



Inégalités hommes-femmes

IL EST TEMPS D'AGIR



Inégalités hommes-femmes

IL EST TEMPS D'AGIR

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 de l'OCDE ou des gouvernements de ses pays membres ou celles de l'Union européenne.

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

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr>

ISBN 978-92-64-17965-3 (imprimé)

ISBN 978-92-64-17966-0 (PDF)

Union européenne

Numéro de catalogue : DS-30-12-887-FR-C (imprimé)

Numéro de catalogue : DS-30-12-887-FR-N (PDF)

ISBN 978-92-79-26796-3 (imprimé)

ISBN 978-92-79-26794-9 (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 © Adeline Marshall.

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : www.oecd.org/editions/corrigenda.

© OCDE 2012

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.

Avant-propos

Au lendemain de la Grande récession, il est urgent d'examiner plus attentivement l'argument économique en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que la manière dont l'évolution du marché du travail pourrait améliorer les débouchés économiques pour les hommes comme pour les femmes.

En s'appuyant sur ses domaines d'expertise, l'OCDE a lancé en 2010 son « Initiative pour la parité », chargée d'examiner les obstacles qui entravent aujourd'hui l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (les « trois E »). L'objectif : améliorer l'action publique et promouvoir la parité sur le plan économique dans les pays membres et non membres de l'Organisation. Cette initiative s'inscrit dans le cadre plus vaste de l'impératif qu'ont aujourd'hui les pouvoirs publics de rechercher de nouvelles sources de croissance économique, d'encourager une plus grande égalité entre les hommes et les femmes et d'œuvrer en faveur d'une utilisation plus efficace des compétences de chacun. Les premières conclusions de l'Initiative de l'OCDE pour la parité ont été présentées dans les rapports sur la parité publiés en mai 2011 et mai 2012 à l'occasion des réunions du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres, tenues à Paris. En outre, un rapport spécial sur l'égalité hommes-femmes et les « trois E » dans les pays de l'OCDE riverains du Pacifique et dans d'autres pays de la Coopération économique Asie-Pacifique (APEC) a été élaboré pour le Women and the Economy Summit de l'APEC, organisé en septembre 2011 à San Francisco.

Le rapport vise à informer, à mettre en commun les expériences et les bonnes pratiques, et à aider les gouvernements à promouvoir l'égalité hommes-femmes selon ces trois dimensions que sont l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat. Il fait un bilan de la situation dans chacun de ces domaines sous l'angle de la parité, examine comment et pourquoi les inégalités se sont creusées et détermine les obstacles à surmonter pour renforcer l'égalité. Enfin, il recommande aux pouvoirs publics des mesures capables d'instaurer des règles du jeu plus équitables.

Ces recommandations ont principalement pour but d'atténuer les craintes concernant le vécu des femmes et des filles et de lever les obstacles à l'égalité participation des femmes dans l'économie. Pour autant, l'égalité hommes-femmes ne passe pas seulement par l'autonomisation des femmes. Le présent rapport examine aussi pourquoi, dans de nombreux pays, une plus grande réussite des filles à l'école va de pair avec une moindre réussite des garçons dans certaines matières ; pourquoi les pères peuvent avoir des difficultés à utiliser pleinement les dispositifs destinés à concilier plus facilement activité professionnelle et vie familiale ; et ce qui peut être fait pour faire évoluer les choses.

Le partage plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes implique une évolution des normes, des cultures, des mentalités et des attitudes. De telles évolutions prennent du temps, mais les politiques publiques ont un rôle à jouer pour mieux faire prendre conscience des préjugés sexistes qui perdurent au sein de la société et pour promouvoir le changement.

L'intégration de la question de la parité à tous les niveaux de l'action publique est l'une des mesures à prendre pour renforcer efficacement l'égalité hommes-femmes. Il faut, pour lutter contre la discrimination et conforter la parité, créer des agences publiques de la parité visibles et dotées d'un

mandat suffisamment affirmé, d'outils d'analyse adaptés, de données fiables et de ressources. Les mesures adoptées en faveur de la parité ont plus de chances de réussir si des hommes et des femmes œuvrent activement pour promouvoir les efforts déployés : afin de balayer les stéréotypes, il est utile de proposer des modèles auxquels les deux sexes peuvent s'identifier. Pour que ces actions soient efficaces, il faut toutefois veiller à assurer un suivi attentif. Pour faciliter ce suivi à l'échelle internationale, l'OCDE a lancé à la fin de l'année 2012 un portail unique dédié à la question de la parité (www.oecd.org/parite), qui illustre la position relative des pays de l'OCDE et des pays partenaires clés par rapport à chacune des dimensions des inégalités hommes-femmes dans les « trois E ».

Remerciements

L'Initiative de l'OCDE pour la parité a été entreprise grâce à l'aide financière de l'Union européenne et du ministère des Affaires étrangères des États-Unis et l'OCDE souhaite les remercier pour leur soutien. De nombreux collègues de différentes directions de l'OCDE ont apporté leur contribution à ce rapport : le Centre pour l'entrepreneuriat, les PME et le développement local (CFE) ; le Centre de développement (DEV) ; la Direction de la coopération pour le développement (DCD) ; la Direction de l'éducation (EDU) ; la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELS) ; la Direction des affaires financières et des entreprises (DAF) ; la Direction de la science de la technologie et de l'industrie (STI) ; la Direction des relations extérieures et de la communication (PAC) ; la Direction de la gouvernance publique et du développement territorial (GOV) ; et la Direction des statistiques (STD). Nous remercions également les délégués des différents comités et réseaux de l'OCDE, le Comité de conseil de gestion et la Commission syndicale consultative qui ont fait part de leurs commentaires sur les versions antérieures du rapport. Enfin, nous tenons aussi à remercier les différents experts du monde entier qui nous ont permis d'avoir une image plus précise de la problématique hommes-femmes dans les pays membres et partenaires de l'OCDE.

Table des matières

Résumé	15
---------------------	----

Partie I

Égalité hommes-femmes : L'argument économique, les normes sociales et les politiques publiques

Chapitre 1.	L'argument économique en faveur de l'égalité hommes-femmes	25
Chapitre 2.	Le rôle joué par les institutions sociales dans la question de l'égalité hommes-femmes	35
Chapitre 3.	Inscrire la problématique de l'égalité hommes-femmes dans l'action publique	43
Annexe I.A1.	Évaluer les effets de l'accumulation du capital humain sur la croissance	53
Annexe I.A2.	Prévisions relatives à la population active pour les pays de l'OCDE non couverts au graphique 1.2	57
Annexe I.A3.	Prévisions relatives au produit intérieur brut pour les pays de l'OCDE non couverts au graphique 1.2	62
Bibliographie		67

Partie II

L'égalité hommes-femmes dans l'éducation

Chapitre 4.	Veiller à ce que les filles et les garçons poursuivent leur scolarité . . .	73
Chapitre 5.	Éducation : Cibler l'aide sur l'égalité des sexes	83
Chapitre 6.	Les points forts des élèves selon le sexe	91
Chapitre 7.	Quel avenir pour les diplômés du secondaire ?	99
Chapitre 8.	Filières scientifiques contre filières littéraires	107
Chapitre 9.	Trouver un travail correspondant à ses études	117
Chapitre 10.	L'éducation financière au service de l'autonomisation financière	125
Annexe II.A1.	Tableaux supplémentaires relatifs au chapitre 4	132
Annexe II.A2.	Tableau supplémentaire relatif au chapitre 5	142
Annexe II.A3.	Tableau supplémentaire relatif au chapitre 8	146
Annexe II.A4.	Données générales de base sur l'éducation	147
Bibliographie		150

Partie III

L'égalité hommes-femmes en matière d'emploi

Chapitre 11.	Travail rémunéré – Qui en bénéficie ?	157
Chapitre 12.	La maternité, synonyme d'emploi à temps partiel ?	169
Chapitre 13.	Le point sur les salaires des femmes.	175
Chapitre 14.	Les femmes, un atout à préserver pour l'entreprise.	187
Chapitre 15.	La place des femmes dans les conseils d'administration	195
Chapitre 16.	Les inégalités entre hommes et femmes dans l'espace public.	203
Chapitre 17.	Qui assume les responsabilités familiales et domestiques ?	213
Chapitre 18.	Aider les parents à mener de front vie professionnelle et vie familiale	219
Chapitre 19.	Emploi des hommes et des femmes au lendemain de la crise.	231
Chapitre 20.	Les travailleurs invisibles : Les femmes employées dans le secteur informel	237
Chapitre 21.	Les femmes et la retraite	245
Annexe III.A1.	Tableaux supplémentaires relatifs au chapitre 11.	252
Annexe III.A2.	Les déterminants de l'activité des femmes et du travail à temps partiel	263
Annexe III.A3.	Sources de données pour l'analyse du chapitre 13.	266
Annexe III.A4.	Tableau supplémentaire relatif au chapitre 15.	269
Annexe III.A5.	Tableau supplémentaire relatif au chapitre 18.	270
Annexe III.A6.	Tableaux supplémentaires relatifs au chapitre 20.	272
Annexe III.A7.	Données générales de base sur l'emploi.	275
Bibliographie	278

Partie IV

L'égalité hommes-femmes en matière d'entrepreneuriat

Chapitre 22.	Tendances de l'entrepreneuriat féminin.	289
Chapitre 23.	Motivation et compétences des femmes chefs d'entreprise	295
Chapitre 24.	Performances des entreprises : Des disparités hommes-femmes ?	301
Chapitre 25.	La rémunération des femmes chefs d'entreprise	307
Chapitre 26.	Accès des femmes au crédit	313
Chapitre 27.	Le financement des entreprises détenues par des femmes dans les pays partenaires.	319
Chapitre 28.	Les femmes innovent-elles différemment ?	325
Chapitre 29.	Régularisation des entreprises détenues par des femmes	333
Annexe IV.A1.	Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs aux chapitres 22 et 26.	340
Annexe IV.A2.	Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs aux chapitres 23 et 25.	347
Annexe IV.A3.	Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs au chapitre 26.	350
Annexe IV.A4.	Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs aux chapitres 27 et 29.	352

Annexe IV.A5. Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs au chapitre 28	357
Bibliographie	361
Note générale sur les graphiques et tableaux	365
Bibliographie	367
Tableaux	
I.A1.1. Un modèle de croissance général avec un capital humain total	55
I.A1.2. Statistiques de base du modèle de croissance	56
I.A2.1. Prévisions de hausse et de baisse de la population active entre 2011 et 2030 selon trois scénarios d'activité	61
I.A3.1. Estimation du taux de croissance annuel moyen du PIB et du PIB par habitant en USD PPA 2005, pourcentage, 2011-30	65
I.A3.2. Estimation du PIB en USD PPA 2005, en millions, 2020 et 2030	66
II.A1.1. Taux nets ajustés de scolarisation dans le primaire, 2000 et 2010	132
II.A1.2. Taux bruts de scolarisation dans le secondaire, 2000 et 2010	137
II.A2.1. Aide en faveur de l'égalité hommes-femmes dans l'enseignement primaire et secondaire, en pourcentage de la moyenne annuelle 2009-10 des engagements des membres du CAD en matière d'aide, prix 2010	142
II.A3.1. Pourcentage d'étudiantes dans l'enseignement supérieur, 1985-2025	146
II.A4.1. Niveau d'études, scores PISA et filière supérieure, 2009	148
11.1. Les femmes sont sur-représentées dans le secteur des services	161
III.A1.1. Taux d'activité, par sexe, 1990, 2000 et 2010	252
III.A1.2. Emploi par grand secteur d'activité économique et par sexe, 2010	257
III.A1.3. Emploi des femmes en proportion de l'emploi total dans chaque secteur industriel selon les classifications CITI révisions 3 et 4, 2010	261
III.A2.1. Estimations économétriques des déterminants de l'activité féminine, femmes âgées de 25 à 54 ans, OCDE 1980-2007	264
III.A4.1. Quotas de présence féminine dans les conseils d'administration en Europe et sanctions en cas de non-respect	269
III.A5.1. « Neutralité » des systèmes de prélèvements et de prestations	270
III.A6.1. Emploi informel dans les activités non agricoles, par sexe	272
III.A6.2. Répartition de l'emploi informel féminin et masculin par catégorie	274
III.A7.1. Activité, emploi, travail à temps partiel et temporaire, écart de rémunération entre les hommes et les femmes, participation aux conseils d'administration, travail non rémunéré	276
IV.A1.1. Les entreprises détenues par des femmes sont en retard en termes de productivité moyenne, de profitabilité et de création de nouveaux emplois	345
IV.A1.2. Décomposition de Blinder-Oaxaca de l'écart de performance hommes-femmes	346
IV.A2.1. Déterminants des revenus des femmes et des hommes propriétaires d'une entreprise	348
IV.A3.1. Différences de recours et d'accès au crédit entre les entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des hommes, 2009 (16 pays européens)	351

IV.A4.1. Description de l'ensemble de données utilisé aux chapitres 27 et 29.	353
IV.A4.2. Statistiques sur les petites entreprises et les microentreprises et leurs propriétaires, tirées des enquêtes utilisées au chapitre 27	355
IV.A4.3. Différences de chiffre d'affaires et de chiffre d'affaires par salarié selon le sexe et le caractère formel ou informel de l'entreprise	356
IV.A5.1. Les entreprises créées par des femmes ayant une expérience entrepreneuriale antérieure sont davantage susceptibles d'innover et d'investir dans la R-D.	358
IV.A5.2. Aux États-Unis, l'écart d'innovation entre les sexes disparaît lorsque sont prises en compte les autres caractéristiques des entreprises et des fondateurs	359
IV.A5.3. Écarts de dépenses consacrées à différentes formes d'innovation par les entreprises nouvelles créées par des femmes ou par des hommes aux États-Unis	360

Graphiques

1.1. Le niveau d'études est plus élevé et plus équilibré entre hommes et femmes dans les pays plus riches	27
1.2. Convergence des taux d'activité masculin et féminin, population active et croissance économique	31
2.1. Les attitudes discriminatoires découlent du taux d'emploi des femmes.	37
2.2. L'incidence des mariages précoces varie selon la région	38
2.3. Le mariage précoce est lié à la scolarisation des filles dans le secondaire	39
3.1. Obstacles qui empêchent de concrétiser la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et des politiques en faveur de l'égalité entre les sexes	45
I.A2.1. Effet de la convergence des taux d'activité des hommes et des femmes sur la population active totale	57
I.A3.1. Effet de la convergence des taux d'activité entre les hommes et les femmes sur la taille de l'économie en PIB	62
4.1. Les disparités entre filles et garçons en termes de scolarisation dans l'enseignement primaire persistent dans certaines régions.	75
4.2. Dans l'enseignement secondaire, les filles sont désavantagées dans les régions affichant de faibles taux globaux de scolarisation.	76
4.3. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les jeunes femmes sont davantage susceptibles d'être diplômées du deuxième cycle de l'enseignement secondaire que les hommes.	77
5.1. Le secteur éducatif reçoit la plus grande part de l'aide axée sur l'égalité des sexes	86
5.2. L'éducation est le secteur où le pourcentage d'aide axée sur l'égalité des sexes est le plus élevé	87
5.3. Variation, selon les régions, de la proportion de l'aide des donateurs du CAD ciblée sur l'égalité des sexes dans l'enseignement primaire et secondaire	88
6.1. En compréhension de l'écrit, les filles affichent des performances nettement supérieures à celles des garçons, mais les garçons ont tendance à les devancer en mathématiques	92

6.2. Les filles continuent de devancer les garçons en compréhension de l'écrit . . .	93
6.3. En compréhension de l'écrit, les écarts de résultats entre garçons et filles sont les plus marqués parmi les moins bons élèves	94
6.4. Les filles sont plus susceptibles que les garçons de lire pour leur plaisir	95
6.5. Les pères sont moins susceptibles que les mères de faire la lecture à leurs enfants ou de faire preuve d'une attitude positive à l'égard de la lecture	96
7.1. Dans les pays à revenu faible et intermédiaire, le nombre de femmes sans emploi et non scolarisées peut être relativement élevé.	101
7.2. En Afrique et en Inde, les jeunes femmes (20-24 ans) mariées et peu instruites sont plus susceptibles d'être sans emploi et non scolarisées	101
7.3. Après le secondaire, les filles sont plus nombreuses que les garçons à être inactives	102
8.1. Les femmes sont aujourd'hui plus susceptibles d'achever un cycle supérieur que les hommes	108
8.2. Les femmes sont plus nombreuses à choisir les filières sanitaires, mais restent sous-représentées dans la filière informatique.	111
8.3. Les disparités hommes-femmes persistent dans les cursus professionnels techniques	112
8.4. Dans l'enseignement supérieur, les femmes et les hommes affichent des performances équivalentes	112
9.1. Les diplômés hommes et femmes commencent leur carrière dans un emploi qualifié.	118
9.2. Les hommes et les femmes ayant suivi les mêmes études optent souvent pour des métiers différents.	119
10.1. Les femmes ont des connaissances financières légèrement inférieures à celles des hommes	128
10.2. Les jeunes femmes possèdent généralement une moins bonne culture financière que les générations précédentes	129
11.1. Dans la zone OCDE, les disparités hommes-femmes en matière de taux d'activité sont très variables	158
11.2. Les disparités hommes-femmes en matière de taux d'activité se sont réduites, mais demeurent significatives en Asie du Sud, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord	159
11.3. Les secteurs économiques les plus féminisés sont la santé et les services de proximité, suivis de l'enseignement.	162
11.4. L'emploi des femmes se concentre dans un nombre restreint de professions	163
11.5. Dans la zone OCDE, les femmes occupent moins d'un tiers des postes de direction	164
11.6. Les femmes occupant un emploi rémunéré pendant les années où elles sont en âge d'avoir des enfants sont plus nombreuses que par le passé	166
11.7. Les femmes sont plus exposées au risque de pauvreté, surtout une fois âgées	167
12.1. Taux d'activité à temps partiel et en équivalent temps plein (EPT) : De larges disparités entre hommes et femmes	171

