pays, les mères risquent beaucoup plus que les femmes sans enfant de subir une importante baisse de revenus d'une année sur l'autre (graphique 13.2). En effet, en Islande, aux Pays-Bas, en République tchèque et en Suède, les femmes risquent environ deux fois plus de subir une baisse de 20 % ou plus du revenu disponible du ménage lorsqu'elles ont un enfant. Ce n'est qu'au Luxembourg et, dans une moindre mesure au Danemark, que les femmes qui ont des enfants risquent plus ou moins tout autant que celles qui n'en ont pas de subir une forte baisse de revenu.

Graphique 13.2. La maternité provoque d'importants chocs négatifs pour les revenus des ménages

Pourcentage de femmes avec et sans enfants qui subissent une baisse de 20 % ou plus du revenu disponible du ménage, d'une année sur l'autre, 2007-13



Note : Population d'âge actif. Revenus des ménages équivalents, en termes réels. Les observations d'une année sur l'autre ont été regroupées de 2007 à 2013 pour chaque pays. Après la naissance d'un enfant, le revenu du ménage peut varier pour deux raisons : 1) le revenu total du ménage peut changer parce que la mère ne travaille plus ou a moins de travail, parce que le père a moins de travail, à cause d'un changement d'employeur, d'un changement de contrat, ainsi qu'en raison de nouvelles prestations ou crédits d'impôt liés à la naissance de l'enfant ; 2) la taille (n) du ménage augmente, réduisant ainsi le revenu équivalent du ménage même sans aucun changement du revenu disponible total du ménage (qui est divisé par la racine carrée de (n+1) dans t+1 alors qu'il n'est divisé que par la racine carrée de n dans t).

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC).

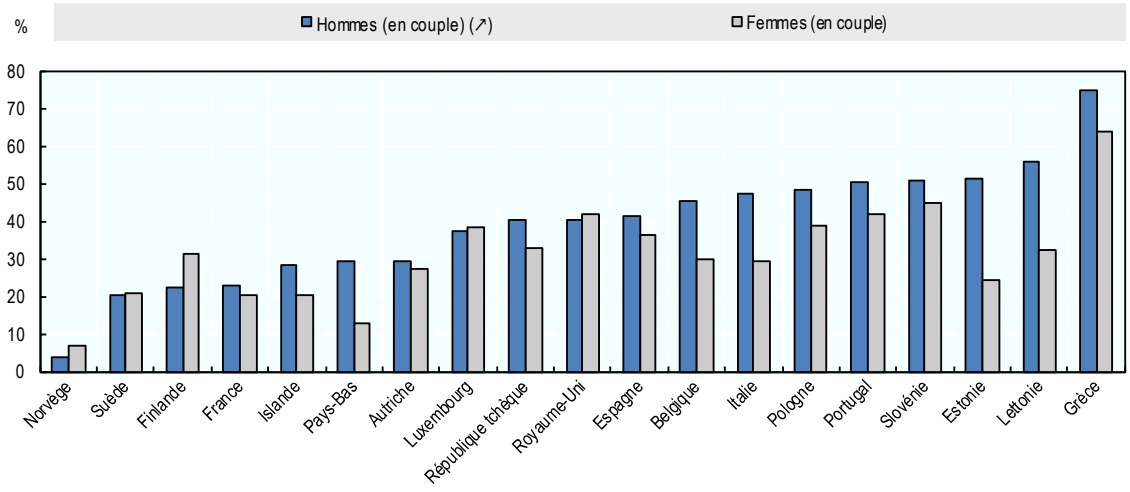
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647283

Les conséquences financières des pertes d'emplois sont atténuées par le regroupement des ressources

Parce que les hommes et les femmes assument des rôles différents dans la vie professionnelle et la vie familiale, ils ont tendance à ne pas être affectés de la même manière par certains événements, comme la perte d'un emploi. Les femmes qui perdent leur emploi doivent renoncer à une moins grande part des revenus du ménage que les hommes (graphique 13.3). Ce constat pourrait s'expliquer en partie par leur niveau inférieur de rémunération et par le rôle de tampon joué par le revenu de leur partenaire : étant donné que les hommes perçoivent généralement un salaire supérieur, en moyenne, par rapport aux femmes, la perte d'emploi par l'homme implique, en moyenne, une plus grande perte de revenu pour le budget du ménage. Par exemple, aux Pays-Bas, où 75 % des femmes ayant des enfants à charge travaillent à temps partiel, environ 15 % seulement de celles qui vivent en couple et perdent leur emploi subissent également une perte de revenus importante (de 20 % ou plus). Pour les hommes qui vivent en couple, ce chiffre est à peu près le double. Dans les pays qui affichent un taux d'activité féminine élevé – ou un écart de rémunération entre les hommes et les femmes limité – les résultats sont généralement plus égaux.

Graphique 13.3. Le revenu des ménages baisse moins quand les femmes perdent leurs emplois

Part de la population de chômeurs récents subissant une baisse de 20 % ou plus du revenu disponible du ménage d'une année sur l'autre, individus vivant en couple marié ou non, par sexe, 2010-13



Note : Population d'âge actif. Revenus des ménages équivalents, en termes réels. Les observations d'une année sur l'autre ont été regroupées de 2010 à 2013.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647302

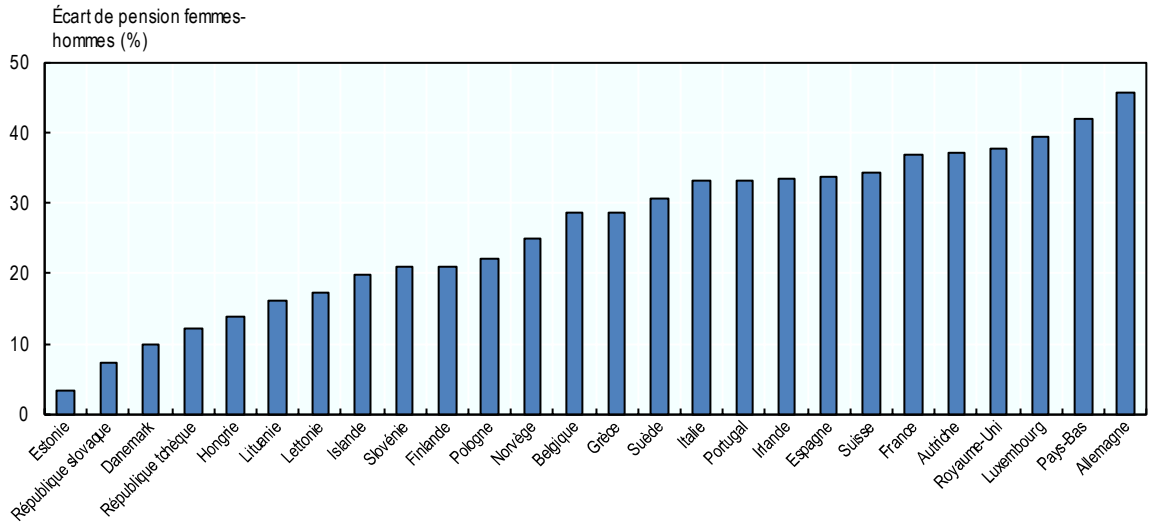
Les interruptions de carrière entraînent des écarts de pension entre les femmes et les hommes

Les interruptions de carrière ou l'abandon précoce de la vie professionnelle ont également une incidence sur les pensions des femmes. Des carrières plus courtes, ainsi que des profils professionnels et de revenus limités par rapport à ceux des hommes, contribuent à expliquer pourquoi, en moyenne, les pensions des femmes ont une valeur inférieure à celles des hommes. Le graphique 13.4 indique que, parmi les bénéficiaires de pensions en 2013/2014 les inégalités de pension femmes-hommes étaient inférieures à 10 % uniquement au Danemark, en Estonie et en République slovaque. Dans la majorité des pays, les écarts de pension femmes-hommes vont de 10 % à 40 % et sont proches de 45 % en Allemagne et aux Pays-Bas. Parce qu'ils concernent uniquement les retraités, les écarts de pension présentés par le graphique 13.4 témoignent de l'emploi et des modes de vie des décennies passées. Les plus anciennes générations de femmes ont souvent eu des enfants plus jeunes et ont généralement consacré moins de temps à un emploi rémunéré que les femmes actives d'aujourd'hui. En outre, jusqu'à récemment, l'âge d'ouverture des droits à pension des femmes était inférieur à celui des hommes dans de nombreux régimes de retraite de la zone OCDE. Les réformes des retraites devraient égaliser les âges d'ouverture des droits à pension des hommes et des femmes dans tous les pays de l'OCDE, à l'exception du Chili, de la Pologne, d'Israël et de la Suisse (OCDE, 2015).

Malgré ces réformes et la résorption des écarts entre les hommes et les femmes au regard de l'emploi, tant que les femmes seront surreprésentées dans les professions et les emplois moins bien rémunérés ou dans les emplois à temps partiel – ce qui sous-tend l'énorme écart entre les pensions des hommes et des femmes en Allemagne et aux Pays-Bas – les écarts de pension femmes-hommes resteront probablement une importante conséquence des inégalités femmes-hommes dans les marchés du travail.

Graphique 13.4. L'écart de pension femmes-hommes est prononcé dans la majorité des pays

Écart de pensions femmes-hommes, 65 ans et plus, 2014 ou dernière année disponible[a]



Note : L'écart de pension entre les femmes et les hommes est défini comme suit : (1-(pension moyenne des femmes/pension moyenne des hommes))*100. La notion de « pension » englobe les pensions publiques, les pensions privées, les pensions de réversion et les primes d'invalidité. L'écart de pension entre les femmes et les hommes est calculé pour les personnes de 65 ans et plus seulement.

a) Les données de l'Autriche, du Danemark, de l'Espagne, de la Grèce, de la Finlande, de la Hongrie, de l'Islande, de la Lettonie, de la Norvège, des Pays-Bas et de la Slovénie se rapportent à 2013.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour tous les pays sauf l'Allemagne ; calculs de la Commission européenne fondés sur EU-SILC pour l'Allemagne.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647321

Messages clés

- Les politiques publiques doivent être conçues en fonction du cycle de vie et tenir compte des différents obstacles présents à différents stades de la vie des femmes. Les femmes sont souvent privées de possibilités cruciales de mobilité professionnelle en début de carrière, car cette période coïncide avec l'arrivée d'enfants dans le ménage. Les politiques publiques peuvent limiter la perte de perspectives de mobilité professionnelle par le biais de mesures qui facilitent l'emploi et valorisent le travail rémunéré, même combiné avec les obligations familiales. Les aides à la garde d'enfants, les crédits d'impôt liés à l'exercice d'un emploi et les politiques qui favorisent les congés des pères (chapitres 16 à 18) peuvent aider à résorber les écarts de taux d'activité entre les hommes et les femmes.
- La maternité est un moment décisif dans la carrière des femmes, avec des conséquences possibles non seulement sur leur activité, mais aussi sur leurs revenus actuels. Les aides financières prévues par le régime de prestations fiscales, comme les congés payés, les aides à la garde des enfants et autres prestations liées à l'exercice d'un emploi, peuvent aider à amortir les chocs subis à ce moment-là.
- Les principaux obstacles à des droits à pension égaux résident dans les tendances de travail et de revenus des femmes. Cependant, les systèmes de retraite peuvent aider à résorber l'écart de pension en indemnisant les femmes retraitées pour les interruptions de carrière liées aux enfants ; en égalisant les âges d'ouverture de droits à pension des femmes et des hommes ; en prévoyant des minima pour limiter les risques de pauvreté des personnes âgées.

Références

Bonnet, C., A. Solaz et E. Algava (2010), « Les changements professionnels en France autour de la séparation conjugale », *Population*, n° 2/2010, vol. 65, pp. 273-308.

De Vaus, D. et al. (2014), « The Economic Consequences of Divorce in Australia », *International Journal of Law, Policy and the Family*, vol. 28, n° 1, pp. 1-22.

OCDE (2018), « Expanding Career Opportunities for Women », *OECD Employment Outlook 2018*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

OCDE (2016), « Walking the Tightrope: Background Brief on Parents' Work-life Balance Across the Stages of Childhood », OCDE, Paris, http://www.oecd.org/social/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf.

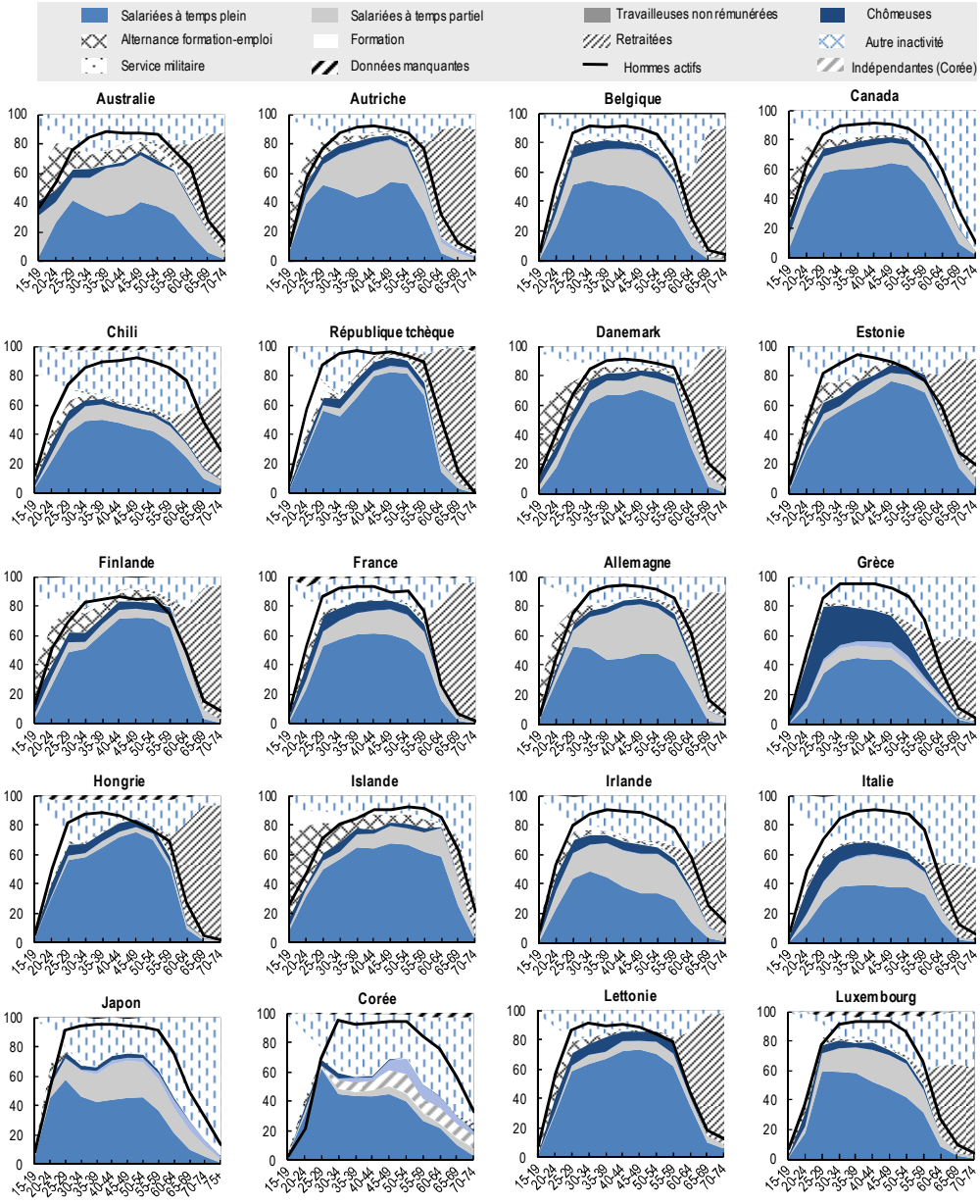
OCDE (2007), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille : Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264032460-fr.

Wall, K. et A. Escobedo (2013), « Parental Leave Policies, Gender Equity and Family Well-Being in Europe: A Comparative Perspective », in A.M. Minguez (dir. pub.), *Family Well-being: European Perspectives*, Social Indicators Research Series, vol. 49, Springer Science & Business Media, Pays-Bas.

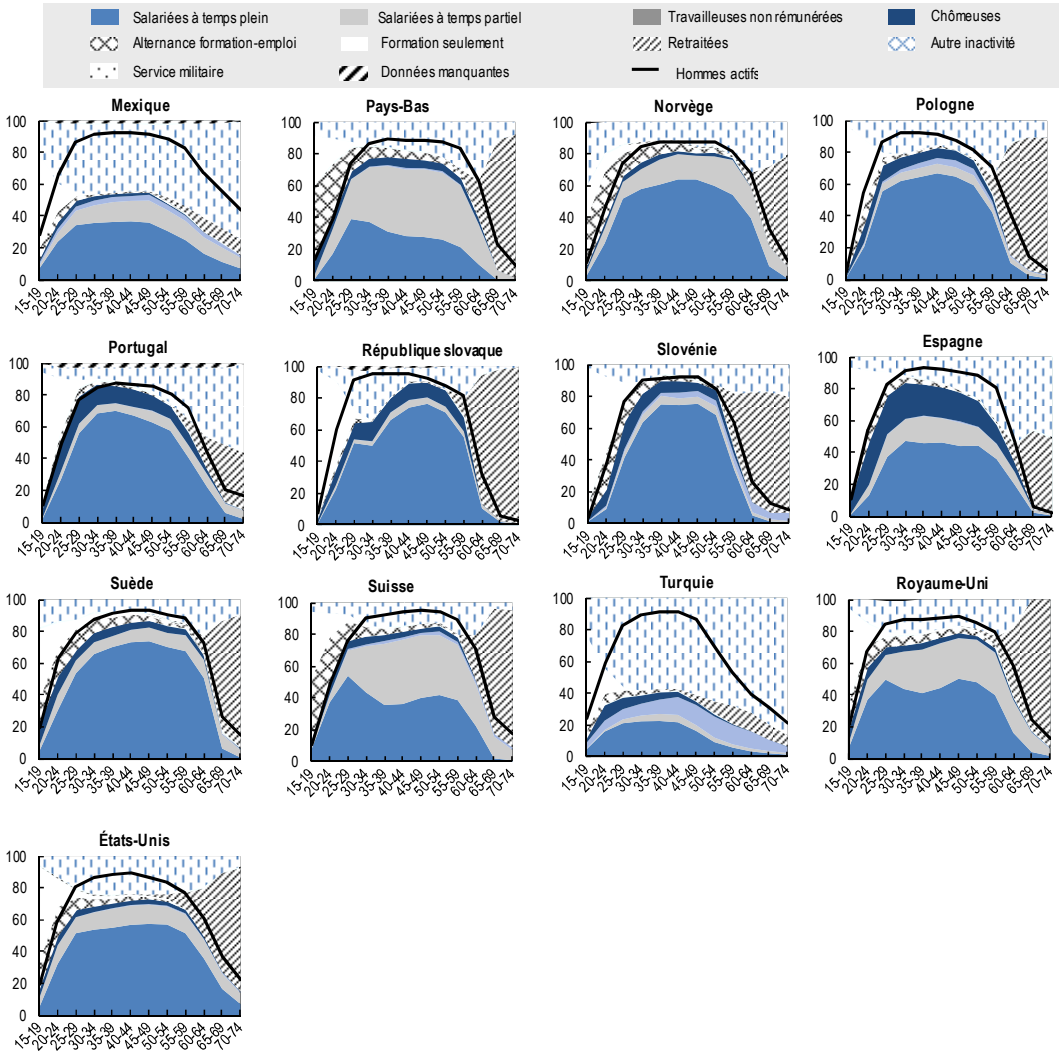
Annexe 13.A1

Situation détaillée des femmes au regard de l'activité, sur le cycle de vie

Graphique 13.A1.1. Répartition (%) des femmes par situation détaillée au regard de l'activité, par tranche d'âge de 5 ans, 2015 ou dernière année disponible[a]



Graphique 13.A1.1. Répartition (%) des femmes par situation détaillée au regard de l'activité, par tranche d'âge de 5 ans, 2015 ou dernière année disponible[a] *(suite)*



Note : La ligne pleine indique la proportion d'hommes actifs ; la notion d'« actif » englobe les catégories « salariés à temps plein », « salariés à temps partiel », « travailleurs non rémunérés » et « chômeurs ». Ce taux d'activité masculin peut être différent des chiffres officiels en raison de la catégorie « alternance formation-emploi » distincte, qui aide à cerner comment les hommes et les femmes entrent sur le marché du travail. Les taux d'activité présentés ici sont en fait les « taux d'activité avec études accomplies ». La notion de « temps partiel » correspond à moins de 30 heures de travail par semaine. Pour la Corée, les données sur les heures de travail sont disponibles pour les salariés seulement ; les travailleurs indépendants constituent une catégorie distincte. Pour le Canada et le Japon, les « retraités » sont inclus dans « autre inactivité ». Pour le Japon, la catégorie des travailleurs non rémunérés est en fait « travailleurs familiaux ».

a) Les données d'Israël se rapportent à 2011, celles du Japon à 2012, celles du Chili et de la Turquie à 2013, et celles de l'Australie et de la Corée à 2014.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (UE-EFT) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) pour le Chili ; l'enquête israélienne sur la population active pour Israël ; la Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) pour la Corée ; l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique ; l'Enquête sur la population active auprès des ménages pour la Turquie ; et le fichier de base de la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis. Pour le Japon, les données fournies par R. Kambayashi sont basées sur l'enquête japonaise sur les forces de travail.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647340

Chapitre 14

Des plafonds de verre toujours intacts

Principaux résultats

- L'égalité femmes-hommes au sommet de la hiérarchie des sociétés cotées en bourse demeure un objectif lointain. En 2016, 20 % des sièges aux conseils d'administration étaient occupés par des femmes dans toute la zone OCDE, soit une légère progression par rapport à 16.8 % en 2013. En moyenne, 4.8 % des directeurs généraux étaient des femmes en 2016, le double de la moyenne de 2.4 % en 2013.
- En 2016, les femmes occupaient 28.7 % des sièges des chambres basses parlementaires ou des parlements monocaméraux, soit une hausse marginale par rapport à 27.5 % en 2013. En ce qui concerne les nominations au pouvoir exécutif, aucun pays de l'OCDE n'a voté de législation fixant des quotas. Les hommes occupent un peu plus de 70 % des postes ministériels et les femmes, 29.3 % en moyenne. Dans le pouvoir judiciaire, la parité des sexes a été atteinte pour les postes professionnels, avec 54.7 % de juges féminins dans l'ensemble de l'OCDE. Pourtant, si la représentation des femmes est forte dans les juridictions inférieures, elle faiblit progressivement dans les juridictions supérieures.
- Les pays ont adopté diverses mesures pour favoriser l'équilibre des sexes au sein des conseils d'administration et parmi les cadres supérieurs. À compter de 2016, neuf pays de l'OCDE ont introduit des quotas de femmes pour les conseils d'administration de sociétés cotées en bourse ou d'entreprises d'État. D'autres pays ont adopté une démarche qui n'est pas juridiquement contraignante, avec des cibles volontaires, des codes de gouvernement d'entreprise ou des règles de divulgation.
- Il a été établi que le manque de soutien structurel et institutionnel des femmes tout au long de leur carrière gêne sérieusement leur accès aux échelons supérieurs de la hiérarchie. Les autres obstacles sont les normes sociales et culturelles, une adhésion ou un soutien inadéquats de la part des dirigeants, des présupposés sur le comportement des femmes qui leur portent préjudice, des réseaux professionnels sous-développés, ainsi qu'un manque d'obligation de rendre compte et de systèmes de suivi adéquats.

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.

L'évolution de la représentation des femmes au sommet de la hiérarchie entre 2013 et 2016

Combler l'écart entre les sexes dans la fonction publique et dans les entreprises est une affaire d'équité et de gouvernement efficace. Cependant, la présence d'un plus grand nombre de femmes dans les milieux des affaires et de la politique ne se traduit pas par un plus grand nombre de femmes aux postes de décision. Dans l'ensemble, la lenteur du changement révèle des difficultés complexes et persistantes qui ne sont pas encore résolues. Les progrès, qui varient entre les pays, les secteurs et les institutions, sont souvent le résultat de mesures de discrimination positive conçues spécialement pour refermer les écarts entre les sexes.

Dans les entreprises, la part de femmes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse n'est qu'en légère progression et la parité aux échelons supérieurs demeure un objectif lointain. Différents facteurs expliquent l'irrégularité des progrès, notamment l'absence de politique dans certains pays de l'OCDE, les obstacles à l'adoption et à la mise en application de politiques, le cas échéant, et des normes sociales profondément enracinées dans les entreprises.

Dans la fonction publique, la culture des partis politiques et les pratiques électorales ont une incidence sur l'accès des femmes aux processus décisionnels et aux postes de direction. En effet, la culture et les pratiques des institutions d'État – plus particulièrement en matière de recrutement, de nomination et de promotion – déterminent combien de femmes atteignent le sommet de la hiérarchie (OCDE, 2015a).

En 2016, 20 % des sièges au sein des conseils d'administration de sociétés cotées en bourse étaient occupés par des femmes dans toute la zone OCDE, soit une légère progression par rapport à 16.8 % en 2013. En même temps, les réponses des pays au questionnaire de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes indiquent que, en 2016, 4.8 % des directeurs généraux étaient des femmes, soit le double des 2.4 % enregistrés en 2013. L'Australie, la Belgique, la France, l'Italie, la Pologne et la Suède affichent la plus forte progression de la parité aux conseils d'administration et la Hongrie, l'Irlande, le Luxembourg et l'Australie, la plus forte augmentation du nombre de femmes à des postes de direction générale. Dans 80 % des pays de l'OCDE, la part des femmes au sein des conseils d'administration de sociétés cotées en bourse a augmenté entre 2013 et 2016. Cette progression, cependant, est modeste plutôt que substantielle : ce n'est qu'en Belgique, en Italie et en Suède que l'on enregistre des augmentations de 10 points de pourcentage ou plus. La Belgique et l'Italie appliquent des quotas pour les sociétés cotées en bourse, qui doivent parvenir à 33 % de femmes aux conseils d'administration ; ce qui pourrait être l'un des facteurs à l'origine de la progression. En Suède, en revanche, le code de gouvernement des entreprises comporte une règle volontaire : « une répartition égale entre les sexes sera l'objectif ».

Quant à l'équilibre des sexes dans les organes législatifs, les femmes n'ont encore atteint la parité avec les hommes dans aucun pays de l'OCDE. En 2002, elles occupaient 20.6 % des sièges des chambres basses parlementaires ou des parlements monocaméraux, 27.5 % en 2013 et 28.7 % en 2016. Si leur représentation dans les chambres basses ou les parlements monocaméraux a augmenté dans certains pays de l'OCDE (Espagne, Royaume-Uni, Mexique et Portugal), elle est en recul dans d'autres (Finlande, Grèce et Danemark) (IPU, 2016).

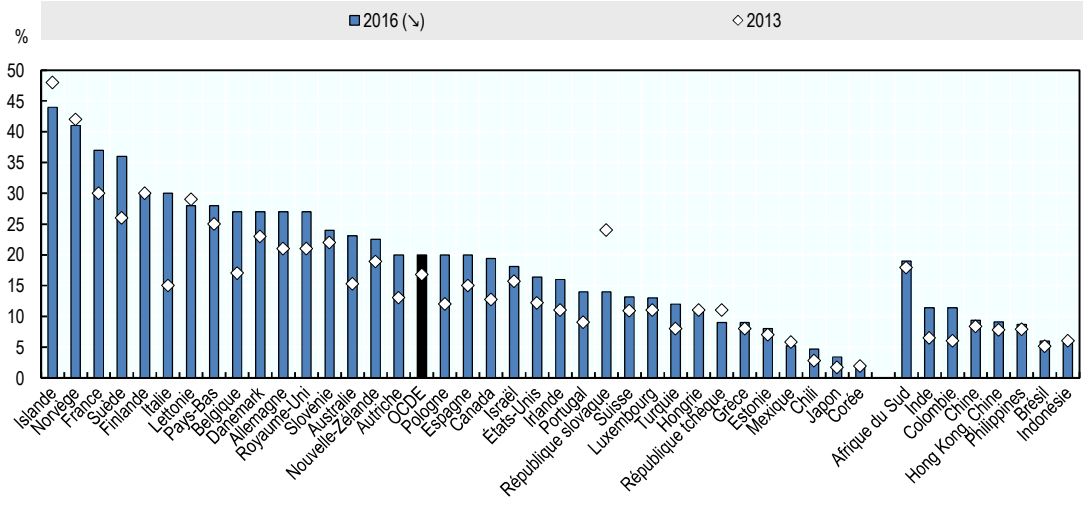
En ce qui concerne les présidents de séance dans les parlements, l'écart entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de l'OCDE est encore plus prononcé. Sur 54 postes

aux parlements de l'OCDE, 10 seulement sont occupés par des femmes, soit une part d'à peine 18.5 % qui ne dépasse que de très peu la moyenne mondiale de 17.9 % au 1er janvier 2016. Les Pays-Bas sont le seul pays de l'OCDE où l'on trouve des présidents de séance de sexe féminin dans les deux chambres. Sur 54 présidents de séance, 8 étaient des femmes en 2010 et deux nouvelles nominations seulement ont eu lieu depuis dans la zone OCDE (IPU, 2016).

En ce qui concerne les femmes aux postes ministériels, leur nombre a augmenté de 8 % entre 2005 et 2015 dans les pays de l'OCDE. Il varie cependant considérablement d'une année à l'autre. Le nombre de femmes ministres est déterminé exclusivement par les cycles politiques et les remaniements ministériels (OCDE, 2015b), car aucun pays de l'OCDE n'a adopté de quotas de femmes obligatoires aux postes de décision. Un peu plus de 70 % des ministres sont des hommes et 29.3 % sont des femmes sur l'ensemble de l'OCDE. La Suède se comporte particulièrement bien à cet égard, avec la parité au conseil des ministres depuis 1994.

Graphique 14.1. La représentation des femmes aux conseils d'administration des sociétés progresse, lentement

Part des femmes aux conseils d'administration des sociétés cotées en bourse, 2013 et 2016 ou dernière année disponible[a]



Note : Pour les pays de l'UE, l'Islande, la Norvège et la Turquie, les données font référence à la proportion de sièges occupés par des femmes aux conseils d'administration des 50 plus grandes sociétés répertoriées par l'indice des valeurs vedettes de ces pays et enregistrées dans ces pays. « Membres du conseil d'administration » fait référence au plus haut organe décisionnel dans une société, c'est-à-dire le conseil d'administration dans un système unitaire ou le conseil de surveillance dans un système à deux niveaux. Pour les pays disposant de données fondées sur Lee et al. (2015), les données font référence aux sièges occupés par des femmes aux conseils d'administration couverts par le « global director reference universe » de MSCI, un échantillon de 4 218 sociétés internationales couvrant toutes les sociétés des indices MSCI ACWI, World, EAFE et Emerging Markets – plus 1 700 autres grandes et moyennes entreprises de marchés développés, dont 900 sont soit constituées soit principalement cotées aux États-Unis.

a) Pour l'Afrique du Sud, l'Australie, le Brésil, le Canada, le Chili, la Chine, la Colombie, la Corée, les États-Unis, l'Inde, l'Indonésie, Israël, le Japon, le Mexique, la Nouvelle-Zélande et la Suisse, les données de 2010, 2013 et 2016 se rapportent au 4e trimestre 2010, au 1er trimestre 2013 et au 3e trimestre 2015 respectivement. Pour les pays de l'UE, l'Islande, la Norvège et la Turquie, les données de 2010, 2013 et 2016 se rapportent au 2e semestre 2010, au 2e semestre 2013 et au 1er semestre 2016 respectivement.

Source : Pour les pays de l'UE, l'Islande, la Norvège et la Turquie, la base de données de la Commission européenne sur les femmes et les hommes dans la prise décision, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm ; pour tous les autres pays, Lee et al. (2015).

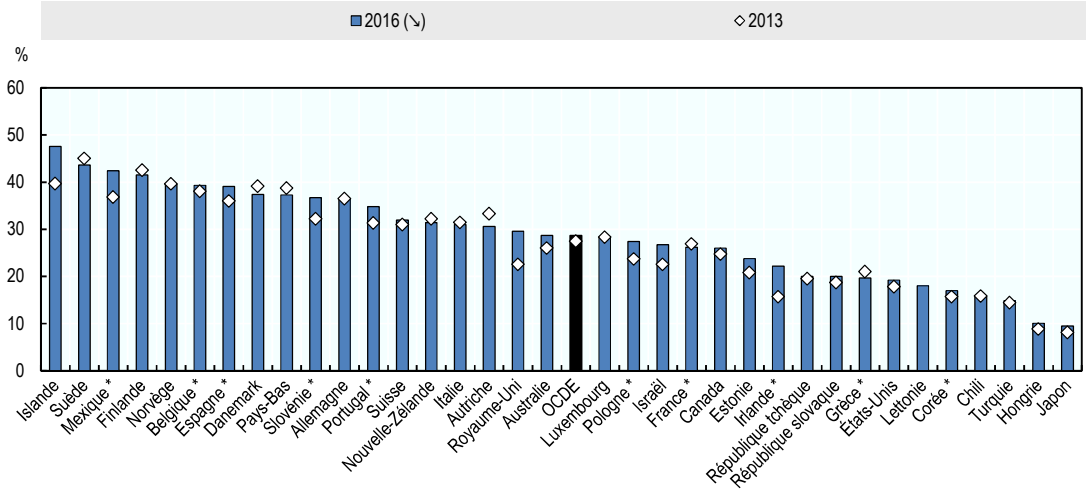
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647359

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans la fonction publique persiste. Entre 2010 et 2015, aucune variation n'a été enregistrée dans la part de salariées au sein de l'administration centrale des pays de l'OCDE, qui est restée stable à environ 52-53 % (OCDE, 2011 ; OCDE 2017a). La part des femmes à des postes professionnels dans la fonction publique de 26 pays a un peu progressé, atteignant 54 % en 2015 par rapport à 54.1 % en 2010 dans 19 pays (OCDE, 2011 ; OCDE 2017a). Cependant, les femmes restent sous-représentées aux échelons intermédiaires et supérieurs. Si la part des femmes aux postes de responsabilité dans l'administration centrale a augmenté au cours des dernières années, elle continue d'indiquer un « tuyau obstinément percé » (graphique 14.3). Sur la part globale de 52.4 % de salariées, les femmes occupent seulement :

- 42.4 % des postes de cadre moyen dans 28 pays (contre 39.7 % dans 20 pays en 2010) ;
- 32.6 % des postes de cadre supérieur dans 29 pays (contre 28.6 % dans 20 pays en 2010).

Graphique 14.2. Les femmes restent sous-représentées dans les parlements et les progrès sont lents dans de nombreux pays de l'OCDE

Part des sièges (%) parlementaires occupés par des femmes, chambre basse ou parlement monocaméral, 2013 et 2016



Note : Les données de 2013 se rapportent au 1er décembre 2013, celles de 2016 au 1er décembre 2016. Les pays marqués d'un astérisque (*) avaient des quotas légaux (c'est-à-dire des quotas mis en application par la voie législative) en place en 2016.

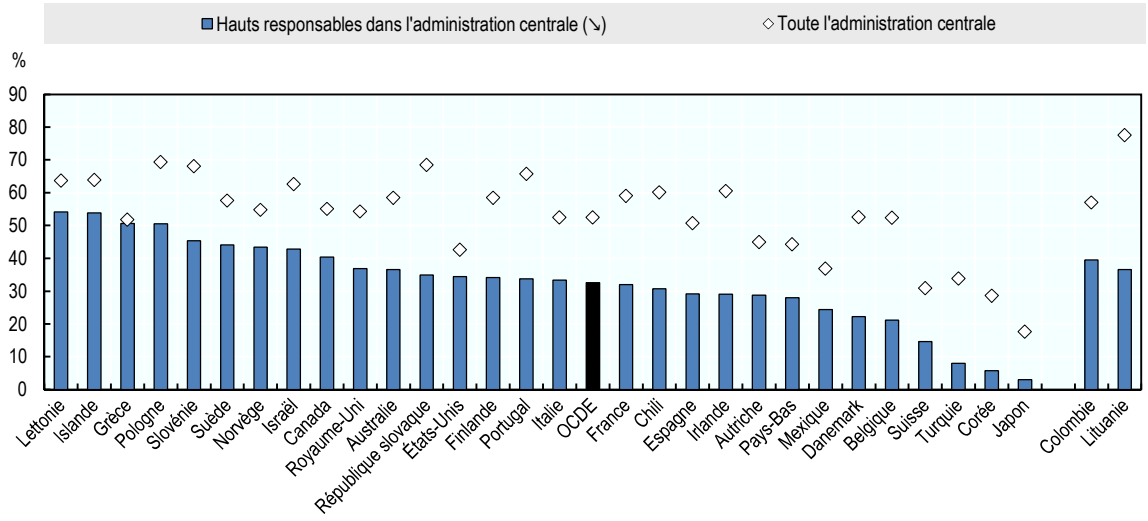
Source : Base de données *Women in National Parliaments* de l'Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm ; base de données PARLINE de l'Union interparlementaire, http://archive.ipu.org/parline-f/parlinesearch.asp ; base de données du Quota Project, http://www.quotaproject.org/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647378

Les données laissent entendre que la raréfaction des postes de hauts responsables occupés par des femmes est généralisée dans le secteur public. Dans les 28 pays de l'Union européenne disposant de données, les femmes occupaient 35.3 % des plus hauts postes de l'administration centrale en 2016, soit une augmentation minime de 5.1 points de pourcentage par rapport à 2013. Au deuxième niveau de la hiérarchie des dirigeants, les femmes occupaient 41.1 % des postes, soit une minuscule progression de 2.5 points de pourcentage par rapport à 2013. Ces moyennes cachent des variations entre les pays, en particulier aux plus hauts échelons de la fonction publique (EIGE, 2016).

Graphique 14.3. Bien que les femmes constituent souvent plus de la moitié des salariés dans l'administration centrale, elles sont généralement sous-représentées aux plus hauts échelons

Part des femmes occupant des postes de direction dans l'administration centrale, et part globale des femmes employées dans l'administration centrale, 2015 ou dernière année disponible[a]



Note : La couverture des données et la classification des postes dans les administrations publiques varient parfois selon les pays. Des notes plus détaillées et spécifiques aux pays sont données dans OCDE (2017, graphique 3.8 et annexe D).

a) Les données de l'Italie et de la France se rapportent à 2014, celles du Royaume-Uni à 2016. Les données concernant les postes de hauts responsables en Corée se rapportent à 2016.

Source : OCDE (2017), *Panorama des administrations publiques 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/gov_glance-2017-fr.

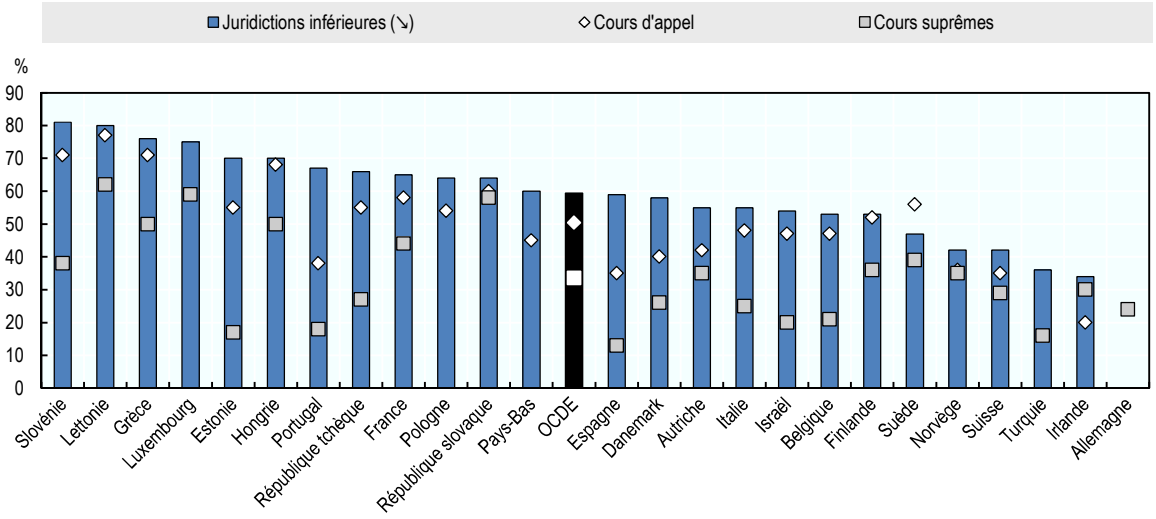
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647397

D'importants progrès ont été accomplis eu égard au nombre de femmes employées dans les systèmes judiciaires, et les écarts entre les femmes et les hommes se résorbent. Les statistiques disponibles indiquent que, en moyenne dans la zone OCDE, 54.7 % de tous les juges sont des femmes. Elles sont bien représentées dans les juridictions inférieures, où elles sont majoritaires (59.4 %), ainsi que dans les tribunaux de deuxième instance ou les cours d'appel, où l'on observe un équilibre des sexes avec 49.5 % d'hommes et 50.5 % de femmes.

Cependant, plus le niveau de hiérarchie judiciaire est élevé, plus la part des femmes juges diminue (graphique 14.4). Seulement 33.6 % des juges de cour suprême sont des femmes. Cette tendance est reflétée dans la proportion de femmes présidentes de tribunal, soit 45.9 % et 28 % dans les tribunaux de première et de deuxième instance respectivement, et 18.6 % dans les cours suprêmes. Exclusion faite des juges, les femmes sont surreprésentées dans les effectifs des tribunaux, où elles occupent en moyenne 75 % des postes.

Graphique 14.4. Plus le niveau de hiérarchie judiciaire est élevé, plus la part des femmes juges diminue

Part des femmes (%) parmi les juges professionnels, par niveau de tribunal, 2014



Source : CEPEJ – Commission européenne pour l'efficacité de la justice (2016), « Systèmes judiciaires européens – Efficacité et qualité de la justice », *Études de la CEPEJ nº 23,* édition 2016 (données de 2014), Commission européenne pour l'efficacité de la justice, Conseil de l'Europe, Strasbourg.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647416

Des contextes politiques en mutation

La plupart des pays de l'OCDE ont instauré des politiques en faveur de la parité dans les conseils d'administration et les organes supérieurs de direction (OCDE, 2015c). Ceux qui ont mis en place des quotas ont constaté une augmentation plus immédiate du nombre de femmes dans les conseils d'administration, tandis que ceux qui ont adopté une démarche moins radicale, au moyen de la divulgation d'informations ou d'objectifs à atteindre, ont observé un renforcement plus progressif de la présence des femmes au fil du temps (encadré 14.1). La plupart des pays exigent que les entreprises divulguent le nombre d'hommes et de femmes dans leur conseil d'administration ou, dans le cadre de leurs codes de gouvernement d'entreprise, les obligent à s'exécuter ou à se justifier.

Au Royaume-Uni, l'action volontaire à l'initiative des entreprises, par exemple, a amélioré la mixité. Depuis 2011, les grandes entreprises du FTSE 100 sont encouragées à veiller à ce qu'au moins 25 % des membres du conseil d'administration soient des femmes. Cet objectif volontaire a par la suite été étendu à toutes les entreprises du FTSE 350. Aujourd'hui, elles sont encouragées à atteindre 33 % de membres féminins à l'horizon 2020. Le code de gouvernement d'entreprise qui s'applique aux sociétés du segment premium leur demande également de divulguer la mixité du conseil d'administration. La Suède utilise elle aussi son code de gouvernement d'entreprise pour aiguiller les entreprises dans le sens de la parité ; une démarche qui a porté fruit.

Dans la même optique, depuis l'adoption de la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, l'Australie, le Chili, le Japon, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la République tchèque et la Suisse ont établi des objectifs non contraignants de représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes ou des entreprises publiques. L'Australie et le Chili – aux côtés d'autres pays comme l'Espagne, la Finlande et le Royaume-Uni – commencent à inclure une

obligation de divulgation dans leurs codes de gouvernement d'entreprise, ainsi que des règlements qui imposent aux entreprises de divulguer les parts d'hommes et de femmes dans leurs conseils d'administration. En Espagne, des accords volontaires engagent les entreprises à atteindre une cible de mixité aux postes décisionnels et aux conseils d'administration. Ces mêmes entreprises promettent également d'élaborer et de mettre en application des mesures dans ce sens.

Depuis 2016, neuf pays (Allemagne, Autriche, Belgique, France, Grèce, Islande, Israël, Italie et Norvège) appliquent des quotas obligatoires de femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes ou des entreprises publiques. La Finlande, même si elle n'a pas inscrit d'objectifs chiffrés dans la législation relative aux entreprises publiques, applique une règle qui garantit une représentation d'au moins 40 % pour chaque sexe. Si les quotas ont effectivement renforcé la présence des femmes aux conseils d'administration dans de nombreux pays, les gains au sommet de la hiérarchie ne se sont pas répercutés plus bas.

Encadré 14.1. Quotas, cibles et règles de mixité pour les conseils d'administration des entreprises

Un système de quotas exige un niveau minimal de représentation de chaque sexe dans les conseils d'administration des entreprises. Un quota légal permet à l'administration centrale de le faire appliquer et de sanctionner les entreprises fautives, par exemple par l'annulation d'une nomination au conseil, l'émission d'avertissements ou l'imposition d'amendes.

Les cibles sont des objectifs de mixité mesurables que les entreprises devraient chercher à atteindre pour assurer la parité des sexes dans leurs conseils d'administration. Elles sont assorties d'un délai précis fixé par l'administration centrale ou les entreprises elles-mêmes. Les cibles sont généralement volontaires, ce qui fait bénéficier les entreprises d'une certaine marge. Cependant, si elles n'atteignent pas ces cibles ou n'encouragent pas la mixité, les administrations centrales peuvent exiger des comptes en leur demandant d'expliquer publiquement si elles sont conformes et, dans le cas contraire, de se justifier. Telle est la démarche suivie aux Pays-Bas, par exemple.

Les **règles de divulgation** exigent que les entreprises révèlent le nombre d'hommes et de femmes dans leur conseil d'administration, et même leurs politiques en matière de mixité. Elles peuvent être inscrites dans la loi ou faire partie des dispositions de codes de gouvernement d'entreprise exigeant que les sociétés s'exécutent ou se justifient. Tous les pays qui pratiquent les quotas de mixité utilisent également la règle de divulgation, ce qui n'est pas toujours vrai des pays qui appliquent cibles de mixité volontaires.

La majorité des pays de l'OCDE pratiquent une forme ou une autre de quotas de mixité pour accroître la représentation des femmes en politique. Quelques exemples de quotas (pour en savoir plus, voir www.quotaproject.org) :

- Le quota de sièges réservés aux femmes : une règle constitutionnelle ou législative qui impose le nombre de femmes et d'hommes élus.
- Les quotas légaux de candidats : une autre règle constitutionnelle ou législative, qui oblige les partis politiques à présenter une certaine part de candidats des deux sexes aux élections.
- Les quotas adoptés par les partis politiques : ils sont adoptés volontairement et définissent le nombre minimum de candidats et de candidates qui seront présentés sur la liste électorale d'un parti.

En 2016, sur les 28 pays de l'OCDE disposant de données :

- 24 avaient des quotas volontaires adoptés par les partis politiques ;

- 10 avaient des quotas légaux de femmes dans leurs parlements monocaméraux ou leurs chambres basses ;
- 10 avaient incorporé des quotas de femmes dans le droit électoral ;
- 3 avaient intégré des quotas de femmes dans la constitution ;
- 9 pays de l'OCDE ont également signalé avoir voté une législation sur les quotas au niveau infranational ;
- Aucun pays de l'OCDE ne pratique les quotas de sièges réservés aux femmes.

La taille des quotas varie également, de 14 % à 44 %, mais aucun n'atteint 50 %. En 2014, cependant, le Mexique a voté un amendement important à l'article 41 de la Constitution fédérale, qui exige la parité. Il oblige les partis politiques à assurer la parité des sexes quand ils désignent des candidats pour les élections fédérales et locales, ainsi qu'à alterner les noms des candidats et des candidates sur leurs listes. Cette mesure représentait une amélioration essentielle de la règle constitutionnelle voulant qu'au moins 40 % des députés siégeant à l'Assemblée soient du même sexe (OCDE, 2017b).

Les quotas, loin d'être une solution globale en faveur d'une représentation égale dans les instances dirigeantes, ont montré qu'ils ont des effets positifs sur la représentation politique des femmes. Dans 13 des 16 pays de l'OCDE où la représentation des femmes atteint 30 % ou plus dans les parlements monocaméraux et les chambres basses, des quotas de mixité légaux ou volontaires sont utilisés. Cependant, entre 2013 et 2016, aucun pays n'a rejoint les 10 qui déclaraient pratiquer les quotas légaux, bien que la France les ait adoptés en 2013 au niveau des collectivités locales. Le nombre de pays qui utilisent les quotas de mixité volontaires dans les partis politiques n'a pas non plus changé.

Pratique des quotas de mixité politique dans des contextes régionaux divers

En dépit d'obstacles persistants à la participation des femmes à la vie politique, de nombreux pays de différentes régions du monde ont voté des lois ou modifié leur constitution afin d'introduire des quotas légaux et d'augmenter la proportion de femmes élues aux parlements. De 2005 à 2015, la représentation des femmes a plus que doublé dans les chambres basses et les parlements monocaméraux au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (MENA). L'Algérie et la Tunisie ont dépassé le seuil des 30 % au-delà duquel les Nations Unies considèrent que les femmes peuvent vraiment influencer les politiques publiques. (Voir le chapitre 20 pour un exposé plus détaillé des dispositions concernant les quotas dans la région MENA.)

En Amérique latine et aux Caraïbes, les gains parlementaires des femmes ont fait suite à l'introduction massive de quotas de mixité dans les années 90. La plupart des pays ont suivi leur exemple depuis, dont le Chili en janvier 2015, la Colombie en juillet 2011 et l'Uruguay en mars 2009. Certains ont pris de nouveaux engagements en faveur de l'équilibre des sexes en passant des quotas de mixité (qui garantissent un pourcentage minimal du sexe sous-représenté) à l'adoption de règles de parité des sexes. L'Équateur a ouvert la voie en 2008, suivi par le Costa Rica en 2009, la Bolivie en 2010, le Nicaragua et le Panama en 2012, et le Mexique en 2014. La réforme électorale de 2015 au Chili a instauré une « parité flexible », en vertu de laquelle aucun des deux sexes ne peut représenter plus de 60 % ou moins de 40 % de l'ensemble des candidats.

En Asie, malgré l'adoption de quotas de mixité par de nombreux pays, le pourcentage moyen de femmes dans les parlements (19.5 %) reste largement inférieur au seuil de 30 %

(IPU, 2017). Les pays où les femmes sont le mieux représentées au parlement – comme la Chine, le Bangladesh et le Pakistan, par exemple – s'appuient généralement sur des quotas de mixité légaux. L'expérience du Timor-Leste, le pays asiatique qui affichait la plus forte proportion de femmes au parlement en 2016, est éclairante : après l'introduction d'un quota de 25 % de femmes parmi les candidats en 2006, porté à 33 % en 2011, la proportion de femmes siégeant au parlement national a fait un saut de 25 % en 2001 à 29.2 % en 2007, et à 38.5 % en 2012 (IPU, 2017). Cependant, quelques-uns des pays où la représentation politique des femmes est relativement forte n'ont pas adopté de quotas légaux de mixité. Certains s'appuient sur les quotas ou les cibles de mixité volontaires adoptés par les partis politiques (Philippines) ou sur les mesures en faveur des femmes adoptées par l'État (Viet Nam). Dans d'autres (Inde, Malaisie, Myanmar, Sri Lanka et Thaïlande), l'absence de quotas légaux de mixité au niveau national contribue certainement à la faiblesse constante du nombre de femmes élues au parlement (moins de 12 % [IPU, 2017]). Dans le cas de l'Inde, toutefois, le tableau est tout autre au niveau infranational, où plusieurs États ont adopté des mesures de discrimination positive et où les femmes sont largement représentées.