12.2. La maternité rend le temps partiel beaucoup plus probable	173
12.3. Les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel dans les pays où les frais de garde sont élevés.	174
13.1. Si l'écart salarial entre hommes et femmes continue de se resserrer, le rythme est moins rapide et les disparités restent importantes parmi les plus hauts revenus	177
13.2. L'écart de rémunération hommes-femmes augmente avec l'âge	180
13.3. Le manque à gagner lié à la maternité est élevé dans tous les pays de l'OCDE	181
13.4. L'écart en termes de salaire net est plus important étant donné que les femmes travaillent moins	182
13.5. Les différences dans les heures travaillées et le type d'emploi expliquent une partie de l'écart de rémunération hommes-femmes.	182
13.6. Les politiques de garde des enfants et de congé parental sont inversement corrélées à l'écart de rémunération	183
13.7. L'écart salarial hommes-femmes est corrélé aux facteurs de compression des salaires	184
14.1. Raréfaction des femmes aux postes de responsabilité : Les femmes sont sous-représentées parmi les hauts dirigeants.	190
14.2. Les habitudes culturelles et les pratiques des entreprises sont perçues comme les principaux obstacles à l'accès des femmes aux postes de direction	191
15.1. La Norvège affiche la plus forte proportion de femmes dans les conseils d'administration de ses sociétés cotées	198
16.1. Les femmes occupent une part significative des emplois publics.	204
16.2. Le phénomène de raréfaction des femmes dans l'administration ou leur sous-représentation dans la haute direction de la fonction publique centrale	206
17.1. Quel que soit le pays, les femmes consacrent plus de temps que les hommes au travail non rémunéré	214
17.2. Le travail non rémunéré des femmes décroît avec l'augmentation de leur taux national d'emploi, mais elles y consacrent toujours plus de temps que les hommes.	215
17.3. Quelle que soit la situation de leur conjointe au regard de l'emploi, les hommes consacrent moins de temps qu'elles au travail non rémunéré.	216
17.4. L'écart entre hommes et femmes concernant le travail rémunéré et le travail non rémunéré augmente avec l'arrivée d'enfants dans le foyer.	217
18.1. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les familles à doubles revenus sont la norme	221
19.1. Dans la plupart des pays, l'écart hommes-femmes en matière d'emploi a diminué pendant la crise économique.	232
19.2. La plupart des pertes d'emplois concernent des secteurs majoritairement masculins.	233
19.3. Dans la plupart des pays, les femmes ont augmenté leur temps de travail pour compenser la perte d'emploi de leur compagnon pendant la crise.	234
19.4. L'écart entre les taux de chômage masculins et féminins augmente.	236

20.1. En Afrique, en Asie et en Amérique latine, l'emploi informel est répandu et concerne souvent des entreprises non déclarées	239
20.2. Les femmes employées dans le secteur informel non agricole se concentrent en général dans les catégories professionnelles les plus vulnérables.	240
20.3. Les femmes comme les hommes ont une rémunération moindre dans l'emploi informel non agricole que dans l'emploi formel, mais les femmes gagnent encore moins que les hommes	242
20.4. Une part significative des femmes employées dans le secteur informel non agricole sont indirectement couvertes pour leur retraite via leur conjoint	243
21.1. Les pensionnées femmes ont un plus grand risque d'être pauvres que leurs homologues masculins.	246
21.2. L'écart de pension est important dans la plupart des pays	247
21.3. Les femmes perçoivent une pension plus longtemps.	249
22.1. Cette dernière décennie, la proportion d'entrepreneurs de sexe féminin n'a pas sensiblement progressé dans la plupart des pays	290
22.2. Le pourcentage d'entreprises individuelles appartenant à une femme varie entre 20 et 40 % dans les pays de l'OCDE	292
22.3. Le taux de natalité des entreprises appartenant à des femmes est plus élevé que celui des entreprises appartenant à des hommes	293
22.4. Au cours de la crise, les naissances d'entreprises appartenant à des femmes ont moins diminué que celles appartenant à des hommes	293
23.1. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à motiver la création de leur entreprise par l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	296
23.2. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se lancer par nécessité dans la création d'entreprise, en particulier en Égypte et au Mexique	297
23.3. Les femmes chefs d'entreprise ont un niveau d'études plus élevé que les hommes	298
24.1. Les taux de survie des entreprises appartenant à des femmes varient beaucoup selon le pays	302
24.2. Les performances des entreprises en termes de création d'emplois sont similaires, qu'elles soient détenues par des femmes ou par des hommes	303
24.3. Le pourcentage d'entreprises appartenant à des femmes diminue parmi les plus grandes entreprises	304
25.1. Les femmes qui possèdent des entreprises gagnent sensiblement moins que les hommes	308
25.2. La plupart des femmes tendent à réaliser de faibles bénéfices, les hommes étant plus représentés dans les catégories à revenus moyens et élevés	309
25.3. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les femmes travailleuses indépendantes travaillent moins que les hommes	310
25.4. Les femmes au niveau d'études élevé ont une rémunération supérieure en tant que salariées qu'en tant que travailleuses indépendantes.	311
26.1. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à faire appel au crédit bancaire pour financer le démarrage de leur activité	314

26.2.	Il existe de grandes différences internationales concernant les difficultés perçues par les femmes pour financer le démarrage de leur activité.	317
26.3.	Les femmes créent leur entreprise avec un capital de départ bien moindre	317
27.1.	L'intégration financière des femmes n'est pas uniquement fonction du revenu	320
27.2.	Les femmes entrepreneurs en Afrique sont moins susceptibles que les hommes de déposer une demande de prêt.	321
27.3.	En général, les hommes comme les femmes propriétaires d'une microentreprise n'empruntent pas à l'extérieur pour démarrer leur activité	322
28.1.	Les femmes créatrices d'entreprise considèrent leur activité comme moins innovante, en particulier en termes d'innovations de procédé	327
28.2.	Les investisseurs en capital-risque sont principalement des hommes, en particulier en Asie	329
29.1.	Les femmes possèdent souvent une microentreprise ou une petite entreprise, mais pas autant dans les pays MENA	334
29.2.	Le pourcentage de microentreprises et de petites entreprises appartenant à des femmes a augmenté au Mexique dans les secteurs formel et informel	335
IV.A1.1.	Les différences entre les sexes sont beaucoup plus marquées parmi les travailleurs indépendants ayant des salariés	342
IV.A1.2.	Les femmes au chômage sont beaucoup moins susceptibles que les hommes de rechercher un travail indépendant	343
IV.A1.3.	Les entreprises ayant une femme à leur tête sont sensiblement plus petites que celles gérées par un homme	344
IV.A1.4.	Les femmes sont beaucoup moins enclines que les hommes à diriger des entreprises manufacturières	344
IV.A4.1.	Au Brésil et au Mexique, les propriétaires d'entreprise considèrent le niveau des prix et le chiffre d'affaires comme leur principale contrainte.	354

Ce livre contient des...



StatLinks 

**Accédez aux fichiers Excel®
à partir des livres imprimés !**

En bas à droite 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>. Si vous lisez la version PDF de l'ouvrage, et que votre ordinateur est connecté à Internet, il vous suffit de cliquer sur le lien. Les *StatLinks* sont de plus en plus répandus dans les publications de l'OCDE.

Résumé

L'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas qu'une question d'autonomisation économique : elle est un impératif moral, une préoccupation de justice et d'équité qui recouvre de multiples dimensions – politiques, sociales et culturelles. Elle est aussi un facteur clé dans le sentiment de bien-être et de bonheur dont les individus eux-mêmes font état de par le monde.

De nombreux pays, partout dans le monde, ont sensiblement progressé sur la voie de l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation au cours des dernières décennies. Aujourd'hui, les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons dans certaines matières et sont moins susceptibles d'abandonner prématurément l'école. Mais le verre est toujours à moitié vide : les femmes continuent à gagner moins que les hommes, ont moins de chances d'atteindre le sommet de la hiérarchie au travail et ont un plus grand risque de finir leur vie dans la pauvreté.

Les inégalités entre les sexes signifient non seulement renoncer à l'importante contribution que les femmes peuvent apporter à l'économie, mais aussi perdre le bénéfice d'années d'investissements dans l'éducation des filles et des jeunes femmes. En exploitant au mieux les talents, on peut s'assurer que les hommes et les femmes aient les mêmes chances d'apporter leur pierre à l'édifice, aussi bien dans la sphère familiale qu'au travail, ce qui concourt au bien-être des uns comme des autres, et plus généralement de la société.

L'argument économique en faveur de l'égalité hommes-femmes

La croissance économique des pays de l'OCDE ces 50 dernières années s'explique pour moitié environ par les progrès de l'éducation, qui tiennent beaucoup au fait qu'un plus grand nombre de filles accèdent à un plus haut niveau d'éducation et que les femmes rattrapent leur retard en termes d'années d'études.

Cependant, une plus grande égalité dans l'éducation ne garantit pas l'égalité au travail. Si le coût élevé de la garde des enfants signifie qu'il n'est pas économiquement intéressant pour les femmes de travailler à plein-temps, si la culture au travail pénalise les femmes lorsqu'elles interrompent leur carrière pour avoir un enfant et si les femmes continuent d'assumer les tâches ménagères non rémunérées et de s'occuper des enfants et des parents âgés, il sera difficile pour elles de réaliser pleinement leur potentiel en termes de travail rémunéré. Dans les pays en développement, il se peut, lorsque des normes sociales discriminatoires favorisent le mariage précoce et restreignent l'accès des femmes au crédit, que les progrès significatifs enregistrés dans le niveau d'études des filles n'aboutissent pas au développement de l'emploi formel et de l'entrepreneuriat.

Les problèmes sont complexes ; pour les surmonter, il faudra modifier la façon dont nos sociétés et nos économies fonctionnent. Les hommes et les femmes doivent pouvoir trouver un équilibre qui leur convienne entre travail et vie personnelle, indépendamment du statut familial ou des revenus du ménage. Le partage de la garde des enfants peut être difficile dans une culture où l'on estime que les hommes font montre d'une faible motivation professionnelle lorsqu'ils souhaitent prendre leur congé parental, et où les femmes sont tenues à l'écart d'une vraie carrière. En l'absence de mode de garde des enfants abordable et de bonne qualité, de nombreux parents, en particulier ceux dont les revenus sont faibles, peuvent être tout simplement dans l'impossibilité de travailler à plein-temps tout en s'occupant de leur famille.

Des politiques publiques bien conçues peuvent aider, mais les actions à mener doivent être mûrement réfléchies pour que les changements futurs aient un effet aussi positif sur la croissance et la situation sociale que celui des progrès de l'éducation dans le passé. C'est pourquoi il faudra peut-être revoir la politique économique générale et les politiques visant le marché du travail et l'entrepreneuriat. Il sera aussi nécessaire de remédier au manque d'informations complètes et fiables dans certains domaines clés.

Une parité renforcée offre autant d'avantages, si ce n'est plus, aux pays en développement, où l'autonomisation économique des femmes est un préalable indispensable à un développement durable, une croissance plus favorable aux pauvres et la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). L'investissement en faveur de l'égalité hommes-femmes est, de tous les investissements en faveur du développement, celui qui affiche le plus haut rendement.

Éducation

Si, à l'échelle mondiale, la plupart des pays ont gagné la bataille consistant à assurer un enseignement primaire universel, la situation est beaucoup plus contrastée dans l'enseignement secondaire et supérieur. Par ailleurs, les pouvoirs publics doivent veiller à l'amélioration continue de la qualité de l'enseignement.

Encore aujourd'hui, les filles ont moins de chances que les garçons d'accéder même à l'enseignement secondaire en Afrique occidentale, orientale et centrale, ainsi qu'en Asie du Sud. L'accès aux études est moins problématique dans les pays de l'OCDE, où l'enseignement est généralement obligatoire jusqu'à l'âge de 15 ou 16 ans. Néanmoins, les garçons sont davantage susceptibles d'abandonner leurs études avant la fin du secondaire, en particulier dans les pays à haut revenu.

De plus en plus, les jeunes femmes ont donc un niveau d'études supérieur à celui des jeunes hommes dans de nombreux pays de l'OCDE. En compréhension de l'écrit, par exemple, les garçons ont sur les filles, en fin de secondaire, un retard équivalent à une année de scolarité en moyenne. Ils sont aussi beaucoup moins enclins à consacrer du temps à la lecture pour le plaisir. Les garçons ont de meilleurs résultats en mathématiques, mais l'écart entre garçons et filles est plus faible qu'en compréhension de l'écrit.

Les filles restent moins nombreuses à s'orienter vers des études scientifiques et techniques, et même lorsqu'elles choisissent cette orientation, elles sont moins susceptibles d'entreprendre une carrière dans ces domaines – ce qui est préoccupant compte tenu des pénuries de

compétences sur le marché du travail, des perspectives de carrière et de revenu généralement plus prometteuses dans les domaines scientifiques et techniques et des retombées positives probables sur l'innovation et la croissance.

Dans les pays de l'OCDE, les orientations scolaires sont déterminées rapidement, de sorte qu'il serait souhaitable, notamment, de s'attacher davantage à modifier les stéréotypes sexués et les mentalités dès le plus jeune âge. Les stéréotypes sexués se manifestent souvent de façon subtile, à la maison, à l'école et dans la société. Si les enseignants du primaire sont essentiellement des femmes et, dans le secondaire, en particulier dans les matières scientifiques, essentiellement des hommes, quel message cela renvoie-t-il aux garçons et aux filles pour la vie adulte ? Et si les manuels scolaires prennent comme exemples des femmes infirmières et des hommes ingénieurs, si les enseignants eux-mêmes projettent leurs propres convictions quant aux aptitudes des filles et des garçons en mathématiques ou en compréhension de l'écrit, quelle sera l'attitude des enfants à l'égard de ces matières ? Pour autant, les stéréotypes sexués à l'école ne sont qu'un élément de l'équation : les mentalités sont également déterminées en grande partie par ce qui se passe à la maison.

Dans les pays en développement où les familles pauvres peuvent ne pas avoir les moyens financiers d'envoyer tous leurs enfants à l'école, les garçons risquent d'être avantagés. Quand l'enseignement primaire est gratuit, le taux de scolarisation des filles augmente. Mais le coût de l'éducation n'est pas uniquement déterminé par les frais d'inscription : le coût de l'uniforme et des repas pris à l'école est également à prendre en compte et une aide dans ces domaines peut aider les filles à accéder à la scolarité et à la poursuivre jusqu'à la fin du secondaire. L'éducation est un cadeau qui se transmet : les mères qui ont pu suivre une scolarité attachent davantage d'importance à ce que leurs propres filles fassent des études.

Pour optimiser le rendement économique et social des investissements dans l'éducation, il importe donc de comprendre précisément pourquoi les attitudes envers la compréhension de l'écrit et les mathématiques diffèrent d'un sexe à l'autre, et ensuite de trouver comment inverser ces tendances. Pour autant, dans les pays en développement, la priorité reste l'accès et le maintien des filles à l'école, dans de bonnes conditions de sécurité et de transports, et avec des installations sanitaires adéquates.

Emploi

Le passage des études au travail rémunéré est un moment crucial qui détermine en grande partie les inégalités rencontrées par les femmes tout au long de leur vie active. Les femmes sont plus nombreuses à avoir intégré le monde du travail ces dernières années, mais il leur est souvent plus difficile que les hommes d'accéder à un premier emploi, leur rémunération est inférieure et elles sont davantage susceptibles de travailler à temps partiel. En outre, les filières d'études choisies par les femmes et les hommes perpétuent la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail, les femmes étant sous-représentées dans le secteur des entreprises et fortement présentes dans la santé, l'aide sociale, l'enseignement et l'administration.

Ces différences s'expliquent en grande partie par le fait que c'est encore sur les femmes que repose, pour l'essentiel, la charge des tâches de la vie quotidienne, non rémunérées mais inévitables, comme le fait de s'occuper des enfants ou de faire le ménage. Dans les pays moins développés, les jeunes femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être sans emploi et non scolarisées. Lorsqu'elles entrent sur le marché du travail, elles risquent davantage d'être cantonnées dans les emplois les plus vulnérables, souvent dans le secteur informel.

Indépendamment des charges de famille, il est difficile pour de nombreuses femmes de s'élever dans la hiérarchie professionnelle. En fait, les inégalités augmentent à mesure que l'on progresse dans l'échelle des rémunérations. Par conséquent, si les femmes gagnent en moyenne 16 % de moins que les hommes dans les pays de l'OCDE, l'écart est d'environ 21 % au sommet de cette échelle. C'est ce que l'on appelle le « plafond de verre » : les femmes sont défavorisées en ce qui concerne l'exercice de responsabilités décisionnelles et l'accès aux plus hautes fonctions de direction ; dans les conseils d'administration, on dénombre seulement une femme pour dix hommes.

L'exemple de la Norvège montre que l'instauration de quotas peut, à cet égard, parvenir à rééquilibrer les conseils d'administration. Cependant, les conséquences économiques globales des quotas obligatoires restent floues. Dans l'intervalle, différents outils peuvent être mis à profit pour parvenir à l'équilibre hommes-femmes : fixation d'objectifs, respect des principes de gouvernement d'entreprise et, en tout état de cause, suivi et diffusion des progrès réalisés.

La tension entre travail et vie de famille est au cœur de la problématique de la parité dans l'emploi. Les familles qui ont de jeunes enfants doivent pouvoir avoir accès à un mode de garde d'un coût abordable, pour que les parents puissent travailler. Si les frais de garde d'enfants absorbent un salaire, de sorte qu'il n'y a pas – ou peu – d'avantage financier à travailler, les parents (c'est-à-dire les mères le plus souvent) seront peu enclins à rechercher un emploi. Mais la façon dont la vie à la maison s'organise joue aussi un grand rôle dans l'équation. Dans de nombreux systèmes, il est encore aujourd'hui implicitement admis que ce sont les mères qui doivent élever les enfants et, partout, les femmes assurent une plus large part du travail non rémunéré que les hommes, qu'elles occupent ou non un emploi à plein-temps.

Les gouvernements ont un rôle important à jouer pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, non seulement en étant attentifs à la question de la parité au moment d'élaborer et d'évaluer les politiques publiques, mais aussi en veillant à assurer l'égalité des chances dans la fonction publique, l'administration jouant alors le rôle de modèle pour les autres employeurs. Les gouvernements ont en vérité fait beaucoup d'efforts, dans de nombreux pays, pour promouvoir les politiques destinées à aider les parents à concilier activité professionnelle et vie familiale, comme le droit au congé parental rémunéré et l'aide à la garde d'enfants. Mais il n'en reste pas moins que ce sont essentiellement les femmes qui utilisent les dispositifs visant à concilier travail et vie de famille, comme par exemple les horaires de travail flexibles, ce qui contribue à perpétuer l'idée selon laquelle les responsabilités familiales sont essentiellement l'affaire des femmes.

Les entreprises, aussi, doivent réfléchir aux effets de leur culture et de leurs pratiques. Si les femmes sont douées en affaires, pourquoi sont-elles si peu nombreuses à accéder au sommet, et pourquoi sont-elles si nombreuses à tout bonnement y renoncer ? Si le télétravail et le travail à temps partiel ou temporaire peuvent offrir une solution attrayante à court terme pour concilier activité professionnelle et responsabilités familiales, ce choix peut se révéler coûteux au final, non seulement en termes de rémunération mais aussi du point de vue de la retraite et de la sécurité de l'emploi. Dans les entreprises, certaines pratiques permettent de concilier plus facilement travail et vie familiale, à condition toutefois que les hommes y aient autant recours que les femmes. Pour autant, les employeurs permettent-ils aux hommes et aux femmes de partager plus facilement les

responsabilités domestiques et familiales en dehors du lieu de travail ? Par exemple, les hommes qui prennent la totalité de leur congé parental sont-ils considérés comme peu motivés du point de vue professionnel et écartés de toute promotion ?

Le changement n'est pas toujours facile ; il faut du temps pour que des mentalités très enracinées se transforment à mesure qu'évoluent les réalités. Or nos économies ont besoin de tous les talents disponibles pour assurer un avenir pérenne et prospère, et nous devons trouver le bon équilibre des responsabilités, à la maison et au travail, pour améliorer la vie de chacun.

Entrepreneuriat

Bien que la présence des femmes sur le marché du travail ne cesse de s'accroître depuis un demi-siècle, elles restent fortement sous-représentées parmi les chefs d'entreprise. Lorsqu'on les interroge, elles sont moins nombreuses que les hommes à déclarer qu'elles préféreraient travailler à leur compte. Lorsqu'elles choisissent, effectivement, de fonder leur entreprise, les femmes citent plus souvent que les hommes le souci d'un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle et/ou la nécessité économique comme motivation principale de leur projet de création d'entreprise. Pourtant, les entreprises appartenant à des femmes contribuent de façon déterminante au revenu des ménages et à la croissance économique.

L'entrepreneuriat revêt la même importance dans les pays en développement et dans les pays développés en termes de création d'emplois, d'innovation et de croissance. Encourager l'entrepreneuriat est un objectif clé de l'action gouvernementale dans tous les pays, qui partagent l'idée selon laquelle un taux élevé d'activité entrepreneuriale entraînera une création d'emplois soutenue. En outre, de nouvelles entreprises prospères peuvent dynamiser le développement de nouveaux produits et procédés, et des innovations organisationnelles.

Cependant, alors que les femmes sont plus nombreuses à occuper un emploi salarié, le nombre de femmes chefs d'entreprise est resté stable dans les pays de l'OCDE. Et lorsque les femmes démarrent effectivement une activité, elles le font à plus petite échelle que les hommes, et dans un éventail limité de secteurs. Les femmes qui travaillent pour leur propre compte gagnent souvent 30 à 40 % moins que leurs homologues masculins. Deux caractéristiques clés de l'entrepreneuriat au masculin et au féminin aident à expliquer ces taux de rendement relativement faibles : les femmes démarrent leur activité avec une expérience limitée du management et elles consacrent beaucoup moins de temps à leur entreprise que les hommes.

La proportion d'entreprises appartenant à des femmes se maintient actuellement aux alentours de 30 % dans les pays de l'OCDE et semble plafonner à peu près à ce même niveau dans les pays en développement, qui partent de très bas. Il y a clairement nécessité d'intensifier et d'améliorer l'effort d'information pour présenter l'entrepreneuriat comme une option professionnelle attrayante, aussi bien auprès des jeunes femmes scolarisées qu'auprès des femmes qui ne sont pas dans la population active, mais qui envisagent de commencer à travailler ou de reprendre un emploi. Environ un quart des femmes ayant créé une activité en Europe justifient leur retour dans l'emploi par le fait que leurs enfants sont suffisamment grands.

Les femmes sont aussi moins susceptibles que les hommes de recourir à l'emprunt pour financer leur activité, et ce pour plusieurs raisons. Les femmes peuvent se voir appliquer des taux d'intérêt plus élevés et il leur est demandé plus de garanties, car leurs antécédents en

matière d'emprunt, leur capacité opérationnelle et les garanties dont elles disposent sont souvent moindres. Il se peut aussi que les femmes ne sollicitent pas de financements parce qu'elles craignent un refus ou qu'elles ne sont pas optimistes quant au potentiel de développement de leur activité. Dans un certain nombre de pays en développement, l'écart s'est réduit car il existe toute une palette de dispositifs de microcrédit et d'autres systèmes de financement ciblant spécifiquement les femmes et gérés, souvent, par des agences internationales ou des ONG. Mais cela ne remplace pas un traitement égalitaire, par les banques et les établissements financiers classiques, des demandes de financement émanant des hommes et des femmes.

L'une des grandes difficultés pour réfléchir à la manière de stimuler l'entrepreneuriat féminin tient au manque de données tangibles et fiables. D'où la nécessité de recueillir plus de données distinguant la situation des hommes de celle des femmes dans ce domaine.

Principaux constats

Économie, normes sociales et action en faveur de la parité dans le domaine des politiques publiques

- La croissance économique dans les pays de l'OCDE, au cours des 50 dernières années, s'explique pour moitié environ par le développement de l'éducation.
- Une plus grande égalité hommes-femmes dans l'éducation stimule l'activité des femmes et favorise la croissance économique.
- Il est indispensable d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail pour garantir une croissance économique future forte, pérenne et équilibrée.
- Dans la plupart des pays du monde, la persistance des discriminations au niveau des institutions sociales et des normes culturelles limite le rôle économique et social des filles et des femmes.
- Les organismes publics qui s'occupent de promouvoir la situation des femmes manquent souvent de la visibilité, de l'autorité et des ressources nécessaires pour faire avancer la cause de l'égalité hommes-femmes à tous les échelons de l'administration.

Éducation

- La scolarisation dans l'enseignement primaire est presque universelle dans de nombreux pays. Toutefois, et surtout dans les pays à haut revenu, les garçons sont davantage susceptibles que les filles d'abandonner prématurément leurs études secondaires, tandis que de plus en plus de jeunes femmes ont un niveau d'études supérieur à celui des jeunes hommes.
- Les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons en compréhension de l'écrit, mais sont en retard sur eux en mathématiques, quoique que l'écart soit plus réduit que les garçons en compréhension de l'écrit. Les différences observées dans les mentalités expliquent pour une part importante ces disparités.
- Si les filles ont de grandes ambitions vis-à-vis de leurs études et des attentes importantes en matière d'emploi, on observe des différences systématiques entre filles et garçons en ce qui concerne les domaines d'études, aussi bien dans l'enseignement supérieur que dans l'enseignement professionnel.
- Dans de nombreux pays à faible revenu, les jeunes femmes sont davantage susceptibles que les jeunes hommes d'être à la fois sans emploi et non scolarisées.

Principaux constats (suite)

Emploi

- L'emploi des femmes s'est développé d'une manière générale et les écarts entre hommes et femmes en termes de taux d'activité se sont réduits. Pour autant, la situation ne s'est pas améliorée sous l'angle de la ségrégation professionnelle : les écarts de rémunération persistent et les femmes continuent d'être sous-représentées aux niveaux les plus élevés, en particulier au niveau des dirigeants et dans les conseils d'administration.
- Une aide formelle à la garde des enfants est essentielle pour dynamiser le niveau d'emploi des femmes et parvenir à une plus grande parité tout au long de la vie active.
- Les femmes effectuent une plus large part de travail non rémunéré que les hommes dans tous les pays, et l'écart entre hommes et femmes, de ce point de vue, s'accroît avec l'arrivée d'enfants.
- Souvent, les femmes travaillent à temps partiel, car il est alors plus facile de concilier travail et responsabilités familiales, mais ce choix pénalise souvent leurs perspectives de carrière et de rémunération à long terme.

Entrepreneuriat

- Les femmes sont plus réticentes que les hommes à créer leur propre entreprise, et les femmes chefs d'entreprise restent minoritaires dans tous les pays.
- Les entreprises détenues par des femmes sont nettement plus petites et moins bien représentées dans les secteurs à forte intensité de capital. Cet état de fait, outre d'autres facteurs, tend à pénaliser les femmes en termes de chiffre d'affaires, de rentabilité et de productivité du travail.
- Les femmes chefs d'entreprise recourent beaucoup moins que les hommes à l'emprunt, tant pour démarrer que pour financer leur activité.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

Mesures d'ordre général

- Accroître le volume et la qualité des données différenciées selon le sexe et améliorer l'évaluation des politiques publiques.
- Renforcer la capacité de prise en compte de la problématique hommes-femmes par les administrations tout au long du cycle public de gestion financière et renforcer les analyses d'impact selon le sexe.
- Réformer les cadres juridiques et veiller à leur application, pour lever tous les obstacles à l'égalité entre les hommes et les femmes ; interdire la discrimination ; combattre toutes les formes de discrimination dans la rémunération ; soutenir le principe « à travail de valeur égale, rémunération égale » ; et instaurer des aides et des incitations économiques en direction des individus, des familles et des communautés pour faire évoluer les mentalités.
- Les pays devraient fixer des objectifs réalistes d'accès des femmes aux plus hautes fonctions de l'administration.

Éducation

- Dans les pays de l'OCDE, amener les filles à s'intéresser davantage aux mathématiques et aux sciences, et les garçons à s'intéresser davantage à la lecture, par exemple en évitant les *a priori* sexués dans les programmes scolaires et en menant un travail de sensibilisation auprès des jeunes pour leur montrer les conséquences probables de leurs choix de filières du point de vue de l'évolution de leur carrière et de leurs revenus.
- Utiliser l'apprentissage pour inciter les femmes qui ont achevé des études scientifiques, techniques ou mathématiques à travailler dans le domaine scientifique.
- Dans les pays en développement, faire en sorte que les écoles soient plus sûres et d'un coût plus abordable pour les filles.

Emploi

- Garantir un mode de garde abordable et de qualité à tous les parents et un congé de maternité rémunéré aux femmes occupant un emploi. Encourager un recours plus égalitaire au congé parental, en réservant par exemple exclusivement aux pères une partie du droit au congé rémunéré.
- Éliminer les mécanismes désincitatifs vis-à-vis du travail rémunéré liés à la fiscalité et aux systèmes de prestations, et veiller à ce que le travail soit rémunérateur pour les deux parents.
- S'attaquer aux obstacles culturels et aux stéréotypes concernant le rôle des femmes dans la société, dans les entreprises et dans le secteur public.
- Les pays devraient fixer des objectifs et mesurer les progrès de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées.

Entrepreneuriat

- Veiller à ce que les dispositifs en faveur des entreprises détenues par des femmes non seulement visent les jeunes pousses et les petites entreprises, mais aussi aiguillonnent et soutiennent les ambitions que nourrissent toutes les entreprises existantes en matière de croissance.
- Promouvoir de vastes programmes de soutien ciblant les entreprises détenues par des femmes dans les secteurs de haute technologie.
- Veiller à l'égalité d'accès des chefs d'entreprise, hommes et femmes, aux financements.

PARTIE I

Égalité hommes-femmes : L'argument économique, les normes sociales et les politiques publiques

Encourager une plus grande égalité entre les hommes et les femmes et mieux utiliser les compétences sont des éléments indispensables pour une croissance forte et durable. Cette partie s'interroge sur la contribution de l'égalité entre hommes et femmes dans l'éducation et le marché du travail à la croissance économique. Elle s'intéresse également aux normes sociales discriminatoires qui restreignent le rôle économique et social des filles et des femmes, et aux politiques qui peuvent pallier ces normes et pratiques. Elle conclut sur la façon dont les institutions publiques mettent en place des politiques d'égalité hommes-femmes et sur les mécanismes institutionnels qui soutiennent la mise en place de politiques efficaces.

PARTIE I

Chapitre 1

L'argument économique en faveur de l'égalité hommes-femmes

Principaux constats

- La croissance économique des pays de l'OCDE, au cours des 50 dernières années, s'explique pour moitié environ par l'élévation du niveau d'études.
- Une plus grande égalité hommes-femmes en termes de niveau de formation a un effet très positif sur la croissance économique.
- Il est indispensable d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail pour garantir une croissance économique pérenne.

L'égalité des chances entre hommes et femmes sur le plan économique favorise une croissance plus forte et plus durable. L'investissement dans l'éducation et la formation scolaire permet d'améliorer la palette de compétences des individus tout au long de leur vie, ainsi que les possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat qui s'offrent aux hommes comme aux femmes. L'égalité hommes-femmes contribue aussi à accroître la productivité du travail et la réserve de talents disponibles, ce qui offre aux entreprises plus de possibilités pour se développer, innover et affronter la concurrence, les gouvernements bénéficiant ainsi de recettes fiscales et de cotisations sociales supplémentaires très utiles dans un contexte de vieillissement démographique.

Égalité hommes-femmes dans l'éducation : Une question de temps et de revenu ?

L'investissement dans le capital humain améliore les perspectives économiques et sociales des jeunes, ce qui contribue à faire reculer la pauvreté et à favoriser le progrès technique. Outre ses effets directs sur la participation dans l'économie, l'éducation agit également sur d'autres enjeux sociétaux comme la mortalité infantile, la fécondité et la santé des individus, ainsi que sur la hausse des investissements en faveur de l'éducation et de la santé des générations futures. Dans ce contexte, il est capital d'investir dans le capital humain féminin pour garantir la croissance économique et la cohésion sociale, en particulier dans les pays en développement où subsistent des disparités éducatives considérables entre les hommes et les femmes, et où les bénéfices économiques liés à l'éducation des filles peuvent donc être significatifs (Barro et Lee, 1994 ; Schultz, 2002).

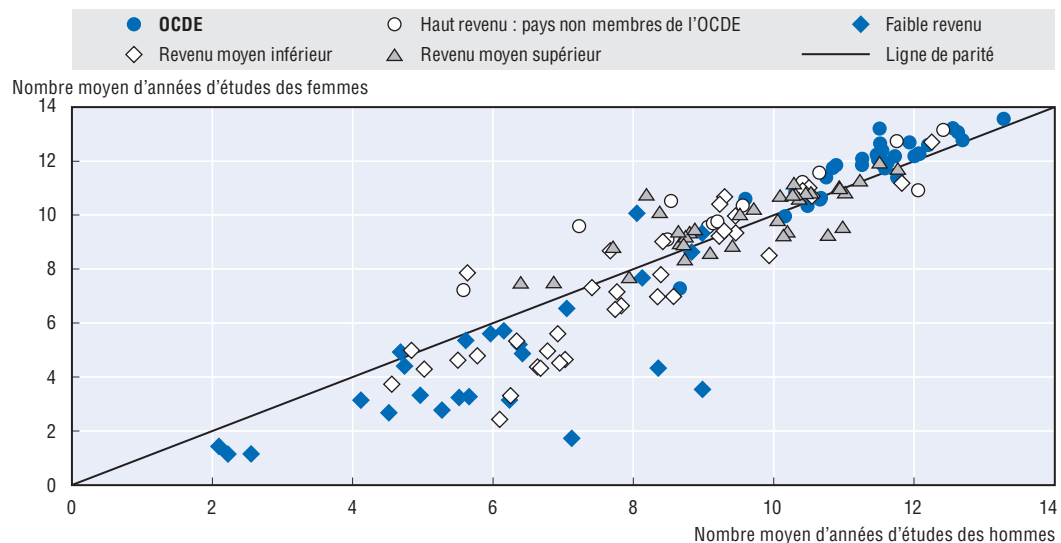
Dans les pays où la pauvreté et les inégalités hommes-femmes sont plus marquées, comme par exemple dans certains pays d'Afrique, des efforts plus intenses et urgents sont nécessaires pour impliquer activement et plus efficacement les femmes dans la vie économique, sociale et politique (OCDE, 2007a). En matière de croissance favorable aux pauvres, il est de bonne pratique de poursuivre de concert deux objectifs qui se renforcent mutuellement : la justice sociale et de meilleurs rendements économiques (OCDE, 2009 et 2011a). À cet égard, l'égalité entre les sexes en termes d'investissement dans l'éducation donne aux hommes comme aux femmes les moyens de contribuer à une société meilleure.

L'égalité hommes-femmes est également un déterminant clé du degré de bien-être et de joie dont font état les individus dans le monde. En effet, le sentiment de satisfaction à l'égard de la vie augmente à mesure que cette égalité s'accroît (Veenhoven, 2011 et 2012). Cependant, on peut craindre que les femmes aient plus de difficultés à atteindre un degré comparable de « satisfaction à la maison » et de « satisfaction au travail » en raison de la double charge représentée par le travail rémunéré et non rémunéré qu'elles assument (Stevenson et Wolfers, 2009).