Discrimination positive dans les services publics

Malgré quelques petites variations, peu de mesures visant explicitement à améliorer le recrutement de femmes et à leur garantir les mêmes chances de promotion et de progression de carrière que les hommes sont adoptées dans la fonction publique. D'après les données de 2016, la mesure de politique publique la plus courante, que dix pays de l'OCDE déclarent avoir adoptée, consiste à fixer des objectifs de recrutement féminin. Autour de 2010, des pays de l'OCDE ont commencé à mettre en œuvre des mesures de discrimination positive conçues pour la promotion et la progression de carrière des groupes sous-représentés pour cibler les femmes en particulier :

- L'Allemagne et Israël ont donné la préférence aux femmes pour la promotion ;
- L'Autriche, le Canada, la Corée et la Suisse ont donné la préférence aux femmes pour la promotion et le recrutement ;
- La Belgique, les États-Unis, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse ont organisé des séances d'information destinées aux femmes en particulier pour les sensibiliser aux possibilités de développement professionnel ;
- Les États-Unis, le Japon, le Royaume-Uni et la Suisse ont introduit des programmes de mentorat visant précisément à aider les femmes à accéder à des postes de plus haute responsabilité ;
- L'Autriche, la Corée, l'Espagne, la France, le Japon et la Suisse ont adopté des cibles de mixité de la promotion pour veiller à ce qu'un certain nombre de femmes puissent faire progresser leur carrière.

Entre 2010 et 2013, cependant, certains pays ont mis un frein à leurs mesures de discrimination positive. L'Autriche et l'Islande ont déclaré utiliser la préférence pour assurer la mixité dans le recrutement en 2010, mais pas en 2016. La France et le Japon, quant à eux, ont indiqué avoir cessé la formation préparatoire au concours d'entrée dans la fonction publique réservée aux femmes. La France a toutefois déclaré avoir récompensé, en 2016, les services publics qui avaient recruté plus de femmes ou atteint les cibles de mixité.

Quelques pays de l'OCDE progressent vers la discrimination positive dans le système judiciaire pour assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes. L'Irlande,

par exemple, a établi la Commission des nominations judiciaires en 2016, qui déclare que l'équilibre des sexes dans le service judiciaire est l'un de ses objectifs prioritaires. En 2013, le Conseil général du système judiciaire espagnol a approuvé le Plan en faveur de l'égalité professionnelle dans le système judiciaire. Conçu pour une vraie égalité des sexes dans la progression professionnelle sur l'ensemble du système judiciaire espagnol, le plan comprend : un concours d'entrée public pour assurer l'égalité dans le recrutement ; la formation à l'égalité des chances et la sensibilisation ; la formation professionnelle ; l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ; et une plus forte présence des femmes aux postes de haute responsabilité dans le système judiciaire. Quelques pays de l'OCDE (Allemagne, Danemark, Norvège et Royaume-Uni) ont indiqué qu'ils avaient pris des mesures en faveur de processus de recrutement soucieux de la problématique femmes-hommes dans leurs systèmes judiciaires en 2014 (CEPEJ, 2016).

Les obstacles restants

Des obstacles à la parité aux postes de responsabilité dans la fonction publique et dans les entreprises persistent. Ils résultent non seulement de la structure institutionnelle et organisationnelle, mais aussi des normes sociales et culturelles, d'une adhésion ou d'un soutien inadéquats de la part des dirigeants, de présupposés sur le comportement des femmes qui leur portent préjudice aux postes de responsabilité, et de la faiblesse des réseaux professionnels féminins. Les quotas, les cibles volontaires et les règles de parité pour assurer l'équilibre numérique des sexes sont autant de mesures importantes, mais qui ne suffisent pas pour assurer aux femmes un accès égal et une pleine participation aux fonctions dirigeantes dans le secteur privé et les institutions publiques. Les mesures de discrimination positive, comme les quotas, devraient être considérées comme des transitions vers une transformation à long terme des systèmes et des cultures, pour que les hommes et les femmes dirigent et contribuent, sur un pied d'égalité, et dans la mesure de leurs possibilités individuelles, au développement politique et économique de leurs pays.

Les chiffres et l'analyse donnés dans le présent chapitre indiquent que de nombreux défis n'ont pas été abordés au cours des trois dernières années. Le partage des responsabilités sociales entre les hommes et les femmes continue d'être inégal dans tous les pays de l'OCDE, car les représentations sexuées et les normes sociales traditionnelles entravent le développement professionnel des femmes – même quand elles ont un niveau d'études comparable ou supérieur. Bien que les dirigeants cherchent de plus en plus des moyens d'aider les hommes et les femmes aux postes de responsabilité à concilier vie privée et vie professionnelle, les femmes continuent d'avoir des difficultés dans ce domaine, particulièrement aux plus hauts niveaux de la hiérarchie. Le manque de soutien structurel et institutionnel pour les femmes tout au long de leur carrière est un obstacle de taille à leur progression jusqu'aux échelons supérieurs de la hiérarchie dans le secteur privé ou public. En plus de l'aide à la garde des enfants, de l'organisation flexible du travail et des congés liés aux obligations familiales pour les hommes et les femmes, les femmes ont avant tout besoin d'une possibilité réelle, suffisante et égale – qui est essentielle, mais souvent absente – de se développer en tant que dirigeantes, sous forme de parrainage, mentorat, renforcement de la confiance en soi et accès aux réseaux.

Messages clés

- Isoler clairement les raisons pour lesquelles les progrès en matière de mixité dans les organes de direction, dans le secteur privé et dans la fonction publique, ont été lents et irréguliers ces dernières années sur l'ensemble de la zone OCDE. Tous les pays doivent investir dans le renforcement des preuves appuyées par des données ciblées et ventilées par sexe, collectées systématiquement pour s'attaquer aux obstacles restants avec des réformes tangibles.
- Les quotas de mixité sont utiles, mais ils ne peuvent pas résoudre le problème tenace de la sous-représentation des femmes aux fonctions dirigeantes dans les institutions publiques. Tout un train de mesures est nécessaire pour relever les défis pluridimensionnels. Des modifications législatives et des réformes de politiques cohérentes sont cruciales pour garantir un accès égal des hommes et des femmes à la représentation politique dans les pratiques électorales et la fonction publique, dans le recrutement pour la fonction publique et la promotion, dans la gestion des ressources humaines en général au sein de la fonction publique. Les exigences de parité des sexes aux fonctions dirigeantes doivent être renforcées aux niveaux national, infranational et institutionnel dans le cadre des actions en faveur du changement. Il est également essentiel de s'attaquer à la mentalité des dirigeants masculins et de changer les cultures institutionnelles qui pérennisent les préjugés sexistes dans les secteurs public et privé. Les cadres juridiques et politiques devraient renforcer l'obligation de rendre des comptes et le suivi de la performance des organisations en matière de mixité dans la hiérarchie supérieure.
- L'investissement dans les modèles de direction masculins et féminins est essentiel. Les institutions et les dirigeants doivent investir dans le développement de programmes de perfectionnement des cadres pour les femmes, également fondés sur l'entraide professionnelle (parrainage, mentorat, renforcement de la confiance en soi et accès aux réseaux). Mais il est également indispensable de mobiliser les dirigeants masculins pour parvenir à l'égalité femmes-hommes. Il faudrait pour cela, par exemple, établir des modèles masculins issus des plus hauts organes de direction du secteur privé et de la fonction publique pour guider la transformation des stéréotypes et des normes culturelles sexués qui continuent d'entraver l'accès et la participation des femmes à la prise de décision.

Références

CEPEJ (2016), « Systèmes judiciaires européens : Efficacité et qualité de la justice », *Études de la CEPEJ,* n° 23, Édition 2016 (données 2014), Commission européenne pour l'efficacité de la justice, Conseil de l'Europe, Strasbourg.

EIGE (2016), « Gender Statistics Database », Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, site internet de l'EIGE, http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs.

Lee, L-E. et al. (2015), « Women on Boards, Global Trends in Gender Diversity on Corporate Boards », MSCI, novembre, https://www.msci.com/documents/10199/04b6f646-d638-4878-9c61-4eb91748a82b.

OCDE (2017a), *Panorama des administrations publiques 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/gov_glance-2017-fr.

OCDE (2017b), *Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en.

OCDE (2015a), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264252875-fr.

OCDE (2015b), *Panorama des administrations publiques 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/gov_glance-2015-fr.

OCDE (2015c), *G20/Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264236905-fr.

OCDE (2011), « Survey on Gender in Public Employment », in OCDE (2014), *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en.

UIP (2017), « Women in National Parliaments Database », Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm.

UIP (2016), « Women in Parliament in 2015 », Union interparlementaire, Genève.

UIP (2011), « Women in Parliament in 2010 », Union interparlementaire, Genève.

Chapitre 15

Les inégalités femmes-hommes dans le travail non rémunéré

Principaux résultats

- Les femmes continuent de consacrer plus d'heures que les hommes à la garde d'enfants et aux tâches ménagères non rémunérées. Dans la majorité des pays de l'OCDE, le travail rémunéré et non rémunéré accapare une plus grande part *totale* du temps des femmes.
- Les heures de travail non rémunéré des femmes limitent le temps qu'elles peuvent dédier au travail rémunéré ; une tendance constatée à la fois au sein des ménages et au niveau international.
- Les normes, les attitudes et les comportements autour de la garde des enfants et des tâches ménagères évoluent lentement avec le temps, et les enfants ont tendance à imiter – plus tard – les comportements de leurs parents face au travail rémunéré et non rémunéré. Reconnaissant que la répartition inégale du travail non rémunéré est un obstacle majeur à l'égalité des sexes en général, de nombreux pays de l'OCDE encouragent les pères à prendre un congé parental et à s'occuper des jeunes enfants. En outre, par le biais de campagnes de sensibilisation du public, ils cherchent à bousculer les stéréotypes fondés sur le sexe et les normes régissant le rôle de chaque sexe.

Les femmes continuent de faire la plus grande partie du travail non rémunéré

Le temps est une ressource finie. Les longues heures passées au foyer à préparer les repas, à faire le ménage et à s'occuper de la famille limitent le temps disponible aux individus pour le travail rémunéré. Les femmes assument une part disproportionnée des obligations familiales, qui peut les empêcher d'occuper un poste à temps plein, de rester sur le marché du travail, et de faire progresser leurs carrières, leurs revenus et leurs droits à pension. Cette charge de travail non rémunéré peut également décourager les femmes d'avoir des enfants.

Le travail non rémunéré dont les femmes sont responsables augmente également le coût relatif, pour les employeurs, des salariés de sexe féminin, d'où le risque de discrimination contre les femmes en âge de procréer qui pourraient quitter leur poste pour s'occuper des enfants. Ce point de vue découle non seulement des normes et des attentes sociales autour de l'éducation des enfants, mais aussi des institutions juridiques et des politiques qui traitent les hommes et les femmes différemment, par exemple les régimes de congés de maternité et de paternité dans la plupart des pays (y compris de l'OCDE). En même temps, les stéréotypes et les attentes voulant que les hommes soient très actifs sur le marché du travail – au lieu de s'occuper de leurs enfants – privent les pères d'un temps précieux qu'ils pourraient vouloir passer auprès de leur famille.

Dans les pays de l'OCDE disposant de données et, en vérité, dans le monde entier, les femmes font beaucoup plus de travail non rémunéré que les hommes. En moyenne, c'est en Corée, en Italie, au Japon, au Mexique, au Portugal et en Turquie que les femmes assurent la plus grande part des tâches domestiques et familiales non rémunérées, à raison de plus des trois quarts. En Turquie et au Mexique, les femmes consacrent le plus de temps par jour au travail non rémunéré, en valeurs absolues, soit plus de six heures par jour en moyenne, contre moins de deux heures pour les hommes (*Portail de données de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes*). Les écarts sont encore plus prononcés dans les pays en développement (OCDE, 2014a), où l'accès insuffisant aux infrastructures qui permettent de gagner du temps (par exemple, l'eau courante) et aux technologies (par exemple, les lave-linge) accroît le temps total consacré au travail non rémunéré. Ainsi, en Inde et au Pakistan, les femmes consacrent dix fois plus de temps environ au travail non rémunéré que les hommes (Centre de développement de l'OCDE, 2014a).

Dans la majorité des pays de l'OCDE, en raison du nombre disproportionné d'heures de travail non rémunéré, les femmes consacrent plus d'heures *au total* au travail, rémunéré et non rémunéré (*Portail de données de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes*). Dans tous les pays de l'OCDE sauf six (Danemark, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas et Suède), les femmes travaillent plus d'heures que les hommes lorsque travail rémunéré et non rémunéré sont combinés. La différence de nombre d'heures de travail non rémunéré entre les femmes et les hommes correspond étroitement à la différence de nombre d'heures de travail rémunéré : les pays qui affichent de petites différences en matière de travail non rémunéré affichent généralement de petites différences de travail rémunéré, en nombre d'heures, entre les hommes et les femmes.

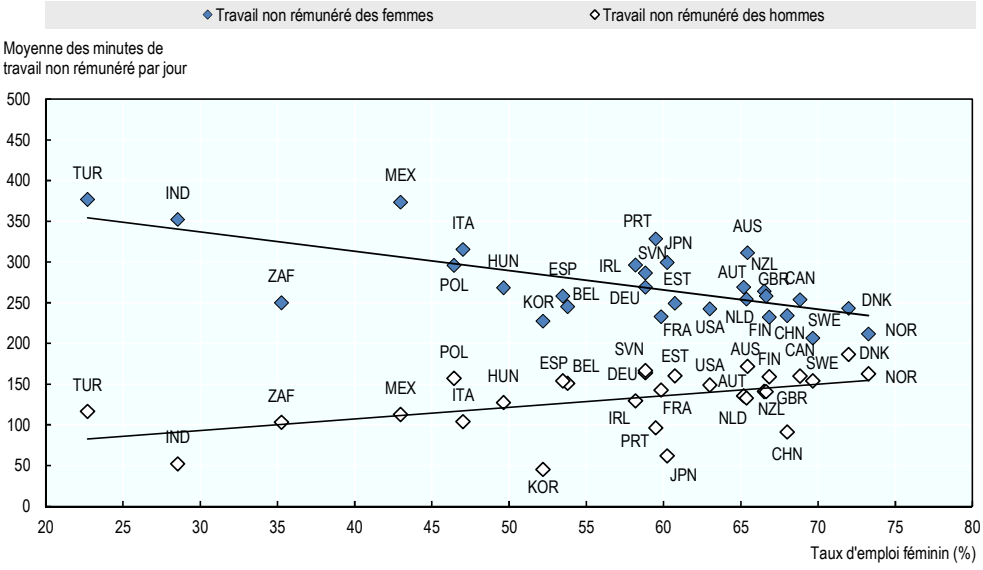
Les obligations familiales et ménagères limitent les perspectives de travail rémunéré des femmes

Une charge de travail non rémunéré disproportionnée limite les possibilités d'entrée et de progression sur le marché du travail pour les femmes. Quand les femmes – et les mères en particulier – entrent dans la vie active, leurs obligations familiales et ménagères

entravent souvent leur parcours professionnel et peuvent les reléguer à des emplois peu qualifiés, temporaires et à temps partiel. Dans tous les pays, au niveau global, les femmes sont plus actives sur le marché du travail quand leurs partenaires masculins assument une plus grande part des tâches ménagères (Hook, 2006 ; OCDE, 2017a). Les femmes de pays qui enregistrent des taux élevés d'emploi féminin consacrent également moins de minutes au travail non rémunéré que les femmes de pays à faible taux d'emploi féminin (graphique 15.1). La Norvège, le Danemark et la Suède sont au premier rang des pays de l'OCDE qui favorisent le partage égal du travail non rémunéré. Même si les femmes de ces pays continuent de s'occuper des enfants et du ménage plus que les hommes, la différence de temps consacré au travail non rémunéré entre les deux sexes est de moins d'une heure par jour.

Graphique 15.1. Un meilleur équilibre des sexes dans le travail non rémunéré correspond à une plus grande égalité sur le marché du travail

Moyenne des minutes consacrées par jour au travail non rémunéré, par sexe et par taux d'emploi féminin, 15-64 ans



Note : Les données sur le travail non rémunéré se rapportent aux personnes de 15 ans et plus pour l'Australie, de 15 à 74 ans pour la Hongrie, et de 25 à 64 ans pour la Suède. L'année de référence varie selon les pays : Australie : 2006 ; Autriche : 2008-09 ; Belgique : 2005 ; Canada : 2010 ; Chine : 2008 pour le travail non rémunéré et 2010 pour le taux d'emploi des femmes ; Danemark : 2001 ; Estonie : 2009-10 ; Finlande : 2009-10 ; France : 2009 ; Allemagne : 2001-02 ; Hongrie : 1999-2000 ; Inde : 1999 pour le travail non rémunéré et 2010 pour le taux d'emploi des femmes ; Italie : 2008-09 ; Irlande : 2005 ; Japon : 2011 ; Corée : 2009 ; Mexique : 2009 ; Pays-Bas : 2005-06 ; Nouvelle-Zélande : 2009-10 ; Norvège : 2010 ; Pologne : 2003-04 ; Portugal : 1999 ; Slovénie : 2000-01 ; Afrique du Sud : 2010 ; Espagne : 2009-10 ; Suède : 2010 ; Turquie : 2006 ; Royaume-Uni : 2005 ; et États-Unis : 2014.

Source : Portail de données de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes, http://www.oecd.org/fr/parite/donnees/, et *Base de données de l'OCDE sur l'emploi,* http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647435

Ces mêmes tendances internationales sont valables au niveau des ménages. Dans les pays de l'OCDE, les couples dont l'homme est le principal soutien de famille adhèrent généralement à une division du travail rémunéré et non rémunéré plus traditionnelle : quand l'homme travaille à temps plein, la femme s'occupe du ménage et des enfants. Dans les couples à deux revenus, l'homme se charge d'une plus grande part des tâches ménagères que ceux qui sont le principal soutien de famille.

Cependant, même lorsque l'homme et la femme travaillent à temps plein, la répartition des tâches ménagères est rarement égale. La part du travail non rémunéré de la femme dans les couples à deux revenus varie entre les pays, de 62 % de tout le travail non rémunéré en moyenne en Allemagne, à 88 % en moyenne en Corée, par exemple (OCDE, 2017a). Plus leur part des revenus du ménage augmente, moins les femmes consacrent de temps au travail non rémunéré ou à la garde des enfants, sans pour autant que le rapport soit linéaire. On a observé, en Australie et aux États-Unis, que les femmes à haut salaire font plus de tâches ménagères pour se conformer aux normes régissant le rôle de chaque sexe au foyer, sinon au travail – un exemple de comportement dit « faire du genre » (Bittman, 2003 ; Bertrand et al., 2015).

Des enquêtes sur l'emploi du temps n'ont pas été menées systématiquement dans la plupart des pays de l'OCDE, bien que certains, comme le Mexique, se soient plus sérieusement investis dans cet outil de mesure (OCDE, 2017b). Cet important déficit de données – qui exclut de manière disproportionnée le travail des femmes – complique l'analyse des tendances d'emploi du temps dans la division genrée du travail non rémunéré. Néanmoins, l'étude des pays qui collectent des données chronologiques sur l'emploi du temps indique que l'égalité des sexes dans les tâches ménagères a augmenté dans le temps depuis les années 60, en moyenne, dans le monde entier. Cependant, la convergence des sexes ralentit lentement depuis la fin des années 80 dans les pays où les femmes et les hommes assumaient déjà des parts plus égales des tâches ménagères (Altintas et Sullivan, 2016).

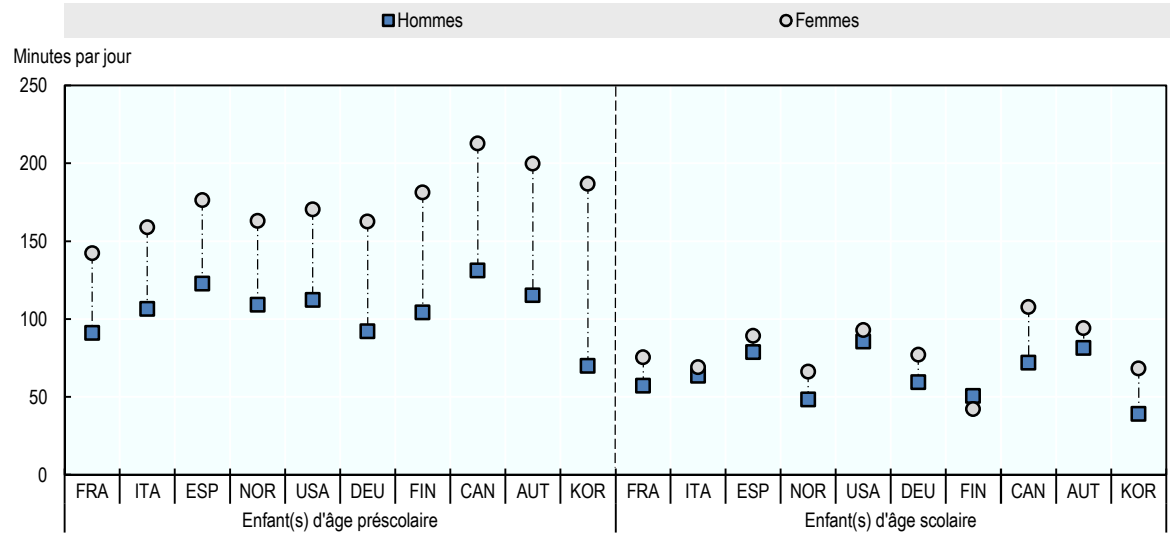
Qui fait quoi ? Les déterminants de la répartition du travail non rémunéré

De nombreux facteurs influencent la part du travail non rémunéré qui incombe à chacun au sein du ménage. Les couples à revenu et niveau d'études élevés partagent le travail non rémunéré plus également que les couples à revenu et niveau d'études faibles. Les couples sans enfants sont généralement plus égalitaires vis-à-vis du travail domestique et familial non rémunéré que les couples du même âge avec enfants. Dans les pays de l'OCDE, la charge de travail non rémunéré des femmes augmente généralement avec l'arrivée d'enfants (OCDE, 2017a).

Dans les couples avec enfants des pays de l'OCDE, les pères passent généralement moins de temps avec les enfants que les mères, mais l'écart se résorbe au fur et à mesure que les enfants grandissent (graphique 15.2). Cet écart est présent non seulement dans les heures de garde active des enfants, mais aussi dans les heures simplement passées en compagnie des enfants (OCDE, 2017a). En tant que proportion du temps total consacré aux enfants, les pères passent plus de temps à lire, à jouer, à parler aux enfants et à leur transmettre des connaissances (garde interactive, souvent appelée « temps de qualité ») que les mères. Les mères, à leur tour, consacrent une part relativement plus grande de leur temps total passé avec les enfants aux soins physiques et à la surveillance. Parce que les mères dédient au total plus de temps aux enfants, elles passent aussi plus de temps de qualité total avec les jeunes enfants que les pères, en moyenne (OCDE, 2017a).

Graphique 15.2. Les mères consacrent plus de temps aux enfants que les pères, mais l'écart se résorbe au fur et à mesure que les enfants grandissent

Temps consacré aux enfants, par âge du plus jeune enfant, en minutes par jour



Note : Les pays sont classés de gauche à droite, par ordre croissant selon la différence (femmes moins hommes) de temps consacré aux enfants par les hommes et les femmes ayant un ou plusieurs enfants d'âge préscolaire. Les données concernent uniquement les couples qui vivent ensemble (mariés ou non), dont la femme a 25-45 ans. Les retraités et les étudiants sont exclus. Les données sont limitées aux « aidants », c'est-à-dire aux mères et aux pères qui se chargent d'au moins une activité de soin des enfants pendant une journée du journal d'emploi du temps.

Source : OCDE (2017, *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647454

Les changements dans les habitudes de travail non rémunéré des femmes, plutôt que des hommes, ont joué un rôle plus déterminant dans la réduction progressive de l'écart entre les sexes au fil du temps. Les femmes à haut salaire, en particulier, sous-traitent de plus en plus les tâches ménagères, emploient d'autres personnes (généralement des femmes) pour s'occuper du ménage et des enfants, et achètent des appareils électroniques pour gagner du temps. Elles ont ainsi diminué leur charge de travail non rémunéré par rapport aux femmes à salaire inférieur. Si les pères ont augmenté le nombre d'heures consacrées aux enfants dans certains pays, le temps dédié par les hommes aux tâches ménagères n'a pas beaucoup changé (OCDE, 2017a). On a observé que l'utilisation du congé parental par les pères était importante pour améliorer leur prise en charge des obligations familiales quand les enfants grandissent (Adema et al., 2015), et les pays de l'OCDE reconnaissent de plus en plus que les congés rémunérés pour les pères quand les enfants sont très jeunes sont un outil important pour l'égalité femmes-hommes (chapitre 16).

Encadré 15.1. La valeur du travail non rémunéré

Le travail non rémunéré est précieux, du point de vue tant monétaire que non monétaire. Il représente une économie sur ce qu'un ménage aurait à dépenser pour le même service dans le marché privé. Le travail non rémunéré au foyer augmente la consommation globale de biens et services, il représente un revenu implicite, et il est indispensable à l'activité des membres du foyer qui en bénéficient (Bekcker, 1965, est un ouvrage majeur sur ce sujet). Dans les communautés rurales, la production agricole au sein du foyer, destinée à la consommation familiale, a une valeur particulièrement importante (Stiglitz et al., 2007). La définition de la consommation et de la production peut également être élargie de manière à inclure le fait d'avoir des enfants, de les élever et d'entretenir un foyer (Browning et al., 2014).

Bien qu'il soit un facteur fondamental du bien-être des individus, de leurs familles et des sociétés, le travail familial et domestique non rémunéré est exclu des mesures traditionnelles de la richesse nationale, par exemple du PIB (Ferrant et al., 2014 ; Miranda, 2011). À cause de l'invisibilité du travail familial et domestique non rémunéré dans les systèmes de comptabilité nationale, la production de richesse des pays est sous-estimée : entre un tiers et la moitié de toute l'activité économique utile ne sont pas pris en compte dans 26 pays de l'OCDE, en Inde, en Chine et en Afrique du Sud (OCDE, 2011). Au Mexique, par exemple, la valeur économique du travail familial et domestique non rémunéré était estimée à 4.2 milliards de pesos en 2014, soit 24.2 % du PIB du Mexique (OCDE, 2017b).

Les comptes satellites des ménages (les comptes qui mesurent et estiment le travail domestique non rémunéré et la production des ménages) permettraient une meilleure estimation de la contribution économique et sociale des femmes. Le travail rémunéré des femmes contribue à 37 % du PIB mondial, or ce chiffre tient compte uniquement de la participation des femmes à l'économie de marché : le travail non rémunéré des femmes peut représenter jusqu'à USD 10 000 milliards de production par an, soit l'équivalent de 13 % du PIB mondial (Woetzel et al., 2015). Ces estimations sont particulièrement valables dans les pays en développement, où les femmes assument une encore plus grande part du travail familial et domestique non rémunéré. En Équateur, par exemple, la production du travail familial et domestique non rémunéré est estimée à 15 % du PIB, à raison d'une part de 12 % effectuée par les femmes contre 3 % pour les hommes (Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador, 2014).

De meilleures statistiques sur l'emploi du temps sont nécessaires pour développer et harmoniser les comptes satellites des ménages sur l'ensemble des pays, car la mesure des « intrants » (la valeur du temps consacré au travail familial et domestique non rémunéré) plutôt que des « extrants » (les « biens produits ») demande des données sur l'emploi du temps (Varjonen et al., 1999). La Colombie est le premier pays à avoir reconnu officiellement la contribution économique du travail familial et domestique non rémunéré, avec l'adoption d'une loi (La ley 1413 de 2010) exigeant que les enquêtes sur l'emploi du temps tiennent compte de l'économie du travail familial et domestique et de la contribution invisible des femmes aux comptes nationaux.

Des politiques publiques peuvent favoriser une répartition plus égale de la charge de travail rémunéré et non rémunéré

Les pays de l'OCDE admettent que l'égalité femmes-hommes demande des changements de la part des hommes et des femmes, et les inégalités au regard du travail non rémunéré sont de plus en plus reconnues comme une composante fondamentale des institutions et des normes sociales discriminatoires en général (Centre de développement de l'OCDE, 2014b). En réponse au Questionnaire de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, 14 pays citent le partage inéquitable des tâches domestiques comme un problème d'égalité femmes-hommes urgent, et la réponse la plus fréquente à la question « Comment les administrations centrales peuvent-elles améliorer les responsabilités non rémunérées des hommes dans le ménage ? » était « Changer les attitudes des hommes et des garçons vis-à-vis du travail familial et domestique ». En conséquence, les administrations centrales ont tenté d'influencer les normes régissant le rôle de chaque sexe autour du travail familial au moyen de mesures de politique familiale typiques, comme la prolongation du congé de

paternité pour les pères, des réservations de congé parental (généralement partageable) spécifiques pour les pères et l'extension de l'organisation flexible du travail aux pères (chapitres 16 et 18), mais aussi autour des choix éducatifs et des pratiques scolaires (chapitres 7 et 9). Il importe de cristalliser l'attention plus particulièrement sur les comportements des hommes et des femmes après la naissance d'un enfant. En effet, les couples ont tendance être plus égalitaires avant d'avoir des enfants, mais à adopter des rôles plus « traditionnels » une fois parents.

Environ deux tiers des pays de l'OCDE offrent aujourd'hui un congé de paternité : une période courte, mais généralement bien rémunérée, que les pères peuvent utiliser pendant les premiers mois après l'arrivée d'un bébé. De plus en plus de pays prévoient des périodes de congé réservées aux pères (ou un « bonus » de paternité) dans les régimes nationaux de congés parentaux. Il prend généralement la forme d'une période de congé parental partageable, disponible aux parents après l'expiration de la période de congé de maternité ou de paternité. Les changements de politiques peuvent mettre un certain temps à influencer les comportements, mais les données de plusieurs pays de l'OCDE révèlent que le fait d'accorder aux pères un congé qui leur est exclusivement réservé peut les encourager à en profiter, surtout quand le congé est bien rémunéré (chapitre 16).

L'Allemagne offre un exemple intéressant d'un effort de consolidation du partage égal des responsabilités parentales. En 2015, elle a mis en place l'« allocation parentale majorée » (*ElterngeldPlus*) et la « prime au partenariat » (*Partnerschaftsbonus*), qui fournissent des incitations financières au travail à temps partiel des deux parents (entre 25 et 30 heures par semaine) et au partage du travail familial quand les enfants sont très jeunes. L'objectif déclaré du programme est de donner aux parents plus de temps à dédier à la famille, de favoriser un partenariat famille/profession, d'encourager le partage des responsabilités parentales et de garantir les moyens d'existence des mères (OCDE, 2017a).

Il va sans dire que les politiques publiques sont limitées dans ce qu'elles peuvent faire en faveur de l'égalité femmes-hommes au foyer si les attitudes inégalitaires, le sexisme et la misogynie persistent dans la société. Les données des enquêtes révèlent une évolution dans le temps de l'opinion publique concernant le rôle des hommes et des femmes, dans les pays de l'OCDE et les économies émergentes (OCDE, 2016 et 2017b). Bien que la prise d'un congé parental par les pères et l'augmentation du nombre de pères travaillant à temps partiel soient autant de pas dans la bonne direction, il est probable qu'ils ne produiront que lentement des changements à long terme, au niveau global, dans les habitudes de travail non rémunéré. En effet, l'influence de la socialisation selon le sexe à un jeune âge (UNICEF, 2017), à l'école et à la maison, est puissante et durable ; et les parents sont l'un des plus forts prédicteurs des comportements et attentes d'un individu marqués par des différenciations selon le sexe. Dans tous les pays, les enfants adultes ont tendance à imiter (dans leurs attitudes et leurs comportements) la répartition du travail rémunéré et non rémunéré de leurs parents (Cunningham, 2001 ; McGinn et al., 2015).

En plus de mettre en place des dispositifs de congés pour les pères, de nombreux pays ont entrepris de lutter contre les stéréotypes fondés sur le sexe par le biais de campagnes de sensibilisation. Depuis 2013, au moins sept pays de l'OCDE (Australie, Autriche, Corée, Portugal, République tchèque, Slovénie et Suède) ont mené des campagnes de sensibilisation nationales s'attaquant aux stéréotypes fondés sur le sexe et aux normes sexospécifiques, par le biais des médias traditionnels et en ligne. Parmi elles, la campagne publique-privée inédite de l'Australie, intitulée « Equilibrium Man Challenge ». Il s'agit d'une micro série documentaire en ligne visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle suit un groupe d'hommes ayant eu recours à des aménagements flexibles du temps de travail, généralement pour s'occuper de leur famille.

L'Australie déclare que la série a été visionnée près de 30 000 fois, qu'elle a sensibilisé le public à l'organisation flexible du temps de travail et encouragé les organisations partenaires à adopter ce type d'aménagements. Les campagnes nationales du Portugal et de la Slovénie visaient spécifiquement le partage équitable des tâches ménagères et une meilleure conciliation des obligations professionnelles et familiales. En Suède, plusieurs projets ont été lancés qui explorent comment les normes régissant le rôle de chaque sexe peuvent limiter les garçons et les hommes en ce qui concerne leurs possibilités à l'école, les rapports des hommes avec leurs enfants, la santé, la vulnérabilité sociale et le comportement face au risque, ainsi que le recours des hommes à la violence et leur exposition à la violence.

Les campagnes d'information sont une mesure douce pour changer les opinions et les comportements, et les données indiquent que les interventions des médias de masse et autres incitations de courte durée ne sont généralement pas efficaces pour réduire durablement le préjudice (Paluck, 2016 ; Broockman et Kalla, 2016). Les campagnes de lutte contre les stéréotypes fondés sur le sexe n'ont pas été évaluées dans le cadre d'essais randomisés, mais les chercheurs ont constaté que les interventions d'information pouvaient réduire les préjugés contre les personnes transgenres aux États-Unis (Broockman et Kalla, 2016) et l'hostilité envers les migrants au Japon (Facchini et al., 2016). Pendant la phase de conception des campagnes d'information, les administrations centrales doivent élaborer une stratégie d'évaluation précise de leur influence sur les stéréotypes fondés sur le sexe, afin de garantir l'utilisation la plus efficace des ressources publiques.

Messages clés

- Les administrations centrales doivent recourir davantage aux outils de politique sociale pour inciter les pères à assumer une part du travail familial. Le congé de paternité bien rémunéré et le congé parental réservé aux pères encouragent les pères à prendre des congés et peuvent contribuer à un partage équitable du travail familial.
- Il est essentiel, mais difficile de changer les stéréotypes et les normes autour du travail familial et domestique. Les administrations centrales doivent manier divers outils, dont les campagnes de sensibilisation, pour réduire les partis-pris contre le travail domestique par les hommes et favoriser le partage équitable du travail non rémunéré entre les sexes.
- Les administrations centrales doivent s'engager à combler les déficits de données sur le travail non rémunéré. Elles peuvent, par exemple, augmenter la fréquence des enquêtes sur l'emploi du temps, améliorer la collecte de données sur la prise de congés par les pères, conduire des sondages d'opinion avant et après les campagnes de sensibilisation, et en diffuser les résultats.

Références

Adema, W., C. Clarke et V. Frey (2015), « Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 172, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jrqgvqqb4vb-en.

Altintas, E. et O. Sullivan (2016), « Fifty Years of Change Updated: Cross-national Gender Convergence in Housework », *Demographic Research*, vol. 35, pp. 455-469.

Becker, G. (1965), « A Theory of the Allocation of Time », *Economic Journal*, vol. 75, n° 299, pp. 493-517.

Broockman, D. et J. Kalla (2016), « Durably Reducing Transphobia: A Field Experiment on Door-to-door Canvassing », *Science*, vol. 352, n° 6282, pp. 220-224.

Browning, M., P. Chiappori et Y. Weiss (2014), *Economics of the Family*, Cambridge University Press, Cambridge.

Centre de développement de l'OCDE (2014a), « Base de données égalité hommes-femmes, institutions et développement, indicateur travail de soin non-rémunéré », Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd-ilibrary.org/content/data/data-00728-fr.

Centre de développement de l'OCDE (2014b), *Social Institutions and Gender Index Synthesis Report*, Centre de développement de l'OCDE, Paris, http://www.oecd.org/fr/dev/d%C3%A9veloppement-genre/gender-publications.htm.

Cunningham, M. (2001), « The Influence of Parental Attitudes and Behaviors on Children's Attitudes Towards Gender and Household Labor in Early Adulthood », *Journal of Marriage and Family*, vol. 63, n° 1, pp. 111-122.

Facchini, G., Y. Margalit et H. Nakata (2016), « Countering Public Opposition to Immigration: The Impact of Information Campaigns », *CEPR Discussion Paper n° 11709*, Centre for Economic Policy Research, Londres.

Ferrant, G., L. Pesando et K. Nowacka (2014), « Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes », *Issues paper*, Centre de développement de l'OCDE, http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf.

Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador (2012), « Encuesta Específica de Uso del Tiempo », INEC, Ecuador, http://www.ecuadorencifras.gob.ec/uso-del-tiempo-2 (consulté en juillet 2016).

McGinn, K., M. Ruiz Castro et E. Long Lingo (2015), « Mums the Word! Cross-national Effects of Maternal Employment on Gender Inequalities at Work and at Home », *Harvard Business School Working Paper*, n° 15-094, juillet.

Miranda, V. (2011), « Cooking, Caring, and Volunteering: Unpaid Work Around the World », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 116, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en.

OCDE (2017a), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en.

OCDE (2017b), *Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en.

OCDE (2016), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-fr.

OCDE (2011), *Comment va la vie ? Mesurer le bien-être 2011*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264121195-fr.

Paluck, E. (2016), « How to Overcome Prejudice », *Science*, vol. 352, n° 6282.

Stiglitz, J., A. Sen et J. Fitoussi (2007), Rapport de la Commission sur la mesure de la performance économique et du progrès social, préparé pour la Commission exécutive française sur la mesure de la performance économique et du progrès social, Paris.

UNICEF (2007), « Early Gender Socialization », page web sur la petite enfance, voir https://www.unicef.org/earlychildhood/index_40749.html.

Varjonen, J. et al. (1999), « Proposal for a Satellite Account of Household Production », *Documents de travail statistiques* d'*Eurostat*, n° 1999/9, Eurostat, Luxembourg.

Woetzel, J. et al. (2015), « The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add $12 Trillion to Global Growth », McKinsey Global Institute.

Références des bases de données

Portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes, http://www.oecd.org/gender/data/.

Chapitre 16

Un bon début pour l'égalité parentale : Le congé parental rémunéré

Principaux résultats

- À l'exception des États-Unis, tous les pays de l'OCDE possèdent des régimes nationaux prévoyant le droit à un congé de maternité rémunéré. Dans l'ensemble, ce droit est une bonne chose pour la santé maternelle et infantile, ainsi que pour la situation des femmes sur le marché du travail.
- Le congé paternel est bénéfique aux pères, aux mères et aux enfants. Cependant, bien qu'il ne soit pas inhabituel que les pères prennent quelques jours de congé autour de la naissance d'un enfant, ils sont peu nombreux à profiter du congé parental.
- Pour encourager les pères à prendre leur congé parental, de plus en plus de pays réservent désormais une partie de la période de congés pour les pères ou offrent un congé assorti d'incitations solides que les pères peuvent utiliser pendant quelques mois ou plus.

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.

Au cours des quelques dernières décennies, le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental sont devenus des éléments majeurs de l'aide publique aux familles dans les pays de l'OCDE. Conçus pour être utilisés au moment de la naissance des enfants et quand ceux-ci sont très jeunes, les congés rémunérés assortis d'une protection de l'emploi peuvent aider les parents à réaliser divers objectifs professionnels et familiaux. En plus de protéger la santé des mères qui travaillent et de leurs nouveau-nés, le congé rémunéré les aide à conserver un emploi rémunéré et permet aux parents de consacrer du temps aux enfants dans le foyer quand ils sont petits (Adema et al., 2015 ; Rossin-Slater, 2017). Dans le droit-fil des principes de la Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, le congé payé est également de plus en plus utilisé pour favoriser l'égalité femmes-hommes (OCDE, 2013). Un nombre croissant de pays ont instauré un congé « réservé aux pères », sous la forme congé de paternité payé et de plus longues périodes de congé rémunéré réservé ou destiné aux pères au sein des systèmes de congé parental, pour encourager les hommes à passer plus de temps au foyer à s'occuper des enfants.

Les droits à congé de maternité et de paternité pendant la période périnatale

De nombreux pays de l'OCDE ont en place des régimes complets de congés rémunérés pour les parents au moment de la naissance d'un enfant. Tous les pays de l'OCDE, à l'exception des États-Unis, possèdent des régimes nationaux qui prévoient le droit à un congé de maternité rémunéré (graphique 16.1, partie A), généralement de 15 à 20 semaines. Aux États-Unis, quelques États individuels accordent aux femmes le droit à un congé rémunéré, par le biais soit de l'assurance maladie, soit de régimes particuliers de congé familial (Adema et al., 2015).

Plus de la moitié des pays de l'OCDE accordent également un congé de paternité, rémunéré. Il s'agit d'une période de congé courte, mais généralement bien rémunérée, que les pères peuvent utiliser pendant les premiers mois après l'arrivée d'un bébé (graphique 16.1, partie B). Dans la plupart des pays, le congé de paternité dure une ou deux semaines, mais il ne dépasse pas quelques jours dans d'autres (Grèce, Italie et Pays-Bas). Le congé de paternité, quand il existe, est généralement bien utilisé par les jeunes pères (Moss, 2015 ; *Base de données de l'OCDE sur la famille*). Cependant, en raison de sa durée limitée, même s'il est entièrement pris, les pères ne passent au plus que quelques semaines au foyer.

Le congé parental rémunéré pour les nourrissons et les jeunes enfants

En plus de ces courtes périodes de congé de paternité et de maternité, de nombreux pays accordent aux parents un congé parental supplémentaire ou un congé de garde à domicile rémunéré – des périodes de congés plus longues, assorties d'une protection de l'emploi, qui visent davantage à permettre aux parents de s'occuper de leurs jeunes enfants à moyen terme. Le taux de rémunération du congé parental est souvent nettement supérieur au taux de rémunération du congé de garde à domicile. La durée du congé parental et du congé de garde à domicile varie considérablement entre les pays de l'OCDE (graphique 16.1, partie C). Dans la majorité des pays, les parents ont droit à un total de 6 à 18 mois de congé parental et de congé de garde à domicile rémunéré. Dans certains pays, cependant, comme en République tchèque, en Estonie, en Finlande, en Hongrie et en République slovaque et, pour les familles de deux enfants ou plus, en France également, les parents peuvent prendre un congé parental ou un congé de garde à domicile rémunéré jusqu'à ce que l'enfant ait deux ou trois ans.

Le congé parental rémunéré est souvent partageable, chaque famille ayant droit à un certain nombre de semaines de congé parental à diviser comme elle l'entend. Si, en théorie,

les deux parents peuvent prendre un congé parental, dans la pratique, le congé partageable est surtout pris par les mères (Moss, 2015). Étant donné que les pères gagnent souvent plus que leurs partenaires (OCDE, 2016), à moins que les congés remplacent (presque) entièrement les revenus, il est généralement plus logique, sur le plan économique, que la mère prenne le plus gros du congé. Les attitudes sociétales vis-à-vis du rôle de la mère et du père dans l'éducation des jeunes enfants, ainsi que les craintes au sujet des retombées possibles sur la vie professionnelle, expliquent également pourquoi les pères hésitent généralement à prendre de longs congés (Rudman et Mescher, 2013 ; Duvander, 2014).

Pour encourager les hommes à prendre leurs congés, plusieurs pays de l'OCDE accordent désormais aux pères (et aux mères) un congé parental rémunéré individuel qu'ils perdent s'il n'est pas utilisé (graphique 16.1, partie C). Ces droits spécifiques peuvent prendre différentes formes. La plus commune est celle des « quotas mère et père » : des fractions spécifiques d'un congé parental global qui sont réservées exclusivement à chaque parent, surtout proposés dans les pays nordiques. Quelques exemples d'autres options sont les « périodes bonus » – qui donnent droit à quelques semaines supplémentaires de congé rémunéré si les deux parents utilisent une partie d'un congé partageable (en Allemagne) – ou le congé parental rémunéré sous la forme d'un droit individuel accordé à chaque parent dès le début. Les périodes de congé parental accordées individuellement à chaque parent durent généralement un ou deux mois, bien que le Japon et la Corée proposent aux mères et aux pères un congé parental rémunéré non transférable d'un an environ chacun (graphique 16.1, partie C). Cependant, comme dans le cas du congé parental plus généralement, ces périodes de congé propres à chaque parent ne sont pas toujours bien rémunérées. En France, par exemple, le congé parental est une prestation forfaitaire à faible taux qui remplace environ 15 % seulement du salaire pour un individu percevant un salaire moyen (*Base de données de l'OCDE sur la famille*). Ce type de faible taux de rémunération risque de décourager de nombreux pères de se mettre en congé.

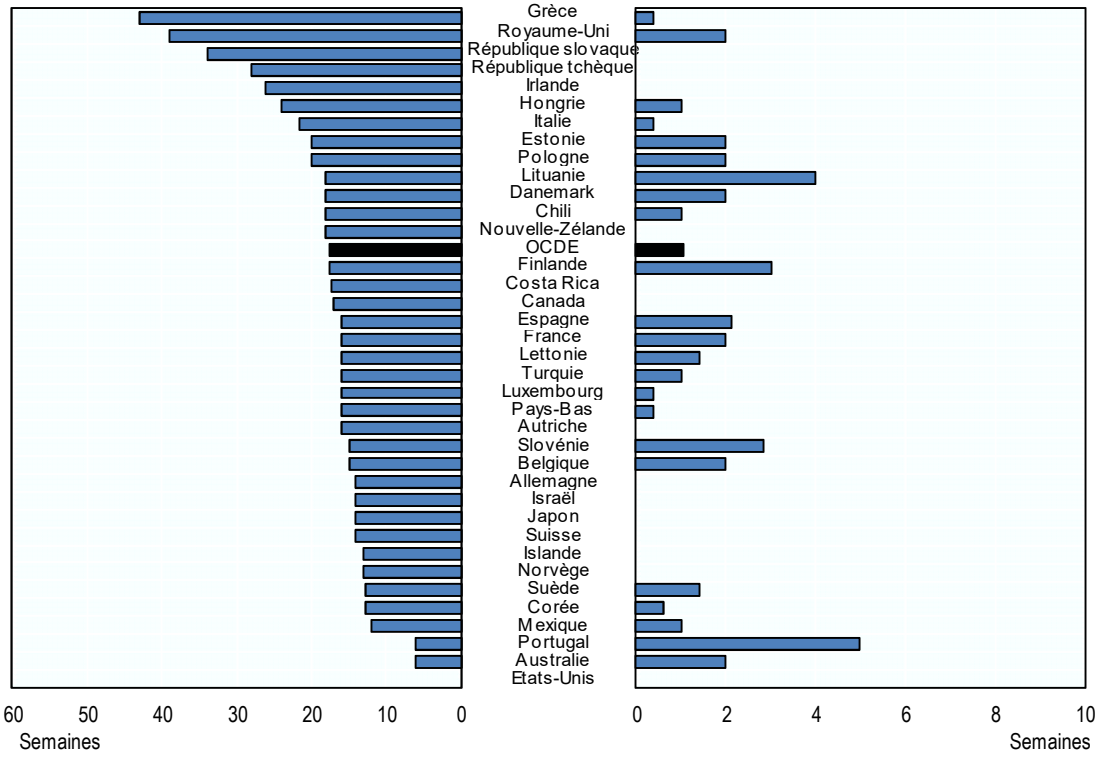
Les changements de politiques peuvent mettre un certain temps à influencer les comportements, mais les données de plusieurs pays de l'OCDE révèlent que le fait d'accorder aux pères un congé qui leur est exclusivement réservé peut les encourager à en profiter, surtout quand le congé est bien rémunéré (O'Brien, 2009 ; Moss, 2015). En Suède, par exemple, la mise en place de « quotas mère et père » d'un mois en 1995 a donné lieu non seulement à une augmentation du nombre de pères profitant du congé, mais aussi à une hausse régulière et constante de la part de jours de congé rémunéré prise par les hommes (Duvander et Johansson, 2012). Trois mois sont maintenant réservés à chaque parent. En Allemagne, la proportion d'enfants dont le père a pris un congé parental est passée de 20.8 % pour les enfants nés en 2008, à 34.2 % pour tous les enfants nés en 2014 à la suite de la mise en place en 2007 d'une « période bonus » de deux mois lorsque les deux parents prennent au moins deux mois de congés (Reich, 2010 ; Destatis, 2016).

Graphique 16.1. Tous les pays de l'OCDE sauf un accordent un congé de maternité rémunéré et la majorité accordent un congé de paternité ou un congé parental rémunéré

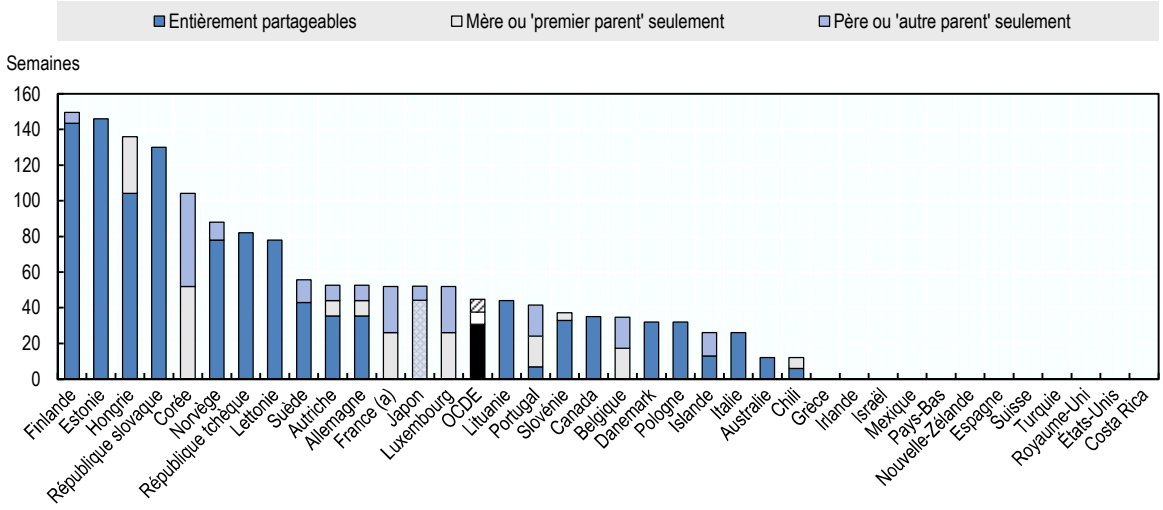
Durée du congé de maternité rémunéré, du congé de paternité rémunéré et du congé parental rémunéré, 2016

Partie A. Semaines de congé de maternité rémunéré

Partie B. Semaines de congé de paternité rémunéré



Partie C. Semaines de congé parental et de congé de garde à domicile rémunéré, par type



Graphique 16.1. Tous les pays de l'OCDE sauf un accordent un congé de maternité rémunéré et la majorité accordent un congé de paternité ou un congé parental rémunéré *(suite)*

Note : Les données se rapportent aux congés rémunérés en vigueur au mois d'avril 2016 et ne tiennent donc pas compte des droits mis en place ou des modifications apportées après avril 2016. Par exemple, les congés de paternité rémunérés récemment introduits en République tchèque et en Irlande ou les nouvelles prolongations du congé de paternité rémunéré en Espagne et en Slovénie. Les données concernent les droits accordés au niveau national ou fédéral uniquement, et ne rendent pas compte des variations régionales ni des droits supplémentaires/d'une autre nature accordés par les États/provinces ou les administrations locales (p. ex. le Québec au Canada, ou la Californie aux États-Unis), ni des prestations consenties par les employeurs au-delà de la durée minimale obligatoire. Les taux de rémunération pendant les congés diffèrent selon les pays. Les données se rapportent aux droits légaux uniquement et ne rendent pas compte de l'usage concret de ces droits, qui peut être influencé par les normes culturelles et sociétales, et par les préférences des parents.

Note relative aux parties A et B : Les pays sont classés par ordre décroissant en fonction du nombre de semaines de congé de maternité. Les données concernent les semaines de congé de maternité rémunéré, défini comme un congé assorti d'une protection de l'emploi accordé aux femmes salariées pendant la période périnatale, ou au titre de l'adoption dans certains pays, ainsi que les semaines de congé de paternité, défini comme un congé assorti d'une protection de l'emploi accordé aux pères salariés (ou autres partenaires concernés) au moment de la naissance ou pendant les premiers mois suivant la naissance. Pour l'Islande, la Norvège, le Portugal et la Suède, les « semaines de congé de maternité rémunéré » comprennent les semaines de congé parental réservées exclusivement à la mère. Pour la Finlande, les « semaines de congé de paternité rémunéré » comprennent uniquement les trois semaines de congé de paternité pouvant être utilisées pendant que la mère est en congé de maternité ou en congé parental ; les six semaines restantes de congé de paternité, qui ne peuvent être utilisées que quand la mère n'est pas en congé de maternité ou en congé parental (et, par conséquent, risquent peu d'être utilisées « au moment de la naissance ou pendant les premiers mois après la naissance ») sont classées dans la partie C avec le congé parental rémunéré pour « le père ou 'autre parent' seulement ».

Note relative à la partie C : Les pays sont classés de gauche à droite, par ordre décroissant selon le nombre total de semaines de congé parental et de congé de garde à domicile rémunéré. Les données concernent le congé parental rémunéré et les périodes suivantes de congé de garde à domicile rémunéré pour s'occuper des jeunes enfants. Toutes les semaines sont en supplément des semaines de congé de maternité et de paternité indiquées dans les parties A et B. Les périodes pour « mère ou premier parent seulement » et « père ou autre parent seulement » se rapportent aux droits individuels non transférables, aux « quotas de congés pour les mères et les pères » ou aux périodes d'un droit global à congé qui peuvent être utilisées par un parent seulement et ne peuvent pas être transférées à l'autre, ainsi qu'aux semaines de congé partageable qui doivent être prises par le père pour que la famille ait droit à des semaines « bonus » de congé parental. Pour certains pays (par exemple, le Japon), les périodes individuelles de congé « mère ou 'premier parent' seulement » et « père ou 'autre parent' seulement » doivent être utilisées simultanément si les deux parents veulent profiter de l'intégralité de leur droit à congé. Ces périodes sont représentées par les barres hachurées.

a) Les données de la France concernent le droit pour une famille avec un seul enfant. Les familles avec deux enfants ou plus peuvent bénéficier d'un congé parental rémunéré plus long.

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille, Indicateur PF2.1 : http://www.oecd.org/fr/social/famille/basededonnees.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647473

Le congé payé est payant, pour les mères, les pères et les familles

Les dépenses sociales en congés rémunérés peuvent être considérables. En moyenne dans les pays de l'OCDE, elles représentent environ 0.3 % du PIB et peuvent atteindre 0.7 % ou plus dans certains des pays qui accordent les congés les plus longs ou les plus généreux, comme l'Estonie, la Finlande, la Hongrie, la République tchèque, la Slovénie et la Suède (*Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales*). Cependant, les données des pays de l'OCDE indiquent que le congé rémunéré est très bénéfique, pour les parents, mais aussi pour les enfants et pour les familles.

Une grande partie des données disponibles sur les effets des congés rémunérés porte plus particulièrement sur les congés destinés aux mères ou pris par les mères. Dans l'ensemble, elles permettent de conclure que le congé rémunéré pour les mères est surtout bénéfique pour les mères et les enfants. Il aide les mères à se remettre de l'accouchement, peut améliorer la santé et le bien-être maternels, et pourrait même favoriser une meilleure santé des enfants (Adema et al., 2015 ; Rossin-Slater, 2017). Une période de congé rémunéré judicieusement choisie peut aussi améliorer l'emploi des femmes, accroître la

continuité de l'emploi maternel, et favoriser le retour dans le marché du travail après la naissance, du moins dans une certaine mesure (Thévenon et Solaz, 2013 ; Adema et al., 2015 ; Rossin-Slater, 2017). Les très longues périodes de congé risquent cependant de nuire au développement du capital humain des femmes et à leur avancement professionnel en prolongeant le temps passé par les jeunes mères en dehors du travail rémunéré. Elles pourraient aussi décourager les employeurs d'embaucher ou de promouvoir des femmes en âge de procréer (Thévenon et Solaz, 2013 ; Adema et al., 2015 ; Rossin-Slater, 2017).

Les congés des pères présentent eux aussi des avantages considérables. Bien que les couples aient aujourd'hui tendance à être assez égalitaires dans leur répartition du travail domestique (non rémunéré) avant la naissance d'enfants, les choses changent souvent rapidement après l'arrivée des enfants. En deux mots, les femmes commencent à assumer une plus grande part du travail non rémunéré après la naissance d'enfants (OCDE, 2016). C'est pour cette raison que la prise de congé par les pères autour de la naissance est si importante. Les pères qui prennent un congé assument généralement un rôle actif à la fois au moment de la naissance et après leur retour au travail (Huerta et al., 2013 ; Almqvist et Duvander, 2014 ; Bünning, 2015), en particulier quand ils utilisent au moins deux semaines de congé (Huerta et al., 2013). À son tour, une participation paternelle accrue est bénéfique pour la santé et le développement des enfants (Sarkadi et al., 2008 ; Huerta et al., 2013) et pour les pères eux-mêmes. Les hommes qui prennent des congés disent éprouver une plus grande satisfaction vis-à-vis de leur rôle paternel (Hass and Hwang, 2008), tandis que ceux qui s'occupent plus de leurs enfants sont plus satisfaits de leur vie et signalent un meilleur bien-être psychologique (Craig et Sawrikar, 2009 ; Schindler, 2010).

La prise de congé par les pères est également une bonne chose pour les résultats des femmes sur le marché du travail. En plus d'encourager les hommes à assumer une plus grande part du travail non rémunéré, la normalisation sociale du congé pris par les pères peut aider à réduire la discrimination contre les femmes au travail et le risque que les femmes soient les seules à prendre des congés liés aux obligations familiales – avec les effets négatifs que cela peut avoir sur leurs revenus et leur progression professionnelle (Rønsen et Kitterød, 2015).

Progrès récents en matière de politiques de congé rémunéré pour les pères

De nombreux pays de l'OCDE ont fait des progrès en matière de politiques de congés rémunérés depuis l'adoption de la Recommandation de 2013 l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, notamment en ce qui concerne les politiques visant à accroître l'utilisation du congé par les pères. Les pays de l'OCDE sont de plus en plus conscients de l'importance d'encourager les hommes à passer plus de temps au foyer à s'occuper de leurs enfants. Le questionnaire OCDE de 2016 sur l'égalité hommes-femmes révèle que, pour 14 pays, il est essentiel d'encourager les hommes à participer davantage aux tâches domestiques pour parvenir à l'égalité femmes-hommes. Au cours des quelques dernières années, plusieurs d'entre eux ont mis en place de nouvelles mesures pour encourager les pères à prendre des congés.

Plusieurs pays de l'OCDE ont envisagé d'encourager les hommes à prendre des congés en introduisant ou en prolongeant les congés réservés aux pères, comme le congé de paternité et le congé parental des pères. Depuis le début de l'année 2013, quatre membres de l'OCDE (Irlande, Italie, République tchèque et Turquie) ont instauré pour la première fois un congé de paternité rémunéré légal, l'Espagne, le Portugal et la Slovénie ont étendu les dispositions existantes, tandis que l'Estonie a réinstauré les allocations de paternité suspendues en 2009 en raison de la crise économique. Deux pays de l'OCDE ont également

mis en place ou prolongé le congé parental des pères : en 2014, la France a introduit une forme de congé parental des pères en réservant (en fonction de la taille de la famille) entre six et douze mois de congé parental payé pour le « deuxième parent » (bien qu'il soit encore très faiblement rémunéré) ; en 2016, la Suède a prolongé les « quotas mère et père » de deux à trois mois. La Norvège a suivi la démarche inverse en réduisant la longueur des quotas de 14 à 10 semaines en 2014, après les avoir prolongés à 12 semaines l'année précédente, tandis que les Pays-Bas ont aboli toute aide financière disponible aux pères et aux mères qui prennent un congé parental.

D'autres pays ont cherché à encourager la prise de congé par les pères en améliorant les taux de rémunération et en augmentant les incitations financières. Certains l'ont fait par le biais de réformes, grâce auxquelles, en règle générale, le congé parental est mieux rémunéré. Le Japon, par exemple, a récemment relevé le taux de rémunération pendant les dix premiers mois de congé parental de 50 % à 67 % du salaire, jusqu'à un plafond modéré. D'autres pays (Autriche et Corée) ont augmenté les taux de rémunération par le biais d'indemnités compensatoires ou de primes réservées aux pères. Par exemple, en 2014, la Corée a mis en place un « mois du papa » : une indemnité compensatoire de salaire de 100 % du salaire (jusqu'à un certain plafond) au lieu de 40 % lors du premier mois de congé pris par le « second » parent. En janvier 2016, le « mois du papa » a été étendu aux trois premiers mois de congé pris par le second parent. Il est fort possible que cette dernière prolongation ait contribué à un bond de 50 % de la part masculine des preneurs de congé parental, de 5.6 % en 2015 à 8.5 % en 2016 (MOEL, 2017).

Messages clés

- Accorder aux mères un congé de maternité (bien) rémunéré, assorti d'une protection de l'emploi, mais veiller à ce que les régimes de congés payés destinés aux mères ne les découragent ou ne les démotivent à reprendre le travail.
- Accorder aux pères leurs propres droits à un congé (bien) rémunéré. L'accès au congé de paternité rémunéré autour de la naissance d'un enfant est un bon début, mais, pour vraiment changer les comportements vis-à-vis du travail familial, il importe d'accorder aux pères leurs propres droits non transférables à un congé parental rémunéré.

Références

Adema, W., C. Clarke et V. Frey (2015), « Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 172, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jrqgvqqb4vb-en.

Almqvist, A.L. et A-Z. Duvander (2014), « Changes in Gender Equality? Swedish Fathers' Parental Leave, Division of Childcare and Housework », *Journal of Family Studies*, vol. 20, n° 1, pp. 19-27.

Bünning, M. (2015), « What Happens After the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework After Taking Parental Leave in Germany », *European Sociological Review*, vol. 31, n° 6, pp. 738-748.

Craig, L. et P. Sawrikar (2009), « Work and Family: How Does the (Gender) Balance Change as Children Grow? », *Gender, Work & Organization*, vol. 16, n° 6, pp. 684-709.

Destatis (2016), *Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2016*, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Duvander, A.Z. (2014), « How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women's and Men's Parental Leave in Sweden », *Journal of Family Issues*, vol. 35, n° 7, pp. 909-926.

Duvander, A-Z. et M. Johansson (2012), « What Are the Effects of Reforms Promoting Fathers' Parental Leave Use? », *Journal of European Social Policy*, vol. 22, n° 3, pp. 319-330.

Haas, L. et C.P. Hwang (2008), « The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation in Childcare and Relationships with Children: Lessons from Sweden », *Community, Work and Family*, vol. 11, n° 1, pp. 85-104.

Huerta, M. et al. (2013), « Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 140, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5k4dlw9w6czq-en.

MOEL – Ministère de l'emploi et du travail (2017), « Press Release on Fathers' Leave Taking, Rapidly Increasing on 24 janvier 2017 », Ministère de l'emploi et du travail, Sejong-si, Corée.

Moss, P. (dir. pub.) (2015), *11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015*, http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf.

O'Brien, M. (2009), « Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact », *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 624, pp. 190-213.

OCDE (2016), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en.

OCDE (2013), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264279407-fr.

Rønsen, M. et R.H. Kitterød (2015), « Gender-equalizing Family Policies and Mothers' Entry into Aid Work: Recent Evidence from Norway », *Feminist Economics*, vol. 21, n° 1, pp. 59-89.

Rossin-Slater, M. (2017), « Maternity and Family Leave Policy », *IZA Discussion Paper Series*, n° 10500, Bonn, http://ftp.iza.org/dp10500.pdf.

Rudman, L.A. et K. Mescher (2013), « Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma? », *Journal of Social Issues*, vol. 69, pp. 322-340, http://dx.doi.org/10.1111/josi.12017.

Sarkadi, A. et al. (2008), « Fathers' Involvement and Children's Developmental Outcomes: A Systematic Review of Longitudinal Studies », *Acta paediatrica*, vol. 97, n° 2, pp. 153-158.

Schindler, H.S. (2010), « The Importance of Parenting and Financial Contributions in Promoting Fathers' Psychological Health », *Journal of Marriage and Family*, vol. 72, n° 2, pp. 318-332.

Thévenon, O. et A. Solaz (2013), « Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries? », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 141, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5k8xb6hw1wjf-en.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur la famille, http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm

Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales, http://www.oecd.org/fr/social/depenses.htm.

Chapitre 17

Les aides à la garde d'enfants : Soutenir les deux parents salariés

Principaux résultats

- La fréquentation des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) varie entre les pays de l'OCDE, mais aussi entre les groupes socio-économiques à l'intérieur de chaque pays. Dans un grand nombre des pays de l'OCDE, les enfants de familles pauvres ont beaucoup moins de chances de fréquenter des services d'EAJE que les enfants de milieux plus aisés.
- Malgré les aides publiques, les services d'EAJE restent souvent coûteux pour les parents. Dans certains pays de l'OCDE, un parent isolé de deux enfants qui perçoit deux tiers du salaire moyen peut dépenser près de la moitié de son revenu disponible en garde d'enfants formelle.
- La fréquentation des services de garde en dehors du temps scolaire par les enfants d'âge scolaire reste faible dans de nombreux pays de l'OCDE. Cela rend le travail à temps plein plus difficile pour les parents et pourrait expliquer pourquoi, dans de nombreux pays de l'OCDE, beaucoup de mères continuent de ne travailler qu'à temps partiel même quand leurs enfants grandissent.

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.

La fréquentation des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants varie entre les pays et les groupes socio-économiques

Les services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) sont indispensables à la réalisation de divers objectifs concernant la famille, les enfants et l'égalité femmes-hommes. L'accès à des services d'EAJE abordables donne aux parents des options pour concilier vie privée et vie de famille selon leurs besoins et aide les parents de jeunes enfants à travailler à temps plein sans restriction. Étant donné que ce sont les mères bien plus que les pères qui ajustent leurs habitudes de travail rémunéré en fonction des besoins des enfants (chapitre 11 ; OCDE, 2016a), les services d'EAJE sont particulièrement importants pour les perspectives des femmes sur le marché du travail et pour veiller à ce que les femmes aient la liberté d'occuper un emploi rémunéré même après la naissance d'enfants (Jaumotte, 2003 ; Thévenon, 2013 ; Del Boca, 2015 ; Olivetti et Petrongolo, 2017). Par ailleurs, de plus en plus de données indiquent que la fréquentation de structures d'EAJE de haute qualité peut également avoir des effets positifs sur le développement cognitif et social des enfants (par exemple, Camilli et al., 2010 ; Havnes et Mogstad, 2011 ; OCDE, 2013), en particulier des les enfants de milieux plus défavorisés (p. ex. Heckman et al., 2010 ; Ruhm et Waldfogel, 2012 ; Havnes et Mogstad, 2015 ; García et al., 2016).

L'aide publique destinée à l'EAJE est essentielle pour garantir à tous les parents l'accès à des services financièrement abordables. Tous les pays de l'OCDE contribuent au financement de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants d'une manière ou d'une autre. En moyenne dans les pays de l'OCDE, l'investissement public dans l'EAJE représente un peu plus de 0.7 % du PIB (*Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales*). Ce sont les pays nordiques et la France qui investissent le plus dans l'EAJE, à raison de plus de 1 % du PIB (*Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales*). Dans la majorité des pays de l'OCDE, les dépenses publiques en EAJE représentent entre 0.5 % et 0.9 % du PIB ; elles atteignent leur niveau le plus bas en Turquie, à 0.2 % du PIB.

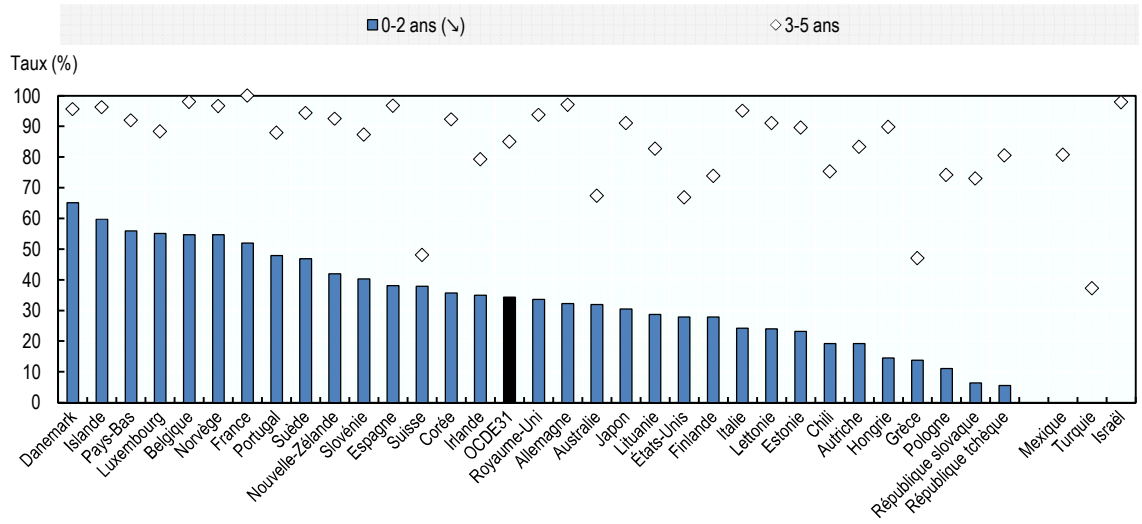
Les différences d'aide publique à la garde d'enfants, ainsi que les variations de droits au congé parental (chapitre 16) et les attitudes vis-à-vis de l'encadrement non parental des jeunes enfants, contribuent à d'importantes différences entre les pays en matière de fréquentation des services d'EAJE, notamment parmi les enfants de moins de 3 ans. En moyenne dans les pays de l'OCDE, à peine un peu plus d'un tiers des enfants de moins de 3 ans fréquentent une structure formelle d'EAJE, proportion qui varie d'environ 6 % en République tchèque et en République slovaque, à 65 % au Danemark (graphique 17.1). La fréquentation est forte dans les pays nordiques, à l'exception de la Finlande où un grand nombre de parents utilisent le congé de garde à domicile pour s'occuper des très jeunes enfants chez eux, ainsi que des pays du Bénélux (Belgique, Luxembourg et Pays-Bas) où le congé payé est relativement court. Aux Pays-Bas, la plupart des enfants fréquentent une structure d'EAJE à temps partiel uniquement (*Base de données de l'OCDE sur la famille).* Pour les enfants de moins de 3 ans, le taux de fréquentation est généralement le plus faible en Europe centrale et de l'Est. Dans ces pays, de longs congés parentaux encouragent souvent un grand nombre de parents à rester au foyer jusqu'à ce que les enfants entrent dans un établissement d'enseignement préprimaire.

La fréquentation est généralement beaucoup plus élevée parmi les enfants d'âge un peu plus avancé, entre 3 et 5 ans (graphique 17.1). Dans de nombreux pays de l'OCDE,

l'enseignement préprimaire est un droit légal pour tous les enfants dès 3 ans, et les services sont souvent lourdement subventionnés ou gratuits. L'enseignement préprimaire est obligatoire dans plusieurs pays (Autriche, Danemark, Finlande, Grèce, Hongrie, Lettonie, Lituanie et Pologne), au moins pendant un an ou deux avant l'école primaire. Par conséquent, dans la majorité des pays de l'OCDE, plus de 80 % des enfants de 3 à 5 ans sont inscrits dans un établissement d'enseignement préprimaire ou primaire (graphique 17.1). Dans un grand nombre d'entre eux, les taux d'inscription dépassent largement 90 %. Dans quelques-uns, comme la Belgique ou la France, où l'enseignement préprimaire est gratuit avant 3 ans, le taux de fréquentation des enfants de 3 à 5 ans est effectivement de 100 %.

Graphique 17.1. La fréquentation des établissements d'EAJE varie entre les pays de l'OCDE, en particulier pour les très jeunes enfants

Taux de fréquentation des structures d'accueil et d'enseignement préscolaire formels par les 0-2 ans[a], et taux de fréquentation des établissements d'enseignement préprimaire par les 3-5 ans[b], 2014 ou dernière année disponible[c]



Note : La moyenne de l'OCDE inclut tous les pays membres de l'OCDE disposant de données pour les deux groupes d'âge.

a) Les taux de fréquentation des 0-2 ans concernent les enfants de 2 ans et moins et inclut généralement les enfants accueillis en structure (p. ex. garderies, crèches ou établissements préscolaires, publics et privés), la garde organisée dans une famille hôte, et les services d'accueil fournis par des assistantes maternelles professionnelles (rémunérées), bien que les définitions exactes varient légèrement selon les pays. cf. *Base de données de l'OCDE sur la famille* (http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm) Indicateur PF3.2 pour les notes propres aux pays et de plus amples informations.

b) Les taux d'inscription des 3-5 ans incluent les enfants inscrits dans un établissement d'enseignement préprimaire (Classification internationale type de l'éducation [CITE] 2011 niveau 2) et d'enseignement primaire (niveau 1 de la CITE 2011), seulement. Les inadéquations possibles entre les données d'inscription et la couverte des données de population (de couverture géographique ou dates de référence employées) peuvent avoir une incidence sur les taux d'inscription. Pour de plus amples informations, voir les notes de l'Indicateur C2 à l'annexe 3 de *Regards sur l'éducation 2016* de l'OCDE : http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-24-fr.

c) Pour les taux de fréquentation des 0-2 ans, les données des États-Unis se rapportent à l'année 2011 et celles du Chili à 2015. Pour les taux d'inscription des 3-5 ans, les données de l'Estonie et de l'Islande se rapportent à 2013.

Source : *Base de données de l'OCDE sur la famille,* Indicateur PF3.2 : http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm.

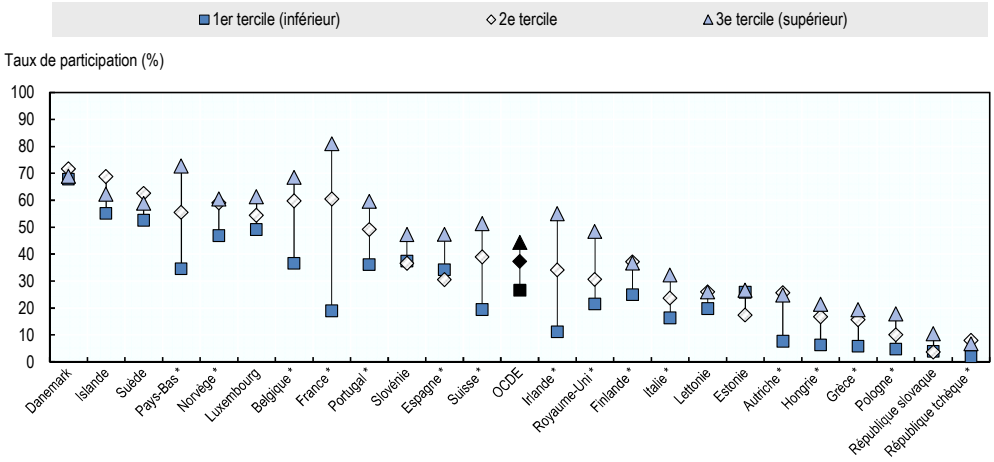
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647492

Certains enfants ont plus de chances que d'autres de fréquenter une structure d'accueil. Dans de nombreux pays de l'OCDE, le taux de fréquentation varie selon les

groupes socio-économiques, et ce sont les enfants de milieux défavorisés qui risquent plus de ne pas en bénéficier (OCDE, 2016). Par exemple, dans de nombreux pays européens de l'OCDE, les très jeunes enfants (0-2 ans) de familles à faible revenu fréquentent généralement moins les structures d'EAJE formelles que ceux de familles plus aisées (graphique 17.2). Les différences entre les groupes de revenus sont les plus marquées en Belgique, en Irlande, aux Pays-Bas et particulièrement en France, où les enfants (0-2 ans) de foyers à revenus élevés ont plus de quatre fois plus de chances de fréquenter une structure d'EAJE formelle que les enfants du même âge issus des foyers les plus pauvres. Les déterminants de ces inégalités varient d'un pays à l'autre, mais en France, par exemple, la faible fréquentation des enfants de ménages pauvres est due en grande partie à l'effet combiné du manque de structures publiques pour les enfants de moins trois ans et, en dépit des aides financières aux parents, du coût relativement élevé des services d'accueil privés, comme les assistantes maternelles (OCDE, 2016). Cependant, tous les pays n'affichent pas des différences de fréquentation entre les groupes de revenus – le Danemark, l'Islande et la Suède se distinguent en particulier, car les taux de fréquentation sont élevés et varient peu en fonction des revenus du ménage. Dans ces pays, grâce à un mélange de subventions, de frais sous condition de ressources et d'offre suffisante, les très jeunes enfants fréquentent généralement une structure d'EAJE, qu'ils vivent dans des familles riches ou pauvres.

Graphique 17.2. Les enfants de familles à faibles revenus risquent davantage de ne pas bénéficier des services d'EAJE

Taux de fréquentation des structures d'accueil et d'enseignement préscolaire formels par les 0-2 ans, par tercile de revenu disponible équivalent, 2014



Note : Les pays sont classés de gauche à droite, par ordre décroissant, selon le taux global de fréquentation pour les enfants de 0 à 2 ans. Dans les pays marqués d'un *, les différences de taux de fréquentation entre les groupes sont statistiquement significatives à $p<0.05$. Les données incluent les enfants accueillis en structure (par exemple, garderies, crèches ou établissements préscolaires, publics et privés), la garde organisée dans une famille hôte, et les services d'accueil fournis par des assistantes maternelles professionnelles (rémunérés). Elles excluent les services informels gratuits fournis par des parents, des amis ou des voisins. Les terciles de revenu disponible équivalent sont calculés à partir du revenu disponible (après impôts et transfert) du ménage dans lequel vit l'enfant – nivelé en utilisant l'échelle d'équivalence fondée sur la racine carrée, pour rendre compte de l'effet de la taille de la famille sur le niveau de vie du ménage – et reposent sur les revenus disponibles équivalents des enfants âgés de 12 ans ou moins.

Source : *Base de données de l'OCDE sur la famille,* Indicateur PF3.2, http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647511

Les services d'accueil en dehors du temps scolaire restent sous-développés dans la plupart des pays de l'OCDE

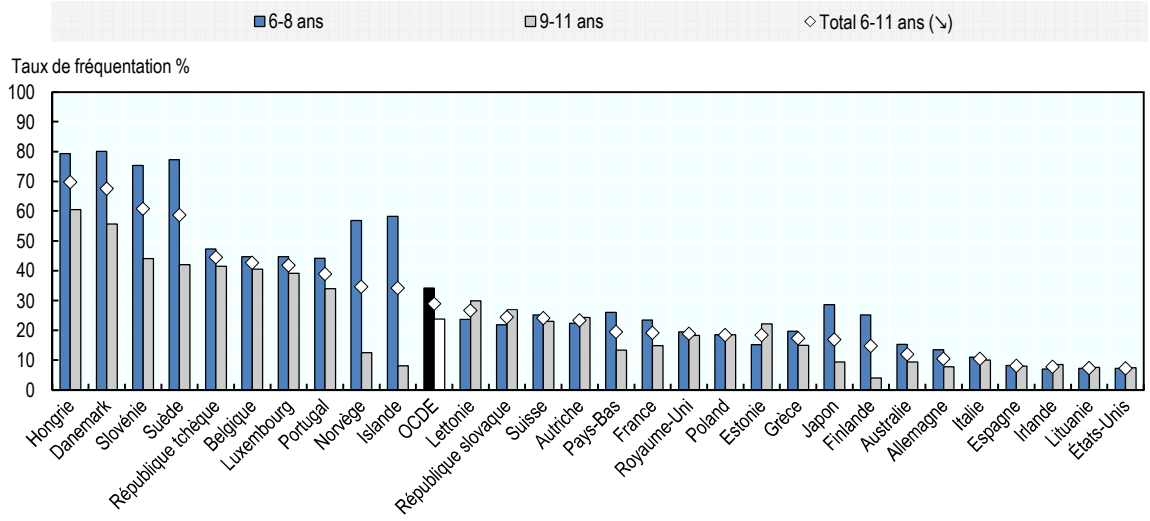
Les problèmes d'accueil des enfants ne disparaissent pas dès qu'ils commencent l'enseignement préprimaire ou primaire. Les enfants intégrés dans le système éducatif passent une grande partie de leur temps à l'école, mais les horaires scolaires sont souvent incompatibles avec la semaine de travail à temps plein et les vacances scolaires sont presque toujours plus longues que les congés annuels des salariés. S'il peut rendre service, l'accueil informel par des amis ou des parents n'est pas toujours disponible et les familles actives avec des enfants d'âge scolaire ont souvent besoin d'autres solutions formelles pour s'occuper des enfants avant et après l'école, ainsi que pendant les vacances scolaires.

Quelques pays de l'OCDE ont mis au point des systèmes complets d'accueil des enfants en dehors du temps scolaire pour les enfants d'âge scolaire. Au Danemark, en Hongrie, en Slovénie et en Suède, plus de 50 % des enfants de 6 à 11 ans fréquentent des structures d'accueil en dehors du temps scolaire pendant une semaine type (graphique 17.3). Ces taux atteignent environ 80 % des plus jeunes enfants du groupe d'âge (6-8 ans). Au Danemark et en Suède, les services en dehors du temps scolaire sont souvent gérés en coordination avec les autorités scolaires de manière à assurer l'accueil des enfants toute la journée ; les services sont normalement fournis dans l'enceinte ou à proximité de l'établissement, et sont normalement ouverts jusqu'à 17 heures. Leur coût est également subventionné. Au Danemark, ces services sont souvent gratuits pour les familles à faibles revenus, tandis qu'en Suède, les frais sont plafonnés à environ 2 % du revenu brut du ménage pour le premier enfant et moins pour les autres enfants ; cela permet de veiller à ce qu'ils soient généralement abordables pour la plupart des familles.

Cependant, dans la majorité des pays de l'OCDE, les services d'accueil en dehors du temps scolaire restent sous-développés (Plantenga et Remery, 2013 ; Plantenga et Remery, 2017). Dans de nombreux pays, moins d'un enfant de 6-11 ans sur quatre fréquente une structure d'accueil en dehors du temps scolaire pendant une semaine ordinaire (graphique 17.3) et, trop souvent, l'offre de services d'accueil dépend de la bonne volonté des autorités locales ou d'initiatives de la part des intéressés. Ce manque de structures d'accueil en dehors du temps scolaire peut présenter un obstacle majeur pour les parents qui travaillent à temps plein, et peut expliquer pourquoi tant de mères dans les pays de l'OCDE continuent de ne travailler qu'à temps partiel même quand leurs enfants grandissent (OCDE, 2016a ; *Base de données de l'OCDE sur la famille*).

Graphique 17.3. La fréquentation des services d'accueil en dehors du temps scolaire reste faible dans la majorité des pays de l'OCDE

Taux de fréquentation des 6-11 ans[a] en structure avant et/ou après le temps scolaire, par groupe d'âge, 2014 ou dernière année disponible[b]



Note : Les données traduisent généralement la proportion d'enfants qui fréquentent les structures d'accueil en dehors du temps scolaire pendant au moins une heure dans une semaine normale. Elles couvrent généralement l'utilisation des services proposés avant et/ou après le temps scolaire seulement, et excluent les enfants scolarisés qui utilisent des services d'accueil en structure pendant les vacances scolaires ou les jours de fermeture des écoles seulement. Les définitions exactes varient légèrement selon les pays. cf. *Base de données de l'OCDE sur la famille* (http://www.oecd.org/fr/social/famille/basededonnees.htm) Indicateur PF4.3 pour les notes propres aux pays et de plus amples informations.

a) Les données de l'Australie concernent les enfants de 6 à 12 ans et les groupes d'âge de 6-8 ans et 9-12 ans ; celles du Japon, les enfants de 7 à 11 ans et les groupes d'âge de 7-8 ans et 9-11 ans ; et celles des États-Unis, les enfants de 5 à 11 ans et les groupes d'âge de 5-8 ans et 9-11 ans.

b) Les données des États-Unis se rapportent à l'année 2011, et celles de la Hongrie et de la Norvège à 2013.

Source : *Base de données de l'OCDE sur la famille,* Indicateur PF4.3, http://www.oecd.org/fr/social/famille/basededonnees.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647530

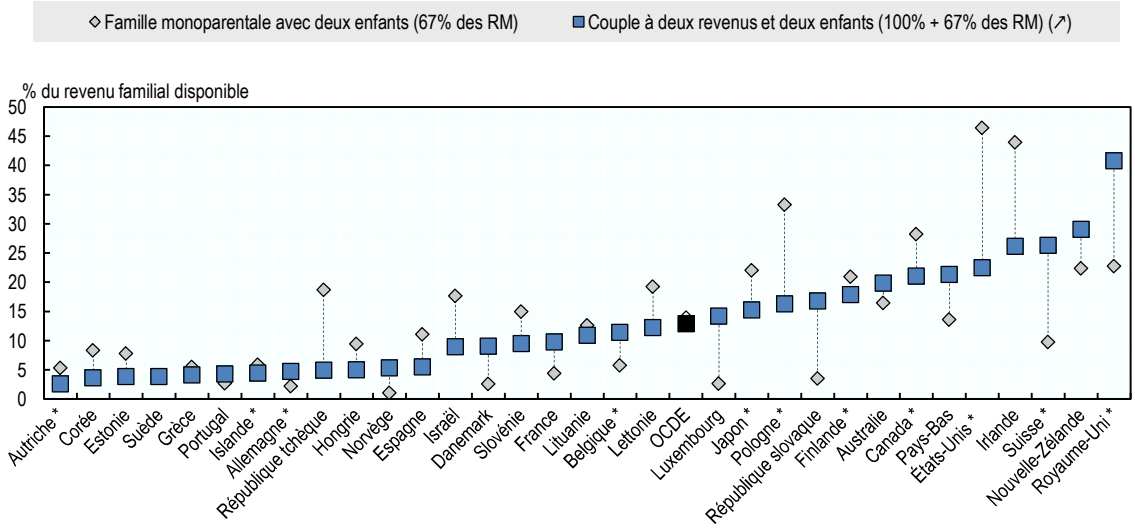
Le manque de services d'EAJE à des tarifs abordables continue d'empêcher un grand nombre de parents d'occuper un poste rémunéré

Le manque de services d'accueil des enfants à des tarifs abordables continue d'empêcher un grand nombre de mères d'exercer un emploi. Les places dans les structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants continuent de manquer dans de nombreux pays de l'OCDE, en particulier pour les enfants de moins de 3 ans (CE/EACEA/Eurydice, Eurostat, 2014), et leur coût est souvent élevé pour les parents. En moyenne dans les pays de l'OCDE, l'accueil des enfants coûte à peu près 13 % du revenu familial disponible pour un couple à deux revenus intermédiaires avec deux enfants (graphique 17.4) ; la facture augmente souvent (relativement parlant) pour les couples à bas salaires et les parents isolés ; en Irlande et aux États-Unis, par exemple, les montants demandés aux parents isolés de deux enfants peuvent atteindre environ 45 % du revenu disponible (graphique 17.4). Ces coûts élevés affaiblissent les incitations financières à travailler et font obstacle à l'emploi rémunéré pour les deuxièmes apporteurs de revenu et les parents isolés, en particulier ceux dont le revenu

potentiel est faible. En effet, en moyenne dans les pays européens de l'OCDE, plus d'une mère économiquement inactive sur cinq avec un très jeune enfant indiquent que le manque de structures d'accueil abordables les empêche de chercher un travail quelconque (OCDE, 2016a).

Graphique 17.4. Le coût des services d'accueil des jeunes enfants reste très élevé dans certains pays de l'OCDE

Frais d'accueil des jeunes enfants à la charge d'une famille de deux enfants, en pourcentage du revenu disponible, par type de famille, 2015



Note : Les données se rapportent au coût net (frais bruts moins prestations pour garde d'enfants/abattements et déductions fiscales, plus toute modification des autres prestations perçues en raison du recours à des services d'accueil des jeunes enfants ou d'une variation du revenu familial) d'un accueil à temps plein, dans une structure d'accueil type, pour une famille de deux enfants de deux et trois ans, dont les deux parents travaillent à temps plein. Les revenus bruts des deux apporteurs de revenu de la « famille à deux salaires et deux enfants » sont fixés à 100 % des revenus moyens pour le premier apporteur de revenu et à 67 % des revenus moyens pour le deuxième. Ceux du seul apporteur de revenu dans la « famille monoparentale à deux enfants » sont fixés à 67 % des revenus moyens. Un accueil « à temps plein » est un accueil d'au moins 40 heures par semaine. Les données des pays marqués d'un * sont fondées sur les estimations pour une région ou une ville précise, plutôt que pour le pays dans sa globalité. Voir le site de l'OCDE sur les systèmes impôts-prestations (http://www.oecd.org/fr/els/soc/prestations-et-salaires.htm) pour de plus amples informations concernant sur les méthodes et les hypothèses utilisées, ainsi que sur les politiques modélisées pour chaque pays.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les *modèles impôts-prestations de l'OCDE 2015* http://www.oecd.org/fr/els/soc/prestations-et-salaires.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647549

De nombreux pays de l'OCDE ont, cependant, progressé en matière de politiques d'amélioration de l'accès à l'EAJE dans les années qui ont suivi l'introduction de la Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes. Les pays de l'OCDE sont de plus en plus conscients de l'importance de services d'accueil des enfants abordables, comme l'illustrent les réponses au Questionnaire OCDE 2016 sur l'égalité hommes-femmes, par exemple, qui révèle que, pour près des deux tiers des pays, « rendre l'accueil des enfants plus accessible » est l'un des trois « moyens les plus efficaces de lutter contre les obstacles à l'emploi des femmes ». Au cours des quelques dernières années, de nombreux pays de l'OCDE ont introduit ou élargi des mesures visant à rendre les services d'EAJE plus accessibles et plus abordables, sous une forme ou une autre.

Un grand nombre de pays de l'OCDE se sont concentrés sur le coût de la garde d'enfants et ont pris des mesures afin de le rendre plus abordable pour les parents. Dans la majorité des cas, ces mesures prennent la forme d'une augmentation des subventions ou des prestations/remboursements pour les utilisateurs (par exemple, au Canada, en Corée, au Japon, en Nouvelle-Zélande, en Pologne et en République slovaque). En Nouvelle-Zélande, la subvention de garde d'enfants et la subvention d'accueil et loisirs en dehors du temps scolaire – deux subventions versées directement aux prestataires au nom des familles à faible revenu utilisant des services agréés d'EAJE et d'accueil en dehors du temps scolaire, respectivement – ont été relevées de 25 % en 2016. Certains pays ont également envisagé de réduire le coût global de la garde d'enfants en introduisant ou en prolongeant les heures d'accueil gratuites (Norvège et Royaume-Uni). En Norvège, par exemple, 20 heures d'accueil gratuites ont été progressivement mises en place pour les enfants de 3 à 5 ans de familles à bas revenu.

La Corée fait partie des exemples de réformes les plus complètes pour améliorer l'accessibilité des services d'accueil des jeunes enfants et en réduire le coût pour les parents. Elle a longtemps subventionné le coût de l'accueil en structure, mais ces subventions étaient autrefois réservées exclusivement aux enfants des ménages très pauvres. Depuis 2004, ce critère de revenu a été progressivement assoupli et le montant de la subvention a été relevé régulièrement. En 2013, le critère de revenu a été complètement supprimé en faveur de la gratuité des services d'accueil pour tous les enfants jusqu'à l'âge de six ans, indépendamment de leur origine sociale ou du niveau de revenu de leur famille. Ces réformes ont bénéficié d'investissements publics massifs – les dépenses publiques au titre de l'EAJE en Corée étant passées de 0.1 % du PIB en 2004 à 0.9 % en 2014, soit la plus forte hausse de toute la zone OCDE sur cette période (*Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales*) – et ont contribué à la hausse considérable du taux d'activité. Depuis 2005, la part des enfants de 0 à 2 ans qui fréquentent des structures d'EAJE a plus que triplé, passant de 9 % à 34 % (*Base de données de l'OCDE sur la famille*) tandis que la part des enfants de 3 à 5 ans dans l'enseignement préprimaire a bondi de 31 à 92 % (*Base de données de l'OCDE sur l'éducation*).

Plusieurs pays ont également mis en place des mesures visant à pallier le manque de places dans les structures d'accueil des enfants. Certains ont tenté d'améliorer la disponibilité de services d'EAJE en obligeant les administrations locales à fournir une place dans une structure d'accueil formelle à tous les enfants au-dessus d'un certain âge (Allemagne, Pologne et, depuis septembre 2017, République tchèque). D'autres pays ont cherché à remédier au manque de places en augmentant ou en prolongeant les investissements publics dans de nouvelles structures (Allemagne, Autriche, Chili, Estonie, France, Hongrie, Pays-Bas, Pologne, République slovaque, République tchèque et Suisse), en privilégiant les places pour les enfants de moins de trois ans dans la plupart des cas. L'Allemagne a adopté certains éléments des deux démarches dans le cadre d'un programme de réforme complet. Depuis août 2013, tous les enfants âgés d'un an ou plus bénéficient d'un droit légal à une place dans une structure d'EAJE, et cette mesure a été renforcée par la prolongation d'un programme d'investissement public grâce auquel le nombre d'enfants de moins de trois ans inscrits dans des structures d'accueil privées ou publiques a plus que doublé au cours de la dernière décennie, passant d'un peu moins de 290 000 en 2006 à plus de 720 000 en 2016 (Destatis, 2016).

Messages clés

- Les administrations centrales doivent continuer d'élargir l'offre de places dans des structures d'EAJE et de les rendre plus abordables, en particulier celles qui s'adressent aux enfants de moins de 3 ans.
- La réduction plus poussée des frais à la charge des parents – par exemple, en augmentant les subventions pour les prestataires ou en offrant aux parents d'autres aides financières par le biais du système d'impôts-prestations – est essentielle pour que l'EAJE reste abordable et que le travail soit payant pour le deuxième apporteur de revenu et les parents isolés.
- Les administrations centrales doivent accroître l'investissement dans les services d'accueil en dehors du temps scolaire, qui peuvent aider les parents d'enfants d'âge scolaire à travailler à temps plein.

Références

Camilli, G. et al. (2010), « Meta-analysis of the Effects of Early Education Interventions on Cognitive and Social Development », *Teachers College Record*, vol. 112, n° 3, pp. 579-620.

Commission européenne/EACEA/EURYDICE/Eurostat (2014), *Chiffres clés de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants en Europe : Éducation et formation en Europe*, édition 2014, Rapport Eurydice et Eurostat, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Del Boca, D. (2015), « The Impact of Child Care Costs and Availability on Mothers' Labor Supply », *ImPRovE Working Paper*, n° 15/04, Herman Deleeck Centre for Social Policy, Université d'Anvers, Anvers.

Destatis (2016), *Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2016*, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

García, J.L. et al. (2016), « The Life-cycle Benefits of an Influential Early Childhood Program », *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, n° 22993, Cambridge, États-Unis.

Havnes, T. et M. Mogstad (2015), « Is Universal Child Care Leveling the Playing Field? », *Journal of Public Economics*, vol. 127, pp. 100-114.

Havnes, T. et M. Mogstad (2011), « No Child Left Behind: Subsidized Child Care and Children's Long-Run Outcomes », *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 3, n° 2, pp. 97-129.

Heckman, J.J. (2010), « The Rate of Return to the High Scope Perry Preschool Program », *Journal of Public Economics*, vol. 94, n° 1, pp. 114-128.

Jaumotte, F. (2003), « Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 376, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/082872464507.

OCDE (2016a), « Walking the Tightrope: Background Brief on Parents' Work-life Balance Across the Stages of Childhood », OCDE, Paris, http://www.oecd.org/social/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf.

OCDE (2016b), « Who Uses Childcare? Background Brief on Inequalities in the Use of Formal Early Childhood Education and Care (ECEC) Among Very Young Children », OCDE, Paris, www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Backgrounder_inequalities_formal_ECEC.pdf.

OCDE (2013), *Résultats du PISA 2012 : L'équité au service de l'excellence (Volume II) : Offrir à chaque élève la possibilité de réussir*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264205321-fr.

Olivetti, C. et B. Petrongolo (2017), « The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries », *NBER Working Paper*, n° 23051, National Bureau of Economic Research, Cambridge, États-Unis, http://www.nber.org/papers/w23051.pdf.

Plantenga, J. et C. Remery (2017), « Out-of-school Childcare: Exploring Availability and Quality in EU Member States », *Journal of European Social Policy*, vol. 27, n° 1, pp. 25-39.

Plantenga, J. et C. Remery (2013), *Childcare Services for School Age Children: A Comparative Review of 33 Countries*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Ruhm, C. et J. Waldfogel (2012), « Long-term Effects of Early Childhood Care and Education », *Nordic Economic Policy Review*, n° 1, pp. 23-51.

Thévenon, O. (2013), « Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 145, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5k46cvrgnms6-en.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur la famille, http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm

Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales, https://www.oecd.org/social/expenditure.htm.

Statistiques de l'OCDE et bases de données sur l'éducation, http://www.oecd.org/fr/education/base-de-donnees.htm.

Chapitre 18

L'aménagement flexible du temps de travail

Principaux résultat

- Étant donné que les femmes assument la plus grande part du travail familial, la logique voudrait qu'elles aient davantage recours à l'aménagement flexible du temps de travail que les pères, ou qu'elles occupent des postes avec un meilleur accès aux horaires variables. En effet, les femmes ont beaucoup plus tendance à travailler à temps partiel, mais les différences entre les femmes et les hommes en matière de recours à l'aménagement flexible du temps de travail sont modestes. Les hommes occupent plus souvent que les femmes des postes de responsabilité qui leur donnent un plus grand contrôle sur leurs horaires de travail.
- Les entreprises qui emploient plus de travailleurs qualifiés, qui engagent plus de femmes et qui appliquent de « bonnes » pratiques de gestion ont également plus tendance à offrir un certain degré de souplesse des horaires de travail.
- L'accès à l'aménagement flexible du temps de travail, par exemple aux heures de début et de fin de travail flexibles et au télétravail, est fortement corrélé avec l'emploi des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC), inégalement réparti sur les emplois et les métiers.

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.

Bien que toujours béant, l'écart entre les femmes et les hommes dans l'emploi à temps partiel se résorbe

Principalement conçu pour répondre aux besoins de l'employeur et du procédé de production, l'aménagement flexible du temps de travail peut aussi aider les salariés en général et les parents actifs en particulier, à mieux concilier vie professionnelle et vie privée (Chung et al., 2007 ; Riedman, 2006 ; Plantenga et Remery, 2009 ; Eurofound, 2016 ; OCDE, 2011, 2016). L'aménagement flexible du temps travail peut aider les parents actifs à adapter leurs horaires de travail à leurs besoins de garde d'enfants ou aux horaires scolaires, et fortement contribuer à la satisfaction des salariés (Cazes et al., 2016). Le télétravail fait gagner du temps sur les trajets et permet aux salariés de rester près de leurs enfants et de leurs partenaires en cas d'obligations familiales. Cependant, les horaires flexibles peuvent être synonymes de plus longues heures, de fatigue et de stress (Golden, 2012 ; Lott et Chung, 2016).

La notion d'aménagement flexible du temps travail englobe diverses pratiques, allant de la réduction du nombre d'heures et de l'horaire flexible (commencer et terminer le travail à des heures différentes) aux options plus sophistiquées, comme les semaines de travail « comprimées » (travailler une heure de plus par jour et avoir le vendredi après-midi libre) ou les « comptes épargne-temps » pour étaler les heures de travail sur les semaines ou les mois. Les modalités de travail flexible comprennent également le travail à domicile ou le télétravail.

Le travail à temps partiel peut être une option pour les salariés ayant besoin de réduire leurs heures de travail de manière permanente, bien qu'il s'accompagne d'une réduction des revenus et des perspectives professionnelles. Les femmes – souvent des mères – ont presque trois fois plus tendance que les hommes à travailler à temps partiel dans les pays de l'OCDE, et presque une femme sur dix travaille moins de 20 heures par semaine (OCDE, 2017a). Ces moyennes cachent cependant des tendances d'emploi à temps partiel des femmes diverses sur les 10 dernières années (graphique 18.1) :

- Dans environ 40 % de tous les pays de l'OCDE, la proportion de femmes salariées à temps partiel a diminué – de jusqu'à 5 points de pourcentage ou plus en Norvège et en Pologne.
- Dans 40 % d'autres pays de l'OCDE, l'emploi des femmes à temps partiel a augmenté – de 5 points de pourcentage ou plus en Autriche, au Chili, en Grèce, au Japon, en Espagne et en Turquie.
- Dans un petit groupe de pays, dont ceux où la proportion de femmes travaillant à temps partiel est très forte, comme l'Australie, les Pays-Bas et l'Allemagne, elle reste plus ou moins inchangée.

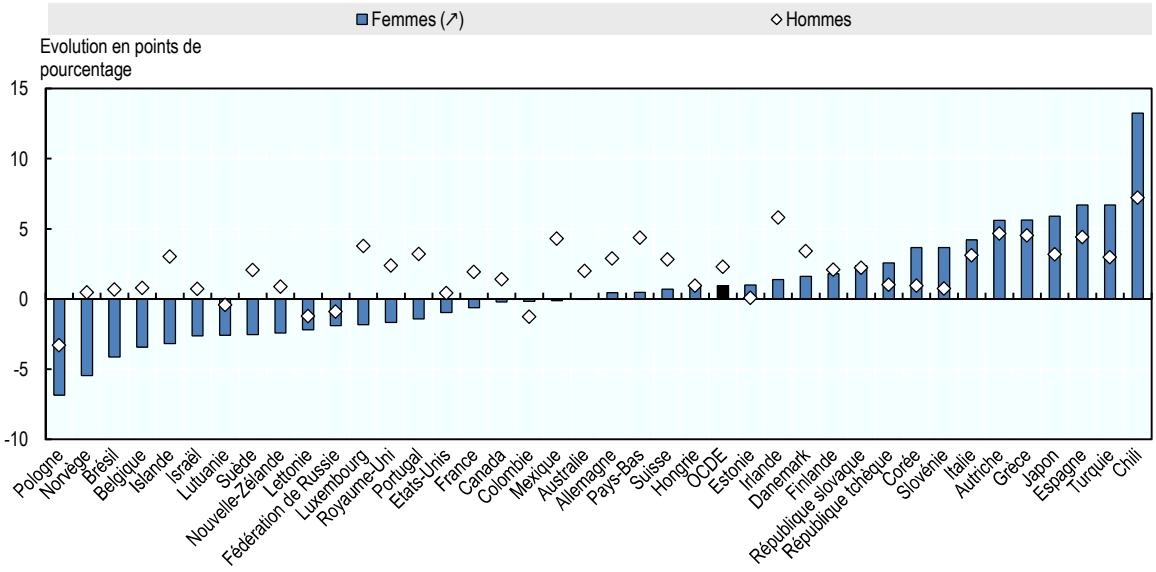
De plus en plus d'hommes occupent un poste à temps partiel. À l'exception de la Colombie, de la Fédération de Russie, de la Lettonie, de la Lituanie et de la Pologne, tous les pays qui adhèrent à la Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes (OCDE, 2013) enregistrent des hausses de l'emploi à temps partiel parmi les hommes salariés entre 2004 et 2014. Cependant, dans la plupart des pays, une grande partie de la croissance de l'emploi masculin à temps partiel s'est produite au moment de la crise financière de 2008, indiquant plutôt une conséquence de la récession et de l'environnement de travail post-crise qu'une transition vers une plus grande égalité femmes-hommes (*Base de données de l'OCDE sur l'emploi*).

Les mères ont moins tendance que les pères à travailler à domicile

Environ trois salariés européens sur quatre bénéficient d'une forme ou d'une autre de travail flexible, bien que les proportions varient de 50 % en Grèce à 90 % aux Pays-Bas et dans les pays nordiques (Eurofound, 2015), où les salariés ont accès à un plus large éventail d'options d'organisation flexible des horaires de travail. Généralement parlant, dans les pays où l'aménagement flexible du temps de travail est chose courante, les parents ont plus tendance à y recourir que les salariés sans enfants à charge. Dans de nombreux pays, les parents profitent généralement des possibilités d'aménagement flexible du temps de travail pour travailler à domicile (OCDE, 2016). Dans l'ensemble, cependant, il n'y a pas de lien étroit entre l'utilisation de l'aménagement flexible du temps de travail et la présence d'enfants dans les ménages.