Une comparaison mondiale révèle qu'il existe une forte corrélation positive entre le niveau de développement d'un pays et le niveau de formation – un indicateur du niveau du capital humain – tant chez les hommes que chez les femmes. Le graphique 1.1 représente le


Graphique 1.1. Le niveau d'études est plus élevé et plus équilibré entre hommes et femmes dans les pays plus riches

Nombre moyen d'années de scolarité des 25-34 ans, par sexe



Note : Le niveau d'études est mesuré ici en fonction du nombre d'années de scolarité. Les pays sont regroupés d'après le système de classification de la Banque mondiale reposant sur le revenu.

Source : Barro, R.J. et J.W. Lee (2010), « A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010 », NBER Working Paper, n° 15902, Cambridge, États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932758910>

niveau d'études par sexe : les pays à haut revenu de la partie supérieure droite enregistrent le niveau d'éducation le plus élevé pour les hommes comme pour les femmes. Dans les pays qui se situent au-dessus de la diagonale, les femmes possèdent en moyenne des niveaux de formation supérieurs à ceux des hommes. Dans les pays à haut revenu concentrés dans la partie supérieure droite, il semble que les jeunes femmes possèdent des niveaux de formation supérieurs à ceux des jeunes hommes. En revanche, dans les pays plus pauvres, le niveau d'études est bien inférieur et les femmes sont très « désavantagées ». La situation serait la même dans le cas d'une cohorte plus âgée d'hommes et de femmes (45-54 ans). Cependant, la progression du niveau de formation de la génération précédente a profité aux femmes en général, et elle a été la plus marquée dans les pays à revenu faible et moyen : les pays en développement sont en train de rattraper leur retard en termes de nombre d'années de scolarité.

La corrélation positive entre le revenu et l'éducation peut être interprétée de deux manières : elle peut refléter l'effet bénéfique d'investissements plus élevés dans l'éducation sur la croissance économique des pays, mais elle peut aussi être liée au fait que les pays plus riches investissent davantage dans le capital humain.

En termes d'égalité entre les sexes, une demande accrue de capital humain incite à investir davantage en faveur des femmes, qui ont bénéficié d'investissements relativement faibles jusqu'à présent et dont les compétences sont en moyenne identiques à celles des hommes. La croissance et les progrès technologiques peuvent se traduire par une formation et une autonomisation plus poussées des femmes, qui ont à leur tour un effet sur le développement économique (Doepke *et al.*, 2011). Il y a donc lieu de penser que le développement économique des pays à revenu faible devrait s'accompagner d'une augmentation du niveau d'études des femmes, comme cela a été le cas par le passé dans

les pays développés. Cependant, des institutions et normes sociales, comme le mariage précoce ou les rôles dévolus à chaque sexe (voir le chapitre 2), peuvent avoir des conséquences aussi importantes que l'éducation et les politiques du marché du travail sur la création de nouvelles perspectives économiques pour les femmes et les économies dans leur ensemble.

Il existe un vaste corpus théorique et analytique sur le lien entre les investissements dans le capital humain et la croissance économique. Les recherches menées aux fins du présent rapport montrent non seulement que l'accumulation de capital humain a un effet très bénéfique sur la croissance économique mais aussi qu'une répartition plus équitable de l'éducation entre les hommes et les femmes accentue cet effet (annexe I.A1). Un modèle de croissance intégrant le capital humain a été utilisé pour déterminer dans quelle mesure l'augmentation de la production par habitant dépend de l'accumulation de capital humain et des inégalités entre hommes et femmes en matière de niveau d'études, tout en tenant compte de l'accroissement démographique, de l'accumulation de capital physique et technologique et de l'efficacité économique (annexe I.A1)*. Le modèle est estimé à l'aide de données portant sur 30 pays membres de l'OCDE et couvrant la période allant de 1960 à 2008 (Bassanini et Scarpetta, 2002 ; Arnold *et al.*, 2011). Les principaux constats sont les suivants :

- Confirmant de récentes études, les données empiriques semblent témoigner d'un rendement élevé de l'investissement dans l'éducation : une année supplémentaire d'enseignement général se traduirait par une hausse annuelle de la production par habitant de 10 % environ.
- L'augmentation du niveau d'études explique environ 50 % de la croissance économique (2.1 % par an en moyenne pour les 30 pays entre 1960 et 2008), dont près de la moitié est due à l'élévation de la formation des femmes.
- Une plus grande égalité en matière d'accumulation de capital humain a également un effet bénéfique significatif sur la croissance économique.

Effets sur le marché du travail

Si les modèles de croissance utilisés aux fins du présent rapport permettent d'évaluer l'effet global de l'éducation et de l'égalité hommes-femmes sur la croissance économique à long terme, ils ne permettent pas d'identifier les mécanismes qui sont à l'œuvre – à savoir les effets bénéfiques en termes d'emploi et de productivité associés à des niveaux de formation supérieurs et à des disparités moindres entre les sexes et/ou les répercussions de l'éducation des femmes sur les taux de fécondité et sur le taux de dépendance des personnes âgées. Outre le taux d'activité accru des femmes, une meilleure répartition de ces dernières entre les différents métiers et secteurs d'activité peut également contribuer à la croissance. À titre d'exemple, Hsieh *et al.* (2012) laissent entendre qu'entre 17 et 20 % de la croissance économique américaine entre 1960 et 2008 pourrait être imputable à la modification de la répartition de groupes sous-représentés dans la population active, notamment les femmes.

* L'analyse requiert une longue série chronologique sur le niveau d'études telle qu'elle figure dans Barro et Lee (2010). Le niveau d'études est exprimé en années de scolarité menées à leur terme, ce qui ne donne cependant qu'une idée approximative de l'amélioration de la qualité du niveau d'études tel que mesurée par la *Base de données de l'OCDE sur l'éducation*. Néanmoins, même avec cet indicateur minimum, l'utilité d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes en termes de niveau d'études est confirmée.

L'effet, dans le passé et à l'avenir, d'une augmentation du niveau de formation (des femmes) sur la croissance ne peut sans doute trouver meilleure illustration que dans l'expérience coréenne (encadré 1.1). Cependant, une utilisation plus rationnelle de l'offre de main-d'œuvre féminine est également hautement souhaitable du point de vue économique dans d'autres pays.

La partie A du graphique 1.2 montre les effets que la réduction des disparités entre les sexes du point de vue de l'activité peut avoir sur la taille potentielle de la population active. Ces projections envisagent trois scénarios d'activité des hommes et des femmes différents pour les 20 prochaines années et leur effet sur la main-d'œuvre totale :

1. *Statu quo* : les taux d'activité masculins et féminins restent à leurs niveaux de 2010 sur l'ensemble de la période.

Encadré 1.1. **La transformation économique coréenne : Les femmes peuvent-elles prolonger le miracle ?**

Pays très pauvre enregistrant un PIB par habitant de moins de 50 USD en 1950, la Corée est devenue depuis une puissance industrielle régionale et mondiale avec un PIB par habitant supérieur à 27 000 USD en 2011. Cette transformation remarquable est liée, entre autres, à la place privilégiée accordée par les pouvoirs publics à l'investissement dans l'éducation et aux politiques de planning familial dans les années 60 dans le but de maîtriser les taux de natalité, lesquels sont passés de six enfants par femme en 1960 à 1.15 en 2009. La diminution du nombre d'enfants par famille favorise une hausse des investissements (publics et parentaux) consacrés à chaque enfant, lesquels sont alors répartis équitablement entre les garçons et les filles en Corée comme dans de nombreux autres pays (Behrman *et al.*, 1986 ; Kornich et Furstenberg, 2010 ; Shin *et al.*, 2008). À l'heure actuelle, les jeunes femmes coréennes bénéficient du même niveau de formation que les jeunes hommes (chapitre 4).

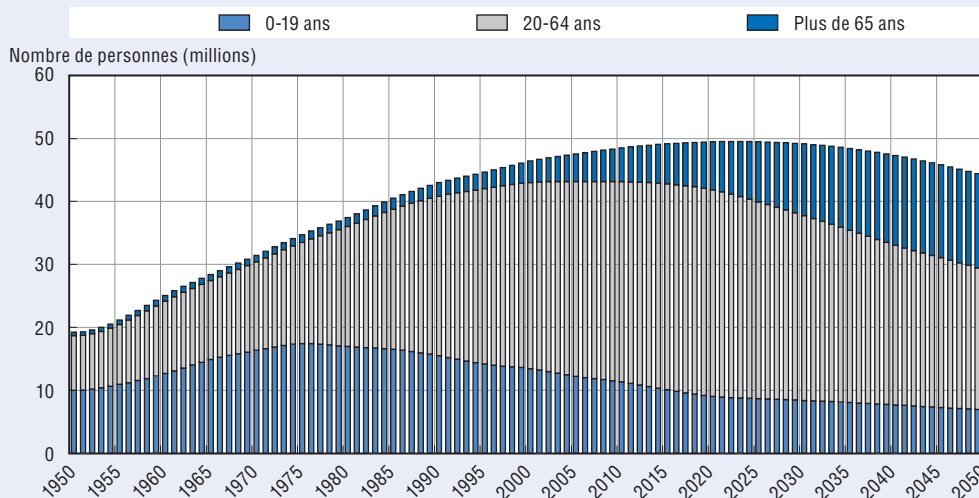
Cependant, le marché du travail coréen n'a pas évolué aussi rapidement que les niveaux d'études des femmes : les taux d'activité féminins sont à peu près les mêmes qu'il y a 20 ans. Les hommes aident peu les femmes dans les tâches ménagères (chapitre 17) et l'on continue de considérer que les épouses doivent quitter leur emploi à la naissance des enfants (Kim, 2010). La situation des femmes sur le marché du travail est peu satisfaisante comme en témoignent les écarts salariaux importants entre les deux sexes et le nombre limité de représentantes du sexe féminin aux postes de direction (chapitres 11 et 13). Les pouvoirs publics coréens cherchent à renforcer les politiques en faveur d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, telles que le congé parental et les aides à la garde des enfants, mais aussi longtemps que la culture d'entreprise supposera de longs horaires, des activités sociales après le travail et un système de rémunération basé sur l'ancienneté qui pénalise les femmes qui quittent leur travail à la naissance des enfants, la réforme de la politique sociale aura relativement peu d'effet.

Dans le passé, l'essor de la population active coréenne a favorisé une forte croissance économique. Cependant, à compter de 2018, la population d'âge actif devrait diminuer et le dividende démographique de la Corée va commencer à s'altérer. Le pays, où l'immigration est traditionnellement faible, va devoir utiliser son capital humain de manière plus rationnelle pour faire face au défi d'une réserve de travailleurs rémunérés et non rémunérés qui s'amenuise. Les hommes vont ainsi devoir assumer plus de tâches domestiques, les femmes être plus nombreuses à travailler et les pratiques des entreprises s'adapter davantage à la vie de famille.


**Encadré 1.1. La transformation économique coréenne :
Les femmes peuvent-elles prolonger le miracle ? (suite)**

La forte croissance coréenne a bénéficié d'un dividende démographique favorable, mais aujourd'hui les travailleurs de sexe féminin doivent être utilisés de façon plus rationnelle pour éviter une contraction de la population active et de l'économie

Population coréenne par classe d'âge, 1950-2050



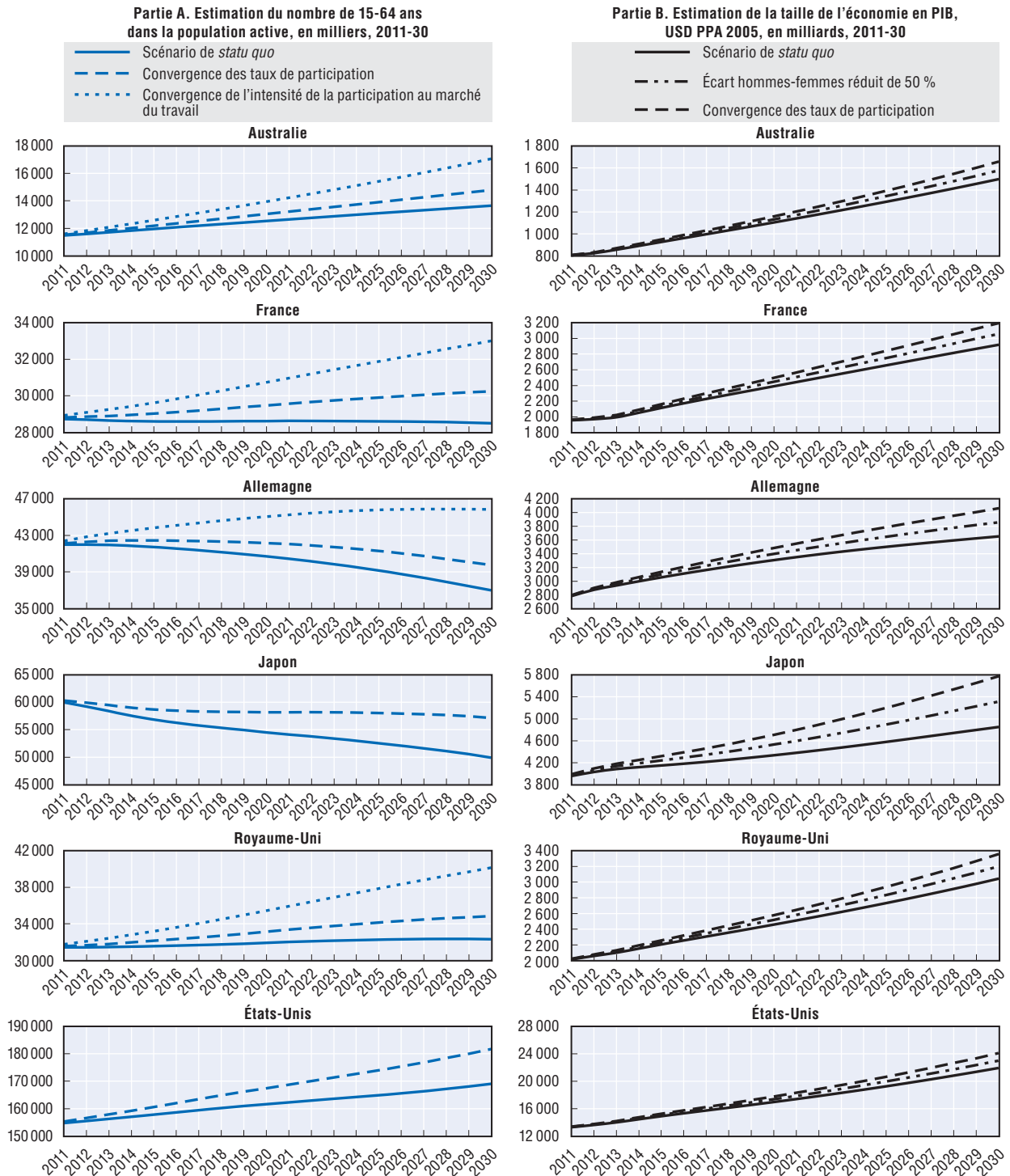
Source : Base de données de l'OCDE sur la démographie et la population 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932758929>

2. *Convergence des taux d'activité* : le taux d'activité des hommes se stabilise à son niveau de 2010, tandis que celui des femmes augmente au cours de la période pour rejoindre celui des hommes en 2030.
3. *Convergence au niveau de l'intensité de l'activité* : ce scénario tient compte de la différence d'heures habituellement travaillées par les deux sexes et part de l'hypothèse selon laquelle le taux d'activité des hommes se stabilise à son niveau de 2010, tandis que le taux d'activité des femmes en équivalent temps plein (voir les notes du graphique 1.2) augmente pour rattraper celui des hommes en 2030.


Compte tenu du vieillissement de la population, conjugué à la baisse du taux de fécondité, de nombreux pays devraient connaître une contraction de la population active au cours des 20 prochaines années. Dans l'hypothèse de taux d'activité masculins et féminins constants, la baisse prévue devrait être particulièrement forte (plus de 10 %) en Allemagne, dans la Fédération de Russie, au Japon, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque et en Slovénie (graphique I.A2.1).

Le scénario de la convergence qui prévoit une égalité hommes-femmes en termes de taux d'activité devrait avoir l'incidence la plus forte au Brésil, au Chili, en Corée, en Espagne, en Grèce, en Irlande, en Italie, au Japon, au Luxembourg, au Mexique, en Pologne, en République slovaque et en République tchèque. L'augmentation prévue de la taille de la population active surpassera 10 % d'ici à 2030, dans la mesure où les disparités entre hommes et femmes sont très grandes dans ces pays à l'heure actuelle (graphique I.A2.1).

Graphique 1.2. Convergence des taux d'activité masculin et féminin, population active et croissance économique^a

a) Les projections de la population active s'appuient sur les projections de la population de 15 à 64 ans dans la colonne de gauche et de plus de 15 ans dans la colonne de droite, figurant dans la Base de données de l'OCDE sur la démographie et la population. En ce qui concerne les autres pays de l'OCDE qui ne sont pas inclus dans ce graphique et pour plus d'informations sur la définition des scénarios, merci de vous reporter aux annexes I.A1 et I.A3.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur OCDE (2012), Perspectives économiques de l'OCDE, n° 91, Éditions OCDE, DOI : http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2012-1-fr ; Base de données de l'OCDE sur la démographie et la population 2012 ; Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012, consultable à l'adresse www.oecd.org/emploi/basededonnees.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932758948>

Le graphique 1.2 illustre également l'effet complémentaire de la convergence au niveau de l'intensité de l'activité. De nouvelles et significatives augmentations de la population active devraient intervenir dans le cadre de ce scénario en Allemagne, en Australie, en Autriche, en Belgique, en Irlande, au Luxembourg et au Royaume-Uni, où plus de 30 % des femmes occupées travaillent à temps partiel. Les augmentations de la population active pourraient être encore plus importantes aux Pays-Bas et en Suisse, où l'incidence de l'emploi à temps partiel est la plus élevée parmi les pays de l'OCDE (graphique I.A2.1).