Graphique 18.1. La part des femmes occupant des postes à temps partiel varie, mais le travail à temps partiel est de plus en plus courant parmi les hommes

Évolution de la proportion de salariés à temps partiel en points de pourcentage, 2004-14, par sexe, tous les âges



Note : Emploi à temps partiel en tant que proportion de l'emploi total. Ici, « temps partiel » désigne les personnes qui exercent leur emploi principal moins de 30 heures par semaine. Les données des États-Unis concernent uniquement la part de salariés occupant un emploi à temps partiel parmi les salariés à charge. Pour la Corée et le Japon, l'emploi à temps partiel est fondé sur les heures de travail réelles plutôt que sur les heures de travail hebdomadaires habituelles.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647568

Dans de nombreux pays européens, les différences entre les sexes dans l'accès à l'aménagement flexible du temps de travail sont modestes, quoique les pères semblent généralement jouir d'un plus grand contrôle que les mères sur l'organisation de leur temps de travail (graphique 18.2). En Europe, environ un salarié sur cinq travaille régulièrement ou de temps en temps à domicile, sauf en Scandinavie et aux Pays-Bas où cette proportion est doublée (OCDE, 2016). Dans ces pays, environ 50 % des pères et 40 % des mères travaillent à domicile de temps en temps ou régulièrement.

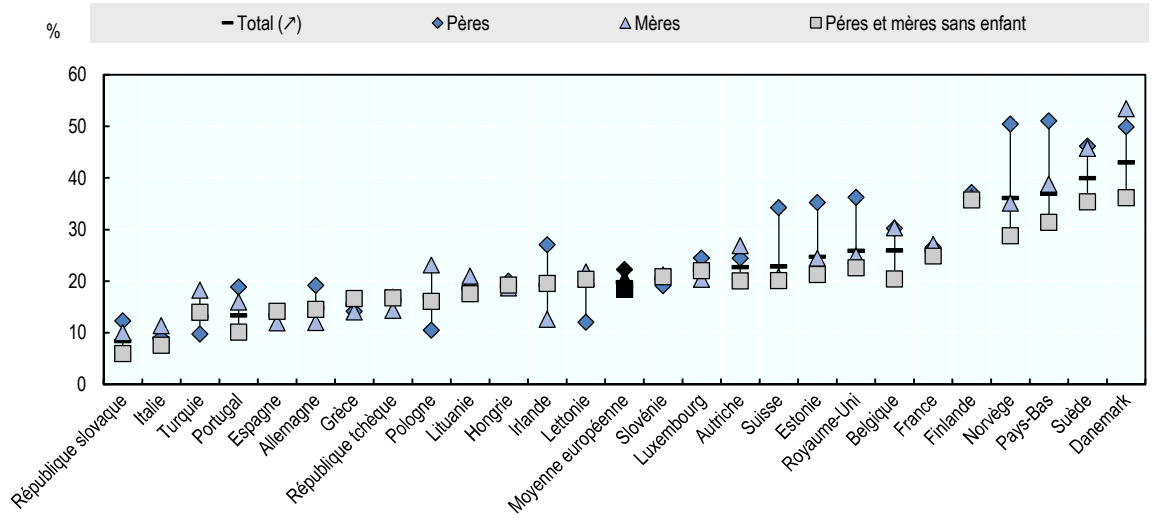
Des interruptions de la journée de travail peuvent aider les parents à concilier travail et obligations familiales. Dans l'ensemble de l'OCDE, plus de 60 % des salariés peuvent facilement interrompre leur journée de travail pendant une heure ou deux pour s'occuper

d'affaires personnelles ou familiales. C'est ce que beaucoup plus de pères que de mères ou de salariés sans enfants font dans de nombreux pays (OCDE, 2016).

L'aménagement flexible du temps de travail est très répandu pour les deux sexes aux États-Unis, où 55 % des femmes et 53 % des hommes salariés déclarent en bénéficier (US CEA, 2015). En Australie, les différences entre les sexes paraissent plus importantes, car une plus grande proportion de femmes (34 %) que d'hommes (21 %) salariés ont demandé un aménagement flexible du temps de travail en 2015 (FWC, 2016).

Graphique 18.2. Les pères ont souvent plus tendance que les autres salariés à travailler à domicile

Pourcentage de salariés qui ont travaillé à domicile au moins une fois au cours des 12 derniers mois, par sexe et situation parentale, tous les âges, 2015



Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la 6e Enquête européenne sur les conditions de travail (2015), https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647587

Les petites différences entre les sexes en matière d'accès à l'aménagement flexible du temps de travail sont essentiellement liées à deux grandes catégories de facteurs (OCDE, 2016) :

- le lieu de travail et l'organisation du travail (encadré 18.1)
- les caractéristiques personnelles des salariés.

Les professionnels et les cadres jouissent d'un bien plus grand accès au temps flexible que les employés de bureau, les agents de service et les travailleurs peu qualifiés, qui ont, par ailleurs, beaucoup moins de chances de travailler à domicile parce que le travail est organisé selon des horaires fixes.

L'accès à des horaires flexibles et leur utilisation sont étroitement liés à l'exploitation intensive des technologies de l'information et de la communication au travail, qui facilitent le temps de travail flexible, mais aussi le travail à domicile.

Les longues heures de travail (plus de 40 heures par semaine) et les longs trajets entre le domicile et le lieu de travail sont eux aussi associés à une bien plus grande tendance à travailler à domicile – et à moins d'occasions d'interruption de la journée de travail pour des raisons personnelles. Il semblerait – en Allemagne, par exemple – qu'un plus grand

contrôle des horaires de travail entraîne généralement de plus longues heures (et des revenus supplémentaires) pour les hommes que pour les femmes (Lott et Chung, 2017). L'une des raisons de la différence d'incidence de l'horaire à la carte sur les femmes et les hommes réside dans le fait que les femmes ont plus tendance à profiter du contrôle de leurs horaires de travail pour répondre à des obligations familiales, voire à renoncer à un revenu supplémentaire pour bénéficier d'une plus grande souplesse. Les hommes, en revanche, profitent plus souvent du contrôle de leurs horaires de travail pour améliorer leurs perspectives professionnelles plutôt que pour résoudre les problèmes de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

Encadré 18.1. Pourquoi les entreprises proposent-elles l'aménagement flexible du temps de travail ?

Du point de vue de l'employeur, l'aménagement flexible du temps de travail peut aider à recruter et retenir du personnel, à réduire l'absentéisme et les taux de rotation (Bloom et al., 2010). Il peut aussi aider à projeter une image favorable aux familles (den Dulk et al., 2013). L'aménagement flexible du temps de travail peut accroître la productivité du personnel et du lieu de travail en général, quoique les changements de pratiques en milieu de travail puissent engendrer des coûts à court terme (Beauregard et Henry, 2009). Il demande une gestion efficace et des moyens de communication considérables pour gérer les variations lorsque le personnel est nombreux.

Dans les pays de l'OCDE disposant de données comparables, 87 % des entreprises accordent à au moins quelques salariés un certain degré de flexibilité d'organisation du temps de travail (*Base de données de l'OCDE sur la famille*). L'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, la Finlande et la Suède affichent la plus forte proportion de ces entreprises, à raison de presque 99 % pour la Finlande. C'est en Grèce et en Turquie que les employeurs sont le moins bien disposés vis-à-vis de la flexibilité, bien que plus de 50 % des entreprises de ces pays offrent au moins un certain degré de flexibilité de l'organisation du temps de travail à au moins quelques salariés.

Les entreprises comparables, mais avec une plus forte proportion de travailleurs qualifiés et de femmes ont plus tendance à accorder des aménagements flexibles du temps de travail (Thévenon et al., 2018, à paraître). Plus la part de femmes est élevée, plus il y a de chances que la société propose des modalités d'organisation flexible du temps de travail, bien qu'elles diminuent avec la proportion de travailleurs qualifiés dans l'entreprise.

L'aménagement flexible du temps de travail est plus fréquent dans les grandes organisations que dans les petites ou moyennes, car la réorganisation des tâches parmi les travailleurs peut être plus coûteuse pour les petites entreprises. Dans tous les pays d'Europe, 80 % des grandes entreprises proposent des horaires flexibles, contre 71 % d'entreprises moyennes et 64 % de petites entreprises (Enquête sur les entreprises en Europe, 2013). Les plus grands établissements offrent plus de travail à temps partiel et un degré supérieur de flexibilité par rapport aux petites entreprises.

Les modes d'organisation et de gestion du travail sont également des déterminants cruciaux de l'offre d'aménagement flexible du temps de travail. Le travail d'équipe réduit de moitié la probabilité qu'une entreprise permette à ses salariés de varier les heures de début et de fin de leurs journées de travail, mais il n'a pas d'incidence sur l'offre de travail à temps partiel.

Certaines « meilleures » pratiques de gestion (options de rémunération et de primes, formation, embauche à long terme, et recrutement interne en priorité) sont corrélées avec l'offre d'aménagement flexible du temps de travail, sauf dans le cas du travail à temps partiel. Les pratiques d'embauche à long terme et la participation des salariés aux processus de décision vont également de pair avec une offre accrue de modalités d'organisation flexible du temps de travail (Thévenon et al., 2018, à paraître).

Les politiques en faveur d'un plus grand accès à l'aménagement flexible du temps de travail

Améliorer l'accessibilité de l'aménagement flexible du temps de travail n'est pas simplement une question d'efficacité, mais aussi d'équité. Il peut être particulièrement important, par exemple, pour les travailleurs à bas salaire qui n'ont pas les moyens de travailler à temps partiel. Si ce problème n'est pas pris en main, celui du stress des salariés qui risque d'être ainsi occasionné, au foyer comme au travail, pourrait aggraver l'absentéisme et réduire la productivité (Bond et Galinsky, 2011).

Souvent, ce sont les conventions collectives ou les accords mis en place au niveau de l'entreprise qui déterminent la flexibilité de l'organisation du travail (Hegewisch, 2009 ; Eurofound, 2016). Néanmoins, les administrations centrales peuvent elles aussi aider dans ce sens en informant, en facilitant les échanges de bonnes pratiques entre entreprises, en favorisant la négociation collective sur les questions liées à la flexibilité du temps de travail et en accordant aux salariés le droit de demander un aménagement d'horaire (OCDE, 2016). En Allemagne, en Belgique, en France et en Nouvelle-Zélande, par exemple, tous les salariés des entreprises d'une certaine taille ont le droit de demander à bénéficier d'un aménagement du temps de travail, y compris de passer du temps plein au temps partiel ou à des horaires flexibles.

Depuis la mise en œuvre de la Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, plusieurs pays membres de l'Organisation, dont l'Australie, la Hongrie, le Portugal, la Slovénie et la Turquie, ont mis en place ou étendu les droits des parents de jeunes enfants à demander un temps partiel ou un aménagement flexible du temps de travail, alors que les Pays-Bas et le Royaume-Uni, par exemple, sont allés plus loin en étendant ce droit à tous les travailleurs, quelles que soient leurs obligations familiales ou leur situation personnelle. L'élargissement du « droit de demande » est important, car il confère un droit de négociation et atténue le risque de discrimination contre certains groupes de travailleurs, par exemple les parents quand ils sont le seul groupe à demander des aménagements du temps de travail.

Quelques pays (Allemagne, Corée, Finlande et Turquie) ont également instauré des primes ou des allocations pour les parents qui réduisent leur temps de travail, afin de minimiser les obstacles financiers au travail à temps partiel. Depuis le milieu des années 2000, les politiques allemandes ont évolué en faveur d'un partage plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré, donnant à l'Allemagne une longueur d'avance sur la plupart des pays de l'OCDE à cet égard (à l'exception des pays nordiques). L'Allemagne encourage le travail des pères à temps partiel et une répartition égale du travail rémunéré et non rémunéré. L'allocation parentale (*ElterngeldPlus*, mise en place en 2015) est assortie d'une prime au partenariat, en vertu de laquelle chaque parent peut toucher jusqu'à quatre mois supplémentaires s'ils travaillent tous les deux simultanément à temps partiel pendant au moins quatre mois. Il existe également toute une série d'initiatives financées par l'État, en association avec des acteurs du secteur privé, dont celles en faveur d'un meilleur partage des bonnes pratiques et les audits des entreprises favorables à la famille. En 2015, différents acteurs (y compris des associations d'employeurs et des syndicats) ont signé un mémorandum sur la *Neue Vereinbarkeit* (Nouvelle conciliation) de la vie professionnelle et familiale, qui inventorie les domaines de progrès (par exemple, une plus grande sensibilité aux horaires flexibles dans les entreprises), mais aussi des défis restant à surmonter (par exemple, l'augmentation des heures de travail rémunéré des mères).

Quelles que soient les politiques publiques, les progrès en matière de communication et de technologies mobiles continueront de multiplier les possibilités d'organisation flexible

du temps de travail, y compris de travail à domicile, pour de nombreux salariés. Qui plus est, le progrès technologique aura probablement des conséquences différentes sur les différents postes et métiers, qui pourraient creuser au lieu d'atténuer les inégalités dans le télétravail, et affecter différemment les hommes et les femmes compte tenu de la ségrégation des sexes dans l'emploi (OCDE, 2017b).

Il reste encore à savoir si les aménagements flexibles du temps de travail aideront les salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie privée, car leur utilisation risque d'estomper la ligne de démarcation entre travail et vie de famille, prolongeant ainsi les heures de travail (Fagan, 2014 ; Lott et Chung, 2016 ; Eurofound et OIT, 2017). Pour parer à ces risques, une loi adoptée en France en 2017 accorde aux salariés le « droit à la déconnexion » de la messagerie électronique, du terminal de poche et autres liens électroniques à la fin de la journée de travail. La loi exige que les entreprises de 50 salariés ou plus négocient avec leur personnel de nouvelles règles concernant la messagerie électronique. Les entreprises ont le devoir de réglementer l'utilisation du courrier électronique pour veiller à ce que les salariés puissent se déconnecter du bureau. Si la direction et le personnel ne peuvent pas s'entendre sur de nouvelles règles, l'entreprise doit publier une charte qui définit et réglemente les heures auxquelles les salariés devraient pouvoir se déconnecter. L'Allemagne offre aussi des exemples de conventions sectorielles ou d'entreprise réglementant le travail en dehors des heures de bureau. Par exemple, en janvier 2014, le constructeur automobile allemand BMW a conclu un accord stipulant que tous les salariés ont le droit d'enregistrer les heures travaillées en dehors des locaux de l'employeur comme temps de travail, ce qui ouvre la possibilité de rémunération d'heures supplémentaires. Les salariés sont également encouragés à convenir des « heures de joignabilité » avec leur hiérarchie.

Messages clés

- Une plus grande souplesse au travail peut aider les travailleurs à mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Les avantages risquent cependant d'être particulièrement appréciables pour les femmes puisque, dans tous les pays, elles assument encore la plus grosse part du travail non rémunéré et des obligations familiales (chapitre 15).
- Les administrations centrales peuvent encourager la flexibilité au travail de plusieurs manières, notamment : en accordant à tous les salariés le droit de demander un aménagement d'horaire ; en encourageant les partenaires sociaux à intégrer la flexibilité de l'organisation du temps de travail dans les conventions collectives ; en aidant les entreprises à modifier l'organisation du travail, par l'échange de bonnes pratiques et les campagnes d'information.
- Les administrations centrales doivent surveiller l'utilisation des aménagements flexibles du temps de travail pour s'assurer de l'absence de discrimination contre les travailleurs qui y ont recours et pour veiller à ce que la flexibilité des horaires ne nuise pas à leur bien-être, par exemple en les faisant travailler « en ligne » trop longtemps.

Références

Beauregard, T.A. et H.C. Lesley (2009), « Making the Link Between Work-life Balance Practices and Organizational Performance », *Human Resource Management Review*, vol. 19, n° 1, pp. 9-22.

Bloom, N. et al. (2010), « Are Family-friendly Workplace Practices a Valuable Firm Resource? », *Strategic Management Journal*, vol. 32, n° 4, pp. 343-367.

Bond, J.T. et E. Galinsky (2011), *Workplace Flexibility and Low-Wage Employees*, Families and Work Institute, New York.

Cazes, S., A. Hijzen et A. Saint-Martin (2015), « Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 174, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kjw1mr-en.

Chung, H., M. Kerkhofs et P. Ester (2007), *Working Time flexibility in European Companies*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Dulk, L. den et al. (2013), « National Context in Work-life Research: A Multi-level Cross-national Analysis of the Adoption of Workplace Work-life Arrangements in Europe », *European Management Journal*, vol. 31, n° 5, pp. 478-494.

Eurofound (2016), *Working Time Developments in the 21st Century: Work Duration and its Regulation in the EU*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2015), *Premiers résultats : sixième enquête européenne sur les conditions de travail*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound et le Bureau international du Travail (2017), *Travailler en tout temps, en tout lieu : les effets sur le monde du travail*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, et le Bureau international du Travail, Genève.

Fagan, C. (2014), « Gender, Occupational Class, and the Redrawing of the Boundary to the Working Day in the New Economy in Europe », in Strzemińska, H. et M. Bednarski (dir. pub.), *Working Time Trends and Prospects in the New Economy*, Studia i Monografie Series, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, http://www.ipiss.com.pl.

FWC – Fair Work Commission (2016), *Flexible Working Practices*, Fair Work Commission, Australian Workplace Relations Study, https://www.fwc.gov.au.

Golden, T. (2012), « Altering the Effects of Work and Family Conflict on Exhaustion: Telework During Traditional and Nontraditional Work Hours », *Journal of Business & Psychology*, vol. 27, n° 3.

Hegewisch, A. (2009), « Flexible Working Policies: A Comparative Review », *Research Report n° 16*, Equality and Human Rights Commission.

Lott, Y. et H. Chung (2016), « Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany », *European Sociological Review*, pp. 1-14.

Matos, K. et E. Galinsky (2014), *2014 National Study of Employers*, Families and Work Institute, New York.

OCDE (2017a), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en.

OCDE (2017b), *The Future of Work: A Brave New World for Women*?, Éditions OCDE, Paris, *à paraître*.

OCDE (2016), « Be Flexible!, Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family », OCDE, Paris, www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Backgrounder-Workplace-Flexibility.pdf.

OCDE (2013), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264279407-fr.

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr.

OCDE (2011), *Assurer le bien-être des familles,* Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264098794-fr.

Plantenga, J. et C. Remery (2009), « Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality: A Comparative Review of 30 European Countries », Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Riedmann, A. et al. (2006), « Temps de travail et équilibre vie-travail dans les entreprises européennes », *fiche d'info*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Thévenon, O., B. Bouzol-Broitman et A. Guez (2017), « Be Flexible! Determinants and Use of Flexible Working Arrangements in European Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, à paraître.

US CEA – Comité américain des conseillers économiques (2015), *Economic Report of the President*, Comité américain des conseillers économiques, Maison blanche, https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2015/02/19/2015-economic-report-president.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur l'emploi, http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Base de données de l'OCDE sur la famille, http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm.

Chapitre 19

L'écart entre femmes et hommes en matière d'éducation et d'emploi dans les économies émergentes

Principaux résultats

- L'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes s'est résorbé dans de nombreuses économies émergentes, mais les progrès sont hétérogènes. C'est en Amérique latine que les plus grandes améliorations sont observées, particulièrement au Chili et au Costa Rica, où il s'est resserré d'un point de pourcentage par an depuis le milieu des années 90. Des écarts de taux d'activité prononcés entre les femmes et les hommes persistent au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (chapitre 20), en Inde et en Indonésie.
- Les différences de taux de fréquentation d'établissements d'enseignement primaire et secondaire entre les garçons et les filles ont largement disparu et, dans de nombreux pays, les jeunes femmes ont désormais plus tendance à faire des études supérieures que les jeunes hommes. Les améliorations les plus remarquables sont enregistrées au Maroc, en Égypte, en Tunisie, en Chine, en Turquie, en Indonésie et en Inde. D'importantes différences entre les sexes subsistent en mathématiques et en sciences.
- Les écarts de rémunération persistent et sont particulièrement prononcés en Inde, en Indonésie et en Afrique du Sud. Les femmes ont moins tendance que les hommes à occuper des postes de direction, mais la situation n'est pas homogène : en Amérique latine, la part de cadres féminins est supérieure à la moyenne de l'OCDE, tandis que l'inverse est vrai pour les économies émergentes.

L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'éducation et d'emploi se resserre de manière hétérogène dans les économies émergentes

L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'éducation et de taux d'activité s'est considérablement rétréci dans 16 économies émergentes, qui représentent plus de la moitié de la population mondiale (et pour lesquelles des données sont disponibles). Il s'agit de l'Afrique du Sud, de l'Argentine, du Brésil, du Chili, de la Chine, de la Colombie, du Costa Rica, de l'Égypte, de la Fédération de Russie, de l'Inde, de l'Indonésie, du Maroc, du Mexique, du Pérou, de la Tunisie et de la Turquie (OCDE, 2016a).

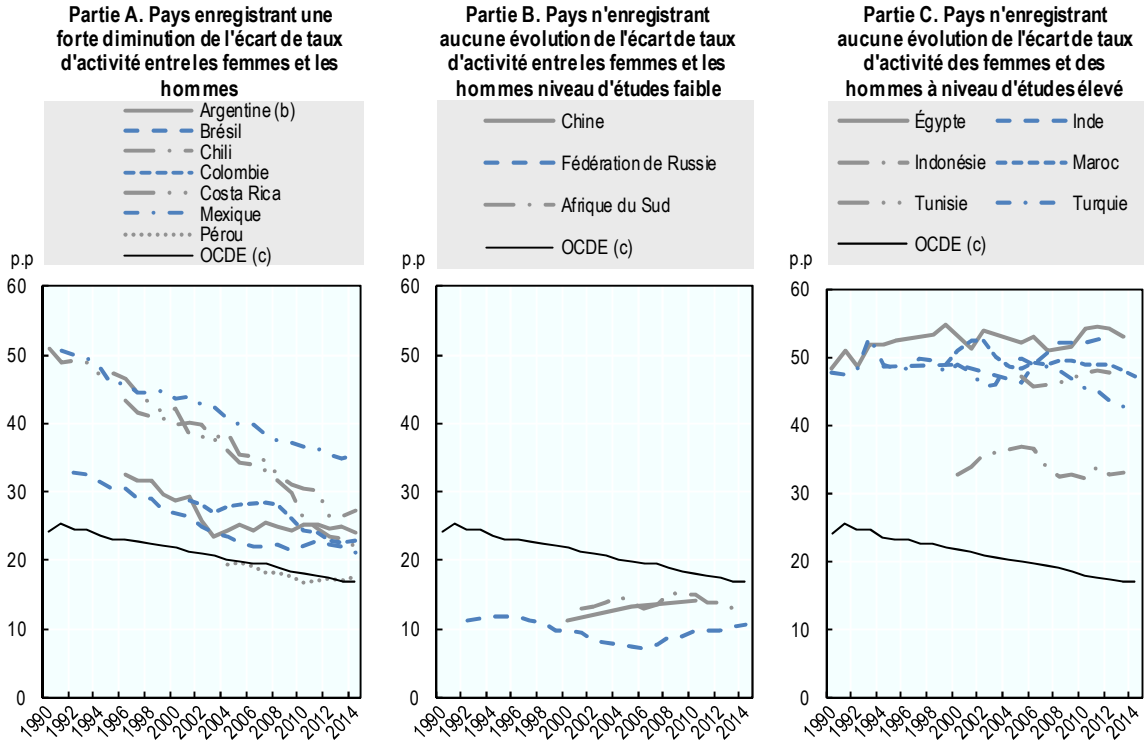
Cependant, les progrès n'ont pas été homogènes (graphique 19.1). L'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes s'est résorbé en Amérique latine, en particulier au Chili et au Costa Rica, où il a diminué d'un point de pourcentage par an depuis le milieu des années 90. À titre de comparaison, le pays de l'OCDE moyen a réduit l'écart de taux d'activité de 0.3 point de pourcentage seulement par an sur la même période. En revanche, l'écart de taux d'activité reste très marqué au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, en Inde et en Indonésie. Dans tous ces pays (à l'exception de l'Indonésie), le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes d'environ 50 points de pourcentage. L'écart est resté faible en Chine, en Afrique du Sud et en Fédération de Russie.

L'écart de taux d'activité varie considérablement à l'intérieur des pays et ce sont généralement les groupes socio-économiques les plus défavorisés qui affichent les plus grandes différences entre les sexes. Bien que le taux d'activité des femmes très instruites soit en moyenne inférieur de16.5 points de pourcentage à celui des hommes, l'écart est de 41 points entre les hommes et les femmes moins instruits. En effet, les hauts niveaux d'études se traduisent par un écart de taux d'activité modeste, même dans les pays où l'activité des femmes est faible dans l'ensemble. L'Inde fait exception, car une femme au foyer est souvent considérée comme synonyme d'un plus haut statut social de la famille (OCDE, 2014, chapitre 4).

La hausse du taux d'activité des femmes est corrélée avec une résorption progressive de l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'éducation. En 1950, dans le monde entier, les femmes n'avaient que 73 % des années de scolarisation des hommes. En 2010, ce taux avait presque atteint 90 % et il continue d'augmenter (Barro et Lee, 2013). Le taux de convergence était encore plus élevé dans les pays en développement, où le rapport est passé de 57 % seulement en 1950 à 86 % en 2010. Dans les économies émergentes, les taux d'inscription des garçons et des filles dans l'enseignement primaire et secondaire sont presque identiques (graphique 19.2, parties A et B) et les femmes ont désormais plus tendance à faire études supérieures, comme dans les pays de l'OCDE. Les améliorations les plus frappantes sont enregistrées en Afrique du Sud, en Chine, en Égypte, en Inde, en Indonésie au Maroc, en Tunisie et en Turquie.

Graphique 19.1. L'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes se resserre dans de nombreuses économies émergentes, mais pas au même rythme

Écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes (hommes moins femmes), 15-64 ans[a], quelques économies émergentes, 1990-2014



a) 16-64 ans pour la Chine, 15 ans et plus pour le Maroc.

b) Quelques zones urbaines.

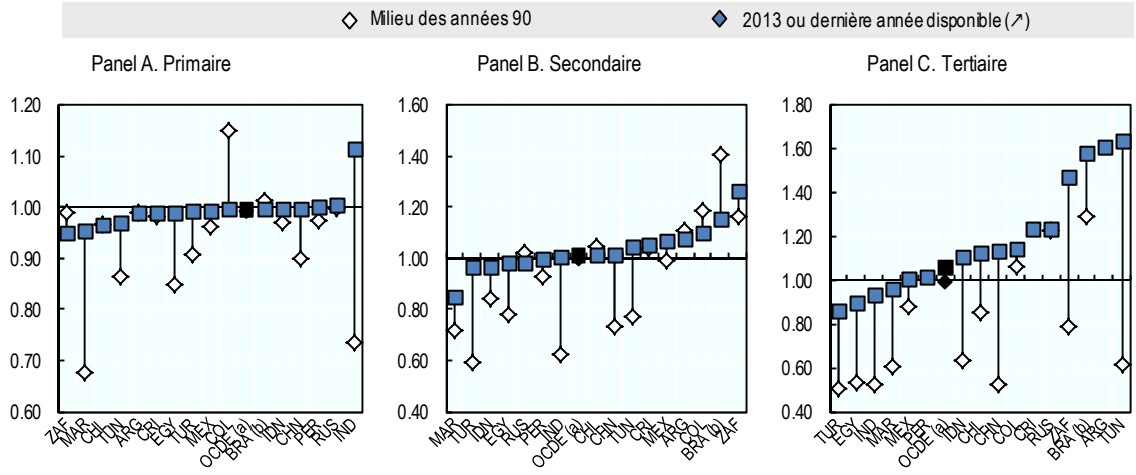
c) OCDE correspond à la moyenne non pondérée de 34 pays membres de l'OCDE (la Lettonie n'est pas incluse).

Source : *Base de données de l'OCDE sur l'emploi,* http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm, pour l'Afrique du Sud, le Brésil, le Chili, la Colombie, la Fédération de Russie, le Mexique, et la Turquie ; *Base de données ILOSTAT de l'OIT*, http://www.ilo.org/ilostat, Genève, pour l'Égypte ; données de recensement pour la Chine ; et calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Encuesta Permanente de Hogares (EPH) pour l'Argentine ; la National Sample Survey (NSS) pour l'Inde ; l'enquête nationale sur les forces de travail (Sakernas) pour l'Indonésie ; l'Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) pour le Pérou ; et l'Enquête nationale sur la population et l'emploi (ENPE) pour la Tunisie ; les données fournies par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) fondées sur l'Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) et l'Encuesta Continua de Empleo (ECE) pour le Costa Rica ; l'Enquête nationale sur l'emploi, Haut-Commissariat au Plan (Direction de la Statistique), pour le Maroc.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647606

Graphique 19.2. L'écart de taux d'inscription entre les filles et les garçons dans l'enseignement primaire et secondaire a presque disparu dans la majorité des économies émergentes et, dans de nombreux pays, les femmes ont désormais plus tendance à faire des études supérieures

Indice de parité des sexes (IPS) des taux d'inscriptions scolaires par niveau d'études, quelques économies émergentes, milieu des années 90 et 2013 ou dernière année disponible



Note : Les données concernent les taux d'inscription filles-garçons. Le taux d'inscriptions brut correspond au nombre d'élèves inscrits à un niveau d'enseignement donné, indépendamment de l'âge, exprimé en pourcentage de la population officielle d'âge scolaire correspondante au même niveau d'études. Pour le niveau tertiaire, la population employée est le groupe de cinq ans commençant à l'âge officiel de la fin du cycle secondaire.

a) OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays de l'OCDE dans la base de données de l'Institut de statistiques de l'UNESCO (ISU).

b) Proportion des jeunes de 14, 20 et 24 ans ayant obtenu des diplômes d'enseignement primaire, secondaire et tertiaire, respectivement.

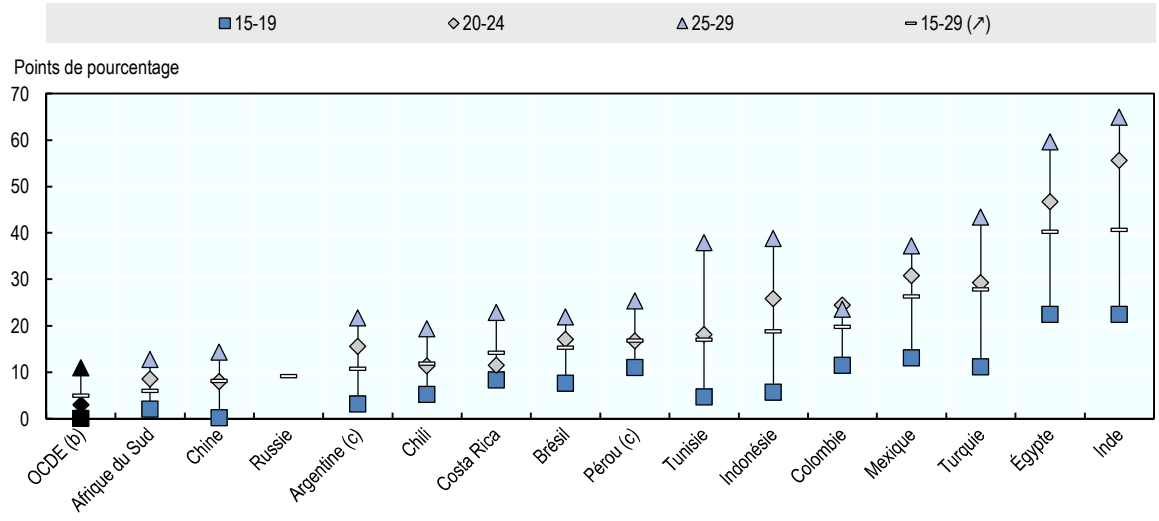
Source : *Base de données de l'Institut de statistiques de l'UNESCO (ISU)*, http://data.uis.unesco.org/ ; estimations de l'OCDE fondées sur la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) pour le Brésil.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647625

Parmi les jeunes, plus de filles que de garçons sont sorties du système éducatif et sans emploi (graphique 19.3). Cette tendance, qui s'observe dans tous les pays analysés, est beaucoup plus prononcée dans les économies émergentes que dans le pays moyen de l'OCDE. L'écart est le plus étroit parmi les plus jeunes déscolarisés et sans emploi (15 à 19 ans) et s'élargit avec l'âge – témoignant du fait que bien que l'écart entre les sexes en matière d'éducation ait disparu dans la plupart des pays, les différences de taux d'activité persistent. Cette situation est en grande partie liée à l'effet négatif de la maternité sur le taux d'activité. En effet, l'écart est le plus marqué dans les pays où l'âge de la première naissance est plus précoce. Les plus grandes disparités sont enregistrées en Inde, suivie par l'Égypte, la Turquie, le Mexique et l'Indonésie. L'écart le plus étroit est observé en Afrique du Sud, en Fédération de Russie et en Chine.

Graphique 19.3. Les taux d'individus sans emploi et sortis du système éducatif sont nettement supérieurs parmi les jeunes femmes

Différence en points de pourcentage de taux de femmes et d'hommes sans emploi et sortis du système éducatif, par groupe d'âge, 2015 ou dernière année disponible[a]



a) 2010 pour la Chine et la Tunisie ; 2011-12 pour l'Inde ; 2012 pour l'Égypte ; 2012-13 pour le Pérou ; 2013 pour le Chili ; et 2014 pour le Brésil, l'Argentine, l'Indonésie et l'Afrique du Sud.

b) La moyenne de l'OCDE correspond à la moyenne non pondérée de 34 pays de l'OCDE (le Japon n'est pas inclus).

c) Quelques zones urbaines.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'éducation, http://www.oecd.org/fr/education/base-de-donnees.htm, pour le Brésil, le Chili, la Colombie, le Costa Rica, la Fédération de Russie, le Mexique, la Turquie, et la moyenne de l'OCDE ; Enquête sur la transition vers la vie active de l'OIT (ETVA OIT) pour l'Égypte et le Pérou ; données de recensement pour la Chine ; et calculs de l'OCDE fondés sur l'Encuesta Permanente de Hogares (EPH) pour l'Argentine ; la National Sample Survey (NSS) pour l'Inde ; l'Enquête nationale sur les forces de travail (Sakernas) pour l'Indonésie ; la Quarterly Labour Force Survey (QLFS) pour l'Afrique du Sud ; et l'Enquête nationale sur la population et l'emploi (ENPE) pour la Tunisie.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647644

Des différences entre les sexes persistent dans la majorité des pays en ce qui concerne les résultats aux examens. L'enquête du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'OCDE auprès des élèves de 15 ans indique que si les filles obtiennent généralement de meilleurs résultats que les garçons en lecture, elles se laissent distancer en mathématiques et en sciences dans de nombreuses économies émergentes (OCDE, 2016b). Les écarts les plus prononcés sont observés en Amérique centrale et Amérique du Sud, particulièrement au Chili, au Costa Rica et dans certaines parties de l'Argentine. Ces écarts de résultats, qui n'ont pas beaucoup évolué au cours des dernières années, sont importants parce qu'ils sont un facteur de ségrégation professionnelle ; les femmes ont moins tendance à travailler dans des secteurs demandant d'avoir suivi les filières STIM.

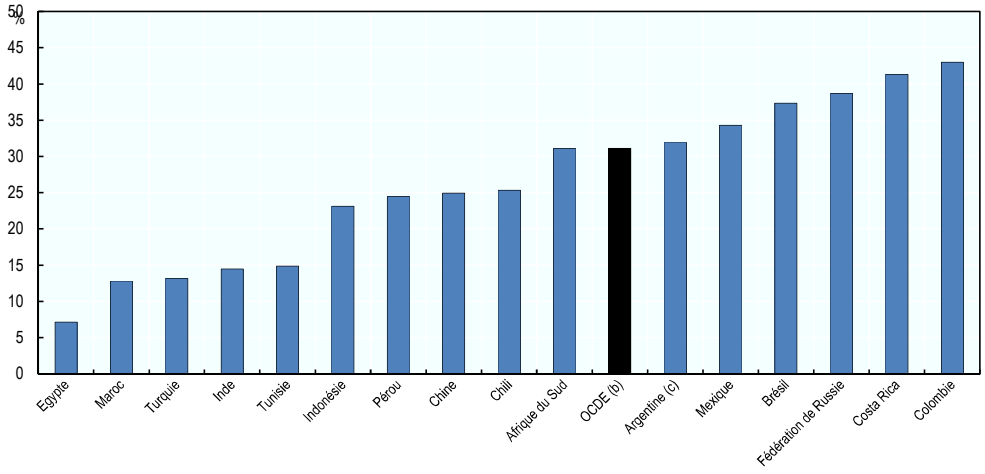
Les emplois des femmes sont souvent de moins bonne qualité que ceux des hommes

Les hommes et les femmes ne sont pas également répartis dans les différents secteurs de l'économie. En moyenne, les hommes sont plus employés dans la production de biens et le bâtiment, tandis que les femmes sont considérablement plus présentes dans les secteurs de l'action sociale et des services aux particuliers. Les femmes actives occupent souvent des postes de moins bonne qualité, comme en témoignent leur salaire inférieur, leur manque

de sécurité de l'emploi et leur risque accru de salaire extrêmement bas. Souvent, les femmes sont sérieusement sous-représentées aux postes de direction (graphique 19.4), même si dans certaines économies émergentes, comme la Fédération de Russie et plusieurs pays d'Amérique latine, elles obtiennent de meilleurs résultats à cet égard que les femmes des pays de l'OCDE, en moyenne. De nombreux postes occupés par des femmes dans les économies émergentes sont informels, quoique les différences entre les hommes et les femmes dans l'emploi formel ne soient pas très marquées (OCDE, 2016a). Les entreprises informelles sont généralement moins productives et offrent moins de possibilités d'accumulation de capital humain (La Porta et Shleifer, 2008, 2014) ; une autre entrave aux revenus des femmes et à leur progression professionnelle (OCDE, 2015b, chapitre 5). Les secteurs et les métiers à dominante masculine sont généralement plus productifs et plus rémunérateurs (OCDE, 2016a).

Graphique 19.4. Les femmes sont sous-représentées aux postes de direction dans les économies émergentes

Part des postes de direction occupés par les femmes, 2015 ou dernière année disponible[a]



Note : Pour la Colombie, les données concernent la part des femmes aux postes de direction dans le grand groupe 2 (Directeurs et cadres administratifs supérieurs) de la Classification internationale type des professions 1968 (CITP 68) ; pour le Chili, l'Égypte, l'Inde, l'Indonésie, le Maroc, le Pérou et la Tunisie, les données concernent la part des femmes occupant des postes qui figurent dans le grand groupe 1 de la CITP-88 (membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise) ; pour l'Argentine, le Brésil, le Costa Rica, le Mexique, la Fédération de Russie, l'Afrique du Sud et la Turquie, les données concernent la part des femmes occupant des postes classés dans le grand groupe 1 de la CITP 08 (directeurs, cadres de direction et gérants). Classification nationale des métiers pour la Chine. Les données du Brésil, du Chili, du Costa Rica, de l'Indonésie, du Mexique, du Maroc, de la moyenne de l'OCDE, de la Fédération de Russie, de l'Afrique du Sud et de la Turquie concernent tous les âges ; celles de la Chine concernent les 16 ans et plus, et celles de l'Argentine, de la Colombie, de l'Égypte, de l'Inde, du Pérou et de la Tunisie, les 15-64 ans.

a) Les données du Maroc se rapportent à l'année 2008, celles de Chine à 2010, celles de l'Inde à 2011-12, celles de la Tunisie à 2010, celles de l'Égypte et de l'Indonésie à 2013, et celles de l'Argentine, du Brésil, de la Colombie, du Pérou et de l'Afrique du Sud à 2014.

b) OCDE correspond à la moyenne non pondérée de 34 pays membres de l'OCDE (la Nouvelle-Zélande n'est pas incluse).

c) Quelques zones urbaines.

Source : OIT (2016), base de données ILOSTAT, http://www.ilo.org/ilostat, pour le Brésil, le Chili, le Costa Rica, l'Indonésie, le Mexique, la moyenne de l'OCDE, la Fédération de Russie, l'Afrique du Sud et la Turquie ; Indicateurs clés du marché du travail de l'OIT 2015 pour l'Égypte et le Maroc ; données de recensement pour la Chine ; et calculs de l'OCDE fondés sur l'Encuesta Permanente de Hogares (EPH) pour l'Argentine ; la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) pour la Colombie ; la National Sample Survey (NSS) pour l'Inde ; l'Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) pour le Pérou ; et l'Enquête nationale sur la population et l'emploi (ENPE) pour la Tunisie.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647663

Dans de nombreuses économies émergentes, une grande part (souvent la majorité) des femmes actives travaillent à leur compte, bien qu'elles soient généralement propriétaires d'entreprises plus petites, moins prospères et plus fréquemment informelles que les hommes. Les contraintes de crédit, mais aussi les niveaux inférieurs de culture financière et de connaissances en affaires, font partie des principaux facteurs déterminants de l'écart entre les femmes et les hommes dans l'activité entrepreneuriale (chapitre 23).

En raison des contraintes multiples qui pèsent sur elle, en moyenne dans les économies émergentes, la salariée à temps plein médiane gagne environ 24 % de moins que son homologue masculin, par rapport à un peu moins de 15 % dans les pays de l'OCDE (graphique 19.5). En Argentine, au Brésil, au Chili, en Fédération de Russie, au Mexique et au Pérou, l'écart entre les femmes et les hommes est supérieur à la moyenne de l'OCDE. Dans la plupart des pays disposant de données historiques, l'écart de rémunération s'est résorbé depuis 2005. Le changement a généralement été minime, sauf en Inde, en Indonésie, en Fédération de Russie et en Afrique du Sud, où l'écart s'est refermé, respectivement, de 10, 14, 8 et 24 points de pourcentage sur les dix dernières années – même si ces pays affichent encore des écarts de rémunération considérables. En revanche, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est creusé au Chili, en Colombie et en Turquie. Des écarts marqués entre les sexes persistent dans les comparaisons des travailleurs à niveau d'instruction égal occupant des postes comparables. (Ce sujet est abordé en détail dans OCDE, 2016a).

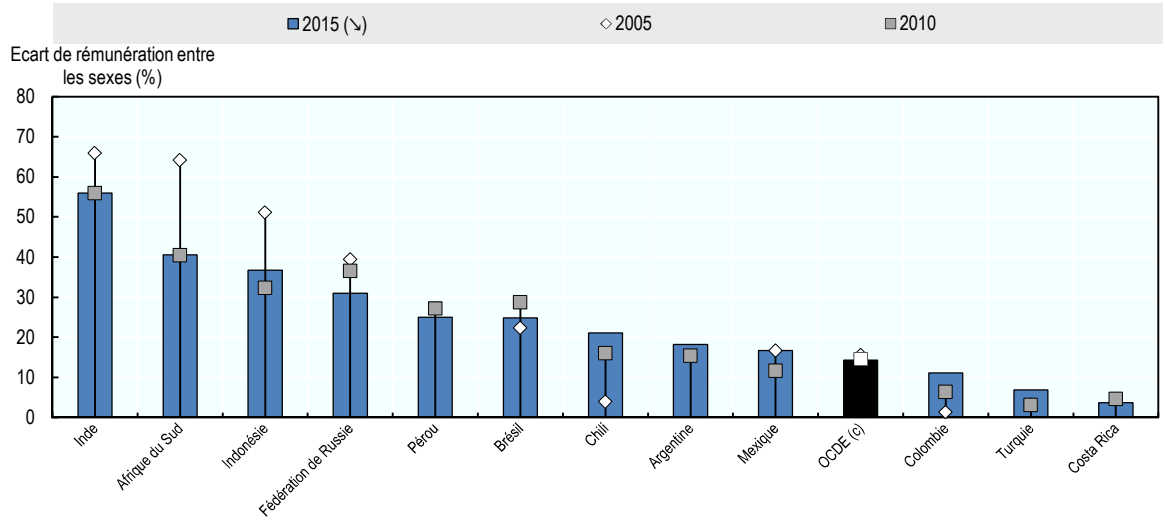
De nombreux métiers offrent de grandes satisfactions en matière de rémunération et d'avancement professionnel pour les personnes qui peuvent travailler de longues heures et accepter des horaires rigides (Goldin, 2014). Cependant, comme dans les pays de l'OCDE, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les économies émergentes ne sont qu'en partie imputables à des différences observées dans les caractéristiques des travailleurs et des emplois (chapitre 12). Les attitudes, les conventions sociales, les institutions et la discrimination contribuent probablement largement aux différences de rémunération entre hommes et femmes, quoiqu'elles soient difficiles à mesurer.

Dans les économies émergentes, encore plus que dans les pays de l'OCDE, il est encore généralement attendu des femmes qu'elles assument une plus grande part des tâches ménagères et du travail familial non rémunéré que les hommes. Les femmes actives salariées à temps plein consacrent dans l'ensemble une bien plus grande part de leur temps au travail domestique (y compris à la garde des enfants) que leurs homologues masculins. Les possibilités ouvertes aux femmes sur le marché du travail sont ainsi sérieusement limitées. Quand le travail rémunéré et les tâches domestiques sont combinés, les femmes travaillent généralement de plus longues heures que les hommes (OCDE, 2016a ; OCDE, 2017).

Les disparités persistantes dans la répartition du travail domestique et familial peuvent être particulièrement difficiles à surmonter, car elles sont étroitement liées à des normes sociales anti-égalitaires et contribuent aux stéréotypes qui limitent le rôle des femmes dans la société et sur le marché du travail. Les stéréotypes, les normes et les attitudes autour du rôle des hommes et des femmes évoluent très lentement dans le temps et ont moins progressé dans les économies émergentes que dans celles de l'OCDE (OCDE, 2017). Des liens sont également établis entre les institutions sociales discriminatoires et des inégalités plus prononcées entre les sexes dans le travail (rémunéré et non rémunéré) dans le monde entier ; dans les économies émergentes, un grand nombre de femmes sont encore confrontées à diverses formes de discrimination, y compris juridique, qui entravent leur accès aux ressources économiques, notamment à la terre, aux biens fonciers et aux services financiers (Centre de développement de l'OCDE, 2014). Tous ces facteurs, parce qu'ils portent préjudice aux droits des femmes, à leur participation économique et à leur bien-être, réduisent les possibilités de croissance économique inclusive.

Graphique 19.5. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste prononcé dans la majorité des pays

Écart de revenus mensuels médians entre les femmes et les hommes[a], salariés à temps plein, 2005, 2010 et 2015 ou dernière année disponible[b]



Note : L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes correspond à la différence entre le revenu mensuel médian des hommes et des femmes salariés à temps plein.

a) Les données de l'Inde concernent la rémunération hebdomadaire des salariés à temps plein.

b) Les données se rapportent à l'année 2014, pas à 2015, pour l'Argentine, le Brésil, l'Indonésie, le Pérou, la Fédération de Russie et la Turquie, et à 2012, pas à 2015, pour l'Inde et l'Afrique du Sud. Au lieu de 2010, les données se rapportent à l'année 2011 pour le Brésil, le Chili et le Costa Rica, et au lieu de 2005, elles se rapportent à 2006 pour le Chili et la Turquie, et à 2007 pour la Colombie.

c) OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays membres de l'OCDE en 2015 ou l'année la plus récente disponible.

Source : *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* (http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm) pour les pays de l'OCDE, la Colombie et le Costa Rica ; et calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Encuesta Permanente de Hogares (EPH) pour l'Argentine ; la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) pour le Brésil ; la National Sample Survey (NSS) pour l'Inde ; l'Enquête nationale sur les forces de travail (Sakernas) pour l'Indonésie ; l'Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) pour le Pérou ; l'Enquête longitudinale russe de suivi pour la Fédération de Russie ; et la General Household Survey (GHS) pour l'Afrique du Sud.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647682

Messages clés

- Une panoplie variée de mesures aidant les parents à concilier vie professionnelle et obligations familiales (chapitres 15-18), accompagnée d'investissements dans les infrastructures d'électricité, de transport et de TIC, peuvent contribuer à la réduction du temps consacré par les femmes au travail non rémunéré et favoriser l'emploi formel.
- Lutter contre la discrimination féminine sur le marché du travail au moyen 1) d'une législation spécifique interdisant la discrimination fondée sur le sexe dans l'embauche et la rémunération et 2) de mesures de discrimination positive selon des méthodes basées sur l'analyse comportementale, qui peuvent aider à surmonter les partis-pris sexistes profondément enracinés dans les pratiques d'embauche et de gestion.
- Mettre un frein à l'emploi informel par des stratégies efficaces qui englobent un large éventail de politiques visant à réduire le coût de la régularisation, à accroître ses avantages et à renforcer l'application des codes du travail. Tenir compte des différences entre les sexes dans la régularisation des différents types d'emploi.

Références

Barro, R. et J. Lee (2013), « A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010 », *Journal of Development Economics*, vol. 104 (C), pp. 184-198.

Centre de développement de l'OCDE (2014a), *Social Institutions and Gender Index (SIGI) 2014 Synthesis Report*, Éditions OCDE, Paris.

Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, pp. 1091-1119, avril.

La Porta, R. et A. Shleifer (2014), « Informality and Development », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 28, n° 3, pp. 109-126, juin.

La Porta, R. et A. Shleifer (2008), « The Unofficial Economy and Economic Development », *Brookings Papers on Economic Activity*, Economic Studies Program, vol. 39, n° 2, pp. 275-363, The Brookings Institution, décembre.

OCDE (2017), *Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en.

OCDE (2016a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-fr.

OCDE (2016b), *Résultats du PISA 2015 (Volume I) : L'excellence et l'équité dans l'éducation*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264267534-fr.

OCDE (2015b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.

OCDE (2014), *Études économiques de l'OCDE : Inde 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-ind-2014-fr.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur l'emploi, http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Statistiques de l'OCDE et bases de données sur l'éducation, http://www.oecd.org/fr/education/base-de-donnees.htm.

Chapitre 20

Inégalité des sexes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord : La participation des femmes à la vie économique et publique

Principaux résultats

- Des barrières colossales se dressent encore au niveau législatif, économique et social, qui restreignent la participation des femmes à la vie économique et publique. Malgré l'inscription dans la constitution et le droit du travail des principes de non-discrimination et d'égalité femmes-hommes, dans un cadre législatif plus large et dans la pratique, l'inégalité des sexes continue d'influer sur l'accès des femmes à l'emploi et le développement de leur carrière. Par ailleurs, certains secteurs ayant une main-d'œuvre est majoritairement féminine ne sont pas régis ou protégés par les dispositions du droit du travail.
- L'adoption de quotas par sexe dans le secteur public a permis d'augmenter la représentation des femmes aux postes décisionnels, notamment en politique et dans les pratiques électorales des partis. Mais des défis restent à relever avant que les femmes puissent avoir les mêmes chances que les hommes de participer et contribuer aux prises de décision dans les parlements, les gouvernements et les conseils municipaux.
- Les politiques et les budgets publics ne sont pas systématiquement évalués au regard de leur effet sur l'égalité femmes-hommes et la sécurité. Les problèmes de harcèlement sexuel, par exemple, continuent d'handicaper lourdement la participation des femmes à la vie économique et publique.

La représentation des femmes dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique

Ces dernières années, les gouvernements du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (région MENA) ont pris diverses initiatives en vue d'assurer la prise en compte systématique du principe d'égalité entre hommes et femmes. Parallèlement à l'activisme politique dans la région, les demandes émanant des mouvements de la société civile et des femmes ont contribué à l'émergence de nouvelles structures de gouvernance ainsi qu'à des réformes en matière de leadership et de structures juridiques et politiques, puisque l'Algérie, l'Égypte, la Jordanie, la Libye, le Maroc et la Tunisie ont modifié leur constitution. L'autonomisation croissante des femmes en matière économique, sociale et politique contribue à la dynamique instaurée en faveur de l'inclusion. L'Initiative MENA-OCDE pour la gouvernance et la compétitivité à l'appui du développement (OCDE, 2017a) a suivi ces développements et soutenu les parties prenantes dans leurs projets de réforme des politiques, tandis que le Programme MENA-OCDE pour la gouvernance travaille sur l'égalité femmes-hommes dans la vie publique (OCDE, 2015a) et que le Programme MENA-OCDE pour la compétitivité s'attache à l'autonomisation économique des femmes et à leur capacité d'entreprendre (OCDE, 2013a, 2014, 2015b, 2017b à venir). Malgré des progrès importants réalisés dans la réduction des inégalités entre les sexes en matière d'éducation, en général, les femmes ne bénéficient pas de l'égalité de participation et d'accès dans les domaines de l'emploi, de l'entrepreneuriat et de la vie publique. D'autres réformes sont donc indispensables pour que les principes de l'égalité des sexes puissent se traduire, sur le terrain, par des réformes politiques et des pratiques concrètes.