Bien entendu, ces projections s'appuient sur certaines hypothèses concernant les futures courbes démographiques qui peuvent ne pas se matérialiser. Néanmoins, elles illustrent clairement la taille de la population active féminine potentielle et son effet compensatoire sur le déclin de l'offre de main-d'œuvre résultant du vieillissement des populations. Dans ce contexte, l'un des grands défis que devront relever pouvoirs publics et employeurs consiste à œuvrer en faveur de conditions de travail et de salaires qui rendent le travail plus attractif pour les femmes. Cependant, le vieillissement de la population va également accroître la demande de soins et services de longue durée (OCDE, 2011b). Dans de nombreuses économies émergentes, l'accomplissement des obligations familiales, comme la prise en charge des parents âgés, est une priorité pour les femmes, quelles que soient leurs ambitions professionnelles personnelles. Il s'agit d'un problème particulièrement préoccupant pour la Chine en raison de la politique de l'enfant unique en vigueur qui signifie, entre autres, que ces obligations de prise en charge ne peuvent être partagées entre frères et sœurs (Hewlett et Rashid, 2011). Une plus grande égalité hommes-femmes du point de vue de l'activité tant rémunérée que non rémunérée est nécessaire, tandis que les pratiques des entreprises devront être rationalisées afin de répondre à la demande de main-d'œuvre formelle et informelle.

Conséquences du taux d'activité des hommes et des femmes sur la croissance économique

Les recherches menées aux fins du présent rapport évaluent l'impact potentiel d'une hausse du taux d'activité des femmes sur la croissance économique, en s'appuyant sur le scénario de croissance à long terme présenté dans les *Perspectives économiques de l'OCDE* (2012d). Pour illustrer ces effets, trois scénarios de convergence entre les taux d'activité masculin et féminin ont été utilisés (voir annexe I.A1 pour plus d'informations) :

1. *Statu quo* : l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes reste inchangé par rapport à 2010.
2. *Réduction de 50 % de l'écart hommes-femmes* : le taux d'activité des hommes reste stable par rapport à 2010 et l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes diminue de moitié à horizon 2030.
3. *Convergence des taux d'activité* : le taux d'activité des hommes se stabilise à son niveau de 2010 et l'écart entre hommes et femmes disparaît d'ici à 2030.

Même en l'absence d'une diminution de l'écart hommes-femmes en termes de taux d'activité, le scénario de référence prévoit une croissance annuelle moyenne du PIB par habitant comprise entre 0.8 % (Luxembourg) et 3.4 % (Estonie) dans la zone OCDE au cours des 20 prochaines années (tableau I.A3.1), sous l'effet principalement d'une progression de la productivité multifactorielle qui devrait rester le principal moteur de la croissance sur la période (OCDE, 2012d).

L'augmentation de l'offre de main-d'œuvre féminine pourrait également donner un coup de fouet à la croissance économique telle que mesurée par le PIB (graphique 1.2, partie B et graphiques I.A2.1 et I.A3.1). En moyenne dans la zone OCDE, toute diminution de 50 % de l'écart hommes-femmes en termes de taux d'activité devrait aboutir à une hausse du taux de croissance annuel du PIB par habitant de 0.3 point de pourcentage. Dans l'hypothèse d'une convergence totale d'ici à 2030, le taux de croissance annuel du PIB par habitant augmenterait de 0.6 point de pourcentage (ce qui équivaut à une progression totale de 12 % du PIB sur 20 ans). C'est en Corée, en Grèce, en Hongrie, au Japon, au Luxembourg, en Pologne, en République slovaque et République tchèque que la convergence totale aurait l'incidence la plus marquée (hausse de plus de 0.5 point de pourcentage), devancés par l'Italie avec plus d'un point de pourcentage de progression (voir annexe I.A3). Cette tendance tient dans une large mesure : i) à la persistance de taux de natalité faibles qui pèsent sur la croissance future de la population d'âge actif ; et ii) aux écarts importants qui existent entre hommes et femmes en termes de taux d'activité, qui induisent un potentiel de croissance plus élevé sous réserve d'une meilleure utilisation de la main-d'œuvre féminine. À moins de 5 %, les effets bénéfiques seront moins importants en Finlande, en Islande et en Suède, où le taux de natalité est plus solide que dans la plupart des pays de l'OCDE et où les disparités en termes d'emploi entre hommes et femmes sont restreintes.

PARTIE I

Chapitre 2

Le rôle joué par les institutions sociales dans la question de l'égalité hommes-femmes

Principaux constats

- Partout dans le monde, les disparités persistantes entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat sont liées à des institutions sociales discriminatoires, c'est-à-dire des lois, des normes sociales et des pratiques qui limitent le rôle économique et social des filles et des femmes.
- Dans la zone OCDE, les pays qui affichent des attitudes discriminatoires plus marquées à l'égard de l'emploi féminin présentent également des écarts hommes-femmes plus importants du point de vue des taux d'emploi.
- Dans de nombreux pays en développement, un niveau de formation plus faible et le devenir professionnel qui en découle pour les femmes et les filles ont des conséquences sur la fréquence des mariages précoces.

Si, au cours des dernières décennies, on a vu des effectifs sans précédent de filles réussir leur scolarité et de femmes intégrer la population active rémunérée et diriger des entreprises prospères, certaines formes d'inégalités entre hommes et femmes n'en subsistent pas moins. Les institutions sociales expliquent en partie ce qui empêche les femmes et les filles d'être sur un pied d'égalité avec les hommes dans des domaines tels que l'éducation, l'emploi, les affaires, la santé et la participation à la vie politique (SFI, 2011 ; Jones *et al.*, 2010 ; North, 1990 ; OCDE, 2007b et 2010b ; Banque mondiale, 2011). Elles déterminent le caractère acceptable ou non des décisions, des choix ou des comportements dans une société donnée.

Les normes et attitudes sociales jouent un rôle clé dans la définition des relations entre hommes et femmes, comme l'illustrent par exemple la répartition du travail rémunéré et non rémunéré ou les pratiques discriminatoires telles que le mariage précoce, qui ont une incidence sur la situation sociale et économique des femmes et des filles dans les pays en développement. Trop souvent, les interventions des pouvoirs publics visant à lutter contre les inégalités hommes-femmes sont conçues sans tenir compte des institutions sociales discriminatoires. C'est pourquoi elles ne peuvent remédier aux facteurs qui sous-tendent ces inégalités.

Les institutions sociales discriminatoires dans le monde

Le graphique 2.1 présente des données sur les attitudes observées dans les pays de l'OCDE à l'égard de l'emploi des femmes et des hommes lorsque les emplois se font rares. Ces informations permettent de se faire une idée générale des normes sociales discriminatoires qui renforcent les hommes dans leur rôle de principaux apporteurs de revenu et considèrent l'emploi des femmes comme secondaire.

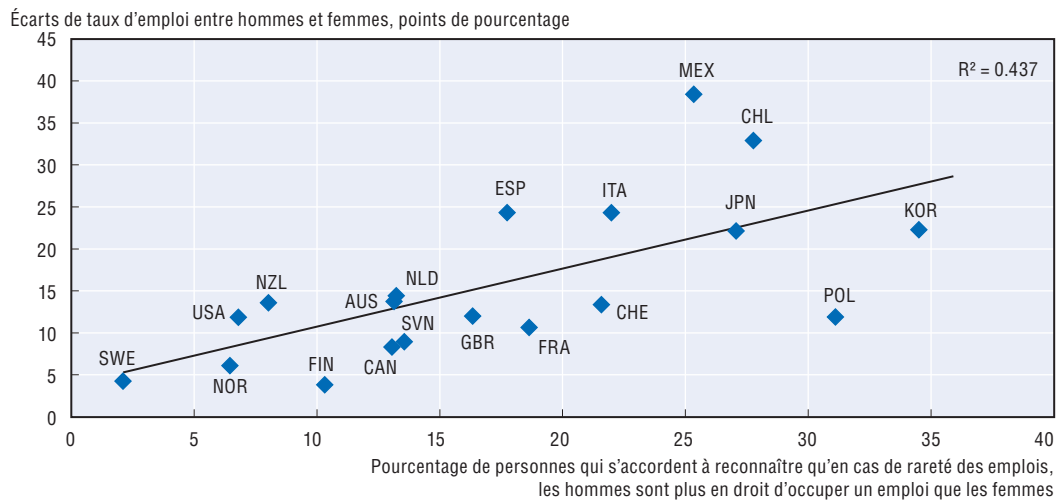
Dans les pays de l'OCDE, 10,3 % des personnes interrogées en moyenne s'accordent à reconnaître que les hommes sont plus en droit d'avoir un travail que les femmes lorsque les emplois se font rares. Les Suédois et les Norvégiens semblent avoir les attitudes les moins discriminatoires, tandis que pour près d'un tiers des Polonais et des Coréens, les hommes seraient plus en droit d'avoir un emploi que les femmes lorsque la demande de main-d'œuvre est faible. De plus, le graphique 2.1 semble indiquer que plus le pourcentage de répondants qui estiment que les hommes sont plus en droit d'occuper un travail que les femmes est élevé, plus les écarts de taux d'emploi entre les sexes sont grands.

Les attitudes discriminatoires à l'égard de l'emploi des femmes ont, semble-t-il, un effet sur leur devenir professionnel ; elles devraient donc être prises en compte par les pouvoirs publics au moment d'élaborer des interventions en faveur de l'égalité entre les sexes du point de vue de la participation à l'économie. Si des lois antidiscriminatoires ont été instaurées dans certains pays, il faut néanmoins s'efforcer sans relâche de changer les mentalités en profondeur.


Certains pays non membres de l'OCDE ont fait de grands progrès en matière d'égalité entre les sexes au niveau de la scolarisation dans l'enseignement primaire, mais des écarts subsistent dans le secondaire, en particulier en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud

Graphique 2.1. Les attitudes discriminatoires découlent du taux d'emploi des femmes

Écart hommes-femmes en termes de taux d'emploi (taux d'emploi des hommes moins celui des femmes) et attitudes discriminatoires à l'égard de l'emploi des femmes, pays de l'OCDE



Source : World Values Survey Association (2009), « World Values Survey 2005 », www.worldvaluessurvey.org ; Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012, www.oecd.org/emploi/basededonnees.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932758967>

(chapitre 4). Des institutions sociales discriminatoires peuvent en partie expliquer pourquoi les filles quittent l'école prématurément, contribuant ainsi à entretenir les disparités entre hommes et femmes du point de vue de la participation à l'éducation et à l'économie. L'indice « Institutions sociales et égalité hommes-femmes (ISE) » de l'OCDE est une mesure composite des institutions sociales discriminatoires observées dans les pays non membres de l'OCDE, qui englobe des lois, des normes sociales et des pratiques limitant le rôle économique et social des femmes, regroupées en cinq catégories : 1) codes de la famille discriminatoires ; 2) intégrité physique limitée ; 3) préférence pour les fils ; 4) droits de propriété et ressources restreints ; et 5) libertés civiles limitées.

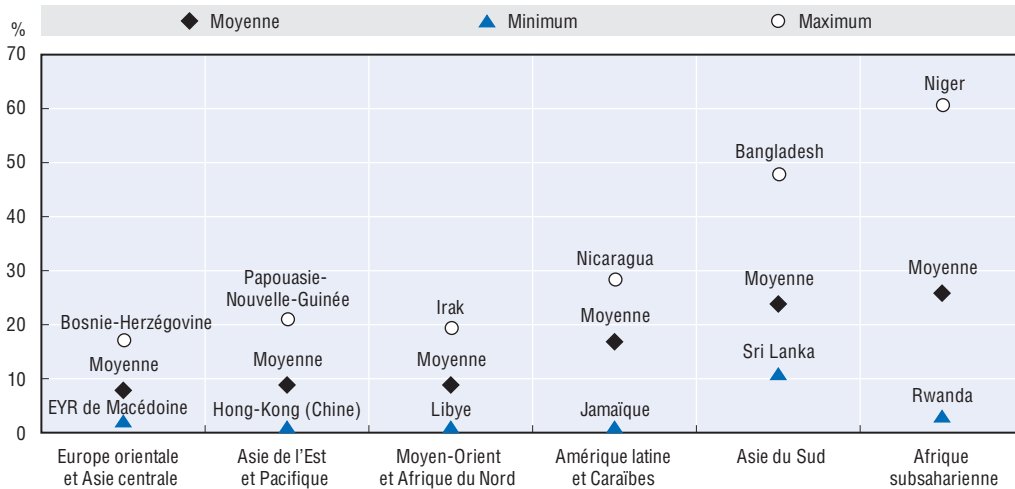
L'une des variables de l'indice ISE est le « mariage précoce », lequel correspond au pourcentage de femmes mariées âgées de 15 à 19 ans. Cette variable reflète souvent des pratiques, comme le mariage contraint des filles ou leur mariage précoce avant l'âge adulte, liées à des normes sociales discriminatoires s'agissant du statut des femmes dans la famille et de leur fonction procréatrice. Le mariage précoce touche de manière disproportionnée les jeunes filles, qui sont beaucoup plus susceptibles d'être mariées que les jeunes garçons (UNICEF, 2005).

La fréquence des mariages précoces est très variable parmi les pays en développement. Selon les données d'études les plus récentes, elle est la plus élevée au Niger (62 %), au Mali (50 %) et au Tchad (49 %). La pratique diffère selon les régions (graphique 2.2), l'Afrique subsaharienne affichant la moyenne régionale la plus élevée (26 %), suivie de près par l'Asie du Sud (24 %). La fréquence est la plus faible en Europe orientale (8 %) et en Asie centrale et de l'Est, ainsi que dans le Pacifique (9 %).

Les filles subissent les conséquences négatives du mariage précoce à plusieurs égards. Par exemple, il contribue à limiter leur accès à l'éducation, ce qui a donc également une incidence sur leurs perspectives économiques (UNICEF, 2005). Le mariage précoce peut aussi entraîner des niveaux élevés de fécondité chez les adolescentes, une mortalité

Graphique 2.2. L'incidence des mariages précoces varie selon la région

Proportion de femmes mariées ayant entre 15 et 19 ans, par région à l'échelle internationale



Source : Base de données de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, les institutions et le développement 2012.

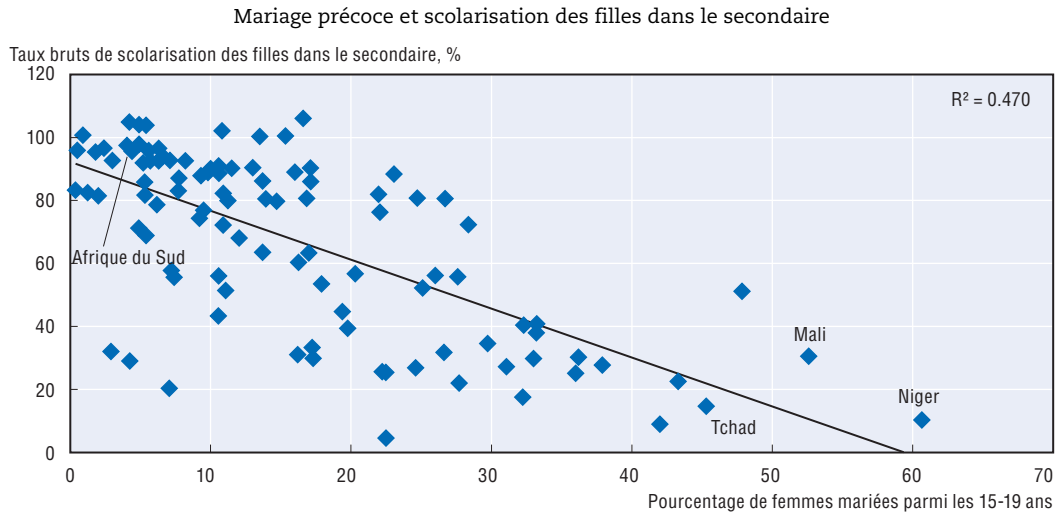
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932758986>

infantile, une altération de la santé maternelle et une exposition accrue au VIH (Bruce et Clark, 2004 ; Jones et al., 2010). Il peut aussi avoir des effets intergénérationnels négatifs dans la mesure où les enfants ont moins de chances de suivre une scolarité ou d'être immunisés si leur mère n'a pas été à l'école (Banque mondiale, 2011).

Le graphique 2.3 illustre le lien entre le mariage précoce et le taux brut de scolarisation des filles dans l'enseignement secondaire. Les pays dans lesquels les mariages précoces sont moins fréquents sont plus susceptibles d'afficher un taux brut de scolarisation des filles supérieur à celui des garçons dans le secondaire. Par exemple, en Afrique du Sud, 3 % des femmes âgées de 15 à 19 ans sont mariées et le taux brut de scolarisation des filles dans le secondaire s'élève à 96 %. En revanche, au Tchad, 49 % des femmes âgées de 15 à 19 ans sont mariées et le taux brut de scolarisation des filles dans le secondaire atteint 15 % seulement.

Le lien de cause à effet entre le mariage précoce et l'éducation des filles est complexe. Bates et al. (2007) et l'UNICEF (2005) constatent que l'accès à l'enseignement scolaire lui-même est un facteur déterminant dans le report de l'âge du mariage pour les filles. Cependant, Lloyd et Mensch (2008) observent que 30 % des jeunes femmes qui ont quitté l'enseignement secondaire sans l'avoir achevé au Tchad et au Nigéria citent le mariage précoce comme la cause principale. La persistance des disparités entre les garçons et les filles dans l'enseignement secondaire en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, où les taux de mariage précoce restent élevés, montre qu'il faut lutter contre les institutions sociales discriminatoires pour permettre aux filles de profiter pleinement des avantages de l'éducation (Ambrus et Field, 2008).

Graphique 2.3. Le mariage précoce est lié à la scolarisation des filles dans le secondaire



Source : Base de données de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, les institutions et le développement 2012 ; et Base de données de l'UNESCO sur l'éducation 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759005>

Encadré 2.1. Femmes manquantes : Une crise démographique résultant de la discrimination envers les filles

Le phénomène des « femmes manquantes », dû aux avortements sélectifs en fonction du sexe du bébé et aux infanticides dont sont victimes les petites filles, a suscité une attention croissante ces dernières années. Cette situation – particulièrement problématique en Asie du Sud, en Chine et dans certaines parties du Caucase et des Balkans de l'Ouest – est ancrée dans des normes sociales qui privilégient les fils au détriment des filles en raison de la conviction que les premiers constituent un soutien économique à vie, tandis que ces dernières sont généralement considérées comme une charge économique (FNUAP, 2007).

D'après Klasen et Wink (2003), l'accès croissant aux avortements sélectifs en fonction du sexe du bébé est l'un des facteurs à l'origine du phénomène des « femmes manquantes », de même que le planning familial restrictif à l'image de la politique de l'enfant unique en Chine. En l'absence de discrimination à l'égard des femmes, le ratio filles/garçons devrait tomber sous 105, du fait d'une mortalité infantile supérieure chez les garçons. Le dernier recensement réalisé en Chine a permis de constater que le ratio filles/garçons chez les nouveau-nés était supérieur à 118 (Hudson, 2011). Selon des données issues du recensement de 2011 effectué en Inde et après correction des taux de mortalité en surnombre des filles, le nombre estimé d'avortements sélectifs touchant des filles a augmenté, passant de 3 à 6 millions dans les années 2000. Jha *et al.* (2011) laissent entendre que le problème est de plus en plus répandu dans les classes moyennes, ce qui semble indiquer que le phénomène des femmes manquantes ne peut être attribué uniquement à un statut socio-économique précaire.

Le nombre croissant de femmes et de filles « manquantes » dans certains pays menace d'engendrer une crise démographique, des ratios filles/garçons asymétriques pouvant avoir de graves conséquences sociales avec l'impossibilité pour les hommes de trouver des partenaires féminines, ce qui pourrait déboucher sur des troubles sociaux, de la violence sexuelle et un trafic accru de filles et de jeunes femmes.

Les politiques peuvent-elles changer les institutions sociales discriminatoires ?

Si peu d'évaluations rigoureuses des interventions des pouvoirs publics visant à lutter contre les institutions sociales discriminatoires ont été réalisées, trois axes de réflexion se dessinent dans les travaux de recherche.

Premièrement, la réforme juridique (notamment l'harmonisation des lois) visant à assurer l'égalité devant la loi des femmes et des hommes et l'interdiction des pratiques discriminatoires, est une étape cruciale si l'on veut modifier les normes sociales et les pratiques discriminatoires. On sait depuis longtemps qu'un environnement juridique et politique propice est déterminant pour l'amélioration de la situation économique et sociale des femmes (OCDE, 2010a ; Banque mondiale, 2011). À titre d'exemple, la Tunisie a apporté des modifications au Code du statut personnel en 1993, instaurant un âge minimum pour le mariage et imposant des obligations mutuelles entre l'homme et la femme – c'est le premier pays à avoir mis en place de telles réformes dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Ces réformes se sont accompagnées d'une évolution des normes concernant le rôle des femmes et des hommes dans la famille et la société et elles ont entraîné un relèvement de l'âge du mariage chez les femmes (OCDE, 2010a).

Deuxièmement, des aides et incitations financières en faveur des individus et des familles peuvent changer les comportements et faire évoluer les mentalités à terme. Avec l'entrée en vigueur, dans un certain nombre de pays de l'OCDE, de droits à des congés rémunérés pour les pères, qui doivent être utilisés sous peine d'être perdus, le nombre de jours de congé parental pris par les hommes a augmenté (OCDE, 2011c). Un exemple d'incitation financière dans le contexte d'un pays en développement est le programme *Apni Beti Apna Dhan* (« Notre fille, notre richesse ») en Inde, qui octroie aux filles et à leurs parents une subvention en espèces uniquement si celles-ci ne se marient pas avant l'âge de 18 ans. Les premiers résultats d'évaluation du programme semblent indiquer qu'il a permis aux parents d'investir davantage dans le capital humain de leurs filles (Sinha et Young, 2009).

Encadré 2.2. Aide au logement des femmes et enfants vulnérables au Brésil

Minha Casa Minha Vida (« Ma maison ma vie ») est un programme de logement sous conditions de ressources qui a pour objet d'aider les familles à bas revenu à se loger de manière pérenne. Ce programme prévoit des aides pour acquérir un logement et en assumer les frais, et ambitionne d'ajouter au million de logements déjà fournis 2 millions de maisons et d'appartements à l'horizon 2014. Il s'agit d'un programme fédéral mis en œuvre en partenariat avec les États et les municipalités ; ses critères de sélection varient en zone rurale et urbaine en fonction du revenu (www.minhacaminhavidacom.br).

À l'initiative de la présidente Dilma Rousseff, le programme vise à traiter le problème des hommes qui abandonnent leur famille et vendent leurs biens sans prendre en charge leur femme et leurs enfants. L'une des conditions d'accès aux aides est l'enregistrement « préférable » du bien immobilier au nom de la femme, celle-ci étant en outre plus susceptible d'exercer la garde des enfants. Le programme, son application (dans quelle mesure la condition « préférable » est-elle appliquée ?) et ses répercussions sur la situation et le comportement des femmes (comment ce programme changera-t-il le comportement féminin en cas de violence conjugale ?) restent à évaluer.

Enfin, pour que les changements soient durables, les mentalités doivent évoluer en profondeur si l'on veut changer les institutions sociales discriminatoires et remédier au décalage entre les lois et la pratique. Des interventions telles que des programmes de sensibilisation de la population ou des activités de mobilisation communautaire peuvent donner de bons résultats. À titre d'exemple, le programme *Safe Age of Marriage* de l'USAID au Yémen s'appuie sur l'éducation communautaire pour lutter contre les mentalités favorables au mariage précoce. Les premiers résultats du programme indiquent, dans la population, une augmentation de 18 % du nombre de personnes qui ont pris conscience des effets positifs du report du mariage, une progression de 34 % du nombre de personnes qui reconnaissent que le report de l'âge du mariage peut accroître les chances de suivre une formation et une hausse de 19 % du nombre de personnes qui admettent que les possibilités d'emploi peuvent s'en trouver accrues.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

Pour remédier aux disparités entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, les pouvoirs publics doivent prendre des mesures pour faire évoluer les institutions sociales discriminatoires, lesquelles reposent souvent sur des normes sociales et des stéréotypes de genre profondément ancrés dans les mentalités. Plusieurs modes d'action s'imposent donc, notamment :

- Réforme des cadres juridiques formels et informels et harmonisation des lois pour assurer l'égalité hommes-femmes et interdiction des pratiques discriminatoires et préjudiciables. À titre d'exemple, on peut citer la réforme des codes de la famille pour promouvoir l'égalité dans le cadre du mariage et de la succession et une législation en faveur de la pénalisation de la violence domestique.
- Aides et incitations financières en faveur des individus, des familles et des communautés pour changer les comportements et remédier aux attitudes discriminatoires, ce qui peut par exemple consister à aider les parents à investir aussi bien dans la scolarisation de leurs filles que de leurs fils.
- Actions en faveur de la mobilisation communautaire, de la sensibilisation et de l'autonomisation pour changer les mentalités, les normes sociales et les pratiques discriminatoires, par exemple par le biais de campagnes médiatiques mettant en avant la valeur des filles.

PARTIE I

Chapitre 3

Inscrire la problématique de l'égalité hommes-femmes dans l'action publique

Principaux constats

- La responsabilisation limitée des pouvoirs publics et le manque d'information et de moyens de l'administration publique pour évaluer les incidences de différents choix stratégiques sur les hommes et les femmes sont quelques-uns des obstacles qui empêchent l'adoption de mesures plus efficaces en faveur de la parité.
- Les organismes publics qui œuvrent en faveur de la parité jouent un rôle très utile, en veillant à ce que la problématique hommes-femmes soit systématiquement prise en compte dans l'élaboration de l'action publique et des services publics, mais ils sont souvent confrontés à des problèmes de visibilité et d'autorité qui les empêchent de mettre en œuvre une stratégie cohérente pour promouvoir l'égalité hommes-femmes dans différents domaines d'action et à différents échelons de l'administration.
- La disponibilité de données différenciées selon le sexe est variable d'un domaine d'action à l'autre, et empêche les pouvoirs publics d'entreprendre une analyse poussée des effets des décisions qu'ils prennent sur les hommes et les femmes et de faire des choix stratégiques éclairés.

La capacité des gouvernements à élaborer des politiques basées sur des données factuelles, répondant aux attentes et tenant compte des intérêts de tous les acteurs concernés est fondamentale si l'on veut parvenir à une véritable égalité hommes-femmes dans les pays membres et non membres de l'OCDE. La responsabilité des organismes gouvernementaux dans le traitement approprié des problèmes d'inégalité hommes-femmes et l'intégration systématique des questions d'égalité entre les sexes dans les politiques et programmes a été inscrite dans le programme d'action de Beijing de 1995, approuvé par 160 gouvernements (ONU, 1995), ainsi que dans de nombreuses constitutions nationales (Afrique du Sud, Allemagne, Canada, Égypte, Fédération de Russie, Inde et Turquie) et dans d'autres dispositions juridiques et gouvernementales.

Encadré 3.1. Égalité hommes-femmes et prise en compte systématique de cette problématique : Définitions

L'égalité hommes-femmes est l'absence de disparités entre individus, visibles ou cachées, fondées sur le sexe. Ces disparités peuvent inclure une discrimination en termes de perspectives, de ressources, de services, d'avantages, de pouvoir de décision et d'influence (Wikigender).

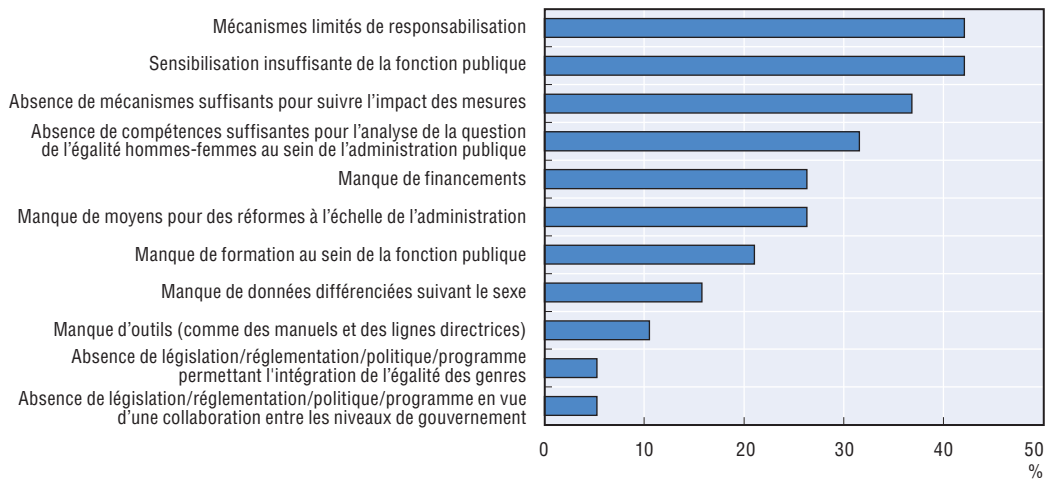
La prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes est un processus d'évaluation des incidences, pour les femmes et les hommes, de toute action envisagée, afin que le souci d'équité entre les sexes soit pleinement intégré à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques et des programmes (Nations Unies, 1997). Elle englobe la capacité à anticiper l'impact potentiellement différent des moyens d'action sur les femmes et les hommes, ainsi que la capacité à élaborer des actions qui ne soient pas indifférentes mais au contraire attentives « à la dimension hommes-femmes ». Les actions des pouvoirs publics sont attentives à la dimension hommes-femmes si elles reconnaissent les intérêts et besoins éventuellement différents des femmes et des hommes sur la base de leurs différences éventuelles en termes d'expérience sociale, de perspectives, de rôles et de ressources.

Pourtant, en dépit de l'engagement des pouvoirs publics, des disparités entre hommes et femmes demeurent. Le graphique 3.1 offre un aperçu des obstacles qui empêchent de concrétiser davantage la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et les politiques en faveur de la parité. Les pays qui ont participé à l'enquête de l'OCDE menée en 2011 sur les dispositifs et les politiques publiques en faveur de la parité à l'échelle nationale (OCDE, 2011d) font état des obstacles suivants :


- Mécanismes limités de reddition de comptes à tous les échelons de l'administration sur la promotion de l'égalité hommes-femmes et la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes.

Graphique 3.1. **Obstacles qui empêchent de concrétiser la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et des politiques en faveur de l'égalité entre les sexes**

Pourcentage de pays ayant répondu à l'enquête qui considère chaque obstacle comme une priorité



Source : OCDE (2011), *Survey on National Gender Frameworks, Gender Public Policies and Leadership*, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759024>

- Information insuffisante de l'administration publique concernant les éventuels effets différentiels de différents choix stratégiques sur les hommes et les femmes.
- Mécanismes de contrôle insuffisants pour évaluer l'effet des actions en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Par ailleurs, les pays n'ont souvent pas mis en place une approche coordonnée pour traiter la question des disparités hommes-femmes dans les différents domaines d'action et à différents échelons de l'administration. L'Espagne, l'Irlande, la Norvège et la Suisse se déclarent principalement préoccupés par les restrictions des mécanismes de reddition de comptes sur le respect des engagements en matière d'égalité hommes-femmes. Israël, le Luxembourg, le Mexique et la République tchèque prennent très au sérieux le manque de sensibilisation à la nécessité d'intégrer les questions d'égalité hommes-femmes dans le processus d'élaboration des actions (OCDE, 2011d).

Les obstacles cités dans le graphique 3.1 peuvent considérablement gêner la concrétisation de l'égalité hommes-femmes. Les faits montrent que l'élaboration de politiques cohérentes et coordonnées en faveur de la parité exige une approche reposant sur trois axes (OCDE, 2011d et 2011e) :

1. Des institutions et mécanismes publics forts pour assurer le contrôle du respect des engagements en matière d'égalité entre les sexes et de prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes.
2. Des outils favorisant une élaboration des politiques fondée sur des données probantes et tenant compte des intérêts de tous les acteurs concernés, ainsi que des effets potentiellement différents sur les hommes et les femmes.
3. Des mécanismes de suivi efficaces et des données fiables différenciées suivant le sexe, permettant aux pouvoirs publics de prendre des décisions éclairées.

Institutions publiques, mesures d'incitation et responsabilisation

De nombreux pays membres et non membres de l'OCDE ont mis en place une série de mécanismes institutionnels – notamment des organismes publics pour la parité et/ou des organes centralisateurs – à l'appui de l'élaboration de mesures visant à remédier aux inégalités hommes-femmes et favorisant la responsabilisation des pouvoirs publics en matière d'élimination des disparités entre hommes et femmes. Ces dispositifs sont souvent dotés de vastes responsabilités en matière d'élaboration des politiques à l'échelle de l'État (OCDE, 2011d) :

- Rendre compte au Parlement de la situation en matière d'égalité hommes-femmes (87 %).
- Fournir des avis d'expert sur l'effet des politiques sur les femmes (83 %).
- Mener des travaux de recherche sur l'action publique (65 %).
- Faire des recommandations pratiques à d'autres ministères (83 %).
- Contrôler la mise en œuvre des mesures publiques en faveur de l'égalité entre les sexes (61 %).
- Analyser les effets sur les hommes et les femmes de différentes possibilités d'action dans le cadre du processus d'élaboration des politiques (48 %).

Ces mécanismes institutionnels agissent souvent comme un catalyseur, en incitant d'autres organismes publics à mener des actions, et peuvent peser sur les réformes juridiques de manière à favoriser l'égalité hommes-femmes. Par exemple, l'Institut national des femmes au Mexique a participé à la création d'un système national pour l'égalité hommes-femmes, un organisme assurant la coordination de 42 agences fédérales sur les questions de genre.

Les cadres institutionnels dédiés à la problématique hommes-femmes sont très différents d'un pays à l'autre. Il semble qu'il n'y ait pas de tendance commune : des données montrent que les pays de l'OCDE sont en train d'expérimenter différents dispositifs ou modèles institutionnels pour déterminer ce qui fonctionne le mieux dans leur contexte national. Néanmoins, quelle que soit la structure institutionnelle, les organismes en charge de la question de l'égalité hommes-femmes peuvent avoir des difficultés à mettre en œuvre concrètement une approche cohérente dans différents domaines d'action des pouvoirs publics, en raison d'un manque d'autorité, de visibilité et d'influence (graphique 3.1).

- *Ministères ou organismes séparés.* 37 % des pays de l'OCDE ont mis en place des ministères ou autres organismes autonomes chargés de la problématique hommes-femmes, qui lui assure une forte visibilité et ont souvent accès aux documents soumis par le Conseil des ministres, ce qui facilite la prise en compte de l'égalité entre les sexes dans les décisions prises par les pouvoirs publics (Belgique, Chili, Corée, Luxembourg et Nouvelle-Zélande par exemple). Cependant, s'il y a insuffisance de financements et d'autorité, ce cadre organisationnel peut contribuer à la marginalisation des questions d'égalité hommes-femmes, tandis que leur faible « appropriation » par d'autres organismes publics peut empêcher ces derniers d'axer leurs efforts sur cette thématique.
- *Unités situées au centre de l'État.* 9 % des pays de l'OCDE (Israël et États-Unis notamment) ont mis en place des institutions chargées des questions de parité au centre de l'État (bureau du chef du gouvernement ou de l'État par exemple) pour faciliter la coordination, le suivi, l'élaboration des politiques et la responsabilisation à l'échelon le plus élevé de l'administration. Cependant, si aucun ministre n'est désigné pour prendre en charge les questions d'égalité hommes-femmes, leur impact à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement peut s'en trouver réduit.