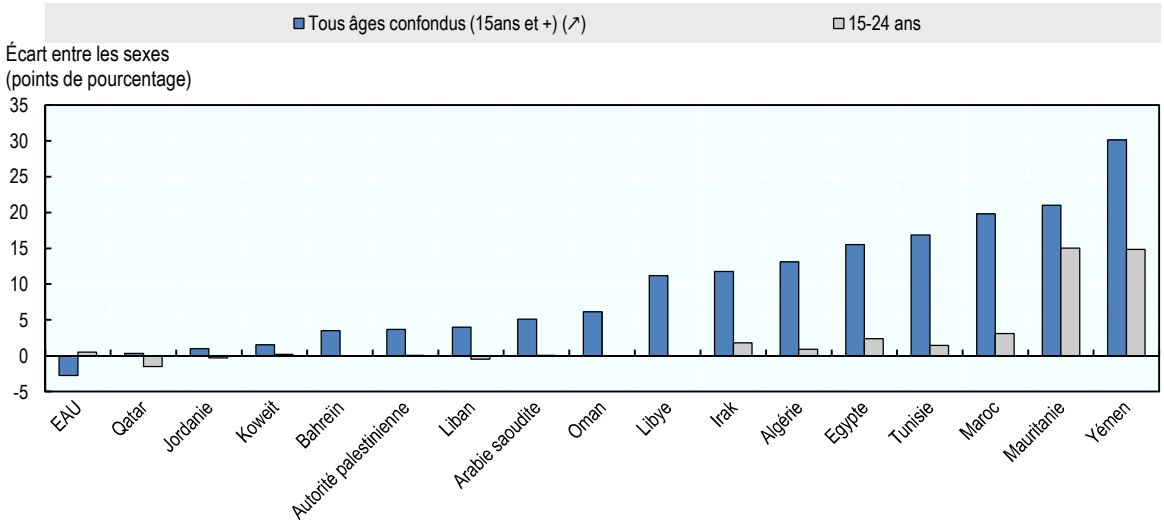
La plupart des pays MENA ont amélioré de manière remarquable l'accès aux différents niveaux d'éducation, pour les hommes comme pour les femmes. Les disparités femmes-hommes en termes de taux d'alphabétisation des adultes baissent progressivement et, dans de nombreux pays, ont quasiment disparu chez les jeunes (graphique 20.1). L'analphabétisme des femmes demeure un enjeu public, essentiellement en Égypte, en Irak, en Mauritanie, au Maroc et au Yémen (Banque mondiale, 2016).

Les filles sont un peu moins susceptibles que les garçons d'être scolarisées dans le primaire, mais l'écart de scolarisation dans le secondaire s'est réduit. Dans l'enseignement supérieur, les jeunes femmes sont souvent plus nombreuses que leurs homologues masculins dans la plupart des pays de la région MENA (ibid.), même si elles ne s'engagent pas dans les mêmes cursus (Banque mondiale, 2007). À l'instar de nombreux pays de l'OCDE, les étudiantes de la région MENA s'intéressent davantage aux sciences de l'éducation, aux lettres et aux arts. Elles sont moins bien représentées dans les domaines de l'ingénierie, la fabrication et la construction. Par conséquent, la formation des femmes ne correspond pas nécessairement aux besoins du marché, ce qui, là aussi, peut nuire à leur recrutement dans le secteur privé.

Toutefois, malgré l'amélioration de leur niveau de formation, le taux d'activité des femmes reste très faible, à peine 22 % contre plus de 50 % dans les pays de l'OCDE (graphique 20.2). Ce taux est néanmoins en augmentation dans la plupart des pays MENA, notamment dans les EAU et au Qatar, où il a gagné plus de 10 points de pourcentage depuis l'an 2000. Le taux d'activité des femmes est en fait sensiblement plus élevé dans les pays du Conseil de coopération du Golfe (GCC), en grande partie à cause de l'effectif important de travailleurs étrangers.

Graphique 20.1. Dans la plupart des pays MENA, les disparités hommes-femmes en termes de taux d'alphabétisation ont disparu chez les jeunes

Écart entre les taux d'alphabétisation (taux masculin moins taux féminin), tous âges confondus (15 ans et +) et les 15-24 ans, 2015

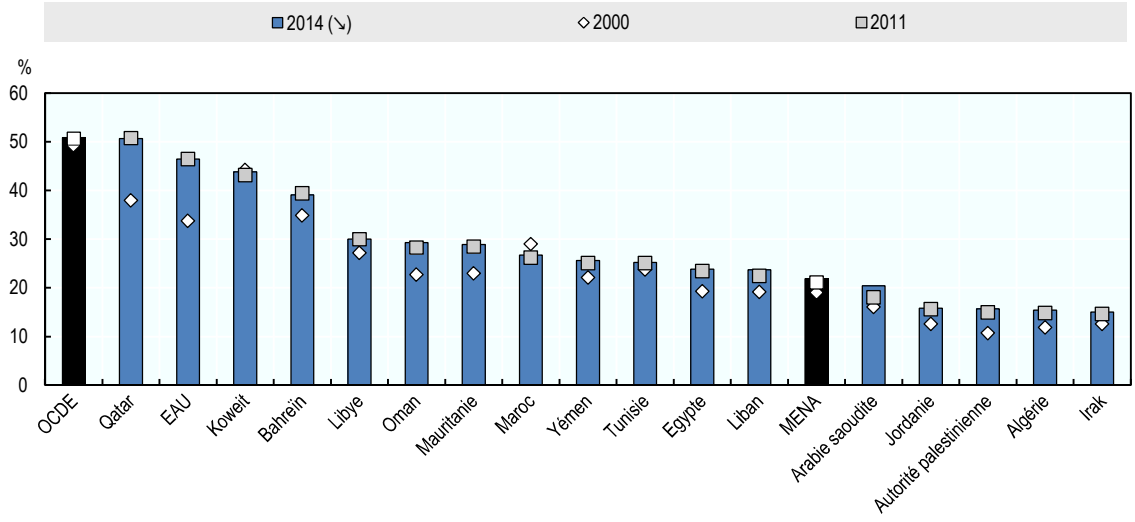


Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE d'après les données des Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale, http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647701

Graphique 20.2. Les taux d'activité des femmes sont bas dans les pays MENA, mais en lente progression

Taux d'activité des femmes (%), tous âges confondus (15 ans et +), 2000, 2011 et 2014



Source : Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale, http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647720

Malgré leur faible taux d'activité, les taux de chômage des femmes dans les pays MENA sont parmi les plus élevés au monde – plus de 17 % des femmes économiquement actives sont sans emploi et, dans l'ensemble des pays MENA hors Koweït, leur taux de

chômage est bien supérieur à celui des hommes (Banque mondiale, 2014). Les jeunes femmes sont particulièrement touchées par le chômage : pour les 15-24 ans, le taux de chômage est compris entre 7.6 % au Qatar et 69.2 % en Libye, avec une moyenne régionale de 38 % (ibid.).

En matière d'entrepreneuriat, l'écart entre les sexes dans les pays MENA est le plus élevé au monde. Environ 4 % des femmes adultes sont de jeunes entrepreneurs (c'est-à-dire, participant à la mise en route d'une entreprise ou gérant une nouvelle entreprise ayant moins de 42 mois) contre 14 % des hommes (GEM, 2013). Mais l'absence de données ventilées par sexe rend difficile l'évaluation et le suivi de l'entrepreneuriat féminin dans la région MENA.

Le secteur public est un pourvoyeur d'emplois important, dans lequel les femmes tendent à être bien voire surreprésentées : comme dans les pays de l'OCDE, les femmes sont plus présentes dans le secteur public que dans l'économie dans son ensemble (OCDE, 2015c) :

- en Égypte, par exemple, le secteur public emploie 56 % des femmes salariées et 30 % des hommes salariés,
- en Jordanie, 52 % de la main-d'œuvre féminine est employée dans le secteur public (OCDE-CAWTAR, 2014),
- dans les EAU, les femmes constituent 51 % de la main-d'œuvre du gouvernement fédéral (FAHR, 2016).

Concernant la qualité et le niveau d'emploi, une étude sur le marché du travail en Tunisie indique que les femmes ayant un niveau d'études équivalent à celui des hommes occupent des emplois exigeant de moindres qualifications (Stampini et Verdier-Chouchane, 2011). Et, d'après l'OIT (2015), peu de femmes occupent des postes élevés et de direction, que ce soit dans le secteur privé ou public : à hauteur de 14.8 % en Tunisie, 12.8 % au Maroc, 9.7 % en Égypte, 5.1 % en Jordanie et 4.9 % en Algérie (OIT, 2015).

S'agissant de la représentation des femmes dans le monde judiciaire, les données disponibles montrent d'importantes variations d'un pays à l'autre. La proportion de femmes à la Cour Suprême de Tunisie est supérieure à la moyenne de l'OCDE qui est de 33 % (CEPEJ, 2016), alors que dans d'autres pays elles demeurent sous-représentées au sein de la magistrature. Il est également important de garder à l'esprit la dualité des systèmes juridiques dans de nombreux pays arabes, dans lesquels coexistent la Charia et le droit national. À l'exception de l'Autorité palestinienne, qui a nommé deux femmes dans ses tribunaux islamiques, le système judiciaire de la Charia ne compte aucune autre femme dans la région.

Globalement, que ce soit au niveau des ministères, du parlement ou du système judiciaire, les hommes occupent encore l'essentiel des postes décisionnels.

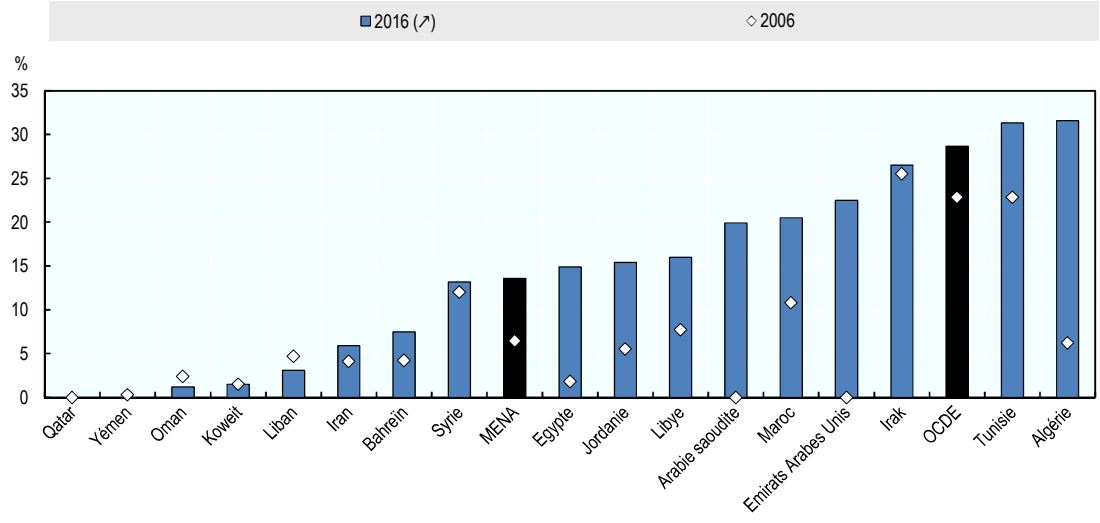
Bien qu'elles ne représentent que 10 % des postes ministériels du gouvernement (contre 7 % en 2005), les femmes ont plus que doublé leur représentation dans les chambres basses des systèmes bicaméraux et des parlements monocaméraux au cours de la dernière décennie (graphique 20.3). En effet, l'Algérie et la Tunisie ont dépassé le seuil de 30 % au-delà duquel les Nations Unies estiment que les femmes peuvent exercer une véritable influence sur les politiques. L'Égypte et le Maroc ont également grandement progressé en augmentant respectivement la représentation des femmes de 2 % à 15 % et de 11 % à 21 % lors des dernières élections. En moyenne, les femmes représentent 18.1 % des membres du parlement dans les deux chambres, ce qui laisse encore les hommes dominer la prise de

décision (IPU, 2016). Un seul pays (les EAU) dispose d'une femme à la tête du pouvoir législatif, une première dans l'histoire de la région.

L'amélioration de la participation politique des femmes est essentiellement attribuable à l'introduction des obligations de quotas dans la région, qui ont été adoptées par les formations politiques, promulguées dans le code électoral et, dans certains cas, inscrites dans la constitution. La Tunisie a fait un grand pas en avant en 2014 en intégrant à son cadre juridique à la fois la parité et le principe d'alternance entre hommes et femmes sur les listes électorales afin d'assurer une représentation égale des deux sexes. La Constitution égyptienne de 2014 réserve aux femmes 25 % des sièges dans les conseils municipaux, tandis que la Jordanie leur en réserve un tiers, ainsi que 10 % dans sa Chambre des représentants.

Graphique 20.3. En moyenne, la représentation des femmes dans les parlements des pays MENA a doublé depuis dix ans

Proportion des sièges du parlement, des chambres basses ou des chambres uniques occupés par des femmes (%), région MENA, 2006 et 2016



Remarque : Les données de 2006 sont celles au 30 novembre 2006, et celles de 2016 au 1er novembre 2016. Pour la moyenne de l'OCDE, les données de 2006 sont celles au 1er décembre 2006, et pour 2016 au 1er décembre 2016.

Bahreïn n'a pas organisé d'élections entre 1975 et 2002. Oman a organisé un suffrage partiel en 1994 et universel en 2003. Le Qatar n'autorise le vote des femmes qu'aux élections municipales. L'Arabie saoudite a annoncé des élections pour 2015. Les données du Yémen se rapportent à l'année du suffrage en République démocratique du Yémen. La République arabe du Yémen a accordé le droit de vote aux femmes en 1970.

Source : Base de données des femmes dans les parlements nationaux de l'Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm ; documents officiels nationaux.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647739

Bien qu'il soit prouvé que les quotas et autres mesures positives en faveur de la parité augmentent la représentation des femmes aux postes de direction, les études de l'OCDE concluent également qu'elles doivent s'accompagner d'autres mesures pour que les femmes puissent bénéficier d'un accès égal aux postes de direction dans le monde politique et dans les entreprises (encadré 20.1).

Encadré 20.1. Les outils pour accroître la représentation des femmes dans les conseils d'administration dans la région MENA

Dans la région MENA, le fait que peu de sièges soient occupés par les femmes dans les conseils d'administration est en partie attribuable à leur faible participation économique. De multiples outils sont disponibles pour remédier au déséquilibre entre hommes et femmes, qui vont des objectifs fixés par le gouvernement au respect volontaire des codes de gouvernance des entreprises. Les Principes de gouvernance d'entreprise du G20 et de l'OCDE (OCDE, 2015d) recommandent aux pays d'étudier la possibilité de prendre certaines mesures, comme les objectifs volontaires, les quotas, les obligations en matière de déclaration, et les campagnes de sensibilisation du public afin d'accélérer la participation féminine aux postes décisionnels en entreprise. Une approche globale s'impose pour mettre en place un écosystème favorable à la présence des femmes aux postes de direction, afin de créer un cercle vertueux : une plus grande participation des femmes aux conseils d'administration des entreprises exigera une participation accrue à l'économie, une formation et un mentorat professionnels ciblés, et un accès aux réseaux, autant d'éléments qui leur permettront d'intégrer les conseils d'administration et de diriger des entreprises, en incarnant un modèle à suivre susceptible d'encourager une plus grande participation des femmes à la tête des entreprises.

Obstacles subsistant à l'inégalité femmes-hommes dans la région MENA

L'amélioration du niveau de formation n'a pas (encore) donné lieu à un accroissement significatif de la participation des femmes à la vie politique et économique, ni à l'emploi et à l'entrepreneuriat. Un grand nombre d'obstacles, qui peuvent aller des schémas traditionnels attribués à chaque sexe aux institutions sociales discriminatoires (Centre de développement de l'OCDE, 2014), continuent d'entraver la pleine participation des femmes à la vie économique et publique et aux prises de décision. Différentes dispositions juridiques différencient encore les rôles des hommes et des femmes et les obligations incombant aux femmes continuent d'entraver leurs débouchés professionnels et leurs perspectives de carrière. Les codes du statut personnel ont généralement un impact sur les prises de décision familiales, la santé des femmes et leur capacité à exercer une profession, voyager, ou diriger une famille.

Dans la plupart des pays de la région MENA, le Code du travail s'inscrit dans un cadre qui bannit la discrimination en matière de recrutement, de salaire, de promotion et de licenciement. Certaines règles opèrent toutefois une distinction entre les hommes et les femmes, avec des dispositions censées « protéger » les femmes. C'est le cas par exemple de l'interdiction faite aux femmes d'occuper certains types d'emploi, comme ceux qui comprennent des rotations de nuit, ou de travailler dans certains secteurs. Les lois prévoient aussi que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes droits en matière d'avantages non salariaux. De fait, les aides sociales sont presque exclusivement versées aux hommes puisqu'ils sont généralement, aux yeux de la loi, les chefs de famille. D'autres réglementations rendent le recrutement des femmes plus coûteux. Ainsi, dans le secteur privé, les coûts de congé maternité, de garde des enfants ou de mise en place de lieux d'accueil pour les enfants sont entièrement à la charge des employeurs, ce qui peut les dissuader d'embaucher des femmes. Il convient aussi de souligner que certains secteurs échappent encore au droit du travail, et que de nombreuses femmes travaillant dans ces secteurs (par ex., agriculture ou services domestiques) ne sont généralement pas en mesure d'accéder aux avantages liés à un emploi.

Les employeurs ont tendance à recruter et à favoriser les hommes, notamment lorsque le poste implique des déplacements. Les attentes sociales selon lesquelles les femmes cesseront de travailler dès lors qu'elles forment une famille nuisent à leurs possibilités d'emploi et de développement professionnel. En cas de licenciement, les employeurs

semblent privilégier le départ des femmes au motif que les hommes sont chefs de famille. Les taux de chômage élevés observés chez les femmes pourraient donc résulter de la préférence des employeurs pour le recrutement et la promotion des hommes – du moins, en partie.

Le taux d'emploi élevé des femmes dans le secteur public tient au fait qu'il est socialement plus acceptable pour elles de travailler dans le service public, dans le sens où cela est mieux adapté au rôle social dévolu aux femmes (par ex., l'enseignement). Le service public assure également une meilleure sécurité de l'emploi, un environnement de travail plus sûr et moins exigeant, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle et, dans certains cas, un meilleur salaire et plus d'avantages que dans le secteur privé.

La sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité, aussi bien dans le secteur public que privé, pourrait être liée aux taux importants de retrait du marché du travail observés chez les femmes. La plupart des postes de direction ne sont effectivement accessibles qu'à condition d'avoir acquis une expérience professionnelle considérable. Cela pose néanmoins la question de savoir si, et dans quelle mesure, la difficulté réelle à atteindre les échelons les plus élevés dissuade les femmes d'entrer ou de demeurer sur le marché du travail. À l'exception des EAU, aucun pays n'a introduit de réglementation ou adopté une politique de quota volontaire visant à créer des opportunités pour que les femmes puissent accéder à des postes de direction et réduire ainsi les disparités en matière de promotion.

S'agissant de l'entrepreneuriat, les femmes ont du mal à créer et gérer une entreprise en raison de leur manque d'expérience professionnelle, de leur intégration limitée dans les réseaux d'entreprises et d'un faible accès aux financements (chapitre 24). Les facteurs sous-jacents incluent en outre les normes sociales et culturelles qui constituent un frein à l'indépendance économique des femmes et à leur assurance, réduisent leur richesse (réglementée par leur statut au sein de la famille et les règles de succession), et affectent l'auto-évaluation de leurs capacités et de leurs besoins pour développer une activité.

Parmi les autres facteurs qui influent sur la participation économique des femmes figurent les niveaux élevés et croissants de violence auxquels elles sont exposées dans les espaces publics et sur leur lieu de travail. Les pays MENA accordent une très faible protection contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel, très peu d'entre eux ayant adopté des dispositions visant à réprimer le harcèlement sexuel de la part des employeurs (mais pas des autres employés) ou dans les espaces publics.

Concernant l'accès à la justice, les femmes méconnaissant souvent leurs droits. Même lorsqu'elles en sont conscientes, les normes sociales et l'inégalité économique peuvent les décourager de se tourner vers les tribunaux. Par ailleurs, même lorsque des dispositions juridiques équitables existent, les tribunaux ne sont pas toujours en mesure de faire pleinement appliquer leurs décisions. Les systèmes judiciaires des pays MENA ont dû relever de nombreux défis, surtout depuis les révolutions arabes de 2011. Ces défis prennent la forme de systèmes de protection juridique qui manquent souvent de réponses adaptées à apporter aux catégories vulnérables de la population, à savoir, les personnes à faible revenu, les femmes, les jeunes et les victimes de la criminalité.

Dans le cadre d'un effort visant à répondre aux obstacles et écarts persistants en matière d'égalité des sexes, de nombreux pays MENA ont intégré la problématique femmes-hommes dans leurs stratégies explicites en faveur de la parité ou dans des stratégies plus vastes. Le Maroc, le Liban, Bahreïn et l'Autorité palestinienne, par exemple, ont intégré cette problématique à la stratégie nationale pour la parité en 2014. D'autres pays, comme l'Égypte et la Tunisie, ont indiqué en 2014 que la problématiques femmes-hommes faisait

partie de stratégies séparées, bien que l'Égypte l'ait aussi incluse dans sa nouvelle Stratégie nationale pour le développement durable de 2016, « Egypt Vision 2030 ».

Quoi qu'il en soit, les pays MENA peinent toujours à traduire leurs stratégies de haut niveau en matière d'intégration de la problématique femmes-hommes en une vision concrète pleinement intégrée à toutes les politiques et tous les budgets. Dans une large mesure, une intégration efficace de cette problématique suppose une collecte fiable de données ventilées par sexe dans différents secteurs. Bien que les pays MENA aient progressé en matière de collecte des données, des lacunes importantes demeurent, qui nuisent à une promotion efficace de l'intégration de la problématique femmes-hommes et au suivi de l'impact qu'ont les réformes politiques et les stratégies adoptées sur la vie des hommes et des femmes.

Messages clés

- S'assurer que le Code du travail s'applique à tous les travailleurs. Réexaminer les dispositions dites de protection présentes dans certains codes du travail afin de supprimer la discrimination à l'égard des femmes et leur permettre de choisir l'emploi qu'elles jugent adapté à leurs aspirations. Renforcer l'application des principes du mérite, de la diversité, de la transparence et de l'équité dans les secteurs privés et publics et étendre les mesures visant à promouvoir l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle (chapitres 15-18) et à combattre le harcèlement sexuel.
- Introduire des mesures en faveur de l'égalité d'accès aux possibilités de financement et d'entrepreneuriat (chapitre 24), notamment l'amendement des règles en matière de finance et d'héritage, et adopter des dispositions qui interdisent la discrimination fondée sur le sexe ou la situation matrimoniale.
- Envisager d'adopter des programmes de discrimination positive ou d'autres mesures en faveur de l'égalité entre les sexes, telles que les quotas ou les objectifs temporaires, dans les politiques et les pratiques électorales des partis ainsi que dans les structures de gouvernance publiques et privées (postes de direction, conseils d'administration). Ces mesures peuvent être complétées par des opportunités de développement des capacités d'encadrement pour les femmes et les hommes, par le biais du conseil, du coaching et du suivi professionnels, afin de garantir un accès sans discrimination aux postes à responsabilité.
- Renforcer la capacité des pouvoirs publics à élaborer des politiques prenant en compte la problématique femmes-hommes et à adopter des stratégies d'intégration de cette problématique. Pour y parvenir, il est indispensable de suivre une approche complète intégrant une analyse des distinctions fondées sur le sexe dans le processus de développement des politiques. La collecte de données doit encore s'améliorer afin de donner une image fidèle de la participation économique et politique, tout en évaluant ; il faut aussi évaluer et assurer le suivi des réformes de l'action publique.

Références

Banque mondiale (2016), Indicateurs du développement dans le monde (base de données), http://databank.banquemondiale.org/data/home.aspx (consulté le 3 février 2017).

Banque mondiale (2014), Indicateurs du développement dans le monde (base de données), http://databank.worldbank.org/data/home.aspx (consulté le 3 février 2017).

Banque mondiale (2009), *The Status and Progress of Women in the Middle East and North Africa*, Groupe de recherche de la Banque mondiale sur le développement économique et social du Moyen Orient et d'Afrique du Nord, Éditions Banque mondiale, Washington DC, http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/MENA_Gender_Compendium-2009-1.pdf.

Banque mondiale (2007), *The Status & Progress of Women in the Middle East & North Africa*, Banque mondiale, Washington, DC, http://documents.worldbank.org/curated/en/873011468299062424/pdf/436480WP0Box321nder1BW200701PUBLIC1.pdf.

BIT – Bureau international du Travail (2015), *Women in Business and Management: Gaining Momentum*, Global Report, Publications du BIT, Genève, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf.

Centre de développement de l'OCDE (2014), « The Social Institutions and Gender Index », Centre de développement de l'OCDE, www.genderindex.org.

CEPEJ – Commission européenne pour l'efficacité de la justice, Conseil de l'Europe (2016), « Systèmes judiciaires européens : Efficacité et qualité de la justice », *Études de la CEPEJ,* n° 23, édition 2016 (données 2014), Commission européenne pour l'efficacité de la justice, Conseil de l'Europe, Strasbourg.

DCAF – Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (2014), *Loi organique n° 2014-16 du 26 mai 2014 relative aux élections et aux référendums*, Tunisie, http://aceproject.org/ero-en/regions/africa/TN/tunisie-loi-organique-nb0-2014-16-du-26-mai-2014/view.

FAHR – Federal Authority for Government Human Resources (2016), *HR Magazine*, n° 64, août 2016, Federal Authority for Government Human Resources, https://www.fahr.gov.ae/Portal/en/media-center/newsletters.aspx.

GEM – Global Entrepreneurship Monitor (2013), « Global Entrepreneurship Monitor 2012 Women's Report, Global Entrepreneurship Monitor », Londres, http://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202012%20Womens%20Report.pdf.

OCDE (2017a), « About the MENA Governance Programme », Moyen Orient et Afrique du Nord : Initiative MENA-OCDE pour la gouvernance et la compétitivité à l'appui du développement, site web, http://www.oecd.org/mena/governance/aboutthemena-oecdgovernanceprogramme.htm.

OCDE (2017b), *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : L'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2015a), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264252875-fr.

OCDE (2015b), *Principes de gouvernance d'entreprise du G20 et de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264269514-fr.

OCDE (2015c), *Panorama des administrations publiques 2015,* Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/gov_glance-2015-fr.

OCDE (2015d), *G20/OECD Principles of Corporate Governance*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264236882-en.

OCDE (2014), *Les femmes et l'entreprise 2014 : Accélérer le développement de l'entreprenariat dans la région Afrique du Nord et Moyen-Orient*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/fr/publications/les-femmes-et-l-entreprise-2014-9789264227521-fr.htm.

OCDE (2013), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264279407-fr.

OCDE (2012), *Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship Development in the MENA Region,* Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264179073-en.

OCDE/CAWTAR (2014), *Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264224636-en.

Stampini, M. et A. Verdier-Chouchane (2011), « Labor Market Dynamics in Tunisia: The Issue of Youth Unemployment », *Review of Middle-East Economics and Finance*, vol. 7, n° 2, septembre 2011, pp. 1-35, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1806412.

UIP – Union interparlementaire (2016), « Les femmes dans les parlements nationaux », Union interparlementaire PARLINE, http://www.ipu.org/wmn-f/world.htm.

Chapitre 21

Les femmes et les migrations

Principaux résultats

- Dans l'OCDE, plus d'un migrant sur deux est une femme, et dans la catégorie des « migrations familiales », les femmes sont les plus nombreuses.
- Les femmes immigrées sont confrontées à un double handicap sur le marché du travail, ce qui se traduit, dans la plupart des pays de l'OCDE, par des taux d'emploi inférieurs à ceux des femmes et des hommes nés dans le pays et à ceux des hommes nés à l'étranger.
- Les femmes ayant un niveau d'études élevé sont plus susceptibles d'émigrer que leurs homologues masculins.

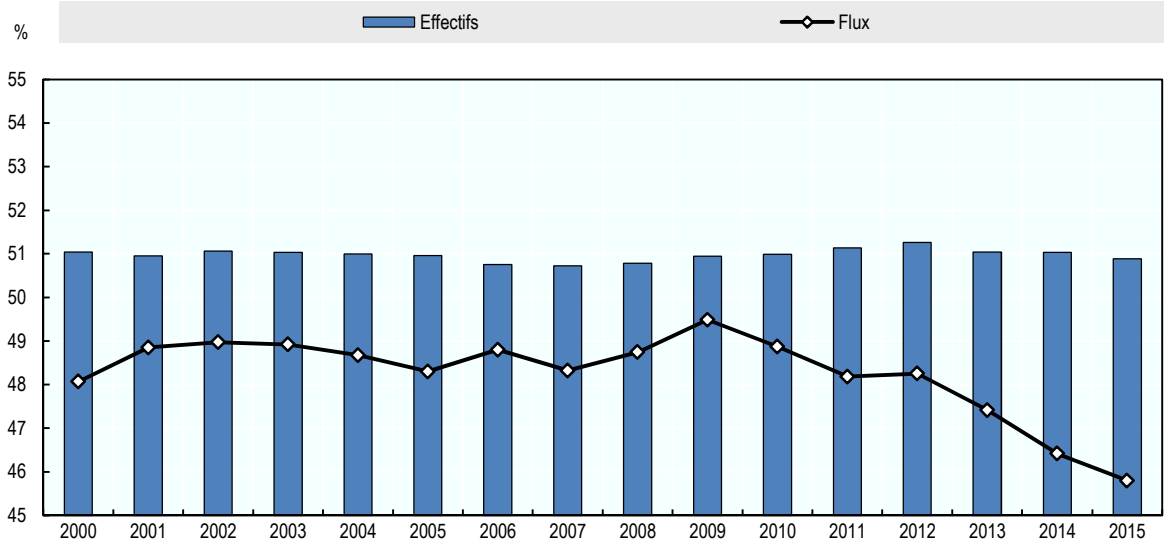
Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes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

Davantage de femmes que d'hommes parmi les migrants

Depuis 2000, la part moyenne d'immigrées vivant dans les pays de l'OCDE est remarquablement stable, demeurant, à 0.5 point de pourcentage près, autour de 51 % (graphique 21.1). Sur la même période, les flux d'immigration de femmes ont connu des fluctuations plus importantes. Ils ont atteint leur plus haut niveau en 2009, lorsque quasiment un migrant sur deux était une femme, puis ce chiffre a baissé régulièrement pour atteindre 46 % en 2015 (graphique 21.1 ; estimations reposant sur des données provisoires et partielles).

Graphique 21.1. La proportion de femmes dans les flux migratoires vers les pays de l'OCDE a légèrement diminué ces dernières années

Part des femmes immigrées dans les flux et les effectifs de populations étrangères, moyenne OCDE, 2000-15



Source : Base de données de l'OCDE sur les migrations internationales, http://www.oecd.org/els/mig/oecdmigrationdatabases.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647758

Les migrations définitives se répartissent en trois principales catégories : migrations pour raisons familiales, migrations de travail et migrations pour raisons humanitaires. Les femmes sont présentes dans toutes ces catégories, mais souvent surreprésentées dans celle des migrations familiales. L'immigration de femmes dans les pays de l'OCDE a atteint un pic en 2009, lorsque les flux d'entrées liés à l'emploi étaient relativement faibles. Elle a ensuite légèrement baissé, à mesure que les migrations de travail ont augmenté, notamment au sein de l'Union européenne et, plus récemment, en raison de l'arrivée massive de réfugiés et de demandeurs d'asile. La baisse de l'immigration de femmes a été constatée dans la plupart des pays de l'OCDE, hormis vers le Canada, la France, l'Irlande, la Norvège et le Royaume-Uni (graphique 21.2). La composition par sexe des effectifs d'immigrés n'en a été que très faiblement affectée toutefois puisque, encore une fois, les catégories de migrations dans lesquelles les femmes sont le plus représentées sont celles qui sont les plus susceptibles d'avoir un caractère définitif.

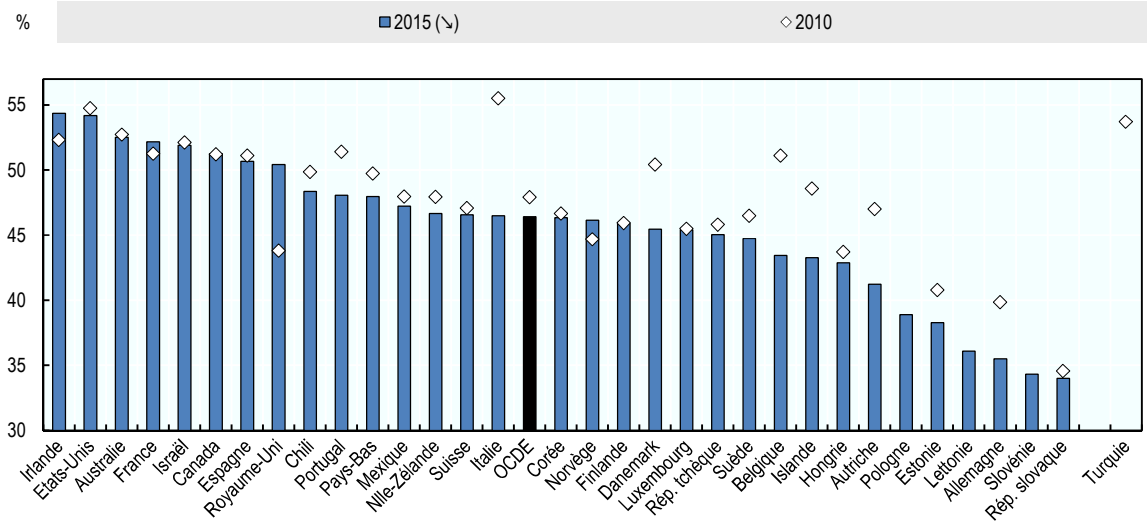
Tendances récentes des migrations familiales

Les femmes sont particulièrement présentes dans les flux de migrations familiales. Alors que les hommes sont souvent perçus comme étant les migrants principaux – les

premiers arrivés, en tant que travailleurs, étudiants ou réfugiés – les femmes représentent l'essentiel des conjoints qui soit accompagnent, soit rejoignent ultérieurement les migrants principaux, un schéma souvent désigné sous l'expression de « migrantes passives » (Cooke, 2008). Les tendances en matière de migrations familiales sont donc essentiellement associées aux femmes, bien que les immigrés pour motifs familiaux comprennent aussi des enfants mineurs dont la répartition par sexe est équilibrée.

Graphique 21.2. Dans la plupart des pays de l'OCDE, la part des femmes dans les flux migratoires entrants a baissé depuis 2010

Part des femmes dans les flux migratoires vers les pays de l'OCDE, 2010 et 2015



Note : La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée portant sur tous les pays pour lesquels des données sont disponibles à la fois pour 2010 et 2015.

Source : Base de données de l'OCDE sur les migrations internationales, http://www.oecd.org/els/mig/oecdmigrationdatabases.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647777

Afin d'étudier de manière empirique la dimension hommes-femmes dans les migrations familiales, cette section s'appuie sur le module ad hoc de 2014 (AHM) de l'Enquête européenne sur les forces de travail, compilée par Eurostat. Ces données récentes sont issues des motifs déclarés par les migrants concernant leur déplacement vers les pays européens de l'OCDE (à l'exception du Danemark, de l'Irlande et des Pays-Bas). Les migrants familiaux sont identifiés comme ceux nés en dehors de l'Union européenne et qui indiquent « raisons familiales » comme principal motif de migration ou qui étaient mineurs lors de leur arrivée dans le pays où ils ont rempli l'enquête. Les tendances peuvent être dérivées des comparaisons entre l'AMH de 2014 et un ensemble de données plus ancien datant de 2008.

Ces deux séries de données révèlent que les femmes constituent de toute évidence une majorité stable des migrants familiaux dans les pays de l'OCDE – 61 % aussi bien en 2014 qu'en 2008. Cette proportion est non seulement plus élevée que celle constatée parmi les migrants de travail (36 % en 2014), les réfugiés (40 %) ou les étudiants internationaux (42 %), mais serait en outre plus élevée si l'on ne considérait que les migrants familiaux arrivés à l'âge adulte, puisque ceux entrés dans leur enfance viennent certainement rééquilibrer la répartition entre les sexes parmi les migrants familiaux.

Les données disponibles pour les autres pays de l'OCDE confirment la prédominance des femmes parmi les migrants familiaux. Au Canada, les femmes représentent 60 % des migrants dans la catégorie familiale et la majorité des migrants familiaux accompagnant des immigrés de travail. Leur proportion est bien plus faible parmi les migrants principaux pour raisons professionnelles (42 %) et les réfugiés (50 %), d'après la Base de données longitudinales 2014 sur l'immigration. En Australie, les femmes représentent 68 % des migrants familiaux récents, contre 49 % des réfugiés récents et 45 % des immigrés de travail récents, d'après les Données 2013 de l'Office des statistiques australien.

Émigrer pour des raisons familiales plutôt qu'en tant que migrant principal peut avoir des implications au niveau de l'intégration dans le pays d'accueil. Les migrants de travail et les étudiants internationaux ont nécessairement des interactions avec la société du pays d'accueil par l'intermédiaire de leur emploi et de leurs programmes d'études. Les migrants familiaux sont plus susceptibles d'être isolés au sein de la société d'accueil, ce qui compromet leurs chances d'apprendre la langue. Dans ces circonstances, un migrant familial peut devenir extrêmement dépendant du migrant principal – y compris au niveau juridique, puisque son permis de séjour est initialement lié à celui du conjoint.

Dans le cadre de la collecte de données AHM 2014, il a été demandé aux migrants d'évaluer leur niveau dans la langue du pays d'accueil (qui était parfois la même que leur langue maternelle). Les résultats suggèrent que les femmes migrant pour raisons familiales avaient souvent relativement plus de difficultés avec la langue du pays d'accueil. 16 % s'estimaient débutantes, 21 % comme ayant un niveau intermédiaire, et le reste (63 %) indiquaient avoir un niveau avancé ou courant. Chez les femmes migrant pour le travail, seulement 9 % disaient être débutantes, 24 % de niveau intermédiaire, et 67 % d'un niveau avancé ou courant. Les femmes arrivées comme étudiantes internationales déclaraient un niveau de maîtrise de la langue encore plus élevé. Chez les hommes migrant pour raisons familiales, 79 % estimaient avoir un niveau avancé ou courant – soit une proportion bien plus élevée que chacun des trois groupes de femmes immigrées.

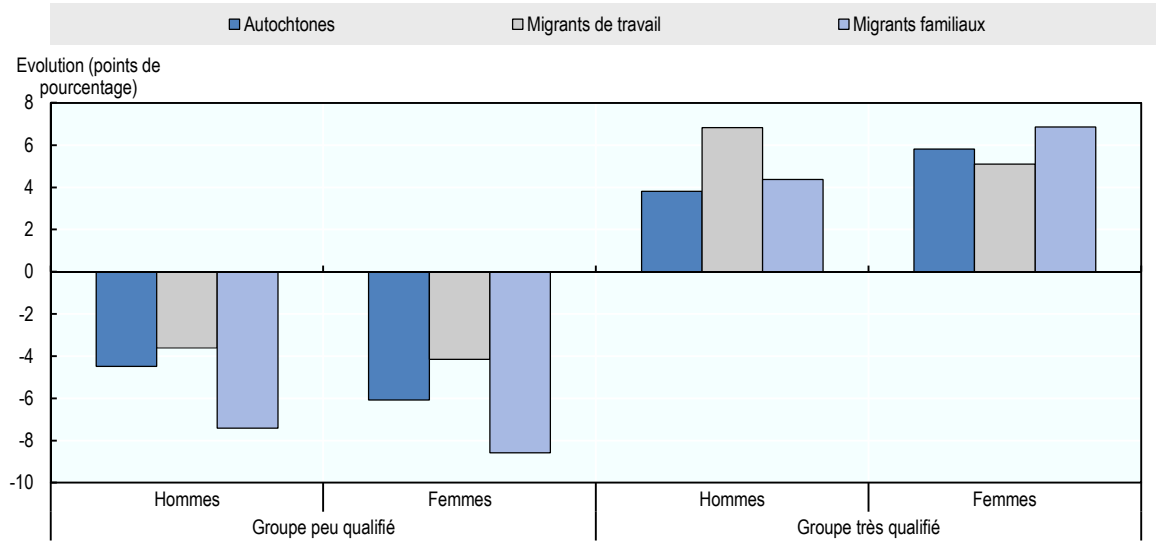
L'intégration est en partie déterminée par l'éducation. Les migrants ayant un niveau de formation plus élevé ont généralement plus de facilité à acquérir un niveau de maîtrise élevé de la langue du pays d'accueil, à s'orienter dans ses institutions et à accéder à son marché du travail. La comparaison entre les données de 2008 et de 2014 met en évidence une nette tendance à l'augmentation des niveaux de formation. La part des migrants familiaux ayant un faible niveau de formation est tombée de 46 % en 2008 à 38 % en 2014, tandis que la part des migrants moyennement qualifiés est restée globalement stable (35 % en 2008 et 37 % en 2014). En revanche, la proportion des personnes très qualifiées est passée de 17 % en 2008 à 23 % en 2014. En 2014, les migrants familiaux avaient un meilleur niveau de formation que les immigrés de travail ou les réfugiés, dans le sens où une proportion plus importante de migrants familiaux affichait un niveau de formation élevé et une proportion plus limitée d'entre eux un niveau de formation faible.

L'amélioration considérable du niveau d'études des migrants familiaux comporte une dimension hommes-femmes. Le graphique 21.3 montre que la baisse de la proportion de migrants familiaux ayant un faible niveau de formation a été plus forte chez les femmes que chez les hommes, ce qui se vérifie aussi pour la hausse de la proportion de migrants familiaux très qualifiés. Dans une certaine mesure, cela pourrait refléter une tendance similaire parmi les personnes nées dans le pays : il est possible que le niveau de formation atteint par les migrants familiaux arrivés pendant leur enfance suive une tendance parallèle à celui des personnes autochtones. Toutefois, cette hausse étant plus prononcée chez les migrants familiaux que chez les autochtones, il est probable que le niveau de formation des migrants familiaux arrivés à l'âge adulte se soit amélioré, notamment pour les femmes.

S'agissant des immigrés de travail, en revanche, ce sont les hommes qui contribuent à l'augmentation du niveau de formation.

Graphique 21.3. Les migrants ont un niveau de formation en augmentation constante – surtout les hommes ayant migré pour le travail et les femmes pour raisons familiales

Évolution, en points de pourcentage, au sein des groupes ayant atteint un niveau de formation donné, entre 2008 et 2014, par statut au regard de l'immigration et par sexe, pays européens de l'OCDE



Note : Les données de 2014 couvrent tous les pays européens de l'OCDE à l'exception du Danemark, de l'Irlande et des Pays-Bas. Les données de 2008 couvrent tous les pays européens de l'OCDE à l'exception de la Finlande. Les migrants familiaux ne sont toutefois pas identifiables dans 15 pays hors UE. En raison du faible nombre de migrants vivant dans les nouveaux États membres de l'UE en 2008, il est néanmoins probable que les conclusions n'en soient pas affectées.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE d'après l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE), modules ad hoc 2014 et 2008.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647796

Hausse des migrations de travail dans les secteurs à prédominance féminine : soins aux personnes et travail domestique

Bien que les migrants de travail soient, comme indiqué ci-dessus, traditionnellement une population masculine, les femmes sont plus nombreuses dans certains emplois et certaines activités. Les professions qui sont déjà massivement exercées par des femmes attirent bien entendu les migrants de travail de sexe féminin.

L'une des principales catégories d'emploi des femmes immigrées est le travail domestique chez les particuliers, pour faire le ménage ou s'occuper des jeunes enfants, des handicapés ou des personnes âgées. Les pays de l'OCDE dans lesquels l'immigration de main-d'œuvre est soumise à des seuils de salaires et de compétences n'autorisent généralement pas l'immigration dans ces catégories puisque le travail est classé comme peu qualifié et est peu rémunéré.

Les flux migratoires sont considérables dans les pays de l'OCDE où les soins à la personne constituent une filière d'immigration légale. Par exemple, le nombre d'aidants en Israël est passé de moins de 22 000 en 2000 à plus de 57 000 en 2016. Au Canada, le nombre d'entrées d'aidants à domicile est passé de 3 000 en 2005 à 11 700 en 2014. En Italie, ces flux entrants sont limités depuis la fin des années 2000 mais deux vagues de

régularisations, en 2009 et en 2012, ont permis à des centaines de milliers de femmes d'obtenir un permis de travail domestique. En Corée, un programme de visas de travail réservé aux Coréens d'origine issus d'autres pays asiatiques, essentiellement la Chine, a attiré un grand nombre de femmes dans le travail domestique, notamment les soins aux enfants. En 2014, plus de 120 000 femmes détenaient un tel visa et travaillaient essentiellement en tant qu'agents d'entretien ou travailleuses domestiques.

Dans certains pays de l'OCDE, les soins aux personnes dans les établissements, comme les hôpitaux et les maisons de retraite, ou sous contrat avec des employeurs (p. ex. infirmières et aides-soignantes à domicile) représentent également une voie d'entrée pour l'immigration de travail.

Le double handicap des femmes immigrées sur le marché du travail

Dans les pays de l'OCDE, les immigrées en âge de travailler sont confrontées à un double handicap dans le domaine de l'emploi par rapport à leurs homologues masculins et aux femmes autochtones. Ce handicap semble tenir principalement aux inégalités entre hommes et femmes au niveau du comportement sur le marché du travail, même si la situation soit très variable d'un pays à l'autre.

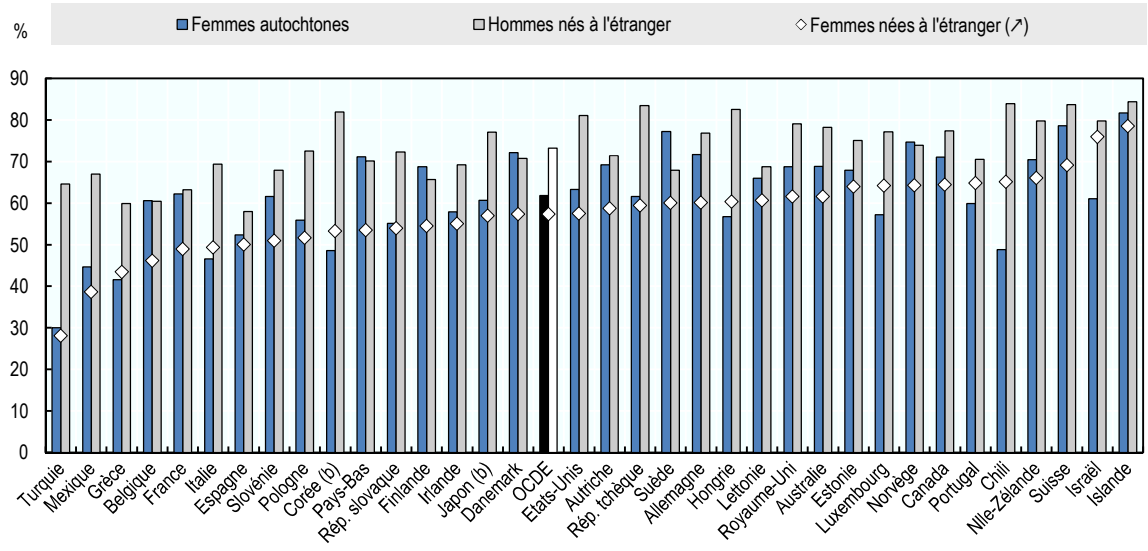
Comparaison entre les taux d'emploi des immigrées, des immigrés et des femmes autochtones

En moyenne, le taux d'emploi des immigrées s'élève à 57.4 %, à 61.8 % pour les femmes autochtones, et 73.3 % pour les immigrés. Ces taux varient considérablement selon les pays, avec seulement 28.1 % des immigrées occupant un emploi en Turquie contre 78.5 % en Islande. Dans des pays comme la Nouvelle-Zélande, le Canada, l'Australie et les États-Unis, les taux d'emploi des immigrées sont tous équivalents ou supérieurs à la moyenne de l'OCDE (graphique 21.4).

Dans tous les pays de l'OCDE considérés, le taux d'emploi des femmes immigrées est inférieur à celui de leurs homologues masculins, dont la probabilité d'occuper un emploi était, en moyenne, supérieure de 15.9 points de pourcentage. Toutefois, cet écart entre hommes et femmes varie d'un pays à l'autre. Les écarts les plus importants sont observés en Turquie, au Mexique et en Corée, avec des différences de 30 points de pourcentage. En République tchèque, en Hongrie, en République slovaque et en Pologne, la probabilité pour les hommes d'accéder à un emploi est d'environ 20 points de pourcentage plus élevée que pour les femmes. Les autres pays dans lesquels on observe un écart supérieur à 20 points de pourcentage entre les femmes et les hommes immigrés sont les États-Unis, le Japon et l'Italie. Les pays dans lesquels les écarts sont les plus faibles sont l'Islande, l'Israël et le Portugal, avec des différences comprises entre 3 et 6 points de pourcentage. De même, les pays baltes et scandinaves recensent tous les écarts les plus faibles entre les sexes, de l'ordre de 10 points de pourcentage.

Graphique 21.4. Les immigrées sont confrontées à un double handicap sur le marché du travail

Taux d'emploi des personnes nées dans le pays et nées à l'étranger, âgées de 15 à 64 ans, par sexe, 2014-15 ou dernières données disponibles[a]



a) Les données relatives au Japon concernent l'année 2010, 2012-13 pour la Corée, et 2015 pour le Chili et le Mexique.

b) La Corée et le Japon déterminent le statut au regard de l'immigration en fonction de la nationalité, non en fonction du pays de naissance. Pour la Corée, la population considérée est celle âgée de 15 à 59 ans.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE d'après l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège, la Suisse et la Turquie ; les Enquêtes nationales sur les forces de travail pour l'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande ; l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) pour le Chili ; le recensement démographique de 2010 pour le Japon ; l'Enquête sur les forces de travail étrangères et l'Enquête sur la population économiquement active des ressortissants coréens (EAPS) pour la Corée ; l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique ; et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647815

La comparaison des taux d'emploi entre les femmes immigrées et les femmes autochtones révèle des variations plus marquées entre les pays. Dans les années 2010, les taux favorables aux femmes autochtones connaissaient des écarts plus importants dans les pays scandinaves et d'Europe de l'Ouest, comme les Pays-Bas, la Belgique, l'Allemagne et la France. Aux Pays-Bas et en Suède, la probabilité pour les femmes autochtones d'occuper un emploi est supérieure de 17 points de pourcentage au plus à celle des immigrées. De fait, ces pays affichent habituellement les taux d'emploi globaux les plus élevés. À l'inverse, au Chili et en Israël, les immigrées sont plus susceptibles que les femmes autochtones d'occuper un emploi, avec un écart de 15 points de pourcentage. La Grèce, l'Italie, la Hongrie, la Corée, le Portugal et le Luxembourg sont également des pays dans lesquels les immigrées ont plus de probabilités que les femmes autochtones pays d'accéder à un emploi. En moyenne, dans la zone OCDE, le taux d'emploi des femmes autochtones est supérieur de 4.5 points de pourcentage à celui des femmes nées à l'étranger.

Ces données montrent donc que les femmes immigrées ont non seulement moins de probabilités que les hommes immigrés d'accéder à un emploi, mais aussi moins que les femmes autochtones. De même, les immigrées ont presque toujours plus de probabilités d'être au chômage que les femmes autochtones. Les inégalités les plus marquées ont toutefois tendance à être liées au sexe plutôt qu'au statut au regard de l'immigration.

Les écarts les plus importants liés à l'immigration sont généralement observés dans des pays enregistrant les taux d'emploi les plus élevés, ce qui suggère qu'il est certainement plus difficile de remédier à ces inégalités au sommet de l'échelle. Par ailleurs, ces pays ayant aussi un niveau général d'instruction élevé, l'écart entre les femmes immigrées et les femmes autochtones peut provenir d'autres facteurs.

Néanmoins, des tendances positives se dégagent peu à peu. Dans une publication à paraître (2017), l'OCDE compare les taux d'emploi de quatre cohortes de migrants familiaux en Europe entre 2008 et 2014. Dans les quatre cohortes, ces taux étaient sensiblement supérieurs pour les femmes issues de la migration familiale en 2014 qu'en 2008. En revanche, ils ont diminué dans les deux cohortes les plus récentes pour les hommes venus dans le cadre de la migration familiale. Cette évolution contraste avec celle des migrants de travail, pour qui le taux d'emploi a diminué dans les quatre cohortes, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. La hausse remarquable observée chez les femmes issues de l'immigration familiale, bien qu'à partir d'un niveau relativement bas, pourrait être le résultat d'un meilleur niveau d'études, mais refléter aussi le fait que davantage de femmes issues de la migration familiale entrent sur le marché du travail pour compenser la baisse de l'emploi qui touche leurs conjoints.