- *Portefeuilles mixtes.* Dans 54 % des pays de l'OCDE, les questions d'égalité hommes-femmes sont associées à d'autres portefeuilles au sein d'un ministère (Allemagne, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Norvège, République slovaque, République tchèque, Suède et Suisse, mais aussi des pays non membres comme le Maroc et la Tunisie par exemple). Pour être efficace, ce cadre structurel exige une forte coordination et une grande cohérence dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique. En outre, les systèmes qui associent la problématique hommes-femmes et la question de la famille et/ou des enfants peuvent être tentés de cantonner les femmes dans leurs rôles de mère et d'aidant.

Outre ces organes centralisateurs au sein de l'administration, certains pays ont mis en place des commissions parlementaires chargées de traiter les questions de parité (Belgique, Corée, Espagne, Finlande, Grèce et Mexique par exemple). Pour superviser les questions relatives à l'égalité hommes-femmes, d'autres ont créé des commissions indépendantes (Australie, Belgique, Israël, Luxembourg et Nouvelle-Zélande) et/ou des commissions des droits de l'homme (Australie, Irlande, Mexique et Nouvelle-Zélande). Plusieurs pays ont recours à des « bureaux du médiateur » pour superviser la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité entre les sexes et veiller à ce que les préoccupations relatives au rôle des femmes restent à l'ordre du jour (Allemagne, France, Finlande, Grèce, Mexique, Norvège, République tchèque et Suède).

Certains de ces organismes examinent également des plaintes liées aux violations des droits économiques et sociaux des hommes comme des femmes, notamment en ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un même travail ou l'égalité d'accès à l'éducation (OCDE, 2008, pour un aperçu détaillé des mesures visant à lutter contre la discrimination sur le marché du travail).

L'utilisation de mécanismes institutionnels de contrôle, de notification ou d'application pour veiller à la mise en œuvre générale de la législation et des réglementations relatives à l'égalité hommes-femmes varie selon le pays, et peut aussi varier au sein d'un même pays selon l'échelon administratif. Moins de la moitié des pays de l'OCDE rendent compte de façon systématique aux Parlements ou à d'autres organismes de haut niveau de l'application des lois visant à réduire les inégalités et la discrimination entre les sexes ou des résultats des évaluations des incidences sur l'égalité hommes-femmes. Pourtant, cette responsabilité incombe à la plupart des organismes chargés de cette question (OCDE, 2011d). S'il existe également des audits et des inspections, ils sont très peu courants. De la même manière, il est rare que les objectifs de performance administrative intègrent des buts précis en matière de mise en œuvre des politiques relatives à l'égalité hommes-femmes, et lorsqu'une institution ne pas remplit pas les objectifs d'égalité entre les sexes, cela entraîne pour elle des conséquences nulles ou limitées (OCDE, 2011d).

Outils à l'appui d'une élaboration de l'action publique fondée sur des données probantes

Il est indispensable de sensibiliser les décideurs aux effets potentiellement différents des orientations choisies sur les hommes et les femmes et de les aider à les appréhender si l'on veut élaborer des politiques efficaces et fondées sur des données probantes dans différents domaines (graphique 3.1). Même des décisions qui peuvent sembler neutres sous l'angle de l'égalité entre les sexes peuvent avoir des effets, qu'ils soient intentionnels ou non, sur la possibilité pour les femmes de participer à la société sur un pied d'égalité avec les hommes, en les empêchant de trouver un emploi, de bénéficier d'une éducation, de créer une entreprise, de répondre aux besoins de leur famille, ou de faire respecter leurs

droits en tant qu'être humain. À titre d'exemple, une réglementation du travail qui permet aux deux parents de prendre un congé pour s'occuper d'un enfant malade aura sans doute une plus grande incidence sur les femmes, qui restent plus nombreuses à s'occuper des enfants (voir chapitre 17).

Dans ce contexte, l'évaluation de l'impact sur la parité est un moyen d'action précieux qui permet aux décideurs d'obtenir des informations détaillées et systématiques sur les effets différentiels potentiels des lois, des politiques et des réglementations sur les hommes et les femmes. Israël, par exemple, indique que plusieurs évaluations de l'impact sur la parité ont permis d'observer que les sports masculins bénéficiaient de subventions supérieures à celles accordées aux sports féminins au niveau national et local (Swirksi, 2011). Ces évaluations peuvent aussi aider à comprendre qui bénéficiera d'une panoplie donnée d'actions possibles et peuvent favoriser la cohérence de l'action publique en mettant en lumière les avantages et inconvénients inhérents aux politiques publiques.

L'Union européenne définit l'évaluation de l'impact sur la parité comme le fait de « comparer et apprécier, en fonction de critères relatifs à l'égalité hommes-femmes, la situation et la tendance actuelles avec l'évolution espérée à la suite de l'introduction de la politique proposée » (Commission européenne, 1997). Cette analyse peut être réalisée pendant la phase d'élaboration des lois et réglementations (*ex ante*) et/ou pendant la phase d'évaluation de l'impact des lois, réglementations et programmes mis en œuvre (*ex post*). En Suède, par exemple, une réglementation stipule qu'une analyse d'impact sur la parité doit être réalisée par une « commission d'enquête » pour les propositions d'action susceptibles d'influer sur l'égalité hommes-femmes. Cette commission examine en détail la proposition et rédige un rapport qui est soumis au Parlement pour qu'il puisse prendre sa décision. L'Espagne a adopté une loi sur l'égalité effective des femmes et des hommes, qui stipule que des analyses de l'impact sur la parité doivent être réalisées pour les réglementations comme pour les projets présentant un « intérêt économique, social, culturel et artistique » spécifique qui sont soumis au Conseil des ministres.

Si de nombreux pays de l'OCDE (Corée, Finlande, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni, Suède, Suisse et Turquie), ont recours à une forme d'évaluation de l'impact des moyens d'action possibles sur l'égalité hommes-femmes, l'étendue et l'intensité de son application diffèrent d'un pays à l'autre. L'évaluation de l'impact sur la parité ne constitue pas encore une étape courante du processus d'élaboration de l'action publique. Par exemple, si elle est parfaitement intégrée au processus d'élaboration des lois de la plupart des pays de l'OCDE (84 %), ils sont moins nombreux à l'exiger dans le cadre de la mise au point des actions et programmes gouvernementaux (respectivement 68 % et 74 %) au sein de la branche exécutive de l'État (OCDE, 2011d). Les évaluations de l'impact sur la parité sont également peu utilisées dans le cas de la législation, des politiques et des réglementations (évaluation *ex post*). Qu'une telle évaluation soit réalisée *ex ante* ou *ex post*, la disponibilité de données ventilées par sexe est nécessaire à une analyse de bonne qualité (OCDE, 2011e et 2011f).

Dans l'ensemble, les pays de l'OCDE déclarent que l'instauration d'évaluations de l'impact sur la parité a amélioré l'information, la définition des objectifs et le dialogue sur les questions d'égalité hommes-femmes parmi les décideurs. À titre d'exemple, l'évaluation de l'impact sur la parité d'un nouveau projet de loi en Finlande en faveur de l'hygiène et de la sécurité au travail a mis en évidence la nécessité de revoir les fondements de ce que l'on considérait comme la sécurité et les risques au travail, pour inclure les dimensions relatives à la violence et à la santé mentale (OCDE, 2011e et 2011f).

Contrôle et données ventilées par sexe au service de la formulation des politiques

Les pays de l'OCDE désignent le nombre limité de mécanismes destinés à contrôler la mise en œuvre du cadre juridique et des stratégies en faveur de l'égalité hommes-femmes comme l'un des principaux obstacles à l'élimination des inégalités et à la promotion de l'égalité *de facto* des femmes. En effet, moins de la moitié des pays de l'OCDE étudiés déclarent mesurer, évaluer et contrôler de façon systématique les résultats de la législation et des politiques en rapport avec l'égalité hommes-femmes (OCDE, 2011d).

Le caractère restreint des actions de contrôle et de mesure est généralement lié au peu de moyens dont disposent les ministères pour déterminer le besoin de données réparties par sexe et ventiler les statistiques existantes, ce qui est pourtant essentiel au contrôle (encadré 3.2).

Encadré 3.2. **Budgétisation prenant en compte la problématique hommes-femmes**

La budgétisation prenant en compte la problématique hommes-femmes est probablement la forme la plus connue d'évaluation de l'impact sur la parité. Elle intègre le souci d'équité entre les sexes à toutes les étapes du cycle d'élaboration des budgets : elle vise à éviter les « dépenses indifférenciées selon le sexe » et à améliorer l'efficacité des programmes publics en identifiant les conséquences ayant un effet disproportionné sur la parité (Conseil de l'Europe, 2005).

Plusieurs pays membres et non membres de l'OCDE (Égypte, Maroc, Népal, Rwanda) se sont essayés à ce type de budgétisation au cours des dix dernières années (OCDE, 2010b et 2011g). Dans certains pays, elle a maintenant des fondements juridiques, comme en Autriche, en Belgique, en Corée, en Égypte, en Espagne et au Mexique. En Autriche, le gouvernement fédéral a instauré l'obligation légale d'entreprendre une budgétisation prenant en compte la problématique hommes-femmes, par un amendement à la Constitution fédérale en 2009. D'autres pays ont opté pour une approche juridique plus souple, comme par exemple la Norvège, qui a mis au point des lignes directrices à l'intention des ministères afin qu'ils procèdent à une analyse de leurs budgets respectifs qui tienne compte de la parité.

L'OCDE (2011d) montre que la budgétisation prenant en compte la problématique hommes-femmes n'en est encore qu'à ses balbutiements : la moitié environ des pays de l'OCDE l'exigent « toujours » ou « dans certains cas » à tous les échelons de l'administration, 47 % au niveau de l'administration centrale (Belgique, Corée, Espagne, Finlande, France, Israël, Mexique et Norvège par exemple), 42 % au niveau régional (Allemagne, Corée, Espagne, Finlande, France, Israël, Mexique et Suisse) et 52 % au niveau des collectivités locales (Allemagne, Corée, Espagne, Finlande, Israël, Mexique, République tchèque et Suisse).

On ne peut mener une analyse exhaustive des questions d'égalité hommes-femmes sans ventilation par sexe des données collectées (Swirksi, 2011). Certains pays de l'OCDE, comme Israël depuis la loi de 2008 sur les statistiques, imposent une telle ventilation pour toutes les données collectées par des organismes publics (Swirksi, 2011). Pourtant, plus de 40 % des pays de l'OCDE participant à l'enquête *National Gender Frameworks, Gender Public Policies and Leadership 2011* de l'OCDE désignent les problèmes de moyens comme l'un des principaux obstacles à la mise au point d'une base de connaissances ventilée par sexe

suffisante pour pouvoir élaborer des politiques tenant compte des intérêts de tous les acteurs concernés et contrôler leurs répercussions. L'examen des données sectorielles semble indiquer que 74 % des pays collectent « toujours » des données ventilées par sexe sur l'éducation, 58 % le font dans le domaine de la protection sociale, 63 % dans celui des services publics généraux, et seulement environ 40 % dans les domaines de la santé, de l'ordre public et de la sécurité, des affaires économiques, des loisirs, de la culture et de la religion (OCDE, 2011d). Pourtant, la disponibilité de ce type de données est essentielle si l'on veut comprendre l'effet des différentes décisions prises par les pouvoirs publics et mettre au point des solutions reposant sur des données probantes qui répondent aux besoins des citoyens, hommes ou femmes. Par exemple, la décomposition par sexe des données et l'analyse des politiques publiques en matière de participation à la politique ou à la vie de la collectivité, de propriété du logement, d'utilisation des transports publics ou de répartition du revenu, peuvent permettre de mettre au point des politiques meilleures pour une vie meilleure.

Encadré 3.3. **Les statistiques ventilées par sexe et le Partenariat de Busan pour une coopération efficace au service du développement**

Conscients du caractère crucial que revêt une information de meilleure qualité pour réaliser des progrès sur la voie de l'égalité hommes-femmes, de nombreux pays déploient des efforts concrets visant à améliorer la ventilation de leurs statistiques par sexe. Toutefois, intégrer les questions hommes-femmes à la statistique est une tâche plus complexe que de simples opérations de ventilation. Les statistiques par sexe doivent en effet être en mesure de refléter de manière adaptée « la problématique hommes-femmes existant dans la société » (Nations Unies, 1995). Le développement de statistiques par sexe nécessite donc une stratégie globale prévoyant : a) de privilégier les domaines dans lesquels les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes débouchés ; b) des concepts, définitions, méthodes et outils reflétant de manière adéquate les disparités hommes-femmes dans la société, en tenant compte des stéréotypes et des facteurs culturels susceptibles de produire des préjugés sexistes ; et c) des instruments efficaces de communication des constats aux pouvoirs publics, à la société civile et à d'autres parties prenantes. La prise en compte des questions de parité dans les statistiques peut améliorer l'ensemble du dispositif statistique en le poussant à décrire de manière plus fidèle les activités et les caractéristiques de toute la population (CEE-ONU, 2010).

Malgré les progrès réalisés, il reste beaucoup à faire. Dans différents domaines cruciaux pour les pouvoirs publics, les données et indicateurs par sexe restent insuffisants ou n'offrent pas les possibilités nécessaires de comparaison internationale. La coordination entre agences internationales et l'engagement des offices statistiques (que ce soit dans les pays en développement ou dans les pays à revenu élevé) sont essentiels pour combler ces carences. Il faudrait également renforcer le dialogue entre producteurs et usagers des statistiques par sexe, afin que soient traitées en premier les questions très prioritaires, et que les demandes de données nouvelles bénéficient de financements suffisants, dans la mesure où de nombreux pays sont confrontés à de sérieuses contraintes budgétaires. L'harmonisation et l'analyse des statistiques par sexe selon les trois axes que sont l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat (les « trois E ») est un aspect central de l'*Initiative de l'OCDE pour la parité*. En coordination avec le Groupe d'experts interinstitutions sur le développement des statistiques ventilées par sexe et en s'inspirant des compilations existantes et des ensembles de données mis au point par des organisations internationales, dont l'OCDE, l'*Initiative pour la parité* a sélectionné des indicateurs clés sur les différences hommes-femmes en matière d'éducation et d'emploi.

Encadré 3.3. **Les statistiques ventilées par sexe et le Partenariat de Busan pour une coopération efficace au service du développement** (suite)

Lors du quatrième Forum de haut niveau sur l'efficacité de l'aide (Busan, 29 novembre-1^{er} décembre 2011) organisé par l'OCDE et les autorités de la Corée, les participants ont reconnu que l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes sont essentielles pour un développement concret et sont une condition préalable à l'instauration d'une croissance solidaire et pérenne. Les participants sont également convenus d'accélérer et d'intensifier leurs efforts pour collecter, diffuser, harmoniser et mettre pleinement à profit des données ventilées par sexe afin d'éclairer les décisions stratégiques et de guider l'investissement, en veillant de même à ce que les dépenses publiques soient dûment ciblées pour bénéficier aux femmes comme aux hommes.

Pour soutenir la mise en œuvre des engagements pris à Busan en faveur de l'égalité entre les sexes, le Forum a lancé une initiative intitulée *Faits et données sur l'égalité hommes-femmes* (*Evidence and Data for Gender Equality – EDGE*). Dirigé par ONU Femmes et la Division de statistique des Nations Unies, il s'agit d'un partenariat dynamique entre des pays membres de l'ONU, la Banque mondiale, l'OCDE et d'autres parties prenantes, qui vise à améliorer la disponibilité et l'utilisation des statistiques reflétant les disparités entre hommes et femmes dans le domaine de l'activité économique. Il s'appuie sur la Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres consacrée au développement qui s'est tenue en mai 2011 et au cours de laquelle les organisations internationales ont été invitées à se mettre d'accord sur un ensemble harmonisé d'indicateurs de l'égalité hommes-femmes afin d'évaluer les progrès accomplis en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat en vue d'une présentation au quatrième Forum de haut niveau de Busan. Les indicateurs EDGE résultants font partie du « jeu minimal d'indicateurs par sexe » élargi, soutenu par l'IAEG-GS sous l'égide des Nations Unies, qui comprend des indicateurs concernant l'accès aux médias, à l'éducation, à la santé, à la vie et à la prise de décision publiques, et aux droits de l'homme.

L'objectif de l'initiative EDGE est de mettre en place les moyens nationaux et de consolider les systèmes de chaque pays à l'appui de la collecte de données sur les aspects cruciaux de l'autonomisation des femmes. Les domaines sur lesquels il a été décidé de mettre l'accent dans un premier temps sont l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et les droits de propriété. Les activités consisteront notamment à mettre au point une base de données permettant de compiler des informations internationales couvrant les indicateurs classiques de l'éducation et de l'emploi, à élaborer des normes et des lignes directrices concernant les indicateurs de l'entrepreneuriat et les biens possédés et à organiser des collectes de données parallèles dans dix pays.

De nombreux pays de l'OCDE ont déjà pris des mesures pour renforcer leurs moyens d'information (OCDE, 2011d), notamment :

- L'instauration d'obligations formelles en matière de ventilation par sexe et l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans la législation statistique nationale (58 % des répondants dont l'Allemagne, la Corée, l'Espagne, Israël, la Nouvelle-Zélande et la République slovaque).
- La mise en place d'unités statistiques spécifiques à la problématique hommes-femmes dans les offices statistiques nationaux (53 % des répondants dont la Belgique, le Chili, la Norvège, la République tchèque, la République slovaque et la Suède).
- L'identification systématique des données ventilées par sexe manquantes (42 % des répondants dont l'Espagne, les États-Unis, la France, la Finlande et le Mexique).