Actions menées en faveur de l'intégration des femmes immigrées

Pour s'attaquer à ce double handicap dont souffrent de nombreuses femmes immigrées dans les pays de l'OCDE, il faut prendre des mesures flexibles qui tiennent compte de leurs besoins spécifiques. Jusqu'à il y a peu, ce problème faisait toutefois l'objet de peu d'attention, et rares sont les pays qui ont élaboré des politiques systématiques pour y remédier.

En règle générale, les efforts visant à intégrer les femmes immigrées devraient être abordés sous l'angle de la famille, étant donné que ces femmes sont souvent les principales responsables de la prise en charge des enfants au sein du foyer. Le fait d'associer accueil des jeunes enfants et programmes de formation destinés aux mères immigrées est une initiative intéressante que des pays comme l'Autriche, le Canada, l'Allemagne, et la Nouvelle-Zélande ont adoptée. Une autre approche consiste à faciliter l'accès des femmes immigrées à l'entrepreneuriat. Cette solution est particulièrement efficace pour accéder au marché du travail. Elle offre la possibilité d'exercer une activité rémunérée plus flexible et plus facile à concilier avec la garde des enfants et d'autres obligations, sans que les barrières culturelles ne constituent une entrave aussi importante que pour un emploi standard. Par ailleurs, les femmes immigrées entrepreneuses peuvent servir de modèle à suivre et employer d'autres femmes immigrées.

Nombre des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes immigrées sont liées à leur statut de conjoint. En effet, les migrants familiaux, qui en raison des règles en matière d'immigration ne perçoivent généralement aucune prestation sociale, sont bien souvent laissés de côté par les politiques d'intégration, comme les politiques actives du marché du travail, qui sont conçues en faveur des bénéficiaires de prestations sociales et leur sont parfois même réservées. Ce système repose sur le principe selon lequel les femmes issues de la migration familiale sont prises en charge par leur parrain qui leur apporte tout le soutien dont elles ont besoin, et qu'elles n'ont par conséquent pas (ou moins) besoin d'un accompagnement professionnel ou de services d'intégration.

Pour remédier à ce problème, l'Australie, le Canada et l'Allemagne conseillent les migrants familiaux dès leur arrivée sur les services dont ils ont besoin, et les informent des possibilités qui s'offrent à eux. Certains pays ciblent même directement les femmes moins

instruites à l'aide de programmes régionaux, afin de les aider à acquérir de nouvelles compétences et à renforcer leur participation au marché du travail. Les cours de langues sont un autre outil important. En Suède, certaines communes offrent des cours de langue aux parents immigrés dans les structures publiques d'accueil des enfants ou dans les écoles maternelles ; ces initiatives ciblent en priorité les femmes immigrées.

Certaines immigrées sont largement confinées à leur foyer et leur communauté ethnique, et sont difficiles à atteindre par les canaux d'information classiques. Dans cette situation, les activités de sensibilisation adaptées sont une clé importante de la réussite des politiques. Les programmes de mentorat, par exemple, peuvent renforcer les liens avec la société d'accueil. Les mentors sont souvent eux-mêmes issus de l'immigration et peuvent se rapprocher des femmes immigrées dans un contexte familier sans barrières culturelles ni linguistiques. Par exemple, le programme danois des « mères de quartiers » prépare les mères immigrées sans emploi à rendre visite à d'autres femmes immigrées dans leur voisinage afin de les conseiller sur les possibilités en matière de formation et de recherche d'emploi. Des programmes comparables ont été mis en place en Allemagne, aux Pays-Bas et au Portugal. La Norvège, quant à elle, accorde des subventions aux organisations d'immigrés et à d'autres ONG afin de renforcer la participation locale des immigrés et de les aider à trouver leur place dans les réseaux sociaux.

Enfin, il est important d'élaborer des mesures d'incitation adaptées qui encouragent les femmes immigrées à suivre ou reprendre une formation, ou à accéder à l'emploi. Les mesures d'incitation peuvent prendre plusieurs formes, mais s'attachent généralement à mettre au point un système de prélèvements et de prestations qui permette de favoriser l'activité plutôt que l'inactivité. Un exemple, à nouveau en Norvège, est celui des aides provisoires au retour à l'emploi qui associent prestations et formation professionnelle pendant une période initiale donnée. Dans le cadre d'une stratégie d'activation plus large, les Pays-Bas proposent des programmes conjuguant emploi et prestations d'invalidité pour essayer de supprimer les obstacles à la reprise des études et à l'emploi.

Les données donnent à penser que les subventions en espèces versées aux parents d'enfants non gardés à l'extérieur peuvent être très préjudiciables à la participation des mères au marché du travail. Cela est plus particulièrement vrai pour les mères de plusieurs enfants ayant un faible niveau d'instruction, dans les pays où l'accueil des enfants dans les structures publiques est onéreux, car les frais de garde se cumulent. Pour ces femmes, il est peu probable que les revenus supplémentaires qu'elles tireraient d'un emploi compensent les coûts de garde des enfants dans une structure publique, elles sont donc peu encouragées à y recourir. Fournir des services publics d'accueil des enfants qui soient abordables est par conséquent une mesure stratégique pour les gouvernements qui veulent promouvoir la participation des femmes au marché du travail.

La dimension sexospécifique de la fuite des cerveaux

L'émigration des femmes ayant un niveau de formation élevé est de plus en plus préoccupante à l'échelle mondiale

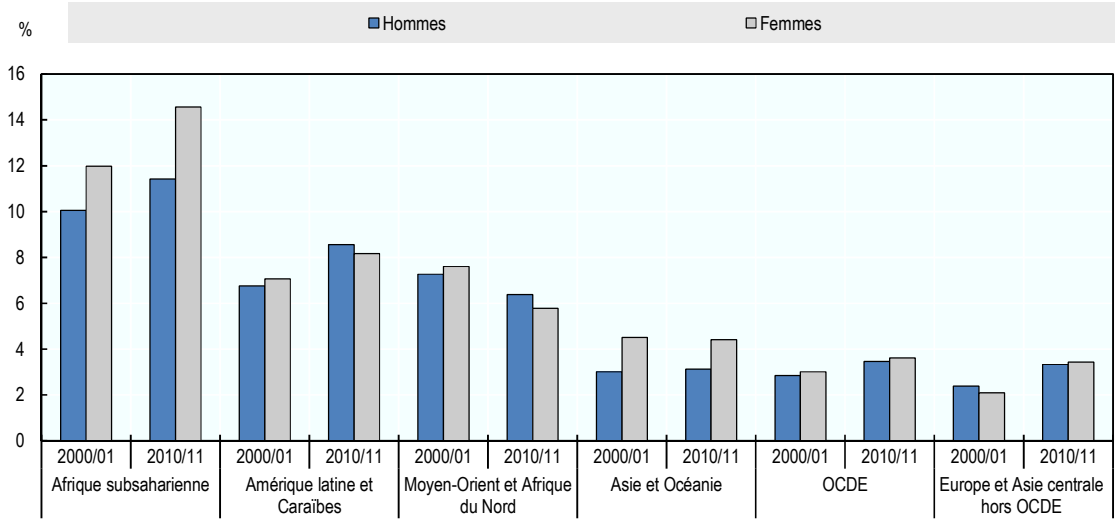
L'émigration des femmes et des hommes ayant un niveau de formation élevé s'est considérablement accrue au cours des dernières décennies, et les femmes représentent une part de plus en plus importante de ces migrants. Bien que la dimension hommes-femmes de la fuite des cerveaux ait fait l'objet de peu d'études, en partie en raison du manque de données détaillées, elle soulève des questions spécifiques.

Le taux d'émigration des femmes ayant un niveau de formation élevé (ce qu'on appelle la fuite des cerveaux féminins) est supérieur à celui des hommes, et concerne principalement les départs depuis l'Asie, l'Océanie et l'Afrique subsaharienne (graphique 21.5). Le taux d'émigration est mesuré en établissant le rapport entre le nombre de migrants ayant un niveau de formation élevé provenant d'un pays ou d'une région donné(e), et le nombre total de personnes (âgées de 15 ans et plus) ayant un niveau de formation élevé dans ce pays ou cette région, y compris celles qui ont émigré. En effet, 15 % des femmes très qualifiées qui sont originaires d'Afrique subsaharienne vivaient dans un pays de l'OCDE en 2010-11 d'après la *Base de données sur les immigrés dans les pays de l'OCDE* (DIOC) – soit le taux d'émigration des femmes le plus élevé de toutes les régions et supérieur de 3 points de pourcentage à celui des hommes. Le taux d'émigration des hommes et des femmes très qualifiés s'est en effet accru dans la plupart des régions entre 2000-01 et 2010-11. Dans près de la moitié des pays couverts par la DIOC, plus de 10 % des femmes ayant un niveau de formation élevé vivent à l'étranger, et ce chiffre atteint plus de 20 % dans 60 pays environ (OCDE, 2015).

Les régions du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord constituent toutefois une exception puisque les départs croissants y ont été compensés par la forte augmentation du nombre global de personnes ayant un niveau de formation élevé. Ainsi, le taux d'émigration des hommes et des femmes ayant un niveau de formation élevé dans ces deux régions a baissé respectivement de 1 et 2 points de pourcentage entre 2000-01 et 2010-11.

Graphique 21.5. En Asie et en Afrique subsaharienne, les femmes ayant un niveau de formation élevé sont plus susceptibles d'émigrer vers des pays de l'OCDE que leurs homologues masculins

Taux d'émigration des personnes ayant un niveau de formation élevé vers les pays de l'OCDE, par sexe et par région d'origine, 2000-01 et 2010-11



Note : Le taux d'émigration des femmes (hommes) très qualifié(e)s est mesuré en établissant le rapport entre le nombre de migrants très qualifiés âgés de 15 ans et plus provenant d'un pays ou d'une région donné(e), et le nombre total de personnes (âgées de 15 ans et plus) très qualifiées dans ce pays ou cette région, y compris celles qui ont émigré. « Très qualifié » désigne les personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Les régions d'origine sont présentées de gauche à droite, par ordre décroissant en fonction du taux d'émigration des femmes très qualifiées vers des pays de l'OCDE en 2010-11.

Source : Base de données sur les immigrés dans les pays de l'OCDE (DIOC), 2000/01 et 2010/11, http://www.oecd.org/els/mig/dioc.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647834

Le nombre d'immigrées très qualifiées a fortement augmenté

Le nombre total d'immigrées très qualifiées dans les pays de l'OCDE a enregistré une hausse de 80 % entre 2000-01 et 2010-11, tandis que celui des hommes a augmenté de 63 % (graphique 21.6). Ces pourcentages se traduisent par une hausse de près de 9 millions à plus de 16 millions de femmes, et de plus de 9 millions à presque 15 millions d'hommes. Ici encore, cette hausse est principalement attribuable aux migrants provenant de la région Asie et Océanie et aux migrations entre pays de l'OCDE, même si le nombre de femmes ayant un niveau de formation élevé a doublé parmi les migrants issus d'Afrique subsaharienne, d'Asie et Océanie et des pays européens non membres de l'OCDE. L'Asie Centrale, le Népal, la Mongolie, l'Arabie saoudite, le Paraguay, l'Afghanistan et la Lituanie ont également enregistré une hausse spectaculaire (supérieure à 250 %) du nombre de femmes ayant un niveau de formation élevé qui ont émigré vers les pays de l'OCDE entre 2000-01 et 2010-11 (ibid.).

Plusieurs facteurs expliquent la féminisation de la migration des personnes très qualifiées

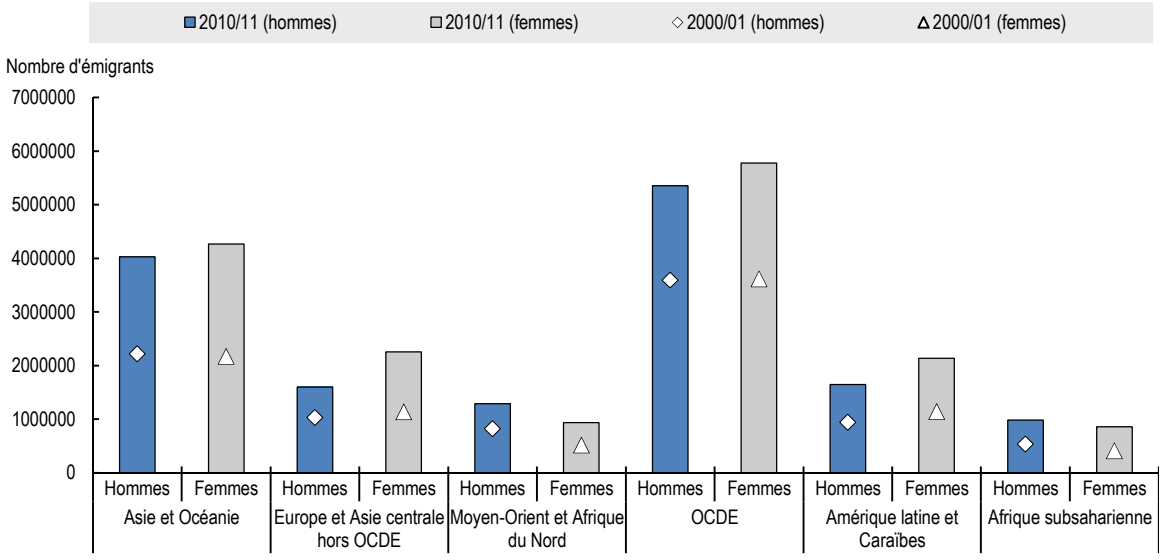
Les facteurs de l'offre et de la demande expliquent en partie la hausse du nombre de femmes ayant un niveau de formation élevé émigrant vers les pays de l'OCDE. Le développement et l'évolution des structures économiques dans les pays développés et en voie de développement ont conduit à une augmentation du niveau d'études des femmes. De nouvelles conceptions culturelles à l'égard de l'égalité femmes-hommes, l'évolution du rôle des femmes dans la société, la plus grande autonomie des femmes et leur meilleur accès aux ressources ont également contribué à l'amélioration de leur niveau d'études ces dernières années dans la plupart des pays du monde. En conséquence, le nombre de femmes très qualifiées dans les pays d'origine a augmenté.

La hausse des taux de regroupement familial, associée à l'augmentation de l'émigration des hommes ayant un niveau de formation élevé, qui constituaient, jusqu'à récemment, le migrant principal, pourraient également expliquer la hausse des départs des femmes très qualifiées. En effet, il est de plus en plus fréquent que les femmes très qualifiées soient le migrant de travail principal au lieu d'être dépendantes d'un conjoint, même si Docquier et al. (2009) constatent que les femmes très qualifiées s'adaptent mieux à l'émigration des hommes très qualifiés que l'inverse.

L'évolution des mentalités à l'égard de la migration des femmes contribue également à leur plus grande propension à émigrer (Curran et al., 2001). Les femmes émigrées ont moins tendance à rentrer dans leur pays d'origine, en partie car la migration contribue à leur autonomisation. Elles ont également tendance à s'appuyer davantage sur les réseaux des pays de destination, et leurs réseaux sont habituellement plus développés et actifs que ceux utilisés par les hommes.

Graphique 21.6. Dans toutes les régions, le nombre de femmes très qualifiées ayant émigré vers des pays de l'OCDE a augmenté entre 2000-01 et 2010-11

Nombre de personnes au niveau de formation élevé ayant émigré vers l'OCDE, par région et par sexe, 2000-01 et 2010-11



Note : La population d'émigrés représentée en ordonnée concerne les personnes âgées de 15 ans et plus. « Très qualifié » désigne les personnes diplômées de l'enseignement supérieur.

Source : *Base de données sur les immigrés dans les pays de l'OCDE* (DIOC), 2000-2001 et 2010-2011, http://www.oecd.org/els/mig/dioc.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647853

Encadré 21.1. Le rôle des institutions sociales discriminatoires dans les pays d'origine

La discrimination fondée sur le sexe dans les institutions sociales des pays d'origine des femmes peut influencer leur décision d'émigration. Elles migrent pour échapper (Lam et Hoang, 2010) :

- aux violences et abus sexuels ;
- à la stigmatisation sociale si elles sont célibataires, veuves ou divorcées ;
- aux restrictions faites à leur liberté ;
- à la pression pour se marier ou à l'obligation de rester chaste jusqu'au mariage (Jolly et Reeves, 2005).

Les institutions sociales discriminatoires dans les pays d'origine peuvent également entraver la capacité des femmes à émigrer. Une fille qui se marie jeune, par exemple, est moins susceptible de terminer ses études, ce qui limite ses possibilités d'emploi (Ferrant et Nowacka, 2015) et la rend socialement et financièrement plus dépendante de son mari, y compris pour émigrer. En Moldavie, les femmes déclarent avoir moins de possibilités d'émigrer car elles disposent de moins de ressources que les hommes (OIM, 2015). Il est parfois aussi moins accepté qu'une femme parte et voyage seule (Jolly et Reeves, 2005).

La relation entre émigration et niveaux de discrimination dans les institutions sociales prend graphiquement la forme d'un U inversé dans tous les pays. Une analyse de l'indice Institutions sociales et égalité hommes-femmes (ISE) montre que la discrimination dans le pays d'origine peut inciter les femmes à migrer, mais uniquement jusqu'à un certain seuil, à partir duquel celle-ci devient un obstacle à la migration et l'émigration des femmes diminue (Ferrant et Tuccio, 2015).

La fuite des cerveaux féminins constitue un frein au développement

La fuite des cerveaux constitue un frein au développement de certains pays d'origine, et l'exode des cerveaux féminins exacerbe ce problème. L'émigration des femmes très qualifiées a des répercussions négatives sur la mortalité infantile, la mortalité des enfants de moins de 5 ans et le taux de scolarisation dans le secondaire dans les pays d'origine (Dumont et al., 2007). Le niveau d'études des femmes est un facteur de croissance important dans la mesure où il est étroitement lié à l'investissement en faveur de l'éducation des enfants. Les taux d'émigration élevés des femmes en Afrique peuvent donc avoir de graves conséquences sur le développement humain et la croissance économique. Les femmes contribuent également de plus en plus au revenu des ménages et le gèrent beaucoup mieux lorsqu'elles ont un niveau de formation élevé, ce qui se traduit par des investissements plus importants dans l'éducation des enfants et des taux de fécondité plus bas.

La fuite des cerveaux féminins pose également un problème particulier dans les pays en développement, dans la mesure où les femmes ayant un niveau de formation élevé constituent une ressource plus rare que leurs homologues masculins. Les femmes étant souvent confrontées à des inégalités pour accéder à l'enseignement supérieur et aux emplois hautement qualifiés, leur émigration peut donc occasionner une perte de capital humain relativement plus élevée que l'émigration des hommes ayant un niveau de formation élevé (Docquier et al., 2009).

En revanche, la féminisation des flux migratoires peut accroître les envois de fonds dans le pays d'origine. Ces envois de fonds augmentent à mesure que les femmes représentent une part plus élevée de l'ensemble des migrants. Les femmes ont également tendance à faire perdurer les envois de fonds plus longtemps, et ceux-ci peuvent donc avoir des effets différents sur les dépenses des bénéficiaires par rapport aux envois réalisés par les hommes. Néanmoins, Dumont et al. (2007) montrent que les envois de fonds ne semblent pas compenser les pays en développement du départ des femmes très qualifiées. Ils constatent que la fuite des cerveaux féminins a des répercussions plus fortes sur le développement que le départ des hommes, tandis qu'aucune différence liée au sexe n'est observée dans la façon dont l'émigration des personnes peu qualifiées influe sur le développement.

Messages clés

- S'assurer que les mesures conçues pour aider l'intégration des migrants soient souples et puissent tenir compte des questions spécifiques aux femmes immigrées, comme leurs responsabilités familiales, la barrière linguistique et l'isolement par rapport à la communauté d'accueil.
- Encourager les femmes immigrées à suivre (ou reprendre) une formation ou à accéder à l'emploi, notamment lorsqu'elles viennent de pays dans lesquels les femmes sont sous-représentées sur le marché du travail.
- Intégrer l'impact de la féminisation des migrations, notamment celle des personnes très qualifiées, dans les politiques relatives aux diasporas.

Références

Cooke, T.J. (2008), « Migration in a Family Way », *Population, Space and Place*, vol. 14, pp. 255-265.

Curran, S. et A. Saguy (2001), « Migration and Cultural Change: A Role for Gender and Social Networks? », *Journal of International Women's Studies*, vol. 2, n° 3, pp. 54-77.

Docquier, F. et H. Rapoport (2009), « Skilled Migration: The Perspective of Developing Countries », chapitre 9 in Bhagwati J. et G. Hanson (dir. pub.), *Skilled Immigration: Problems, Prospects and Policies*, Oxford University Press, pp. 247-284.

Dumont, J., J. Martin et G. Spielvogel (2007), « Women on the Move: The Neglected Gender Dimension of the Brain Drain », *IZA Discussion Paper*, n° 2920, Bonn.

Ferrant, G. et M. Tuccio (2015a), « South-South Migration and Discrimination against Women in Social Institutions: A Two-way Relationship », *World Development*, vol. 72, n° C, pp. 240-254.

Ferrant, G. et K. Nowacka (2015b), « Measuring the Drivers of Gender Inequality and their Impact on Development: The Role of Discriminatory Social Institutions », *Gender and Development*, vol. 23, n° 2, pp. 319-332.

Jolly, S. et H. Reeves (2005), *Gender and Migration*, Bridge.

Lam, T. et L. Hoang (2010), « Effects of International Migration on Families Left Behind », document présenté à une réunion d'experts, Civil Society Days GFMD, ville de Mexico.

OCDE (2017), « Too Many to Fail: A Profile of Family Migrants », *International Migration Outlook 2017*, Éditions OCDE, Paris, *à paraître*.

OCDE (2015), *Resserrer les liens avec les diasporas : Panorama des compétences des migrants 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264241763-fr.

OIM – Organisation internationale pour les migrations (2005), *Migration and Remittances in Moldova*, Organisation internationale pour les migrations, Genève.

Références des bases de données

Base de données OCDE sur les migrations internationales, http://www.oecd.org/fr/els/mig/basesdedonneesocdesurlesmigrationsinternationales.htm.

Base de données sur les immigrés dans les pays de l'OCDE (DIOC), http://www.oecd.org/fr/els/mig/basededonneessurlesimmigresdanslespaysdelocdedioc.htm.

Chapitre 22

Égalité femmes-hommes, santé et participation au marché du travail

Principaux résultats

- Si leur longévité est généralement supérieure à celle des hommes, les femmes vivent souvent ces années supplémentaires en mauvaise santé. Les femmes ont plus de probabilités d'être handicapées lorsqu'elles sont en âge de travailler, ce qui peut restreindre leurs débouchés sur le marché du travail, et elles sont plus susceptibles d'avoir besoin de soins de longue durée en fin de vie. Le suivi et l'amélioration de la qualité des soins de longue durée sont essentiels au bien-être de nombreuses femmes âgées.
- Ce sont principalement les femmes qui dispensent les soins informels aux membres âgés de la famille. Le renforcement de la protection sociale concernant les soins de longue durée peut réduire les inégalités entre les aidants informels hommes et femmes, tandis qu'un soutien accru aux aidants peut soulager les répercussions des soins sur la santé mentale et l'emploi.
- Les femmes représentent la majorité des travailleurs dans les domaines de la santé et de l'aide sociale. Toutefois, même si la proportion de femmes médecins a augmenté récemment, elles demeurent sous-représentées dans la plupart des postes hautement qualifiés et bien rémunérés.

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.

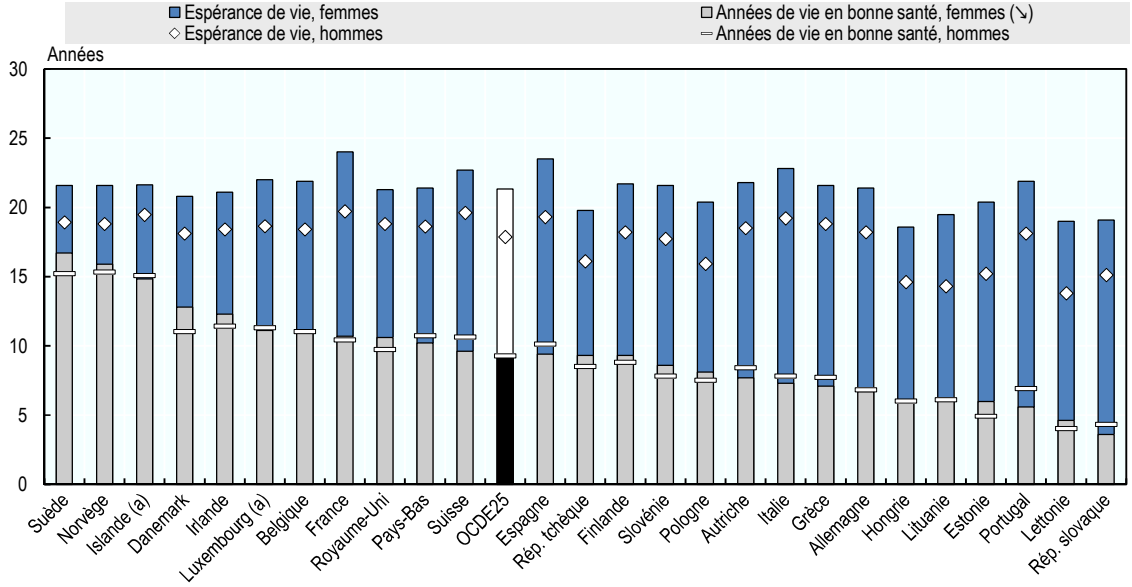
Les femmes vivent plus longtemps que les hommes, mais elles passent souvent ces années supplémentaires en mauvaise santé

Dans tous les pays de l'OCDE, l'espérance de vie des hommes et des femmes a sensiblement augmenté ; les personnes qui naissent aujourd'hui peuvent espérer vivre dix ans de plus que celles nées il y a 50 ans. Les femmes vivent plus longtemps que les hommes. En moyenne dans les pays de l'OCDE, les filles nées en 2013 ont une espérance de vie moyenne de 83.1 ans, contre 77.8 ans pour les garçons. Toutefois, les femmes sont plus susceptibles d'être en mauvaise santé pendant ces années supplémentaires de vie.

Si les femmes vivent plus longtemps, elles ont généralement des problèmes de santé lorsqu'elles vieillissent. Tandis que les hommes sont plus enclins à souffrir de maladies mortelles comme le cancer du poumon ou des crises cardiaques, les maladies invalidantes comme l'arthrite et la dépression touchent plus souvent les femmes. En 2014, l'espérance de vie des femmes à l'âge de 65 ans était de 21.3 ans, un chiffre nettement supérieur à celui des hommes qui était de 17.8 ans. En revanche, l'espérance de vie *en bonne santé* à l'âge de 65 ans était presque identique pour les femmes et pour les hommes, à respectivement 9.4 ans et 9.2 ans (graphique 22.1).

Graphique 22.1. Les femmes ont généralement une espérance de vie plus longue que les hommes, mais leur espérance de vie en bonne santé est équivalente

Espérance de vie et espérance de vie en bonne santé à l'âge de 65 ans, pays européens de l'OCDE, 2014



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de l'espérance de vie en bonne santé des femmes à l'âge de 65 ans.

a) Pour l'Islande et le Luxembourg, les données correspondent à une moyenne sur trois ans pour 2012 à 2014.

Source : OCDE/CE (2016), *Health at a Glance Europe 2016 – State of Health in the EU Cycle*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264265592-en.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647872

À 65 ans, les femmes peuvent espérer vivre environ 20 % plus longtemps que les hommes (graphique 22.1), mais pas toujours en bonne santé et avec plus de probabilités de

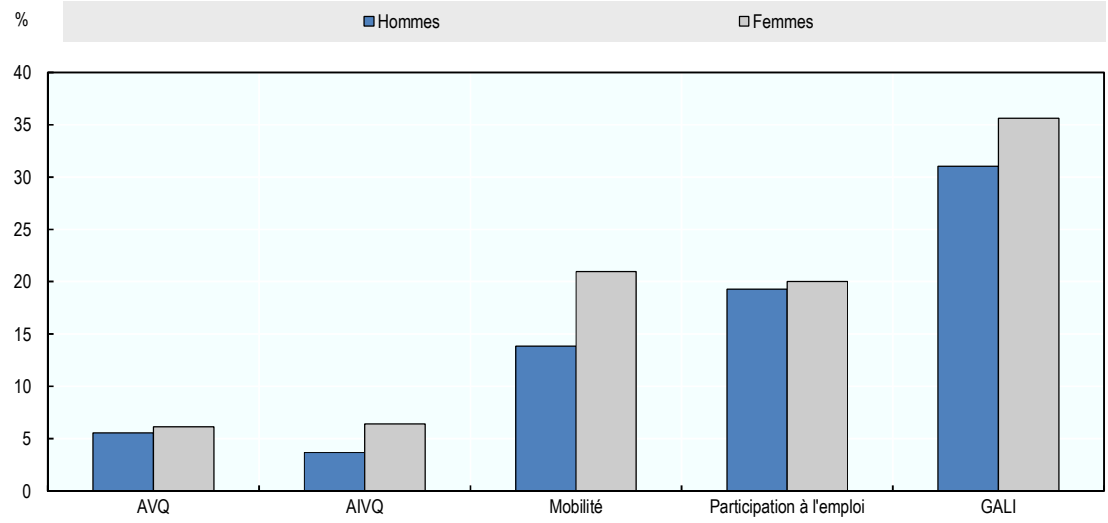
nécessiter des soins de longue durée (SLD). En 2014, deux tiers des résidents des structures de SLD dans les pays de l'OCDE étaient des femmes (OCDE, 2017). Les pays disposent de peu d'informations sur la qualité des services de SLD fournis et réalisent rarement un suivi au niveau national (OCDE/CE, 2013). Combler les lacunes en matière d'informations et de données est fondamental si l'on souhaite améliorer la qualité de vie des personnes dépendant de ces services.

Les femmes sont plus susceptibles de développer des handicaps jeunes

Bien que de nombreuses personnes atteignent l'âge de 65 ans en bonne santé, beaucoup développent une maladie à l'approche de la retraite, ce qui affecte leur aptitude à mener leurs activités quotidiennes ou à travailler. De telles limitations sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes : 36 % des femmes âgées de 50 à 64 ans dans les pays européens (contre 31 % des hommes) déclarent que leurs problèmes de santé restreignent leurs activités quotidiennes (graphique 22.2). S'agissant de la réduction de la mobilité au sein du même groupe d'âge, les femmes ont 50 % de risques en plus que les hommes d'être concernées. Les personnes âgées ayant une situation socio-économique modeste, quel que soit leur sexe, sont davantage touchées par tous les types de handicaps.

Graphique 22.2. Les femmes sont plus susceptibles de développer des handicaps lorsqu'elles atteignent l'âge de 65 ans

Proportions (%) de femmes et d'hommes âgés de 50 à 64 ans déclarant être touchés par au moins une de ces cinq limitations d'activité, pays européens, 2013



Note : Limitations déclarées par les intéressés, dues à des handicaps ou des problèmes de santé mesurés en fonction de cinq indices différents : i) l'indice « Activités de la vie quotidienne » (AVQ), qui correspondent aux tâches de la vie de tous les jours et aux soins d'hygiène ; ii) l'indice « Activités instrumentales de la vie quotidienne » (AIVQ), qui correspondent aux activités permettant de déterminer si une personne est autonome ; iii) les limitations fonctionnelles liées à la mobilité, formes moyennes et sévères de limitations fonctionnelles affectant la marche et la montée des escaliers, notamment pour se déplacer dans une pièce, marcher sur une distance de 100 mètres, monter un étage sans pause et monter plusieurs étages sans pause ; iv) les limitations liées à la santé affectant la participation à un emploi rémunéré ; v) l'« Indicateur de limitations globale de l'activité » (GALI), qui mesure les limitations dues à un problème de santé affectant les activités habituelles des personnes.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe (SHARE), Vague 5, http://www.share-project.org.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647891

Être en mauvaise santé peut avoir des répercussions sur le travail et le revenu. Les personnes souffrant de maladies chroniques sont moins susceptibles d'occuper un emploi et ont des revenus plus faibles. Par exemple, les personnes atteintes de diabète travaillent en moyenne moins d'heures (Pelkowski et al., 2004 ; Saliba et al., 2007) et sont absentes en moyenne deux jours de plus par an en raison de leurs problèmes de santé (Tunceli *et al.*, 2005). Les personnes atteintes de cancer qui continuent à exercer leur activité travaillent entre trois et sept heures de moins par semaine (Bradley et al., 2005 ; OCDE, 2011).

Les conséquences d'un mauvais état de santé sur le travail semblent toutefois mitigées si l'on compare les hommes et les femmes. Alors que les femmes âgées de 50 à 64 ans sont sensiblement plus nombreuses à déclarer que leur état de santé limite leurs activités quotidiennes, la proportion d'hommes et de femmes indiquant que leur état de santé limite l'exercice d'une activité rémunérée est sensiblement la même (graphique 22.2). Les femmes âgées de 50 à 59 ans atteintes d'au moins deux maladies chroniques ont, néanmoins, un tiers de probabilités en moins d'occuper un emploi que celles en bonne santé, tandis que les hommes souffrant d'au moins deux maladies chroniques ont seulement un quart de probabilités en moins d'occuper un emploi que ceux en bonne santé (OCDE/CE, 2016).

Il est également possible que la relation de cause à effet soit inversée. Le travail peut affecter la santé, bien que les preuves empiriques soient hétérogènes à cet égard. Par exemple, un revenu disponible plus élevé peut améliorer la probabilité de mener une vie en bonne santé ; dans certains pays, les personnes qui occupent un emploi ont plus de chances de bénéficier d'une couverture médicale complète. En revanche, la pénibilité du travail peut avoir des effets néfastes sur la santé à la fois physique et mentale (Currie et Madrian, 1999 ; Grossman, 2000).

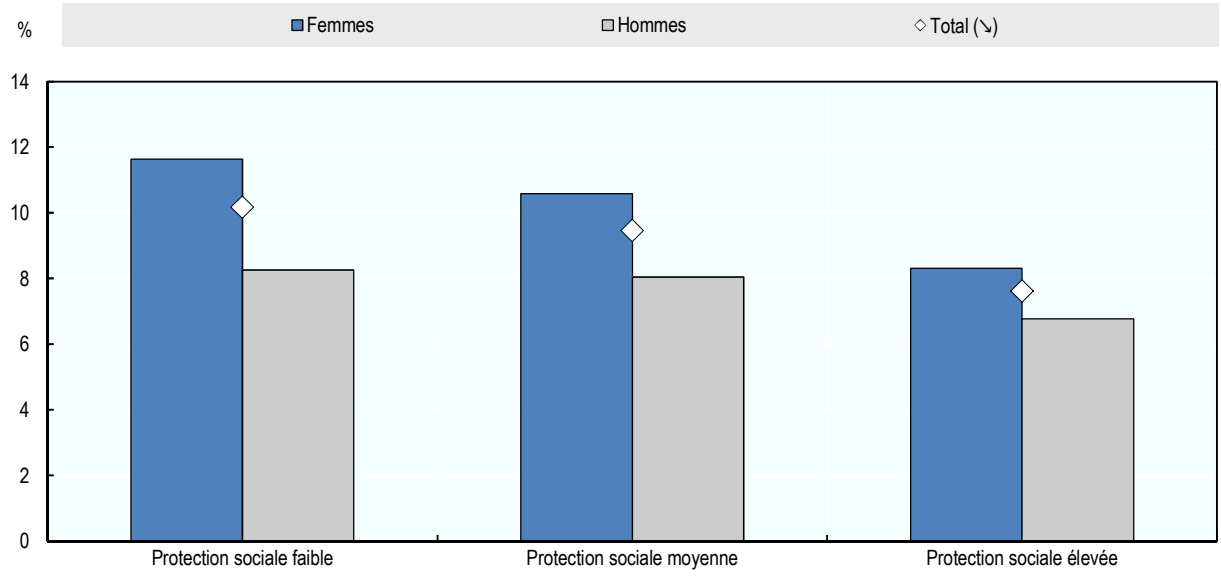
Les femmes sont plus nombreuses parmi les aidants informels, ce qui peut influer sur leur santé et leur travail

Les personnes sont non seulement affectées par leur propre état de santé, mais aussi par celui de leurs proches. Bien que tous les pays de l'OCDE proposent des services de SLD formels, la famille et les amis prennent en charge la majeure partie des soins informels dont les personnes ont besoin lorsqu'elles ne peuvent plus vivre de manière totalement autonome. Ce type de soutien est souvent désigné par le terme « soins informels » et dans tous les pays de l'OCDE, ce sont principalement les femmes qui les fournissent (graphique 22.3). En 2013, dans 15 pays européens, en moyenne 10 % des femmes âgées de plus de 50 ans fournissaient des soins informels tous les jours, contre 8 % des hommes. Cette moyenne cache toutefois des inégalités d'un pays à l'autre. En Suède, par exemple, 57 % des aidants au quotidien âgés de plus de 50 ans sont des femmes, contre 70 % en Slovénie. De même, le personnel du secteur formel de la santé est principalement constitué de femmes (encadré 22.1).

Même si les soins informels peuvent être avantageux pour les bénéficiaires et gratifiants pour les aidants, ils représentent un coût puisque ce temps pourrait être utilisé pour exercer un emploi rémunéré ou consacré à des loisirs. En effet, les aidants informels qui dispensent des soins intensifs (plus de 20 heures par semaine) ont moins de probabilités d'occuper un emploi et plus de probabilités de souffrir de problèmes de santé mentale (OCDE, 2011), une situation qui touche les femmes de manière particulièrement marquée.

Graphique 22.3. Les femmes de plus de 50 ans sont plus susceptibles de fournir des soins informels que leurs homologues masculins, notamment dans les pays où les soins de longue durée ne sont pas entièrement pris en charge par les systèmes de protection sociale

Part (%) moyenne des personnes de plus de 50 ans fournissant des soins informels quotidiens dans les pays européens en fonction des différents niveaux de protection sociale, par sexe, 2013



Note : Les personnes fournissant des soins à des membres de leur foyer n'ont pas été interrogées sur la fréquence de ces soins, mais elles sont prises en compte ici. Les personnes s'occupant de leurs enfants, des enfants du conjoint, de nièces et neveux sont exclues. Les dépenses publiques allouées aux soins de longue durée servent de référence pour la protection sociale : >1 % du PIB = « protection sociale faible » ; 1-2 % du PIB = « protection sociale moyenne » ; >2 % du PIB = « protection sociale élevée ».

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE d'après l'Enquête sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe (SHARE), Vague 5, http://www.share-project.org/.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647910

Encadré 22.1. Si le personnel est essentiellement féminin dans le secteur de la santé, les postes qu'occupent les femmes sont majoritairement peu qualifiés

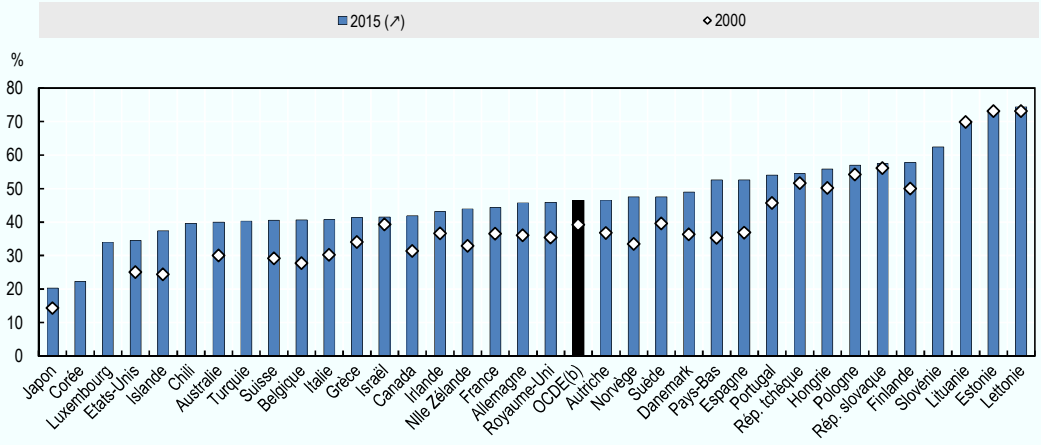
Bien que la majorité du personnel de santé soit composé de femmes, elles n'en demeurent pas moins sous-représentées dans la plupart des professions très qualifiées, comme la médecine. Si près de la moitié des médecins sont des femmes dans l'OCDE, les disparités sont considérables d'un pays à l'autre. Au Japon et en Corée, seulement 20 % environ des médecins sont des femmes, tandis qu'en Lettonie et en Estonie elles représentent plus de 70 % des médecins. Toutefois, la situation évolue et la part des femmes augmente. En 1990, seuls 29 % des médecins dans les pays de l'OCDE étaient des femmes, une part moyenne qui est passée à environ 39 % en 2000, et à 46 % en 2015.

Même lorsque les femmes exercent des professions très qualifiées, comme celle de médecin, il s'agit souvent des spécialités les moins rémunérées. Les données concernant des pays comme la France ou le Canada indiquent que la proportion de médecins femmes a tendance à être supérieure en médecine générale que dans les spécialités mieux rémunérées comme la chirurgie.

Encadré 22.1. Si le personnel est essentiellement féminin dans le secteur de la santé, les postes qu'occupent les femmes sont majoritairement peu qualifiés *(suite)*

Graphique 22.4. Même si les femmes représentent moins de la moitié des médecins dans l'OCDE, cette part est en augmentation

Part des médecins femmes, 2000 et 2015 ou dernière année disponible[a]



a) Pour l'année 2000, les données de la Lituanie correspondent à 2001, à 2002 pour la Lettonie et la Norvège, et à 2003 pour l'Islande. Pour l'année 2015, les données de la République tchèque correspondent à 2013, et à 2014 pour le Danemark, les États-Unis, le Japon et la Suède.

b) Moyenne non pondérée de tous les pays de l'OCDE à partir des données disponibles au moment indiqué.

Source : *Statistiques de l'OCDE sur la santé 2017*, http://www.oecd.org/els/health-systems/health-data.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647929

Une protection sociale renforcée pour les soins de longue durée et un meilleur soutien aux aidants informels pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes

De manière générale, l'écart entre les sexes concernant la prise en charge des soins informels est inférieur dans les pays proposant une offre complète de SLD, c'est-à-dire ceux qui consacrent plus de 2 % de leur PIB aux SLD publics (graphique 22.3). Dans ces pays, en 2013, les femmes âgées de plus de 50 ans étaient 23 % plus susceptibles de fournir des soins informels au quotidien que leurs homologues masculins, tandis que dans les pays offrant une faible protection sociale (c'est-à-dire dont les dépenses consacrées aux SLD sont inférieures à 1 %), ce taux était de 41 %. Si les facteurs culturels jouent un rôle important dans l'attribution des rôles dévolus aux hommes et aux femmes, une offre étoffée de services de SLD aiderait à rétablir les déséquilibres constatés en matière de soins informels dans de nombreux pays.

Les pays de l'OCDE proposent des prestations et des services de soutien qui peuvent contribuer à atténuer les conséquences de la prestation des soins pour les aidants informels. Les femmes, qui assurent l'essentiel des soins informels, sont celles qui ont le plus à y gagner. Les aides financières sont la forme la plus courante de soutien aux aidants (Courtin et al., 2014), même si leur utilisation est parfois limitée et que les niveaux d'indemnisation sont rarement proportionnels au manque à gagner occasionné par la prise en charge des soins informels, notamment au temps que ces personnes pourraient consacrer à un emploi rémunéré

(pour plus d'informations, voir Muir, 2017). Les soins de relève, également disponibles dans certains pays, permettent de soulager les aidants de leurs responsabilités en matière de soins.

Bien que les aidants apprécient énormément ces services, les preuves de leur efficacité sur l'amélioration de la santé mentale sont peu concluantes (OCDE, 2011). De meilleurs services de soutien pour les aidants et des recherches plus approfondies concernant les approches les plus utiles sont fondamentaux pour comprendre l'impact inégal des soins informels sur les hommes et les femmes.

Un taux d'activité accru des femmes n'entraîne pas nécessairement un recul de leur part dans les soins informels

L'une des raisons pour lesquelles les femmes âgées de 50 ans se consacrent davantage aux soins informels est certainement qu'elles sont moins susceptibles d'avoir poursuivi une carrière complète que les hommes du même groupe d'âge. Dans les pays européens pour lesquels des données sont disponibles, 63 % des femmes âgées de plus de 50 ans en 2009 avaient passé au moins dix ans entre l'âge de 18 et 64 ans sans être scolarisées, sans suivre une formation et sans occuper un emploi à plein temps. La part d'hommes était seulement de 11 %. Compte tenu de la répercussion des interruptions de carrière sur la rémunération potentielle (chapitre 13), le manque à gagner des femmes est généralement moindre si elles réduisent ou abandonnent leur emploi rémunéré pour se consacrer aux soins informels.

Les schémas de prestation de soins informels au sein de la population actuelle des femmes de plus de 50 ans montrent toutefois que le lien entre carrière professionnelle et prise en charge de soins informels n'est pas simple à établir. Les femmes actuellement âgées de plus de 50 ans qui ont poursuivi une carrière complète (moins de dix ans d'interruption de la vie professionnelle ou de la formation à temps plein) ne sont pas moins susceptibles de dispenser des soins informels quotidiens que les femmes qui ont eu des interruptions de carrière. Par conséquent, même si les taux d'activité des femmes devraient augmenter à l'avenir, cela risque d'être insuffisant pour réduire l'inégalité entre les sexes concernant les soins informels, à moins que cette hausse ne s'accompagne de changements plus importants dans la perception du rôle des hommes et des femmes (chapitre 14). Une protection sociale et des infrastructures de SLD efficaces, ainsi qu'un meilleur soutien aux aidants, devraient donc continuer d'occuper une place importante dans les politiques visant à lutter contre les inégalités entre hommes et femmes.

Messages clés

- L'amélioration de l'accès, de l'accessibilité financière et de la qualité des services de soins de longue durée devrait constituer une priorité d'action pour les pays de l'OCDE. De telles mesures seraient particulièrement bénéfiques pour les femmes, qui sont les principales utilisatrices de ces services et qui fournissent également la majorité des soins informels dont les personnes âgées ont besoin lorsque les soins formels sont inexistants ou trop onéreux.
- Il faut renforcer le soutien aux aidants informels. Il peut prendre la forme de prestations en espèces ou de services comme les soins de relève ; néanmoins, des recherches supplémentaires sont nécessaires pour identifier les approches les plus efficaces et déterminer comment augmenter leur utilisation par les aidants.
- L'information et la formation sont un autre moyen important de soutenir les aidants informels. Elles peuvent les aider à fournir des soins de meilleure qualité et à gérer plus efficacement leur propre charge de travail, afin de réduire les effets négatifs de leur rôle d'aidant. Les femmes étant plus susceptibles que les hommes de fournir des soins informels à leurs parents âgés, la participation des hommes de la famille aux programmes d'information et de formation pourrait contribuer à réduire ce déséquilibre hommes-femmes.

Références

Bradley, C. et al. (2005), « Short-Term Effects of Breast Cancer on Labor Market Attachment: Results from a Longitudinal Study », *Journal of Health Economics*, vol. 24, n° 1, pp. 137-160.

Courtin, E. et al. (2014), « Mapping Support Policies for Informal Carers Across the European Union », *Health Policy*, vol. 118, n° 1, pp. 84-94.

Currie, J. et B. Madrian (1999), « Health, Health Insurance and the Labor Market », *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, pp. 3309-3415, Elsevier Science, Amsterdam.

Grossman, M. (2000), « The Human Capital Model », *Handbook of Health Economics*, Ch. 7, Elsevier Science, Amsterdam.

Muir, T. (2017), « Measuring Social Protection for Long-term Care », *Documents de travail de l'OCDE sur la santé*, n° 93, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/a411500a-en.

OCDE (2017), *Statistiques de l'OCDE sur la santé*, OCDE, Paris, http://www.oecd.org/fr/els/systemes-sante/base-donnees-sante.htm.

OCDE (2011), *Besoin d'aide ? La prestation de services et le financement de la dépendance*, Études de l'OCDE sur les politiques de santé, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264097766-fr.

OCDE/CE (2016), *Health at a Glance Europe 2016 – State of Health in the EU Cycle,* Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264265592-en.

OCDE/CE (2013), *A Good Life in Old Age? Monitoring and Improving Quality in Long-term Care*, Études de l'OCDE sur les politiques de santé, Éditions OCDE, http://dx.doi.org/10.1787/9789264194564-en.

Pelkowski, J. et M. Berger (2004), « The Impact of Health on Employment, Wages, and Hours Worked Over the Life Cycle », *Quarterly Review of Economics and Finance*, vol. 44, n° 1, pp. 102-121.

Saliba, B. et al. (2007), « Situations à l'égard du travail des personnes atteintes de maladies chroniques », *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, vol. 55, n° 4, pp. 253-263.

Tunceli, K. et al. (2005), « The Impact of Diabetes on Employment and Work Productivity », *Diabetes Care*, vol. 28, n° 11, pp. 2662-2667.

Chapitre 23

Transformation numérique : L'avenir du travail des femmes

Principaux résultats

- Les femmes bénéficient de flexibilité et de choix quant au lieu, au moment et aux modalités de leur travail, et cette flexibilité peut dynamiser leur taux d'emploi. Toutefois, ces avantages peuvent être contrebalancés par une moindre qualité des emplois. Si une flexibilité accrue se traduit par une augmentation du temps de travail et des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, le résultat final ne sera que du stress supplémentaire.
- La plupart des travailleurs qui participent à l'économie des plateformes le font pour compléter les revenus tirés d'un autre emploi rémunéré et mieux concilier leur activité professionnelle et leurs responsabilités familiales. Cela laisse à penser que les femmes peuvent tirer avantage de l'économie des plateformes, mais – en dehors de certaines plateformes commerciales – elles ne sont jusqu'à présent pas mieux représentées que les hommes dans ce domaine.
- Le risque lié à l'automatisation est traditionnellement associé au secteur manufacturier, et par conséquent essentiellement à des emplois masculins. Mais des secteurs importants employant une large proportion de femmes, comme les services de restauration ou encore le commerce de détail, connaissent actuellement un risque élevé d'automatisation. Selon l'analyse de l'OCDE, si l'on tient compte de l'ensemble des secteurs, le risque moyen lié à l'automatisation est comparable pour les hommes et pour les femmes.

Ce chapitre est tiré du rapport *OECD Policy Brief on the Future of Work*, publié sous le même titre en juillet 2017 et accessible sur http://www.oecd.org/els/emp/future-of-work/Going-Digital-the-Future-of-Work-for-Women.pdf.

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.

La transformation numérique en cours renforcera-t-elle la position des femmes sur le marché du travail ? Des modalités de travail plus flexibles peuvent faciliter l'équilibre entre activité rémunérée et responsabilités familiales, ces dernières incombant encore le plus souvent aux femmes. L'automatisation est également plus susceptible de remplacer les emplois peu qualifiés, ce qui procure un avantage aux femmes puisque la plupart des mesures indiquent qu'elles ont désormais un niveau de formation supérieur à celui des hommes.

Un examen plus approfondi aboutit néanmoins à une situation en demi-teinte. Les femmes et les hommes semblent avoir autant à gagner qu'à craindre des nouvelles technologies numériques. Les femmes peuvent bénéficier d'une plus grande flexibilité au travail, mais une utilisation peu scrupuleuse des nouvelles modalités de travail atypiques peut également nuire à la qualité des emplois. L'automatisation a jusqu'ici été surtout présente dans des secteurs comme l'agriculture et l'industrie manufacturière, à dominante masculine. Mais à l'avenir, l'automatisation devrait s'étendre, quoiqu'à différents degrés, à tous les secteurs et à la plupart des métiers, y compris ceux où les femmes sont traditionnellement majoritaires, comme le commerce de détail et les services de restauration. Par ailleurs, c'est dans les secteurs des services aux entreprises, de la santé, de l'éducation et des services sociaux que le plus grand nombre d'emplois devraient être créés – secteurs pour la plupart traditionnellement à dominante féminine. Parallèlement, compte tenu des disparités hommes-femmes persistantes dans les domaines d'études (chapitres 6 et 7), les femmes pourraient tirer moins avantage que les hommes des nouveaux débouchés professionnels dans les métiers liés aux STIM.

L'impact positif ou négatif du développement du numérique sur les écarts femmes-hommes constatés sur le marché du travail dépendra, dans une large mesure, des politiques mises en œuvre. Les pouvoirs publics ont donc un rôle crucial à jouer. Le présent chapitre examine les retombées potentielles du numérique sur les femmes et sur les hommes, et propose une série de mesures afin de veiller à ce que les progrès technologiques s'accompagnent d'une diminution (et non d'un accroissement) des inégalités entre les sexes.

L'accroissement de la flexibilité au travail peut avoir des retombées positives sur l'emploi des femmes, mais il soulève aussi des interrogations quant à la qualité des emplois

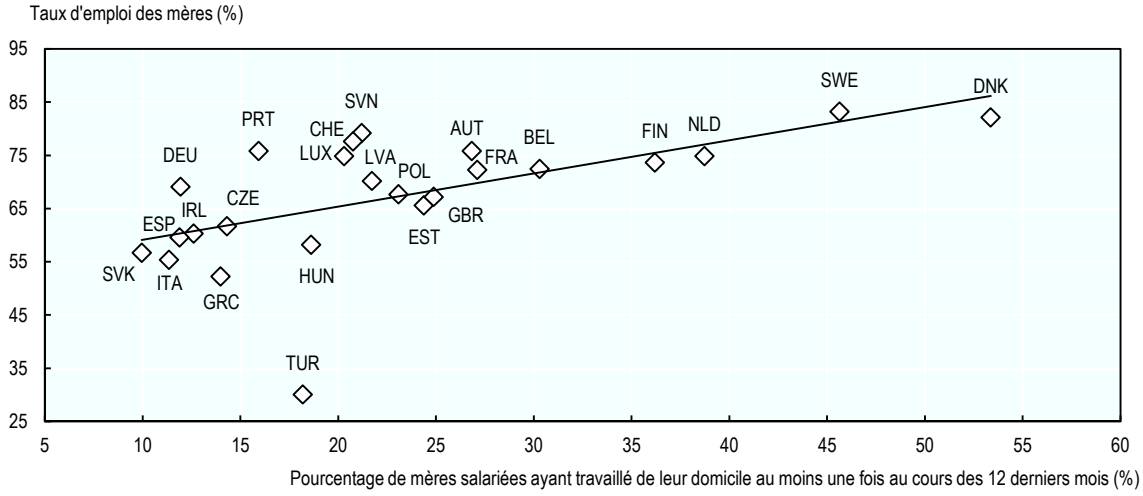
La flexibilité et le choix quant au lieu, au moment et aux modalités du travail peuvent être avantageux pour les femmes, et notamment doper leur taux d'emploi. Par exemple, les pays qui comptent la plus forte proportion de femmes travaillant à domicile ont aussi souvent des taux d'emploi des mères élevés (graphique 23.1), alors qu'un tel lien n'est pas mis en évidence chez les hommes. Par ailleurs, des données aux États-Unis montrent que les inégalités de rémunération entre les sexes sont généralement plus faibles dans les secteurs où les modalités de travail sont plus flexibles (Goldin, 2014). Il s'agit généralement de secteurs dans lesquels le travail peut être divisé en tâches indépendantes et affectées à de multiples travailleurs sans que ceux-ci n'aient à travailler sur une plage horaire fixe et prolongée.

Ces avantages peuvent toutefois être contrebalancés par une moindre qualité des emplois. Les recherches de l'OCDE montrent que le bien-être pâtit du décalage entre les exigences des employeurs à l'égard des travailleurs et les ressources dont ils disposent (OCDE, 2014). Si une flexibilité accrue aboutit à une augmentation du temps de travail et des difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle, le résultat final est uniquement

du stress supplémentaire. Qu'une telle flexibilité soit positive ou négative pour les travailleurs dépendra (voir également le chapitre 18) du fait qu'elle soit : i) volontaire ou non ; ii) associée à plus ou moins d'autonomie dans le travail ; et iii) couplée à une sécurité de l'emploi renforcée ou diminuée.

Graphique 23.1. Une flexibilité accrue au travail est corrélée à un taux d'emploi des mères plus élevé

Pourcentage de mères (tous âges confondus) salariées ayant travaillé de leur domicile au moins une fois au cours des 12 derniers mois, et taux d'emploi (%) des mères (15-64 ans), 2014/15



Note : Les données sur le travail à domicile sont de 2015. Les données sur l'emploi des mères portent sur 2014, sauf pour le Danemark et la Finlande (2012) et l'Allemagne et la Turquie (2013). Le terme « mères » désigne les femmes ayant au moins un enfant âgé de 0 à 14 ans. Pour la Suède, les données sur l'emploi maternel font référence aux femmes âgées de 15 à 74 ans ayant au moins un enfant âgé de 0 à 18 ans.

Source : *Base de données OCDE sur la famille*, http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm , et calculs du Secrétariat de l'OCDE d'après la Sixième enquête européenne sur les conditions de travail, https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647948

L'impact des plateformes numériques sur les inégalités entre hommes et femmes reste incertain

Le « travail atypique », tel que le temps partiel, l'intérim ou le travail indépendant, n'est pas un phénomène nouveau ; il représente déjà un emploi sur trois environ dans l'OCDE (OCDE, 2015a). Mais les nouvelles technologies et applications numériques permettent une plus grande liberté quant au lieu et au moment où le travail est réalisé.

La montée en puissance de l'économie des plateformes, quoique rapide, ne concerne encore qu'une petite part des travailleurs : en 2015 aux États-Unis, on estime que 0,5 % des travailleurs fournissaient des services par le biais d'intermédiaires en ligne (Katz et Krueger, 2016). La majorité des travailleurs participent à l'économie des plateformes afin de compléter un autre emploi rémunéré et de mieux concilier activité professionnelle et responsabilités familiales – qui incombent encore le plus souvent aux femmes. Aux États-Unis, par exemple, la proportion de femmes chauffeurs est plus élevée pour Uber (14 %) que pour les taxis traditionnels (8 %). Les femmes (42 %) déclarent plus souvent que les hommes (29 %) que la raison principale de leur travail avec Uber est qu'elle « peuvent seulement travailler à temps partiel ou de manière flexible » pour des raisons « familiales, d'éducation ou de santé » (Hall et Krueger, 2015).

La rotation très élevée des travailleurs sur ces plateformes suggère toutefois que ce genre de travail pourrait être associé à une moindre qualité des emplois. Il ressort d'une étude que plus de la moitié des participants aux plateformes en ligne abandonnent dans les 12 mois, et que les femmes ont plus de chances d'abandonner que les hommes : respectivement 62 % et 54 % (JPM, 2016). Les travailleurs masculins plus âgés ayant un revenu plus faible et enregistrant des périodes d'au moins un mois sans emploi étaient plus susceptibles de continuer à travailler *via* ces plateformes.

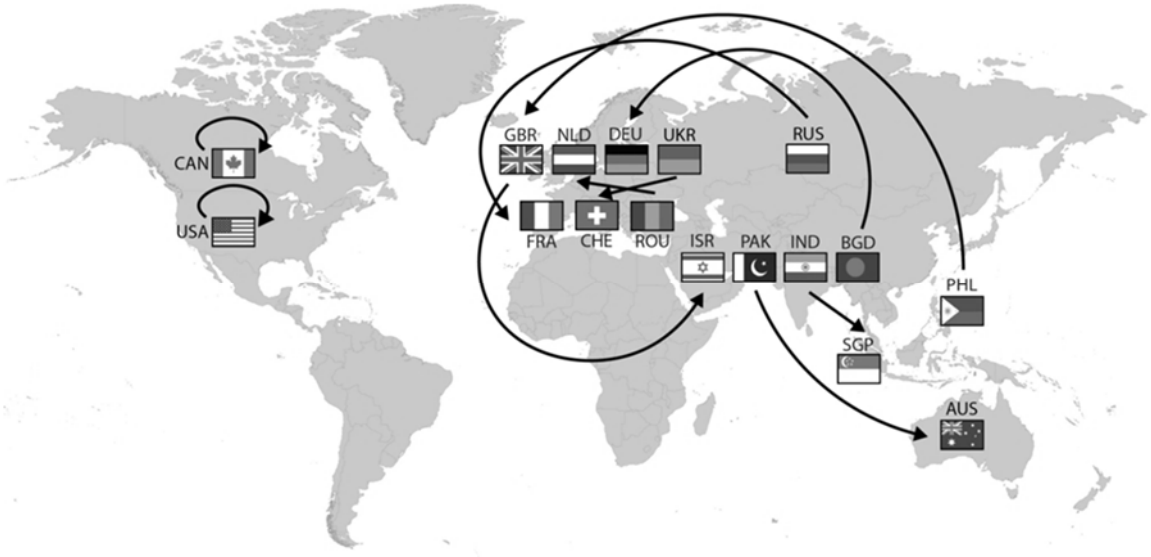
D'autres aspects de ce type de travail à la demande peuvent en revanche être plus avantageux pour les femmes. Par exemple, les plateformes d'emploi en ligne ont une portée internationale et peuvent offrir aux femmes des possibilités de travailler et sortir de l'économie souterraine dans les pays où les barrières culturelles ou les réglementations rendent leur accès à l'économie formelle difficile. Comme le montre le graphique 23.2, les travailleurs qui fournissent des services sur les plateformes en ligne semblent surtout se trouver dans des pays à faible revenu, tandis que les employeurs sont essentiellement basés dans ceux à revenu élevé. Les responsables de l'action publique doivent donc veiller à ce que les plateformes en ligne soient porteuses de véritables opportunités, plutôt que d'être la version numérique des ateliers clandestins traditionnels.

Selon une étude récente menée par Facebook, l'OCDE et la Banque mondiale sur les entrepreneurs en ligne présents sur Facebook, le pourcentage de sociétés dirigées par des femmes est supérieur au pourcentage de celles dirigées par des hommes en Australie, au Canada, aux Philippines, au Royaume-Uni et aux États-Unis, et égal en Thaïlande (OCDE, 2017a). Et, contrairement au monde physique, les femmes entrepreneurs sur Facebook ont, en moyenne, des niveaux de confiance comparables à ceux des hommes – tandis qu'en Malaisie et aux Philippines les femmes tendent à être sensiblement plus optimistes (OCDE, 2017a). L'étude conclue que les activités numériques peuvent contribuer à offrir des chances égales aux hommes et aux femmes, qui ont en effet la possibilité de toucher une clientèle internationale en s'affranchissant des normes culturelles.

Jusqu'à présent, toutefois, les femmes ne semblent pas être plus présentes que les hommes dans l'économie des plateformes. Au contraire, les données disponibles aux États-Unis indiquent que la plupart des participants à l'économie des plateformes en ligne sont des hommes (JPM, 2016), bien que les femmes soient majoritaires sur Etsy (89 %), une grande plateforme commerciale d'articles artisanaux, ainsi que sur Airbnb (67 %) (MBO, 2015). De même, au Royaume-Uni, on estime que 69 % des travailleurs à la demande sont des hommes (RSA, 2017). L'influence qu'exercera la flexibilité favorisée par les technologies sur les inégalités femmes-hommes reste donc à déterminer.

Graphique 23.2. Les travailleurs qui fournissent des services numériques sur les plateformes en ligne sont majoritairement situés dans des pays à faible revenu

Liste des dix premiers pays employeurs et fournisseurs sur Upwork, 2014



Note : Upwork est l'une des plus grandes plateformes internationales de travail indépendant. Les dix premiers pays employeurs (fournisseurs) sont identifiés par leur drapeau et leur code international à 3 lettres. Les flèches circulaires indiquent les flux où coïncident pays employeurs et fournisseurs.

Source : OCDE (2016), « Nouvelles formes de travail dans l'économique numérique », *Documents de travail de l'OCDE sur l'économie numérique*, n° 260, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jlwnklt820x-en, d'après Upwork, 2015.

L'automatisation devrait s'étendre à la plupart des secteurs et des professions, et toucher aussi bien les hommes que les femmes

L'essor du numérique crée des possibilités d'emploi dans de nouveaux secteurs (par ex., les services fondés sur des plateformes et les produits numériques) et de nouveaux métiers (par ex., développeur de logiciels, analyste de données, spécialiste de l'imagerie médicale, blogueur et autres) (OCDE, 2016b). Mais elle entraîne aussi des pertes d'emploi, dans la mesure où de plus en plus de tâches traditionnellement réalisées par des hommes sont soit automatisées, soit délocalisées, voire les deux. Dans de nombreux pays, la structure des métiers se polarise déjà, les pertes d'emplois concernant essentiellement les métiers répétitifs moyennement qualifiés et les créations d'emplois les postes très qualifiés ou au contraire peu qualifiés (Autor et al., 2006 ; Marcolin et al., 2016 ; OCDE, 2017b).

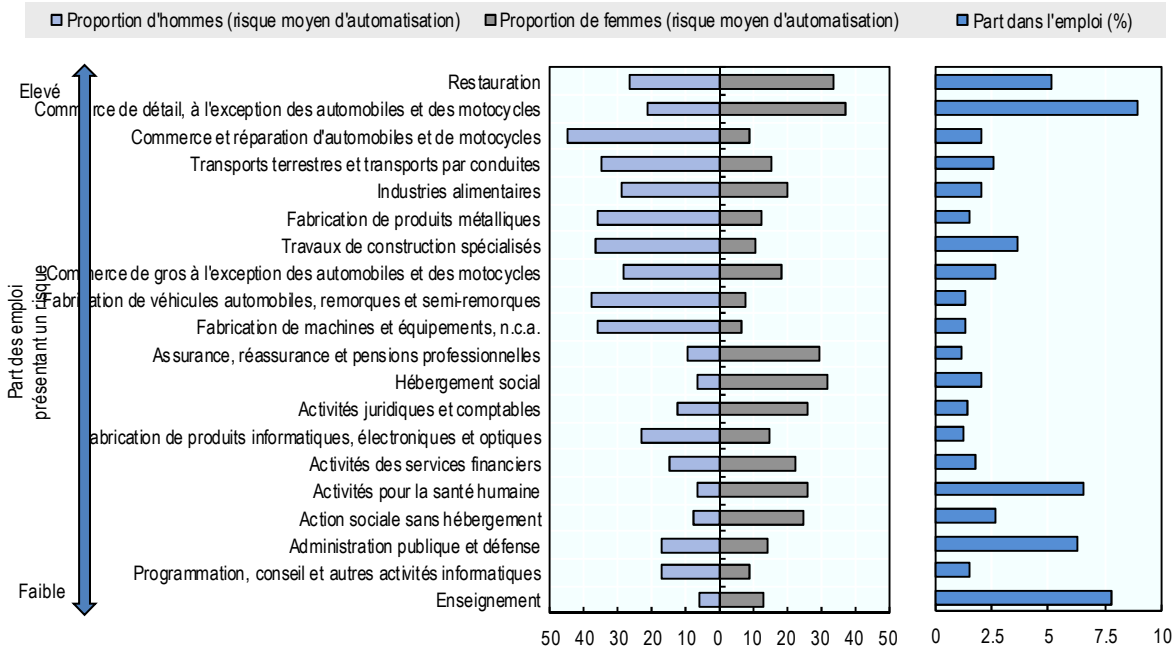
On estime qu'à terme, 9 % des emplois courent un risque élevé d'automatisation dans les pays de l'OCDE (c'est-à-dire que plus de 70 % des tâches composant ces emplois pourraient être automatisées), et que, par ailleurs, 25 % pourraient être profondément transformés car une grande part (entre 50 et 70 %) des tâches qu'ils impliquent pourraient être automatisées (OCDE, 2016c).

Si le risque d'automatisation est traditionnellement associé au secteur manufacturier, et par conséquent essentiellement à des emplois masculins, d'autres analyses de l'OCDE font état d'une situation mitigée et plus équilibrée. Des secteurs importants employant une large proportion de femmes, comme les services de restauration ou le commerce de détail, connaissent un risque moyen d'automatisation élevé (graphique 23.3). Les hommes sont quant à eux les plus nombreux dans les secteurs comme l'industrie manufacturière, la

construction et les transports, dans lesquels le risque moyen d'automatisation est également élevé. D'autres secteurs où la main-d'œuvre est principalement féminine, comme l'éducation, le travail social et la santé, ont un risque d'automatisation moindre. Pour autant, dans la mesure où de nombreuses femmes travaillent dans ces secteurs importants, le nombre absolu de travailleuses confrontées au risque de voir leur emploi supprimé est néanmoins élevé. Si l'on regarde l'ensemble des secteurs, le risque moyen d'automatisation est équivalent pour les hommes et pour les femmes.

Graphique 23.3. Le risque d'automatisation varie selon les secteurs

Part des emplois à risque, par secteur et par sexe



Note : Le graphique montre les 20 secteurs comptant le plus grand nombre d'emplois à risque d'automatisation (mesuré comme le risque moyen d'automatisation pondéré par la part du secteur dans l'emploi), les secteurs étant classés de haut en bas en fonction du risque global d'automatisation, par ordre décroissant. La largeur de chaque barre dans le cadre de gauche représente la part moyenne des emplois à risque dans chaque secteur. La position de chaque barre par rapport à la ligne centrale montre dans quelle mesure le risque est partagé entre les hommes (bleu clair) et les femmes (gris). Les valeurs du cadre de droite représentent la part de l'emploi total que détient chaque secteur. Les valeurs du risque d'automatisation reposent sur la probabilité calculée par Arntz et al. (2016). Les pays couverts par cette analyse comprennent les 29 pays de l'OCDE ayant participé à la première et la deuxième session de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC).

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE d'après l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012 et 2015, et Arntz, M., T. Gregory et U. Zierahn (2016), « Les risques pour l'automatisation des emplois dans les pays de l'OCDE : une analyse comparative », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, ***n°*** 189, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647967

Être confronté à un risque d'automatisation n'est pas la même chose que de perdre vraiment son emploi. Tout d'abord, l'adoption de nouvelles technologies est souvent lente en raison des obstacles économiques, juridiques et sociaux. Par exemple, même si la technologie des véhicules sans conducteur existe déjà, les robots n'ont pas encore remplacé les conducteurs pour différentes raisons d'ordre juridique, éthique, de sécurité et social. Deuxièmement, l'histoire montre que les travailleurs ont pu s'adapter aux évolutions majeures liées aux grandes révolutions technologiques en effectuant d'autres tâches, ce qui a évité un chômage technologique de masse. Cela fut le cas, par exemple, lors de la mise en

place des distributeurs automatiques de billets (DAB). Les données aux États-Unis montrent que le nombre de caissiers de banque a augmenté parallèlement au nombre de DAB – mais au lieu d'exécuter des transactions répétitives au quotidien, ils ont rejoint « l'équipe bancaire des relations clients », dédiée à la résolution des problèmes et au marketing (Bessen, 2015). Troisièmement, bien que l'innovation puisse réduire la demande de travail et faire augmenter le chômage, du moins à court terme, elle entraîne aussi des ajustements automatiques du marché dans la direction opposée, comme la production de nouveaux produits et services numériques ; la plus grande consommation de produits non numériques suite à une baisse des coûts de production et des prix ; ainsi qu'un investissement plus élevé dans les technologies dans tous les secteurs (OCDE, 2016d).

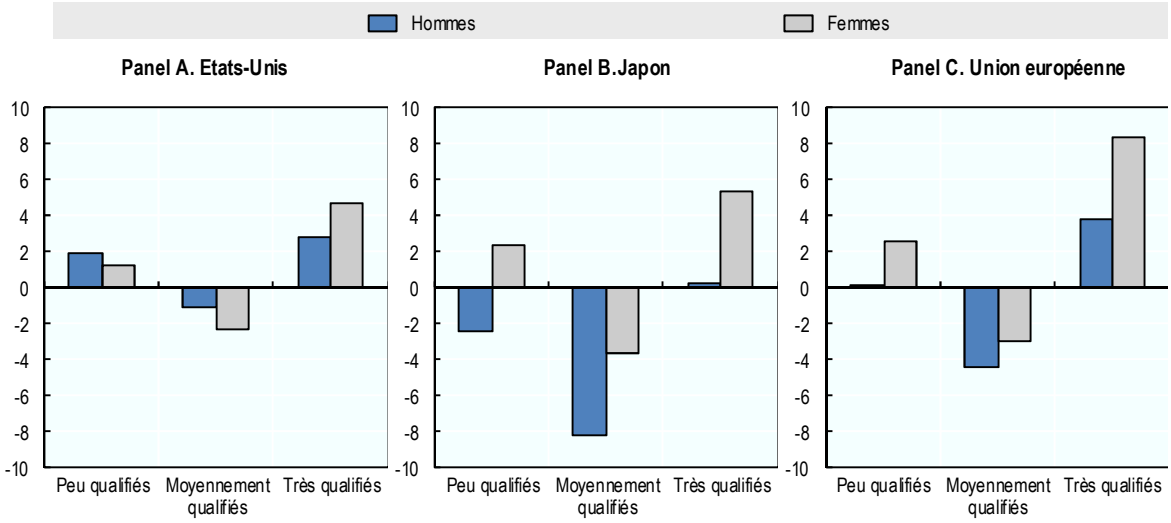
Le nouveau monde du travail sera tributaire des compétences

Les compétences représentent une protection importante contre le risque d'automatisation. Moins de 5 % des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur risquent de perdre leur emploi en raison de l'automatisation, en moyenne, contre 40 % des travailleurs diplômés du premier cycle de l'enseignement secondaire (Arntz et al., 2016 ; OCDE, 2016c). Ceci est une bonne nouvelle pour les femmes : dans les pays de l'OCDE, elles sont en effet plus nombreuses que les hommes à être diplômées du supérieur (OCDE, 2016d). Si l'on observe le type d'emplois créés et perdus depuis 15 ans, ce sont surtout les emplois très qualifiés qui se développent, et les femmes en ont davantage tiré parti que les hommes (graphique 23.4). Cela est vrai aux États-Unis, au Japon, ainsi que dans l'ensemble de l'Europe. De même, les emplois correspondant à des niveaux de formation intermédiaires ont baissé en valeur absolue dans tous les pays, mais la répartition par sexe de cette perte varie en fonction des pays. Partout, davantage de femmes occupent également des emplois peu qualifiés. Aux États-Unis, une proportion plus importante de la croissance des emplois peu qualifiés a bénéficié aux hommes, alors que c'est l'inverse qui prévaut en Europe. Au Japon, le nombre d'hommes occupant des emplois peu qualifiés s'est également réduit.

Les compétences « personnelles » devraient gagner en importance dans le nouveau monde du travail. Certaines données américaines montrent que la capacité à travailler en équipe et les compétences en résolution de problèmes et en communication seront particulièrement recherchées (Deming, 2015). Le Bureau américain des statistiques sur le travail estime que l'emploi par profession à l'échelon national devrait augmenter de 30 à 40 % pour l'aide médicale à domicile, les auxiliaires médicaux et les infirmiers sur la période 2014-24 (BLS, 2015). Une analyse récente de l'OCDE (Grundke et al., 2017) montre toutefois que les écarts entre hommes et femmes en matière de compétences personnelles, comme la capacité d'organisation, la gestion et la communication, sont très réduits (graphique 23.5). Les femmes semblent avoir de meilleures compétences dans le domaine des TIC, mais se trouvent loin derrière les hommes concernant les compétences techniques quantitatives et liées aux mathématiques.

Graphique 23.4. Les femmes ont été les principales bénéficiaires de la hausse des emplois très qualifiés

Évolution des niveaux d'emploi entre 2003 et 2015[a] par sexe et niveau de compétence, États-Unis, Japon et Union européenne[b], en millions d'emplois



Note : Les emplois très qualifiés comprennent ceux appartenant aux grands groupes 1, 2 et 3 de la classification CITP-88 : directeurs, cadres de direction et gérants (groupe 1), professions intellectuelles et scientifiques (groupe 2), et professions intermédiaires (groupe 3). Les emplois moyennement qualifiés comprennent ceux appartenant aux grands groupes 4, 7 et 8 de la classification CITP-88, à savoir, employés de type administratif (groupe 4), métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (groupe 7), conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage (groupe 8). Les emplois peu ou pas qualifiés comprennent ceux appartenant aux grands groupes 5 et 9 de la classification CITP-88 : personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (groupe 5), et professions élémentaires (groupe 9).

a) Les données du Japon concernent la période 2003 à 2010 en raison d'une rupture structurelle des données.

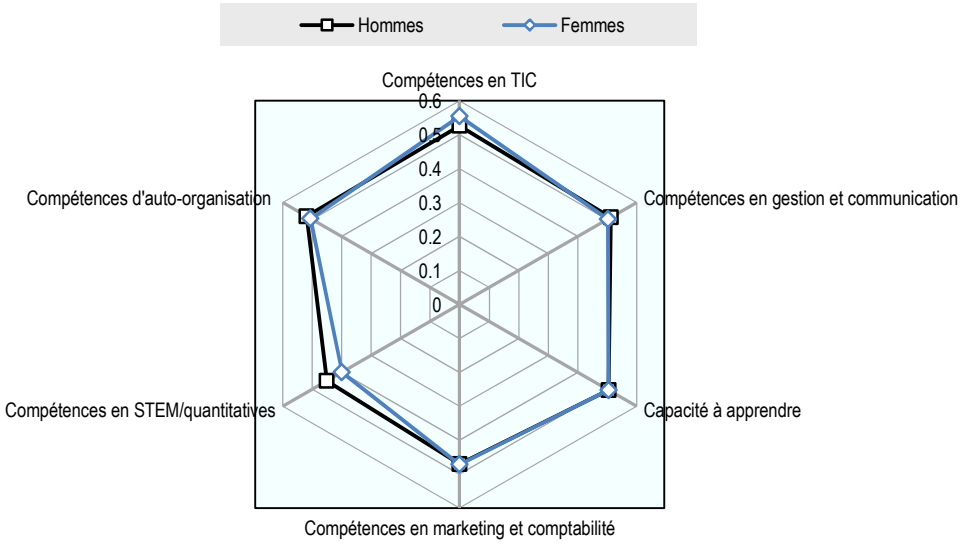
b) Les données de l'Union européenne couvrent l'ensemble des pays membres de l'Union européenne à l'exception de la Croatie, Malte et la République slovaque. Les données de l'Allemagne couvrent la période de 2003 à 2013. Les données ultérieures à 2010 sont répertoriées de CITP-08 vers CITP-88 à l'aide d'une technique de regroupement *many-to-many*.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE d'après l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour l'Union européenne, l'Enquête japonaise sur les forces de travail (LFS) pour le Japon, et les fichiers MORG (*Merged Outgoing Rotation Groups)* de l'Enquête démographique mensuelle (CPS) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933647986

Graphique 23.5. Les femmes et les hommes ont des compétences très proches, sauf dans le domaine quantitatif/des STIM

Valeurs médianes, par sexe



Note : Estimations basées sur tous les pays ayant participé au premier et au deuxième cycle de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC). Les « compétences en TIC » mesurent l'utilisation des TIC telles que la programmation logicielle ou la navigation sur Internet.

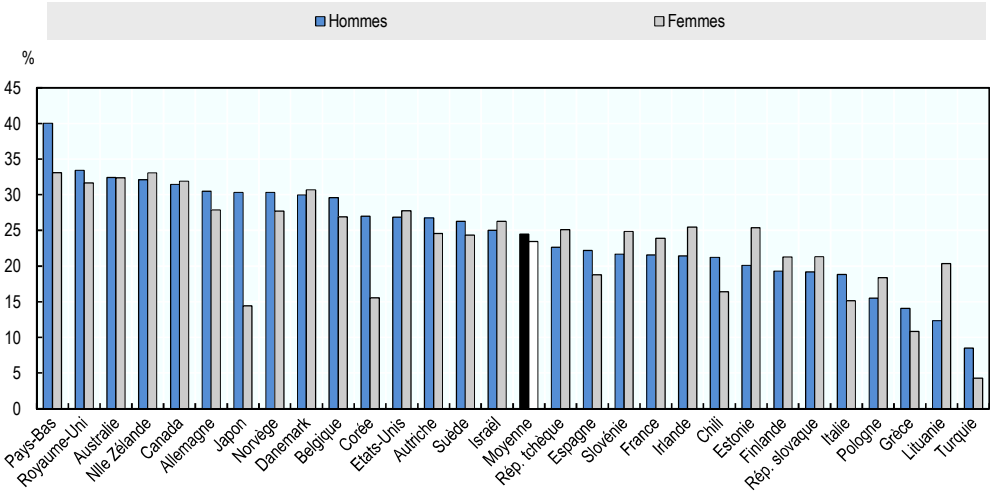
Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE d'après Grundke, R. et al. (2017), « Compétences et chaînes de valeur mondiales : une caractérisation », *Documents de travail de l'OCDE sur la science, la technologie et l'industrie*, n° 2017/05, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/cdb5de9b-en.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933648005

Bien que les disparités entre hommes et femmes concernant les compétences TIC générales (graphique 23.5) et l'utilisation de logiciels au travail (graphique 23.6) soient assez faibles dans la plupart des pays, elles sont assez marquées concernant les compétences TIC spécialisées : 5.5 % des travailleurs des pays de l'OCDE sont des spécialistes des TIC contre 1.4 % seulement des travailleuses (graphique 23.7). Cet écart doit être comblé. Il convient toutefois de remarquer que la croissance de l'emploi se concentre en majorité dans les activités commerciales, ainsi que dans les services de santé, d'éducation et sociaux (Cedefop, 2016). La plupart des nouveaux emplois n'exigeront donc pas des compétences élevées dans le domaine des STIM.

Graphique 23.6. Dans la plupart des pays, les différences entre les sexes sont faibles s'agissant de l'utilisation des logiciels au travail

Utilisateurs quotidiens de logiciels de bureau au travail, par sexe, en pourcentage de tous les travailleurs, 2012 ou 2015



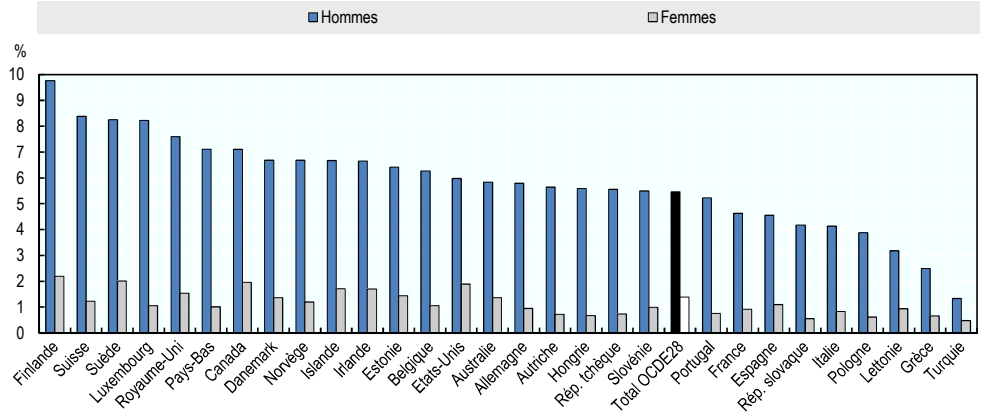
Note : Les données pour la Belgique concernent uniquement les Flandres et celles du Royaume-Uni uniquement l'Angleterre et l'Irlande du Nord. Les données pour les 22 pays suivants reposent sur le premier cycle de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) et concernent l'année 2012 : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique (Flandres), Canada, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Pologne, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni (Angleterre et Irlande du Nord) et Suède. Les données des autres pays proviennent du deuxième cycle de la première vague de l'enquête PIAAC et concernent 2015.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE d'après l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012 et 2015.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933648024

Graphique 23.7. La plupart des spécialistes des TIC sont des hommes

Spécialistes des TIC en pourcentage de tous les travailleurs hommes et femmes, 2014



Note : Les spécialistes des TIC sont définis comme les personnes réalisant des « tâches relatives au développement, à la maintenance et à l'exploitation de systèmes TIC et pour lesquelles les TIC représentent l'essentiel du travail ». Les chiffres sur les spécialistes des TIC reposent sur les codes CITP-08 à 3 chiffres suivants : 133, 215, 25, 35, 742. Le « Total OCDE-28 » est la moyenne pondérée des 28 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles.

Source : OCDE (2016), « Quelles compétences pour un monde numérique ? Réunion ministérielle 2016 sur l'économie numérique, Rapport de référence », *Documents de travail de l'OCDE sur l'économie numérique,* n° 250, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jlwz83z3wnw-en.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933648043

L'action publique peut contribuer à améliorer les débouchés professionnels des femmes dans le nouveau monde du travail

La transformation numérique offre la possibilité d'atténuer certains des obstacles auxquels les femmes se heurtent sur le marché du travail. Mais cela ne se fera pas de manière automatique et, faute d'action, ces obstacles pourraient même s'amplifier. Pour éviter cela, les responsables de l'action publique devront adopter un vaste éventail de mesures.

Augmenter le nombre de femmes dans les filières STIM

Si les femmes ont désormais un meilleur niveau de formation que les hommes dans les pays de l'OCDE, elles demeurent bien moins susceptibles qu'eux de poursuivre des études dans les domaines des STIM les plus spécialisés (chapitre 7). Les femmes étant sous-représentées dans les STIM, elles ont peu de chances d'accéder aux nouvelles opportunités d'emplois en ingénierie, en informatique et en mathématiques de pointe et dans les domaines connexes. Afin de remédier à la répartition des sexes par domaine d'études et aux écarts qui en découlent dans les connaissances scientifiques, il conviendrait de supprimer les préjugés sexistes dans les programmes scolaires et les comportements parentaux ; de mieux sensibiliser les élèves aux conséquences potentielles du choix du domaine d'études ; et de faciliter l'accès des femmes aux emplois liés aux STIM par le biais de l'apprentissage. Les mentalités et les préjugés peuvent aussi être modifiés en ayant recours à des modèles à suivre, aux réseaux et à la culture populaire.

Supprimer les obstacles à la formation continue

Une intervention urgente s'impose de la part des pouvoirs publics pour adapter et améliorer les capacités et les compétences de ceux qui ont déjà intégré le marché du travail. Les travailleurs qui sont le plus exposés au risque d'automatisation sont les moins susceptibles de suivre une formation ; environ 40 % d'entre eux seulement participent à des formations chaque année, contre 70 % de ceux confrontés à un faible risque d'automatisation – avec peu de différence entre hommes et femmes. Pour les femmes, la formation des adultes peut également s'avérer utile pendant les interruptions professionnelles liées à la famille (comme le congé de maternité ou les soins aux proches âgés), étant donné que la vitesse des progrès technologiques peut compliquer leur retour au travail.

Veiller à ce que le soutien apporté aux travailleurs licenciés n'accentue pas les inégalités femmes-hommes. Les politiques permettant de faire face aux ajustements du marché du travail provoqués par le développement du numérique (et la mondialisation) peuvent, sans le vouloir, défavoriser les femmes. Par exemple, les programmes conçus pour les travailleurs licenciés se concentrent souvent sur les compressions d'effectifs à grande échelle dans les secteurs industriels, alors que les femmes du secteur des services bénéficient rarement d'un tel soutien. Accorder à tous les travailleurs licenciés un accès aux mêmes types de services, quel que soit leur secteur d'activité ou la taille de leur précédent employeur, aidera à améliorer les taux de retour à l'emploi des hommes comme des femmes.

Combler les écarts entre hommes et femmes dans l'accès aux technologies et leur utilisation. Les effets de l'essor du numérique sur l'emploi dépendent aussi de l'accès. Environ 60 % de la population mondiale, dont une grande part de femmes vivant dans des pays à revenu faible et intermédiaire, n'a pas encore accès à Internet : 250 millions de

femmes de moins que les hommes utilisent Internet, et 1.7 milliard de femmes ne possèdent pas de téléphone portable (ITU, 2017). De nombreuses femmes sont confrontées à des obstacles de coût, en raison des niveaux plus élevés de pauvreté féminine et d'un moindre accès aux services financiers. L'amélioration de l'accès aux réseaux passe par des facteurs physiques, comme une alimentation électrique adéquate, tandis que des prix accessibles supposent un environnement concurrentiel qui encourage l'entrée sur le marché puisque les nouveaux arrivés introduisent en général les dernières technologies qui, en retour, améliorent la couverture et font baisser les prix. Les politiques nationales en matière de connectivité devraient prendre en compte la problématique femmes-hommes pour garantir un accès égal pour tous. Cela suppose également de collecter des données ventilées par sexe.

Promouvoir des modes de travail flexibles au moyen des nouvelles technologies

Les salariés et les employeurs peuvent utiliser les nouvelles technologies pour réorganiser les horaires de travail et introduire le partage de poste et le télétravail. Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle sera bénéfique à tous les travailleurs, mais surtout aux femmes qui dans tous les pays prennent encore en charge la majorité des tâches domestiques et travaillent souvent moins d'heures rémunérées que les hommes. Les employeurs sont bien entendu décisifs pour promouvoir la flexibilité au travail, mais les pouvoirs publics peuvent également y contribuer (chapitre 18) : i) en accordant à tous les employés le droit de demander un aménagement flexible de leur temps de travail ; ii) en encourageant les partenaires sociaux à intégrer les pratiques flexibles au travail dans les conventions collectives ; et iii) en aidant les entreprises à modifier leur organisation du travail à travers l'échange des meilleures pratiques et des campagnes d'information visant à promouvoir un changement de la culture d'entreprise (OCDE, 2016e). Par ailleurs, les technologies numériques, et la flexibilité des modes de travail qu'elles permettent, pourraient favoriser des évolutions de carrière mieux équilibrées entre hommes et femmes, et par conséquent réduire les inégalités de revenus.

En parallèle, les pouvoirs publics doivent veiller à ce que la flexibilité accrue des modes de travail ne se fasse pas au détriment de la qualité des emplois. Ils doivent notamment s'assurer que les réglementations sur le temps de travail (y compris les périodes de repos minimales) soient respectées et que ces réglementations soient examinées au regard des derniers progrès technologiques, et dispenser des conseils aux travailleurs et aux employeurs sur les bonnes pratiques à respecter en matière de modalités de travail flexibles, notamment au moyen de formations et de campagnes de sensibilisation aussi bien aux avantages qu'aux risques potentiels. Les travailleurs très mobiles, qui travaillent régulièrement en dehors de locaux de leur employeur, font part de résultats moins favorables que les autres employés concernant leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, leur santé et leur bien-être au travail (Eurofound/OIT, 2017) ; il convient donc de leur accorder une attention spécifique.

Enfin, les systèmes de protection sociale doivent s'adapter aux nouvelles formes de travail. L'essor des emplois atypiques pose des difficultés pour les formes traditionnelles de protection sociale, qui reposaient en général sur un schéma de soutien de famille masculin occupant un emploi de longue durée stable. Les travailleurs atypiques, et donc de nombreuses femmes, sont peu susceptibles de bénéficier des mêmes avantages que les personnes ayant un contrat de travail standard. Par exemple, dans l'Union européenne, on estime que 46 % des femmes travaillant à leur compte âgées de 15 à 49 ans n'ont droit à aucune prestation de maternité (Commission européenne, 2015). Les systèmes fiscaux et sociaux doivent être adaptés afin que tous les travailleurs puissent être couverts. Les

réglementations en matière de portabilité peuvent empêcher la perte de droits à prestations lorsque les travailleurs changent d'emploi et de pays. En France, un compte personnel d'activité a été créé afin de rattacher les droits à la formation et aux heures supplémentaires aux travailleurs plutôt qu'aux emplois ; en Allemagne, un système équivalent est envisagé. Un autre exemple de bonne pratique existe aux États-Unis, où les plans multi-employeurs permettent aux travailleurs mobiles d'acquérir et de conserver leurs avantages même s'ils changent d'employeur. Enfin, les pouvoirs publics ont la possibilité d'accroître le rôle des régimes non contributifs. Plusieurs pays expérimentent aujourd'hui aussi différents régimes de revenu de base.

Messages clés

- Les pouvoirs publics doivent élaborer des politiques judicieuses en matière d'éducation afin de veiller à ce que les femmes ne soient pas écartées des emplois liés aux technologies numériques. Il faut aussi attirer davantage de jeunes femmes dans les filières STIM très demandées (chapitre 7), et permettre aux travailleurs d'améliorer leurs compétences.
- Veiller à ce que les politiques nationales en matière de connectivité comblent les écarts entre hommes et femmes concernant l'accès aux nouvelles technologies et leur utilisation. S'agissant de la connectivité, les pouvoirs publics et les employeurs devraient favoriser une plus grande flexibilité des modes de travail, sans pour autant que cela nuise à la qualité des emplois, par ex. en garantissant la réglementation du temps de travail.
- Il convient d'adapter les systèmes de protection sociale à la montée en puissance des emplois atypiques, et de veiller à ce que les travailleurs atypiques puissent contribuer aux régimes de protection sociale standards et en bénéficier.

Références

Arntz, M., T. Gregory et U. Zierahn (2016), « The Risk of Automation in OECD Countries: A Comparative Analysis », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 189, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en.

Autor, D., L. Katz et M. Kearney (2006), « The Polarization of the US Labor Market », *American Economic Review*, vol. 96, n° 2, pp. 189-194.

Bessen, J. (2015), *Learning by Doing: The Real Connection between Innovation, Wages, and Wealth*, Yale University Press.

BLS – Bureau of Labor Statistics (2015), *Employment Projections – 2014-2024*, Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, News Release, 8 décembre 2015, www.bls.gov/news.release/pdf/ecopro.pdf.

Cedefop (2016), *European Sectoral Trends – The Next Decade*, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, Thessalonique, Grèce.

Commission européenne (2015), « Non-standard Employment and Access to Social Security Benefits », Research Note 8/2015, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Gouvernance sociale et de l'emploi, Commission européenne, Bruxelles.

Deming, D.J., (2015), « The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market », *NBER Working Papers*, n° 21473, Cambridge, États-Unis.

Eurofound/BIT (2017), *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, et Bureau international du Travail, Genève.

Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, pp. 1091-1119.

Grundke, R. et al. (2017), « Skills and Global Value Chains: A Characterisation », *Documents de travail de l'OCDE sur la science, la technologie et l'industrie,* n° 2017/05, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/cdb5de9b-en.

Hall, J. et A. Krueger, (2015), « An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States », *Working Papers,* Princeton University, Industrial Relations Section, n° 587, http://dataspace.princeton.edu/jspui/handle/88435/dsp010z708z67d, consulté le 3 novembre 2015.

JPM – JPMorgan Chase (2016), « The Online Platform Economy: Has Growth Peaked? », JPMorgan Chase & Co. Institute.

Katz, L. et A. Krueger (2016), « The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015 », *NBER Working Papers*, n° 22667, Cambridge, États-Unis.

Marcolin, L., S. Miroudot et M. Squicciarini (2016), « The Routine Content of Occupations: New Cross-Country Measures Based On PIAAC », *Documents de travail de l'OCDE sur la politique commerciale*, n° 188, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jm0mq86fljg-en.

MBO (2015), « Independent Workers and the On-Demand Economy », MBO Partners, http://info.mbopartners.com/rs/mbo/images/On-Demand-Economy-2014.pdf, consulté le 3 novembre 2015.

OCDE (2017a), « Gender Management in Business », *Future of Business Survey*, janvier, https://fbnewsroomes.files.wordpress.com/2017/02/future-of-business-survey-gender-management-in-business-january-20171.pdf.

OCDE (2017b), « How technology and globalisation are transforming the labour market », chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-7-en.

OCDE (2016a), « New Forms of Work in the Digital Economy », *Documents de travail de l'OCDE sur l'économie numérique*, n° 260, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jlwnklt820x-en.

OCDE (2016b), « Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report », *Documents de travail de l'OCDE sur l'économie numérique*, n° 250, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jlwz83z3wnw-en.

OCDE (2016c), « Automation and independent work in a Digital Economy », *OECD Policy Briefs on the Future of Work*, mai 2016, http://www.oecd.org/employment/emp/Policy%20brief%20-%20Automation%20and%20Independent%20Work%20in%20a%20Digital%20Economy.pdf.

OCDE (2016d), *Regards sur l'éducation 2016 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-fr.

OCDE (2016e), « Be Flexible! Background Brief on how Workplace Flexibility can help European Employees to balance Work and Family », OCDE, Paris, http://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Backgrounder-Workplace-Flexibility.pdf.

OCDE (2015a), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr.

OCDE (2015b), *Science, technologie et industrie : Tableau de bord de l'OCDE 2015: L'innovation au service de la croissance et de la société*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/sti_scoreboard-2015-fr.

OCDE (2014), « Des emplois de qualité ? Définition et mesure du concept de qualité de l'emploi », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-fr.

RSA – Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures and Commerce (2017), *Good Gigs: A Fairer Future for the UK's Gig Economy*, Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures and Commerce, https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf.

UIT – Union internationale des télécommunications (2017), « ITU Gender Dashboard », www.itu.int/EN/action/gender-equality/data/Pages/default.aspx.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur la famille, http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm.

Partie IV

Égalité femmes-hommes dans le domaine de l'entrepreneuriat

Chapitre 24

Les disparités persistent entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'entrepreneuriat

Principaux résultats

- Les femmes s'engagent moins souvent que les hommes dans l'entrepreneuriat. L'écart entre les sexes en matière d'activité entrepreneuriale n'a que très peu évolué depuis 2012 dans la plupart des pays.
- L'écart entre les femmes et les hommes touche tous les groupes d'âge mais il est plus faible chez les jeunes que dans l'ensemble de la population.
- Les travailleuses indépendantes emploient moins souvent des salariés que leurs homologues masculins. Elles tendent aussi à gagner moins qu'eux. Les faits observés montrent une légère diminution de l'écart entre les pourcentages d'hommes et de femmes exerçant une activité indépendante et employant des salariés. Il n'y a pas assez de données sur les revenus du travail indépendant pour pouvoir déterminer si la différence entre les sexes dans ce domaine se résorbe ou non.

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.

Disparités de taux de travail indépendant entre les femmes et les hommes

La promotion de l'entrepreneuriat féminin est de plus en plus perçue comme une contribution à la croissance économique, à la création d'emplois, à l'égalité des revenus et à la cohésion sociale. En effet, selon des estimations récentes, si l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'entrepreneuriat était éliminé, le PIB mondial augmenterait de pas moins de 2 %, soit 1500 milliards USD (Blomquist et al., 2014). Par conséquent, les pouvoirs publics devraient mettre en place des instances et des politiques qui garantissent aux hommes et aux femmes les mêmes possibilités en matière de création et de gestion d'entreprises (chapitre 25). En mettant en avant les principes contenus dans sa Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes, l'OCDE a concouru de façon déterminante à faire de l'entrepreneuriat féminin une priorité de la gouvernance mondiale dans le cadre du G20 et du G7. L'Organisation soutient les travaux que mène le G20 sur des aspects importants, spécifiques aux femmes, de leur engagement dans la création de PME et l'entrepreneuriat en général, en particulier sur les barrières qui les empêchent d'accéder au financement et à la culture financière (chapitre 10). L'OCDE s'est associée au G7 pour l'élaboration de sa *Feuille de route pour un environnement économique respectueux de l'égalité entre les sexes*, principal résultat attendu du Sommet de Taormine de 2017, établie sur la base des *Principes du G7 sur l'entreprenariat des femmes* adoptés par les dirigeants des pays du G7 lors du sommet qu'ils ont tenu en 2015 au Château d'Elmau. En outre, le G7 a demandé à l'OCDE de suivre les progrès réalisés dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin.

L'un des indicateurs les plus couramment utilisés pour mesurer l'activité entrepreneuriale – lorsque celle-ci est évaluée à l'aide de statistiques sur les personnes – est le travail indépendant (encadré 24.1). La proportion de travailleuses indépendantes est généralement inférieure à celle de leurs homologues masculins. Elle allait, en 2016, de 4.1 % en Norvège à 23.5 % au Mexique. Quant à l'écart entre les femmes et les hommes en matière de travail indépendant, c'est au Chili qu'il était le plus faible (1.9 point de pourcentage) et en Turquie le plus important (14.5 points de pourcentage) (graphique 24.1). Il était encore plus grand dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) (encadré 24.2).

Entre 2013 et 2016, l'écart entre les femmes et les hommes en matière de travail indépendant s'est réduit dans de nombreux pays, mais le plus souvent de façon peu importante (graphique 24.1). C'est au Chili qu'il a le plus diminué, avec une baisse d'un peu plus de quatre points de pourcentage, mais c'est au Japon, en Lettonie et au Luxembourg qu'il s'est le plus creusé.

Encadré 24.1. Mesurer le travail indépendant

Les travailleurs indépendants sont définis comme des personnes qui possèdent leur propre entreprise et y travaillent (OCDE, 2016). Cette entreprise est constituée ou non en société, ils y exercent à leur compte ou non et ils déclarent avoir le statut de « travailleur indépendant » lors des enquêtes démographiques ou des enquêtes sur la population active. Certains exercent leur activité seuls tandis que d'autres créent des emplois en recrutant des salariés.

Considéré depuis toujours comme une activité professionnelle à plein temps, le travail indépendant évolue et revêt maintenant diverses formes. L'entrepreneuriat hybride (travail indépendant exercé parallèlement à un emploi salarié, à des études et/ou à une activité bénévole), l'entrepreneuriat collectif (travail indépendant au sein d'une équipe) et le travail free-lance (personnes exécutant des projets à leur compte, souvent dans les secteurs de la création) sont de nouvelles formes d'activité indépendante qui peuvent offrir davantage de souplesse en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et favoriser l'entrepreneuriat féminin.

Cela étant, certaines formes nouvelles de travail indépendant sont généralement considérées comme des emplois de faible qualité, par exemple si elles génèrent des revenus bas et n'offrent que des possibilités limitées d'avancement professionnel. Citons le travail non salarié « dépendant », qui consiste pour le travailleur à être économiquement lié à un ou deux utilisateurs finaux et en position subalterne (OCDE/Commission européenne, 2017, à paraître). Bien qu'il soit à son compte, celui-ci n'a aucun contrôle sur ses tâches et gagne généralement moins que s'il était salarié dans l'entreprise cliente. En outre, il a une moindre sécurité de l'emploi et probablement une couverture sociale moins étendue.

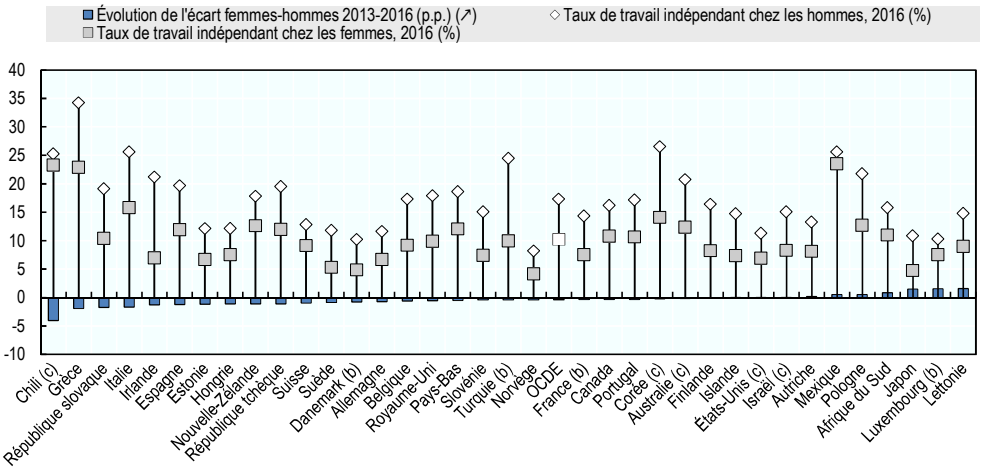
L'entrepreneuriat informel (travail indépendant non déclaré aux autorités fiscales) n'est pas nouveau, mais il constitue un problème grandissant dans les pays en développement, où les entreprises appartenant à des femmes tendent à être concentrées dans l'économie informelle, avec un accès limité au capital, au financement, aux services de soutien des entreprises ou aux marchés. Lorsque les procédures d'enregistrement des entreprises sont longues et coûteuses et qu'elles entraînent des formalités administratives complexes, elles font obstacle au développement des entreprises formelles et empêchent donc de nombreuses entreprises gérées par des femmes de dépasser le seuil de la microentreprise de subsistance (OIT, 2016).

Les travailleuses indépendantes exercent en règle générale des activités différentes de celles de leurs homologues masculins. Dans la plupart des pays, 70 % ou plus d'entre elles sont dans le secteur des services, contre environ 50 % des hommes (OCDE, 2016). Certains des secteurs où les entreprises appartenant à des femmes sont généralement nombreuses se caractérisent par des barrières à l'entrée réduites, une forte concurrence, une productivité peu élevée et de faibles marges bénéficiaires. Les travailleuses indépendantes tendent à effectuer moins d'heures que leurs homologues masculins mais davantage que les salariées (OCDE, 2016).

L'écart entre les femmes et les hommes dans le travail indépendant a tendance à être plus faible chez les jeunes (15-29 ans). En 2016, c'est en Grèce et en République slovaque qu'il était le plus important (environ 8 points de pourcentage), tandis qu'au Mexique, les jeunes femmes étaient en fait un peu plus susceptibles que les jeunes hommes d'être engagées dans le travail indépendant. Depuis 2013, l'écart entre les sexes chez les jeunes travailleurs indépendants s'est réduit dans près la moitié des pays de l'OCDE, en particulier en Espagne, en Italie, en République tchèque et au Royaume-Uni (graphique 24.2). Il s'est en revanche légèrement creusé dans plusieurs autres pays, en tête desquels le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande et le Portugal.

Graphique 24.1. Les hommes s'engagent davantage dans le travail indépendant que les femmes, mais l'écart s'est légèrement réduit dans de nombreux pays

Taux de travail indépendant (%) par sexe, chez les 15-64 ans, en 2016 ou dernière année disponible [a], et évolution de l'écart femmes-hommes en matière de travail indépendant (part des hommes moins part des femmes) chez les 15-64 ans, 2013-16.



Note : Le taux de travail indépendant correspond à la part des travailleurs indépendants dans l'ensemble de la population occupée (c.-à-d. travailleurs indépendants et salariés). Afin d'améliorer la comparabilité au niveau international, les chiffres concernant l'Australie, le Canada, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande incluent les travailleurs indépendants ayant une entreprise constituée en société ou non. L'écart entre les femmes et les hommes correspond à la différence entre le taux de travail indépendant des hommes et celui des femmes pour une année donnée. La variation de cet écart correspond à la différence, en points de pourcentage, entre l'écart mesuré en 2016 et celui qui a été mesuré en 2013.

a) Pour l'Australie, le Canada, le Chili, les États-Unis, le Mexique et la Nouvelle-Zélande, ainsi que pour la moyenne des pays de l'OCDE, les données de 2016 se rapportent à 2015. La variation de l'écart femmes-hommes a donc été calculée pour 2013-15.

b) Rupture dans les séries de données pour 2014 dans le cas de la France et de la Turquie, pour 2015 dans le cas du Luxembourg et pour 2016 dans le cas du Danemark.

c) Les données de l'Australie, du Chili, de la Corée et d'Israël concernent les personnes de 15 ans et plus, et celles des États-Unis, les 16-64 ans.

Source : OCDE (2017), *Entrepreneurship at a Glance 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2017-en.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933648062

Encadré 24.2. L'entrepreneuriat féminin dans la région MENA

Dans la région MENA, l'autonomisation économique des femmes offre un immense potentiel pour ce qui est de renforcer la croissance, la compétitivité et le développement social. Les gouvernements des pays de cette région ont mis en place des stratégies nationales en matière d'égalité des sexes et pris des mesures visant à améliorer la situation économique des femmes.

Malgré les avancées observées ces dernières décennies en matière d'instruction des femmes, moins d'un quart de celles qui sont en âge de travailler sont en activité, parmi lesquelles beaucoup sont au chômage. Seule une sur huit est entrepreneuse, contre un homme sur trois, et moins de 10 % des entreprises constituées en sociétés appartiennent à des femmes.

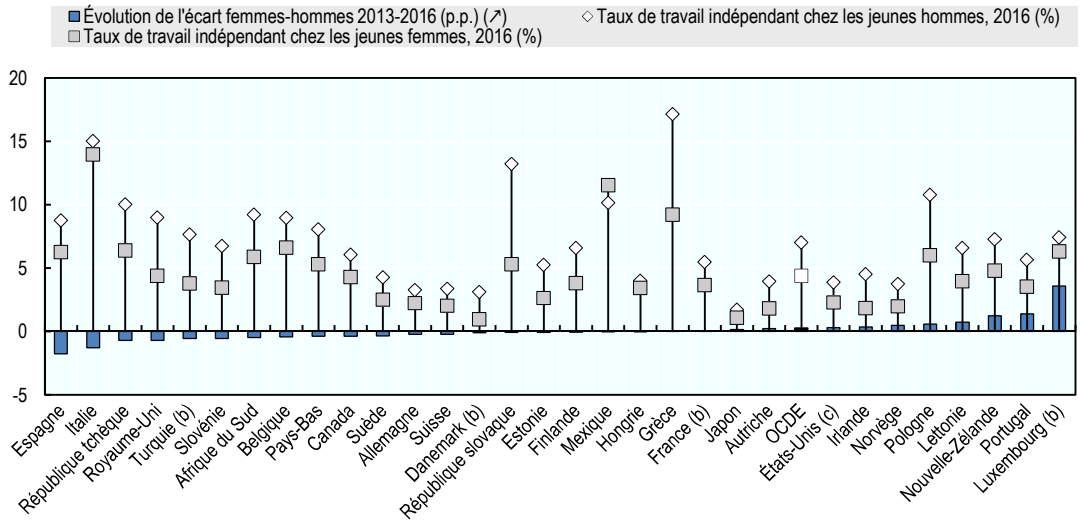
Accroître l'autonomie économique des femmes contribuerait à développer le secteur privé et à stimuler l'innovation et la croissance dans la région MENA. Des études réalisées par le Forum MENA-OCDE des femmes entrepreneurs ont montré qu'un soutien institutionnel plus grand, une meilleure connaissance des formations à l'entrepreneuriat et des services de soutien en la matière qui sont offerts aux femmes, ainsi qu'un meilleur accès au financement et autres services d'aide au démarrage, favoriseraient la création d'entreprises par des femmes dans cette région (OCDE, 2014).

Encadré 24.2. L'entrepreneuriat féminin dans la région MENA *(suite)*

Les services d'appui aux entreprises, comme le conseil, l'accompagnement et le mentorat, se sont révélés efficaces pour renforcer l'accès des femmes à l'aide au lancement et au développement d'entreprises. Dans la région MENA, ceux qui fournissent ces services devraient chercher à les adapter et à les proposer aux entrepreneuses. Ils devraient, pour ce faire, être davantage à l'écoute des exigences spécifiques de ces femmes. Il importe aussi de programmer ces services en dehors des moments que celles-ci consacrent habituellement à leur famille, comme celui où elles doivent emmener leurs enfants à l'école. Les ajuster de façon à tenir compte des besoins et des contraintes spécifiques des femmes permettrait à un plus grand nombre d'entrepreneuses d'en bénéficier et d'accroître ainsi leurs chances de réussite.

Graphique 24.2. L'écart entre les femmes et les hommes en matière de travail indépendant tend à être plus faible chez les jeunes

Taux de travail indépendant (%) par sexe, chez les 15-29 ans, 2016 ou dernière année disponible [a], et évolution de l'écart femmes-hommes en matière de travail indépendant (part des hommes moins part des femmes) chez les 15-29 ans, 2013-16.



Note : Voir les notes du graphique 24.1 pour les définitions.

a) Pour le Canada, les États-Unis, le Mexique et la Nouvelle-Zélande, ainsi que pour la moyenne des pays de l'OCDE, les données de 2016 se rapportent à 2015. La variation de l'écart femmes-hommes a donc été calculée pour 2013-15.

b) Rupture dans les séries de données pour 2014 dans le cas de la France et de la Turquie, pour 2015 dans le cas du Luxembourg et pour 2016 dans le cas du Danemark.

c) Les données des États-Unis concernent les 16-29 ans.

Source : OCDE (2017), *Entrepreneurship at a Glance 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2017-en.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933648081

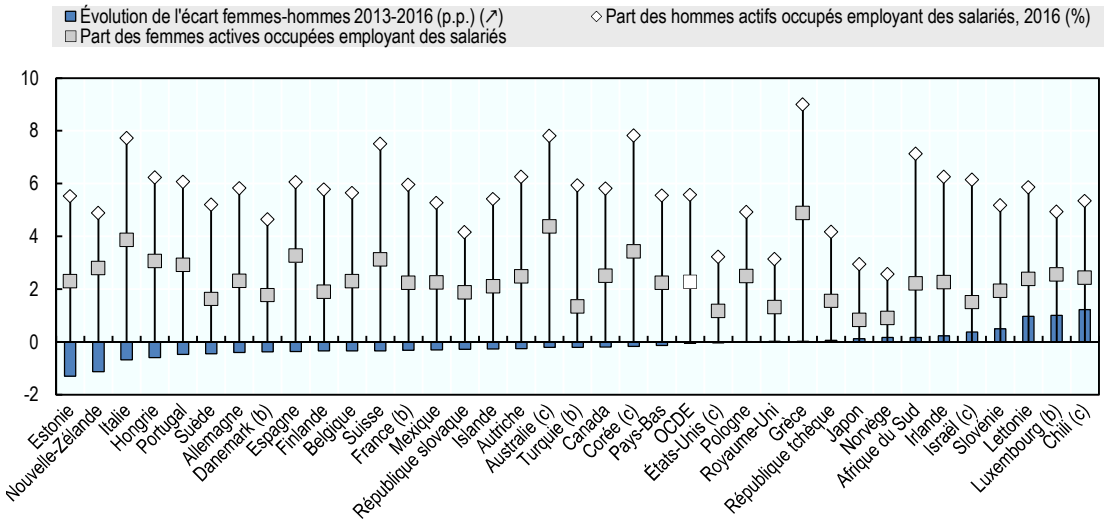
Travailleurs indépendants employant des salariés

Dans l'ensemble, les femmes sont bien moins susceptibles que les hommes – moitié moins en 2016 – d'exercer une activité indépendante en employant des salariés. Avec près de cinq points de pourcentage, c'est en Afrique du Sud, en Turquie et en Israël que l'écart était le plus important. C'est en Norvège et au Royaume-Uni qu'il était le plus faible, soit moins de deux points de pourcentage (graphique 24.3).

Entre 2013 et 2016, l'écart entre la part des femmes actives occupées employant des salariés et celle des hommes dans la même situation s'est légèrement réduit dans plus de la moitié des pays de l'OCDE (graphique 24.3). C'est en Estonie et en Nouvelle-Zélande qu'il a le plus diminué, et en Lettonie, au Luxembourg et au Chili qu'il s'est le plus accentué.

Graphique 24.3. Les hommes sont beaucoup plus susceptibles que les femmes d'exercer une activité indépendante en employant des salariés

Part des actifs occupés qui emploient des salariés (%) par sexe, 15-64 ans, 2016 ou dernière année disponible[a], et évolution de l'écart femmes-hommes (part des hommes moins part des femmes) concernant le pourcentage d'actifs occupés qui emploient des salariés, 15-64 ans, 2013-16.



Note : Voir les notes du graphique 24.1 pour les définitions.

a) Pour l'Australie, le Canada, le Chili, les États-Unis, le Mexique et la Nouvelle-Zélande, ainsi que pour la moyenne des pays de l'OCDE, les données de 2016 se rapportent à 2015. La variation de l'écart femmes-hommes a donc été calculée pour 2013-15.

b) Rupture dans les séries de données pour 2014 dans le cas de la France et de la Turquie, pour 2015 dans le cas du Luxembourg et pour 2016 dans le cas du Danemark.

c) Les données de l'Australie, du Chili, de la Corée et d'Israël concernent les personnes de 15 ans et plus, et celles des États-Unis, les 16-64 ans.

Source : OCDE (2017), *Entrepreneurship at a Glance 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2017-en.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933648100

Revenus des travailleurs indépendants

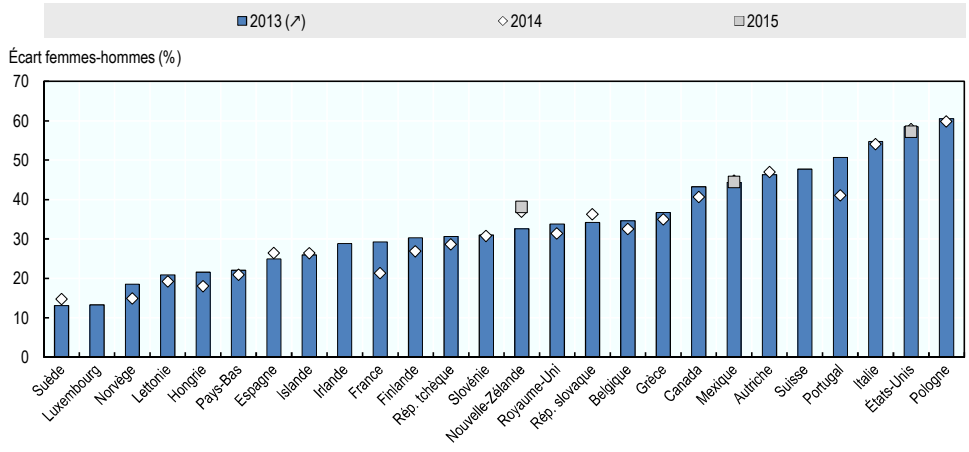
L'écart de revenus entre les travailleuses indépendantes et leurs homologues masculins persiste (graphique 24.4). En 2014, c'est en Pologne (60 %), aux États-Unis (58 %) et en Italie (54 %) qu'il était le plus important. Il est imputable à plusieurs facteurs :

- Les femmes travaillent plus souvent que les hommes dans des secteurs fortement concurrentiels et moins rentables.
- Les faits observés montrent que les femmes sont moins susceptibles de prendre des risques pour gagner davantage (OCDE, 2012).
- Les travailleuses indépendantes tendent à avoir moins d'heures d'activité par semaine (idem).

Entre 2013 et 2014, l'écart de revenus s'est réduit en France et au Portugal de quelque 8 à 10 points de pourcentage, alors qu'il a augmenté de plus de quatre points en Nouvelle-Zélande. Dans la plupart des autres pays pour lesquels des données sont disponibles, l'écart entre les femmes et les hommes en matière de revenus du travail indépendant est resté stable pour l'essentiel.

Graphique 24.4. L'écart entre les femmes et les hommes en matière de revenus du travail indépendant est très important dans de nombreux pays de l'OCDE

Écart femmes-hommes en matière de revenus du travail indépendant (%), tous âges confondus (18 ans et plus), 2013, 2014 et 2015



Note : L'écart femmes-hommes en matière de revenus du travail indépendant n'est pas ajusté et correspond à la différence de revenus moyens du travail indépendant entre les femmes et les hommes, divisée par les revenus moyens des travailleurs indépendants de sexe masculin et multipliée par 100. Les revenus du travail indépendant sont définis ici comme les revenus que procure à une personne pendant la période de référence l'exercice d'un emploi indépendant. Pour les calculer, on retranche des recettes brutes les charges d'exploitation; ils peuvent donc prendre une valeur positive ou négative (bénéfices ou pertes).

Source : OCDE (2017), *Entrepreneurship at a Glance 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2017-en.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933648119

Messages clés

- Les pouvoirs publics doivent s'attacher à remédier aux inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'entrepreneuriat en s'attaquant aux obstacles institutionnels et en éliminant les disparités existant entre eux dans l'accès au financement et en matière de compétences entrepreneuriales (chapitre 25).
- À travers les mesures qu'ils prennent, les pouvoirs publics doivent chercher à développer les connaissances entrepreneuriales et à stimuler l'esprit d'entreprise aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Ils doivent aller au-devant des femmes qui entreprennent pour les aider à développer leur activité en leur offrant à cette fin un appui ciblé (ex., accompagnement, mentorat et conseil en gestion d'entreprise) (chapitre 25).
- Les mesures visant à soutenir les entrepreneuses devraient s'inscrire dans le cadre de vastes dispositifs de protection sociale qui permettent à tous les travailleurs d'être acteurs de leur vie. Elles devraient donner aux femmes (et aux hommes) les moyens de trouver un équilibre entre travail rémunéré et travail non rémunéré en les aidant à concilier vie professionnelle et vie privée, par exemple grâce à des congés parentaux payés et à des structures d'accueil abordables et de bonne qualité pour les enfants.

Références

Blomquist, M. et al. (2014), *Bridging the Entrepreneurship Gender Gap: The Power of Networks*, Boston Consulting Group, Boston.

OCDE (2017), *Entrepreneurship at a Glance 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2017-en.

OCDE (2016), *Panorama de l'entrepreneuriat 2016*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264266346-fr.

OCDE (2014), *Les femmes et l'entreprise 2014 : Accélérer le développement de l'entreprenariat dans la région Afrique du Nord et Moyen-Orient*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264227521-fr.

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr.

OCDE/CE (2017), *The Missing Entrepreneurs 2017: Policies for Inclusive Entrepreneurship*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

OIT (2016), *Les Femmes au Travail, Tendances 2016,* Organisation internationale du Travail, Genève.

Chapitre 25

Politiques visant à remédier aux obstacles à l'entrepreneuriat féminin

Principaux résultats

- En règle générale, les femmes ont des motivations et des objectifs différents de ceux des hommes lorsqu'elles décident de devenir entrepreneuses. Elles peuvent être attirées par le travail indépendant parce qu'il peut leur offrir une plus grande souplesse pour concilier vie professionnelle et vie privée et gérer leurs obligations familiales, l'une des raisons pour lesquelles les entrepreneuses sont moins susceptibles que leurs homologues masculins de chercher à développer leur activité.
- Parmi les principaux problèmes que rencontrent les femmes désireuses de créer leur entreprise figurent le manque de compétences entrepreneuriales et la difficulté d'accéder au financement de démarrage. Les moyens d'action permettant de faire face à ces problèmes, comme la formation et les subventions destinées aux entrepreneuses, doivent être utilisés de façon plus étendue car ils ne touchent pas encore toute la population cible potentielle.
- De nombreux pays mettent actuellement au point de nouvelles stratégies permettant d'offrir aux entrepreneuses qui souhaitent développer leur activité un soutien plus adapté. Il s'agit notamment de programmes de pépinières et d'accélérateurs d'entreprises qui leur sont expressément destinés, ou de mesures visant à mettre en place des infrastructures de capital-risque spécifiques.

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.

Motivations et objectifs qui sous-tendent l'engagement dans le travail indépendant

Les politiques et les programmes ciblés visant à promouvoir et soutenir l'entrepreneuriat féminin sont souvent fondés sur trois arguments :

- Les femmes sont moins représentées que les hommes dans l'entrepreneuriat. Combler cet écart améliorerait le bien-être de celles-ci et de la société tout entière.
- Les faits montrent que l'engagement des femmes dans l'entrepreneuriat est entravé par les insuffisances institutionnelles et les défaillances du marché, par exemple des attitudes sociales qui les dissuadent de créer une entreprise et un marché qui rend plus difficile leur accès à des ressources comme la formation, le financement et les réseaux.
- Selon certaines études, les femmes sont moins au courant des programmes publics de soutien et les mécanismes servant à sélectionner les bénéficiaires de ces programmes pourraient favoriser les hommes entrepreneurs (OCDE/Commission européenne, 2017).

Selon une idée largement répandue, c'est la pression sociale qui pousse les femmes à travailler à leur compte, afin de pouvoir concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Cette idée est étayée par de nombreuses études basées sur de petits échantillons représentatifs et sur les déclarations des personnes interrogées (OCDE/Commission européenne, 2017). Toutefois, Saridakis et al. (2014) ont fait observer, après analyse de données chronologiques sur le Royaume-Uni, que les femmes qui décident de créer une entreprise étaient fortement influencées par des considérations d'ordre économique (comme la situation économique ou l'accès au financement), et que les facteurs sociaux (ex., perspectives de mariage et obligations familiales) influençaient les hommes et les femmes de façon similaire.

Bien que les entreprises appartenant à des femmes aient un taux de survie comparable à celui des entreprises appartenant à des hommes, on constate qu'elles sont en règle générale moins rentables et que la productivité du travail y est inférieure (OCDE, 2012). Ces disparités peuvent en partie s'expliquer par les différences de motifs poussant les femmes et les hommes à s'installer à leur compte et par le fait que les unes et les autres ne choisissent pas les mêmes secteurs. Ainsi, les femmes se concentrent souvent dans des secteurs où elles avaient déjà acquis une expérience professionnelle mais qui sont fortement concurrentiels et moins rentables. La plupart des entreprises appartenant à des femmes ne se trouvent pas dans des secteurs liés aux STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) (Marlow et McAdam, 2012). Les femmes sont donc moins présentes dans les secteurs à fort potentiel de valeur ajoutée. Par ailleurs, nombre d'entre elles hésitent à développer leur entreprise en portant leurs activités commerciales à une échelle supérieure, en diversifiant leurs produits ou services, en pénétrant de nouveaux marchés ou en investissant dans de nouveaux actifs (Watson et Robinson, 2003), ou bien elles assignent à leur entreprise une taille maximale qu'elles préféreraient ne pas dépasser (Cliff, 1998).

Les obstacles à la création d'entreprise

Insuffisance des compétences entrepreneuriales

Bon nombre des difficultés auxquelles se heurtent les entrepreneuses sont aussi rencontrées par leurs homologues masculins mais, généralement, celles-ci sont proportionnellement plus nombreuses à y être confrontées. Il importe toutefois de tenir

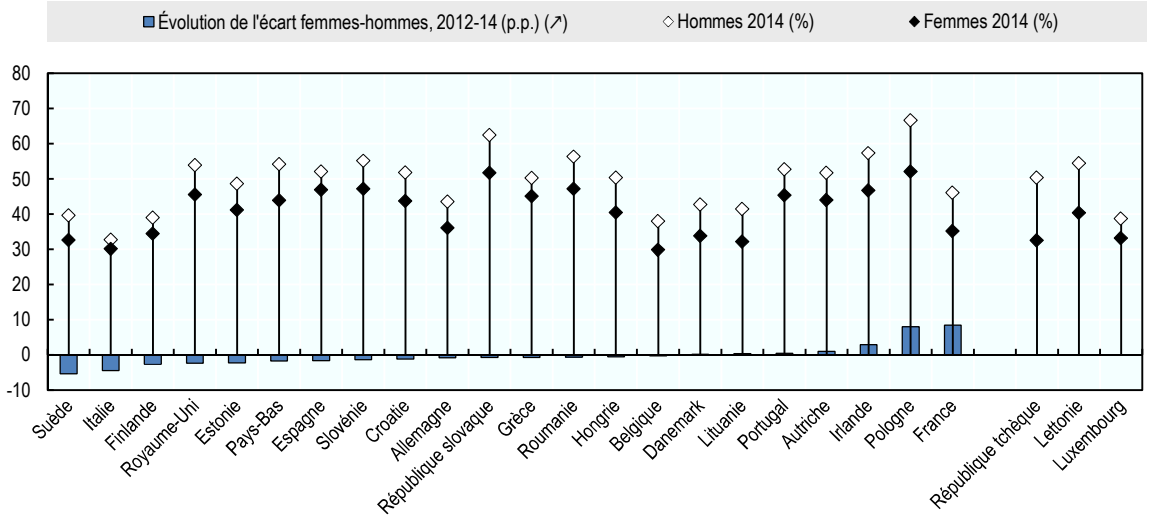
compte du fait que les entrepreneuses ont des attitudes personnelles et des ressources économiques très variables (Hughes et al., 2012).

L'une des plus grandes difficultés que la plupart des entrepreneurs évoquent est le manque de compétences entrepreneuriales. Bien que les femmes soient tout autant que les hommes susceptibles d'avoir des niveaux de qualification élevés, elles semblent désavantagées en matière de travail indépendant et de création d'entreprise. L'une des différences majeures réside dans le fait que les entrepreneuses ont généralement moins d'expérience du travail indépendant et donc des compétences moins étendues en gestion et des réseaux professionnels plus réduits (Shaw et al., 2009).

Les femmes sont en outre moins susceptibles que les hommes de penser qu'elles ont les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires pour créer une entreprise (graphique 25.1). Toutefois, l'écart entre hommes et femmes quant aux compétences entrepreneuriales ressenties s'est resserré dans de nombreux pays, notamment en Suède (de 5 points de pourcentage) et en Italie (4 points) où il semble avoir presque disparu. Une différence subsiste néanmoins pour ce qui est de la perception de l'accès à la formation à l'entrepreneuriat (OCDE, 2016).

Graphique 25.1. Les hommes déclarent plus souvent que les femmes qu'ils sont capables de créer une entreprise, mais l'écart se réduit dans la plupart des pays

Proportion d'adultes (18-64 ans) qui déclarent avoir les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires pour créer une entreprise, par sexe, 2014 ou dernière année disponible [a], et évolution de l'écart entre les femmes et les hommes, 2012-14



a) Les données de la Lettonie, du Luxembourg et de la République tchèque concernent 2013. L'évolution de l'écart entre les femmes et les hommes depuis 2012 n'a pas été calculée pour ces pays.

Source : Tableaux de données du Secrétariat de l'OCDE provenant du *Global Entrepreneurship Monitor.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933648138

Les entrepreneuses peinent à accéder au financement

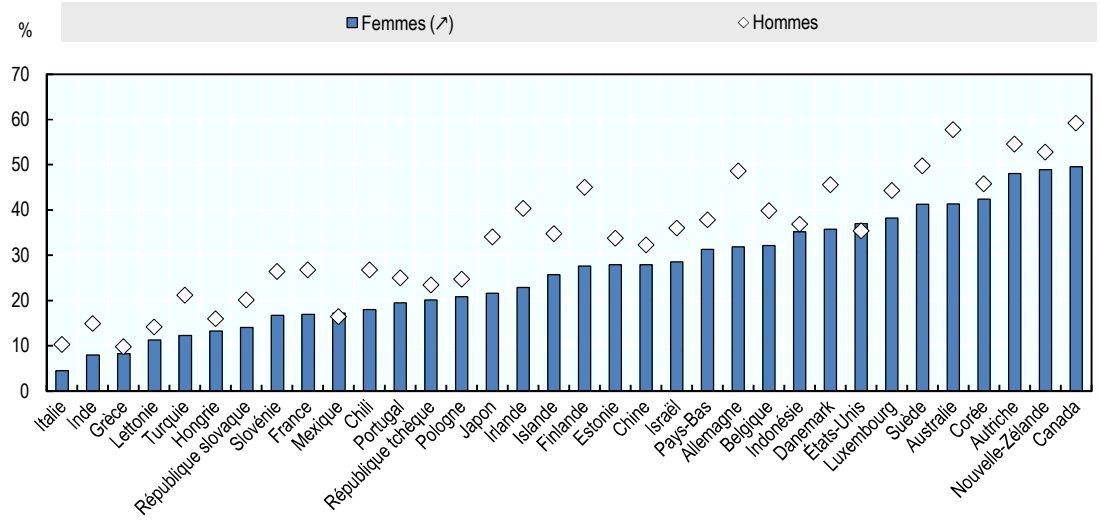
L'autre difficulté notable à laquelle se heurtent les entrepreneurs est l'accès au financement. Les entreprises appartenant à des femmes ont généralement un niveau de capitalisation plus faible et dépendent davantage des fonds propres et du financement par des proches que celles des hommes (Coleman et Robb, 2016 ; Shaw et al., 2009). Les entrepreneuses ont aussi plus de difficultés à accéder aux prêts et autre financement par

l'emprunt. Selon certaines études, sur les marchés émergents, par exemple, la suppression de ce déficit de crédit d'ici à 2020 pourrait entraîner une hausse de 12 % du revenu par habitant à l'horizon 2030, hausse qui pourrait atteindre 25 à 28 % dans des pays comme le Brésil et le Vietnam, où est actuellement enregistré le déficit de crédit le plus grand pour les PME du secteur formel (GMI, 2014).

Il est ressorti de plusieurs études que les femmes ne bénéficiaient pas des mêmes conditions de crédit que les hommes ; par exemple, des garanties plus importantes leur sont demandées et des taux d'intérêt plus élevés leur sont appliqués, indépendamment de caractéristiques structurelles telles que le secteur ou la taille de l'entreprise. Les chercheurs expliquent cela notamment par le fait que les établissements financiers ont un parti pris contre les femmes car ils sont souvent influencés par les stéréotypes sexistes (Carter et al., 2007). Cette difficulté d'accéder au financement à laquelle se heurtent les femmes transparaît clairement dans l'écart entre le pourcentage d'hommes et celui des femmes estimant pouvoir obtenir les fonds nécessaires pour créer une entreprise. En 2013, il n'y avait qu'aux États-Unis et au Mexique que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer être en mesure d'obtenir les crédits dont elles avaient besoin pour créer ou développer une entreprise (graphique 25.2). En dehors de ces deux pays, l'écart femmes-hommes allait de deux points de pourcentage en Grèce à 17 points de pourcentage en Allemagne, en Finlande et en Irlande. On ne dispose pas d'assez de données pour pouvoir déterminer si cet écart va croissant ou s'il se réduit.

Graphique 25.2. Les hommes ont davantage de chances d'obtenir le financement nécessaire pour créer ou développer une entreprise

Pourcentage de personnes ayant répondu « oui » à la question « Auriez-vous accès aux fonds nécessaires si vous vouliez créer ou développer une entreprise ? », par sexe, 2013.



Source : OCDE (2016), *Panorama de l'entrepreneuriat 2016*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264266346-fr.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933648157

Soutenir le développement des compétences entrepreneuriales pour la croissance des entreprises

Les mesures classiques en faveur de l'acquisition de compétences entrepreneuriales comportent notamment des programmes de formation, d'accompagnement et de mentorat, des ateliers, des services de conseil aux entreprises et un soutien à la création de réseaux d'entreprises. Ces dispositifs sont souvent adaptés aux difficultés spécifiques rencontrées par les femmes et offerts à des groupes de bénéficiaires composés exclusivement de femmes. Dans beaucoup de pays, des centres pour l'entrepreneuriat féminin ont été créés il y a longtemps dans le but de déterminer les besoins des entrepreneuses et de concevoir des services d'appui appropriés pour les aider à surmonter les difficultés liées à la création d'une entreprise viable. Cette approche devrait être encouragée et adoptée en tant que bonne pratique, en particulier dans les économies émergentes (OCDE/Commission européenne, 2017 ; OCDE, 2014a).

Cependant, de nombreux pays sont de plus en plus conscients du potentiel de croissance que recèlent les entreprises dirigées par des femmes (White, 2013), et ils mettent davantage l'accent sur les programmes visant à aider celles-ci à acquérir et développer les compétences dont elles ont besoin pour créer et diriger efficacement des entreprises à fort potentiel de croissance. L'une des démarches suivies consiste à apporter aux femmes un soutien spécifique dans le cadre de pépinières d'entreprises qui leur sont réservées.

Ces pépinières proposent les services habituels – mise à disposition de locaux, intégration dans les réseaux économiques, formation et ateliers, etc. – mais en les adaptant aux besoins des entrepreneuses. Aux États-Unis, l'expérience montre que les pépinières d'entreprises réservées aux femmes peuvent être plus efficaces que les pépinières ordinaires, qui s'appuient sur des réseaux androcentrés, ne font pas appel aux réseaux de femmes, sélectionnent les entrepreneurs par le biais de jurys majoritairement constitués d'hommes, proposent des programmes indifférenciés qui ne prennent pas en considération les besoins des femmes, et ont tendance à cultiver un environnement « machiste » qui rebute les entrepreneuses (ICIC, 2016 ; Jaffee et Johnson, 2015). Selon les estimations, moins de 3 % des pépinières d'entreprises sont destinées aux femmes (InfoDev, 2010), mais certains pays se démarquent nettement, comme la Corée, qui compte près de 200 pépinières d'entreprises de ce type. Autre exemple, des pépinières d'entreprises réservées aux femmes ont récemment été mises en place dans le cadre de partenariats public-privé en Arabie Saoudite, en Égypte, au Maroc et dans les territoires sous administration palestinienne (OCDE, 2014a).

Nouvelle tendance similaire, l'essor des programmes d'accélérateurs d'entreprises destinés aux femmes, qui sont très peu présentes dans les dispositifs classiques en la matière (Aspen, 2015). La distinction entre une pépinière et un accélérateur est floue, mais les accélérateurs d'entreprises axés sur les femmes visent généralement à instaurer un processus de lancement plus rapide, d'une durée de trois à six mois, pour les entrepreneuses à fort potentiel, principalement dans les secteurs fondés sur les nouvelles technologies. L'un des principaux objectifs est de les préparer à une injection de capital-risque privé et à une entrée sur le marché.

Les responsables de l'action gouvernementale soutiennent les accélérateurs d'entreprises destinés aux femmes, afin d'encourager un plus grand nombre d'entre elles à se lancer dans les secteurs de l'innovation et de la technologie, de les aider à surmonter les difficultés d'accès aux capitaux d'amorçage et d'investissement, d'améliorer l'aptitude des entrepreneuses à porter leurs modèles d'activité à une plus grande échelle et à s'engager dans la croissance, et de créer dans le domaine des STIM des modèles auxquels les jeunes

femmes pourront s'identifier. Les accélérateurs d'entreprises destinés aux femmes sont souvent lancés par des entrepreneuses qui ont réussi, mais ils peuvent également être mis en place par des organismes d'aide aux entreprises désireux de répondre aux besoins et contraintes spécifiques des femmes, ou dans le cadre de programmes publics. Les États-Unis occupent la première place mondiale pour la création d'accélérateurs d'entreprises destinés aux femmes, mais il en existe aussi en Australie, au Canada, en Inde, en Irlande, au Mexique et en Nouvelle-Zélande (encadré 25.1).

Encadré 25.1. Le dispositif *Lightning Lab XX* de la Nouvelle-Zélande

Lightning Lab XX, basé à Wellington, est un programme d'accélération d'entreprises de quatre mois fondé sur le mentorat (OCDE/Commission européenne, 2017). Il vise à encourager les entrepreneuses à créer et développer de nouvelles entreprises. *Lightning Lab XX* fait un investissement d'amorçage de 20 000 NZD (à peu près 12 600 euros) dans chacune des entreprises admises au programme, en contrepartie d'une petite participation au capital, et offre des services de soutien par l'intermédiaire de mentors. Le programme reçoit des fonds de la part de la branche Science et innovation du ministère chargé des entreprises, de l'innovation et de l'emploi. Callaghan Innovation a alloué des fonds supplémentaires ; Spark, Microsoft Ventures, ANZ Bank, Simmonds Stewart et EY figurent parmi les autres partenaires et bailleurs de fonds. La dernière édition du programme *Lightning Lab*, principalement axée sur le numérique, a eu lieu de mars à juillet 2016 ; c'est la cinquième que la Nouvelle-Zélande a mise en oeuvre depuis 2013. Sur les 115 équipes qui se sont portées candidates pour intégrer le programme *Lightning Lab XX*, neuf ont été retenues.

Faciliter l'accès au financement

La plupart des mesures prises par les pouvoirs publics pour améliorer l'accès des entrepreneuses au financement consistent essentiellement à octroyer des subventions, des prêts et des microcrédits. De plus en plus de mesures visent à améliorer l'accès au financement bancaire au moyen de garanties de prêts. Des études sur les garanties de prêts destinées aux femmes au Canada montrent que celles-ci permettent de créer davantage d'emplois que les programmes ordinaires (DEO, 2014) ; les programmes appliqués dans les pays de l'Union européenne ont généralement aussi des effets positifs (OCDE/Commission européenne, 2014 et 2017). Les nouveaux dispositifs de garantie de prêts tendent à être plus répandus dans les économies émergentes, où les banques sont souvent peu disposées à prêter au secteur des PME et insensibles aux disparités entre femmes et hommes ou au potentiel commercial inexploité des entreprises dirigées par des femmes. Citons, par exemple, la Caisse centrale de garantie du Maroc (encadré 25.2). Dans les économies plus avancées, la tendance récente consiste à augmenter le plafond des garanties et à offrir aux bénéficiaires un soutien supplémentaire à la formation et à la constitution de réseaux ; tel est le cas en France avec le Fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative des femmes (FGIF).

Encadré 25.2. La Caisse centrale de garantie, l'organisme de garantie de crédit du Maroc

Après le Printemps arabe, en 2011, les établissements publics marocains ont commencé à intégrer la problématique femmes-hommes dans les programmes et services publics (OCDE, 2014a). Face à cette tendance et au faible taux d'utilisation des garanties de prêts par les femmes, l'organisme gouvernemental de garantie de crédit (la Caisse centrale de garantie) a lancé le programme ILAYKI en mars 2013. ILAYKI est un nouveau dispositif préférentiel de garantie partielle permettant de garantir 80 % du montant des prêts bancaires de moins d'un million de MAD (à peu près 90 000 euros) accordés à des start-ups entièrement détenues par une ou plusieurs femmes. Le taux de garantie est plus élevé que celui que prévoient les autres dispositifs, lequel est habituellement de 70 %. Ce traitement préférentiel des entrepreneuses est justifié par le fait qu'elles sont moins souvent en mesure d'apporter elles-mêmes des garanties, en grande partie à cause des inégalités entre les sexes quant aux droits en matière de propriété et d'héritage, ainsi que sur le plan de l'emploi et des salaires. La promotion du programme ILAYKI passe par les banques et l'Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc.

Encadré 25.3. Mesures concernant la passation de marchés publics avec des entreprises appartenant à des femmes aux États-Unis

En 1994, la *Federal Acquisition Streamlining Act* (loi fédérale sur la rationalisation des achats) a fixé un objectif non obligatoire visant à attribuer 5 % de la valeur de tous les contrats principaux et des contrats de sous-traitance passés par chaque organisme fédéral, pour chaque exercice budgétaire, à de petites entreprises appartenant à des femmes (ci-après PEAF). Un certain nombre de mesures ont été appliquées pour atteindre cet objectif, notamment la *Small Business Programs Reauthorization Act* (loi sur la reconduction de programmes destinés aux PME) de 2000, en vertu de laquelle les organismes publics peuvent restreindre la concurrence pour les marchés passés dans des secteurs d'activité où les PEAF sont sous-représentées. Une autre étape importante a été franchie en 2011 avec l'entrée en vigueur du programme fédéral pour la passation de contrats auprès des PEAF, qui a permis pour la première fois de réserver des marchés à ces dernières dans des secteurs où elles étaient fortement sous-représentées. En 2013, le plafonnement du montant des contrats entrant dans le cadre des marchés réservés a été supprimé. D'autres modifications effectuées en 2015 ont permis d'autoriser les organismes contractants, sous certaines conditions, à restreindre la concurrence pour les PEAF ou à passer des marchés de gré à gré avec celles-ci. En 2015, l'objectif des 5 % a été atteint et les PEAF ont obtenu des contrats pour une valeur de 17.8 milliards USD (près de 15.8 milliards EUR). Bien qu'elle ait atteint son objectif, la *Small Business Administration* (organisme public d'aide aux PME) recherche toujours des moyens d'améliorer l'accès des femmes aux marchés publics (pour plus d'informations, voir Beede et Rubinovitz, 2015).

Une troisième approche vient depuis peu améliorer l'accès au financement :

- le capital-risque (capital-investissement fourni par des entreprises ou des fonds à des petites entreprises au stade précoce ayant un fort potentiel de croissance),
- l'apport de fonds par des investisseurs providentiels (*business angels*) (financement de démarrage fourni par des personnes physiques sous forme de dette convertible ou de fonds propres).

Les marchés du capital-risque et des investisseurs providentiels sont à prédominance masculine (Brush et al., 2014b ; CrunchBase, 2016 ; Sohl, 2015), tout comme les secteurs où les investissements tendent à se concentrer, par exemple les secteurs liés aux STIM. Des expériences menées aux États-Unis montrent que la probabilité de bénéficier d'un investissement est plus élevée de 60 % pour une entreprise dirigée par un homme, même lorsque le contenu des projets considérés est le même (Brooks et al., 2014), ce qui donne à penser que les entrepreneuses qui prospectent les investisseurs auront moins de chances de réussite en raison de leur sexe.

Remédier à ce déséquilibre entre les hommes et les femmes pourrait notamment se faire en attirant davantage d'investisseuses et de conseillères dans les réseaux traditionnels de capital-risque et d'investisseurs providentiels, et en créant des fonds de capital-risque dirigés par des femmes et expressément destinés à l'investissement dans des entreprises appartenant à des femmes. Un soutien pourrait être assuré à travers des politiques publiques encourageant les investissements de capital-risque axés sur les femmes, par exemple avec l'apport d'un financement de contrepartie visant à compléter des investissements dans des entreprises appartenant à des femmes ou dirigées par des femmes, qui en sont au stade du démarrage, au stade précoce ou en phase d'expansion. C'est la démarche du Royaume-Uni (encadré 25.4).

Parmi les autres approches nouvelles favorables aux entrepreneuses, citons notamment le recours au crédit d'impôt avec l'exemple du Canada, qui a procédé au rétablissement, dans le budget fédéral 2016, du crédit d'impôt pour les « sociétés à capital de risque de travailleurs ». Quant aux autorités japonaises, elles ont créé, en 2014, le Conseil pour la création d'entreprises, afin de renforcer les liens entre les organismes financiers, le secteur industriel, la recherche et les acteurs publics, et de promouvoir l'investissement.

Encadré 25.4. Le dispositif *Aspire Fund* du Royaume-Uni: Des capitaux pour les entreprises

En 2008, au Royaume-Uni, le ministère chargé des entreprises, de l'innovation et des compétences a créé le dispositif *Aspire Funds for Women in business,* avec un budget de 12.5 millions GBP de fonds publics (à peu près 15.4 millions EUR), pour cofinancer des investissements dans des entreprises dirigées par des femmes. Ce fonds a été mis en place dans le cadre du *Capital for Enterprise* (CfEL), fonds autonome de gestionnaires de fonds de capital-risque dont l'objectif était d'accroître le nombre d'entreprises à forte croissance dirigées par des femmes. Il a apporté une contribution correspondant aux investissements du secteur privé dans des entreprises dirigées par des femmes, qui avaient besoin de montants allant de 100 000 GBP à deux millions GBP (à peu près 123 200 à 2.5 millions EUR) pour aider à financer leur croissance, l'investissement public maximum ayant été d'un million de GBP (environ 1.2 million EUR). Pour pouvoir obtenir des fonds, les entrepreneuses doivent participer à des programmes de préparation à l'investissement. En 2014, les activités du CfEL ont été intégrées dans la *British Business Bank* (BBB), nouvellement créée sous l'égide du ministère chargé des entreprises, de l'innovation et des compétences. *Aspire Fund* se concentre actuellement sur des investissements de suivi auprès des sociétés en portefeuille.

Les initiatives concernant l'accès au financement sont de plus en plus fréquemment intégrées à de vastes approches en matière de développement des entreprises. Par exemple, les pouvoirs publics peuvent aider les femmes à renforcer leurs compétences entrepreneuriales grâce à des formations, des ateliers, des conseils, des services d'accompagnement et du mentorat, tout en leur facilitant l'accès au financement, afin d'accroître les chances de réussite de leur action et des bénéficiaires.

L'une des questions essentielles que soulève la promotion de l'entrepreneuriat des femmes est de savoir si ce soutien doit être assuré par des organismes spécialisés et dans le cadre de programmes conçus pour elles, ou s'il peut être intégré dans des programmes ordinaires. Les deux approches sont utilisées par les pays de l'OCDE et du G20 et le choix est habituellement déterminé par les attitudes sociales à l'égard des femmes, tant au sein de la collectivité que sur le marché du travail. Les pays dans lesquels les femmes ont moins de difficultés à accéder à l'éducation et à des débouchés sur le marché du travail (par exemple l'Allemagne, l'Autriche, la Finlande et la Suède) ont tendance à aider les entrepreneuses en grande partie dans le cadre de programmes ordinaires. En revanche, l'accès à cette forme de soutien ne se fait pas sans mal dans de nombreux autres pays. La préférence est donc donnée aux programmes d'accompagnement destinés aux femmes dans des organismes spécialisés, avec une intégration de cet accompagnement dans l'ensemble des programmes concernés.

Quelle que soit l'approche adoptée, la clé de la réussite est de garantir que les femmes pourront effectivement accéder à cet accompagnement et que celui-ci sera bien adapté à leurs besoins. Les programmes en la matière doivent permettre d'établir des liens avec le monde ordinaire des entreprises et les organismes de soutien classiques, afin que l'accompagnement destiné aux femmes ne vienne pas renforcer les obstacles auxquels elles se heurtent.

Messages clés

- Les responsables de l'élaboration des politiques doivent avoir conscience des facteurs institutionnels qui ont des effets défavorables sur la volonté des femmes de s'engager dans l'entrepreneuriat et leur accès aux ressources nécessaires pour ce faire. Il faut contrecarrer les attitudes sociales négatives à l'égard de l'entrepreneuriat des femmes par des campagnes de sensibilisation et d'éducation.
- Les pouvoirs publics doivent soutenir plus activement l'entrepreneuriat des femmes en les aidant à développer leurs compétences entrepreneuriales et à accéder au financement. Les instruments d'action essentiels sont notamment les programmes de formation, d'accompagnement et de mentorat axés sur l'entrepreneuriat féminin et les dispositifs de garantie de prêts destinés aux entrepreneuses.
- Une fois que ces dispositifs d'appui fondamentaux sont en place, les pouvoirs publics peuvent intensifier leur soutien à la croissance des entreprises appartenant à des femmes en permettant à celles-ci d'acquérir des compétences plus perfectionnées dans le cadre de pépinières et d'accélérateurs d'entreprises, en leur ouvrant de nouveaux marchés, par exemple à travers un accès aux contrats publics, et en renforçant les infrastructures nécessaires aux investissements en capital-risque.

Références

Aspen (2015), « *Entrepreneurship & Acceleration: Questions from the Field* », Aspen Network of Development Entrepreneurs, https://www.galidata.org/assets/report/pdf/Entrepreneurship_and_Acceler.pdf.

Beede, D.N. et R.N. Rubinovitz (2015), *Utilization of Women-Owned Businesses in Federal Prime Contracting*, rapport destiné au Women-Owned Small Business Program of the Small Business Administration, 31 décembre, Office of the Chief Economist, U.S. Department of Commerce, Washington, DC.

Carter, S. et al. (2007), « Gender, Entrepreneurship, and Bank Lending: The Criteria and Processes Used by Bank Loan Officers in Assessing Applications », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 31, n° 3, pp. 427-444.

Cliff, J.E. (1998), « Does One Size Fit All? Exploring the Relationship Between Attitudes Towards Growth, Gender, and Business Size », *Journal of Business Venturing*, vol. 13, n° 6, pp. 523-542.

Coleman, S. et A. Robb (2014), *Access to Capital by High-Growth Women-Owned Businesses*, rapport destiné au National Women's Business Council, National Women's Business Council, Washington, DC.

DEO (2014), *Évaluation de l'Initiative pour les femmes entrepreneurs,* Alberta, Diversification de l'économie de l'Ouest Canada, https://www.wd-deo.gc.ca/images/cont/18267a-fra.pdf.

GMI (2014), *Giving Credit where It Is Due: How Closing the Credit Gap for Women-owned SMEs Can Drive Global Growth*, Global Markets Institute, Goldman Sachs, New York.

Hughes, K.D. et al. (2012), « Extending Women's Entrepreneurship Research in New Directions », *Entrepreneurship, Theory and Practice*, vol. 36, n° 3, pp. 429–440.

ICIC (Initiative for a Competitive Inner City) (2016), « Creating Inclusive High-Tech Incubators and Accelerators: Strategies to Increase Participation Rates of Women and Minority Entrepreneurs », JPMorgan Chase & Co., New York, http://icic.org/wp-content/uploads/2016/05/ICIC_JPMC_Incubators_post.pdf?58f619/.

InfoDev (2010), « Gateway to Economic Development through Women Empowerment and Entrepreneurship », International Women Working Group, avril, Banque mondiale, Washington, DC, https://www.infodev.org/infodev-files/resource/idi/document/Women's%20working%20group%20final%20report.pdf/.

Jaffee, V. et B. Johnson (2015), « Female-Focused Business Incubation in the Triangle: An Analysis of the Need for, and Potential Design of, a Business Incubator Targeted at Women Entrepreneurs in Raleigh-Durham-Chapel Hill, North Carolina », Sanford School of Public Policy, Duke University, Durham, États-Unis.

Kaplan, S. et J. Vanderbrug (2014), « The Rise of Gender Capitalism », *Stanford Social Innovation Review*, automne 2014, pp. 36-41.

Marlow, S. et M. McAdam (2013), « Gender and Entrepreneurship: Advancing Debate and Challenging Myths – Exploring the Mystery of the 'Under-performing' Female Entrepreneur », *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, vol. 19, pp. 114-124.

Niethammer, C. (2013), « Women, Entrepreneurship and the Opportunity to Promote Development and Business », The 2013 Brookings Blum Roundtable Policy Series, Brookings Institution, Washington, DC, www.brookings.edu/~/media/research/files/reports/2013/09/private-sector-global-poverty-blum-roundtable/2013-bbr-women-entrepreneurship.pdf/.

OCDE (2016), *Panorama de l'entrepreneuriat 2016*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264266346-fr.

OCDE (2014a), *Les femmes et l'entreprise 2014 : Accélérer le développement de l'entreprenariat dans la région Afrique du Nord et Moyen-Orient*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264227521-fr.

OCDE (2014b), « Enhancing Women's Economic Empowerment through Entrepreneurship and Business Leadership in OECD Countries: Background Report to China Development Research Foundation Project on Enhancing Women's Economic Empowerment through Entrepreneurship and Leadership in the Midst of China's New Urbanization », http://www.oecd.org/gender/Enhancing%20Women%20Economic%20Empowerment_Fin_1_Oct_2014.pdf.

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr.

OCDE/CE (2017), « Policy Brief on Women's Entrepreneurship », *OECD Employment Policy Papers*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

OCDE/CE (2014), *Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2014 : Politiques d'entrepreneuriat inclusif en Europe*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264230842-fr.

Saridakis, G., S. Marlow et D. Storey (2014), « Do Different Factors Explain Male and Female Self-employment Rates? », *Journal of Business Venturing*, vol. 29, n° 3, pp. 345-362.

Shaw, E. et al. (2009), « Gender and Entrepreneurial Capital: Implications for Firm Performance », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 1, n° 1, pp. 25-41.

Sohl, J.E. (2015), « The Angel Investor Market in 2014: A Market Correction in Deal Size », Center for Venture Research, 14 mai, University of New Hampshire, Durham, New Hampshire, https://paulcollege.unh.edu/sites/paulcollege.unh.edu/files/webform/2014%20Analysis%20Report.pdf/.

Watson, J. et S. Robinson (2003), « Adjusting for Risk in Comparing the Performance of Male- and Female-controlled SMEs », *Journal of Business Venturing*, vol. 18, pp. 773-788.

White, M. (2013), « Promoting Women Entrepreneurs in Ireland: Fresh Thinking on Employment Solutions », *Fianna Fáil Policy Paper*, document entériné par le Fianna Fáil et présenté au Sénat irlandais le 24 juillet 2013, Dublin, Irlande, https://www.fiannafail.ie/download/jobs/Promoting-Women-Entrepreneurs.pdf/.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements oeuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lettonie, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

ÉDITIONS OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
(81 2017 33 2 P) ISBN 978-92-64-13069-2 – 2017

Atteindre l'égalité femmes-hommes

UN COMBAT DIFFICILE

Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans tous les domaines de la vie sociale et économique et dans tous les pays. Les jeunes femmes des pays de l'OCDE poursuivent généralement de plus longues études que les jeunes hommes, mais elles sont moins susceptibles que ces derniers d'exercer une activité rémunérée. Les écarts se creusent avec l'âge en règle générale, notamment parce que la maternité a des effets négatifs sur la rémunération et la progression professionnelles des femmes. Celles-ci ont aussi moins tendance à créer leur entreprise, et elles sont sous-représentées au niveau des fonctions dirigeantes dans le secteur privé et dans les institutions publiques.

Les Recommandations de 2013 et 2015 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes fournissent des indications sur les moyens de faire progresser l'égalité entre les sexes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat et dans la vie publique ; cet ouvrage examine l'évolution récente dans ces domaines en commençant par en donner une vue d'ensemble, puis en présentant 24 courts chapitres qui exposent chacun les principales conclusions dégagées, ainsi que des recommandations pour l'action. Parmi les thèmes traités figurent la violence contre les femmes, la budgétisation sexo-spécifique, le partage inégal du travail non rémunéré, la situation des femmes sur le marché du travail et au sein des migrations internationales. Les disparités existant entre les sexes sont illustrées par une série d'indicateurs. Sont en outre décrites des initiatives récemment prises par les pouvoirs publics, par exemple pour accroître la transparence des salaires dans le but de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ou pour encourager les pères à prendre un congé parental. Dans l'ensemble, les progrès sont lents ; il est donc impératif que les pouvoirs publics intensifient leur action pour mettre fin aux inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de l'entrepreneuriat et dans la vie publique.

Veuillez consulter cet ouvrage en ligne : ***http://dx.doi.org/10.1787/9789264203426-fr***.

Cet ouvrage est publié sur OECD iLibrary, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation.
Rendez-vous sur le site ***www.oecd-ilibrary.org*** pour plus d'informations.

éditionsOCDE
www.oecd.org/editions

ISBN 978-92-64-13069-2
81 2017 33 2 P