- La mise en place de mécanismes de coordination horizontale dont le rôle est de déterminer les besoins en données ventilées par sexe (42 %, dont l'Australie, les États-Unis, la Grèce et la Suisse).

Un surcroît d'efforts reste nécessaire pour combler l'écart existant entre hommes et femmes et disposer d'une base de connaissances exhaustive propice à des politiques qui, en répondant aux attentes de la population, remédieront aux inégalités persistantes et favoriseront une croissance solidaire.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

Les gouvernements ont fait des progrès significatifs, mais ils doivent œuvrer encore au développement, au contrôle et à l'évaluation des actions publiques afin d'améliorer l'efficacité des politiques en faveur de l'égalité hommes-femmes. Ils doivent plus particulièrement :

- Renforcer les moyens, compétences et mécanismes nécessaires pour mener régulièrement les contrôles d'impact et les évaluations des mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes, comme la collecte systématique des données ventilées par sexe nécessaires dans tous les domaines de l'action publique.
- Renforcer l'intégration des évaluations de l'impact sur la parité dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'examen des lois, des politiques, des réglementations, des programmes et des budgets, et ce de manière systématique et exhaustive.
- Développer les mesures incitatives ainsi que les dispositifs de mise en conformité et de responsabilisation, afin d'améliorer l'efficacité de la mise en œuvre des initiatives en faveur de l'égalité hommes-femmes et de sa prise en compte systématique dans tous les organismes gouvernementaux.

ANNEXE I.A1

Évaluer les effets de l'accumulation du capital humain sur la croissance

Pour mesurer les effets de l'accumulation de capital humain sur la croissance économique, il est fait appel à un modèle de croissance néoclassique standard d'augmentation du capital humain (pour de plus amples détails, voir Mankiw *et al.*, 1992 ; Bassanini et Scarpetta, 2002 ; Arnold *et al.*, 2011). Compte tenu des hypothèses directes sur l'évolution des facteurs de production dans le temps, le niveau de production par habitant à l'état stationnaire peut être exprimé en fonction de la propension à l'accumulation de capital physique et humain, du taux de croissance démographique, du niveau et du rythme de croissance de l'efficacité technologique et économique et du taux (constant) de dépréciation du capital. Si les pays étaient à l'état stationnaire – ou si les écarts par rapport à l'état stationnaire étaient aléatoires – les équations de croissance pourraient simplement se fonder sur la relation entre la production à l'état stationnaire et ses déterminants. Or, il est probable que les données soient influencées par une dynamique hors état stationnaire du fait, notamment, de la lenteur de la convergence vers l'état stationnaire. Par conséquent, les changements de la production par habitant observés à un moment donné incluent probablement, outre les progrès technologiques, une composante convergence et une composante niveau, en raison des variations par rapport à la production par habitant à l'état stationnaire qui peuvent résulter d'autres facteurs que la technologie.

L'équation de croissance de référence employée pour les estimations est la suivante :

$$\Delta \ln Y_{(t)} = a_0 - \phi \ln Y_{(t-1)} + a_1 \ln k_{(t)} + a_2 \ln H_{(t)} - a_3 \ln N_{(t)} + a_4(t) + b_1 \Delta \ln k_{(t)} + b_2 \Delta \ln H_{(t)} + b_3 \Delta \ln Ni_{(t)} + \varepsilon(t)$$

où la progression du revenu par habitant (ΔY) est liée à l'accumulation du capital physique (k), du capital humain (niveau de formation atteint H) et de la population (N). t est la comptabilité de la tendance temporelle des changements technologiques qui modifient l'influence au fil du temps de l'éducation sur la production, alors que les chiffres en indice indiquent le pays (i) et le temps (t). Les facteurs de régression b reflètent la dynamique à court terme et ε est le terme d'erreur habituelle.

Cette équation de croissance de base peut être élargie aux fins d'inclure une variable qui capture les taux de croissance du capital humain pour les hommes et les femmes. L'ensemble de données révisé de Barro et Lee (Barro et Lee, 2010) fournit des informations sur le niveau de formation atteint (mesuré en nombre d'années de scolarisation) à partir de 1960. Un laps de temps aussi long est indispensable pour obtenir des résultats solides, mais sur l'ensemble de cette période, les tendances en matière d'années de scolarisation

des garçons et des filles (voir le tableau I.A1.2) présentent de fortes corrélations. Pour éviter ce problème de multicolinéarité, il a fallu dans cette approche inclure une mesure directe de la différence de niveau de formation atteint entre les hommes et les femmes dans l'équation de croissance – plutôt que des indicateurs distincts sur le niveau de formation selon le sexe (Klasen, 2002 ; Knowles *et al.*, 2002).

Pour estimer l'équation de croissance dans un cadre transnational, on utilise des données annuelles et des données chronologiques transnationales groupées, ce qui facilite la prise en compte des effets spécifiques pour le pays et/ou la période considérée. Cette approche suppose de tenir compte des changements technologiques communs, de la croissance démographique commune et des paramètres communs de convergence de la croissance. Cependant, la croissance démographique varie grandement d'un pays à l'autre et les données qui font état de profils différents de croissance de la productivité globale des facteurs selon les pays sont difficilement conciliables avec l'hypothèse d'un rythme de croissance technologique commun (Lee *et al.*, 1997 ; Bassanini et Scarpetta, 2002). L'approche du *Pooled Mean Group* (PMG) est donc utilisée ici. Elle permet des coefficients à court terme (vitesse d'ajustement et variances d'erreur) différents selon les pays, tandis que les coefficients à long terme sont identiques (ce qui assure la cohérence avec la diffusion des changements technologiques et les relations commerciales intenses).

Les équations de croissance à long terme ont fait l'objet d'estimations pour 30 pays de l'OCDE sur la période 1960-2008 (voir les notes du tableau I.A1.1). Les années 2009 et 2010 ont été délibérément exclues de l'échantillon dans la mesure où leur inclusion aurait créé des perturbations à court terme dans l'estimation d'une relation à long terme, en raison de la récente récession économique. Des variables quinquennales ont été incluses afin de contrôler le facteur temps, l'influence de l'éducation sur la croissance étant susceptible de changer au fil des années compte tenu des changements technologiques. Les résultats sont présentés dans le tableau I.A1.1.

- Les paramètres de convergence sont affectés d'un signe négatif, conformément à l'hypothèse selon laquelle les variables évoluent vers un équilibre à long terme.
- La croissance de la production par habitant réagit positivement aux investissements en capital physique ($\log k$) et négativement à la variation de la taille de la population ($\Delta \log N$).
- Une élévation du niveau de formation atteint a un effet positif manifeste sur la croissance économique : on estime qu'une année supplémentaire de scolarisation de la population tendrait à augmenter le taux de production par habitant d'environ 10 % par an.
- Une plus grande égalité hommes-femmes a un effet positif manifeste sur la croissance économique : un équilibre entre hommes et femmes dans l'éducation ($R^{f/m} = 1$) est susceptible d'accroître la production par habitant de près de 0.8 % par rapport à un scénario dans lequel les femmes n'ont pas accès à l'éducation.

Sur un plan général, on estime qu'une année supplémentaire de scolarisation de la population tendrait à augmenter le taux de production par habitant d'environ 10 % par an. Cette estimation est inférieure à celle de 13 % formulée par Topel (1999), mais se situe dans le haut de la fourchette de résultats de Bassanini et Scarpetta (2002). La hausse de 10 % de la production par habitant n'est pas surprenante dans la mesure où nous couvrons une période plus longue et un nombre plus important de pays, dont ceux affichant la croissance la plus marquée dans le niveau de formation atteint et de production par habitant.

Tableau I.A1.1. **Un modèle de croissance général avec un capital humain total**

	Pooled Mean Group, avec des effets de période non linéaires	
		Incluant le ratio hommes-femmes du niveau de formation atteint
Coefficient de convergence		
$\log Y_{t-1}$	-0.28*** (0.04)	-0.33*** (0.062)
Coefficients à long terme		
$\log k$	0.28*** (0.01)	0.30*** (0.01)
$\log H$	1.07*** (0.06)	0.94*** (0.07)
$\log R^{f/m}$	-	0.81*** (0.16)
$\Delta \log N$	-1.57*** (0.70)	
$\Delta \log N^m$	-	1.06 (1.05)
$\Delta \log N^f$	-	-4.80*** (1.33)
Tendance temps (variables quinquennales)	Oui	Oui
Coefficients à court terme		
$\Delta \log k$	0.20*** (0.02)	0.19*** (0.02)
$\Delta \log H$	-1.19** (0.57)	-1.83 (0.95)
$\Delta R^{f/m}$	-	-1.75 (1.98)
$\Delta^2 \log N$	-0.80 (1.44)	
$\Delta^2 \log N^m$		0.81 (0.85)
$\Delta^2 \log N^f$		-0.54 (0.46)
Nombre de pays	30	30
Nombre d'observations	1 150	1 127
Log probabilité	3 184	3 184


Note : Erreurs-types entre parenthèses. ***, ** et * : significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Le test de Hausman ne rejette pas les restrictions d'homogénéité sur les paramètres à long terme imposées par l'estimation PMG ; la stationnarité des résidus est acceptée par un test de Im-Pesaran-Shin.

Variable dépendante ($\Delta \log Y$) : croissance du PIB réel par habitant (population de 15 à 64 ans) exprimée en parités du pouvoir d'achat (PPA) pour 2005. Variable de convergence ($\ln Y_{t-1}$) : PIB décalé en termes réels par habitant (population de 15 à 64 ans), exprimé en PPA. Accumulation de capital physique ($\ln k$) : la propension à l'accumulation de capital physique est obtenue au moyen du ratio « formation de capital fixe en termes réels du secteur privé non résidentiel/PIB du secteur privé en termes réels ». Croissance démographique ($\Delta \log N$) : croissance de la population de 15 à 64 ans, également ventilée par sexe, pour les hommes $\Delta \log N^m$ et femmes $\Delta \log N^f$. Stock de capital humain ($\log H$) : nombre moyen d'années de scolarisation de la population de 25 à 64 ans. $R^{f/m}$: ratio femmes/hommes dans le niveau de formation atteint (par ex. la proportion de femmes de 25 à 64 ans par rapport à celle des hommes d'âge équivalent dans le décompte des années de scolarisation).

Pays : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chili, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède, Suisse et Turquie.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des *Perspectives économiques de l'OCDE* (décembre 2011, DOI : http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2011-2-fr) pour les données sur le PIB et l'accumulation de capital. Les informations relatives au niveau de formation atteint par sexe proviennent de l'ensemble de données révisé de Barro et Lee [Barro, R.J. et J.W. Lee (2010), « A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010 », NBER Working Paper Series, n° 15902, Cambridge, États-Unis] qui inclut des données sur les années d'études et les taux d'inscription et d'achèvement des études pour les hommes et les femmes à partir de 1960, avec un intervalle de cinq ans (les chiffres annuels ont été dérivés à l'aide d'une interpolation linéaire).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760981>

Le nombre moyen d'années d'études a augmenté en moyenne de 1.2 % par an (passant de 6.13 en 1960 à 11.1 en 2008). La deuxième spécification du modèle montre une élasticité de 0.94 par rapport à l'augmentation des années d'études, suggérant que l'accumulation du capital humain a induit une augmentation de la croissance de 1.1 % (= 0.94 * 1.2 %) par an. Comme le PIB par habitant a enregistré en moyenne une augmentation annuelle de 2.2 %,

la spécification du modèle indique que près de 50 % de la croissance économique est imputable à l'augmentation des années de formation et que sur ces 50 %, un peu plus de la moitié est due à un meilleur niveau de formation des femmes.

La dernière colonne du tableau I.A1.2 montre qu'un meilleur équilibre hommes/femmes du niveau de formation renforce la croissance de la production par habitant. L'élasticité de cette dernière par rapport à une augmentation du nombre moyen d'années d'études est légèrement inférieure à la spécification précédente : ainsi, l'augmentation annuelle de 1.2 % des années de formation aurait eu pour effet, selon les estimations, une augmentation annuelle du PIB par habitant de 1.13 %. Mais l'amélioration du ratio hommes-femmes en matière d'années d'études a une influence positive très importante sur la production. Le ratio de répartition par sexe dans l'éducation augmentant en moyenne d'environ 0.09 % chaque année, on peut en déduire qu'il contribue à une augmentation annuelle de la croissance économique de l'ordre de 0.07 % (c'est-à-dire 0.09 % * 0.81).

Tableau I.A1.2. **Statistiques de base du modèle de croissance**

Variabiles	Année	Moyenne de l'échantillon	Écart type
PIB par habitant (en USD en PPA de 2005)	1960	16 295	5 711
	1990	35 503	10 622
	2008	46 745	18 963
Nombre moyen d'années de formation – hommes	1960	6.49	2.16
	1990	9.65	1.72
	2008	11.1	
Nombre moyen d'années de formation – femmes	1960	5.79	2.31
	1990	9.01	2.02
	2008	11.1	1.56
Taux de croissance annuel du capital par habitant		2.13	8.51
% de croissance de la population masculine d'âge actif		1.00	0.85
% de croissance de la population féminine d'âge actif		0.91	0.94

Note : Pays : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chili, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède, Suisse et Turquie.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des *Perspectives économiques de l'OCDE* (décembre 2011, DOI : http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2011-2-fr) pour les données sur le PIB et l'accumulation de capital. Les informations relatives au niveau de formation atteint par genre proviennent de l'ensemble de données révisé de Barro et Lee [Barro, R.J. et J.W. Lee (2010), « A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010 », *NBER Working Paper Series*, n° 15902, Cambridge, États-Unis] qui inclut des données sur les années d'études et les taux de scolarisation et les taux d'achèvement des études pour les hommes et les femmes à partir de 1960, avec un intervalle de cinq ans (les chiffres annuels ont été dérivés à l'aide d'une interpolation linéaire).

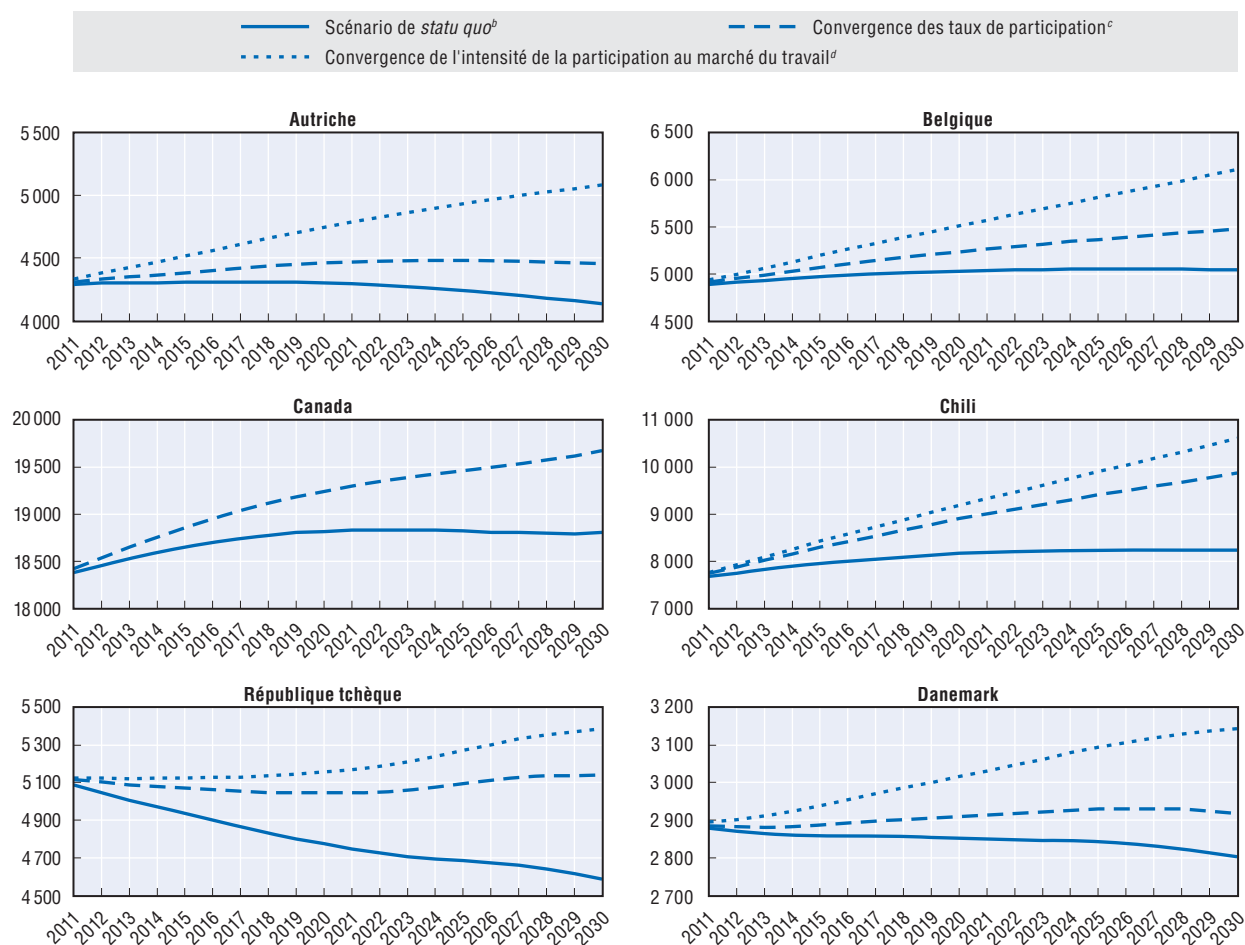
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761000>

ANNEXE I.A2

Prévisions relatives à la population active pour les pays de l'OCDE non couverts au graphique 1.2

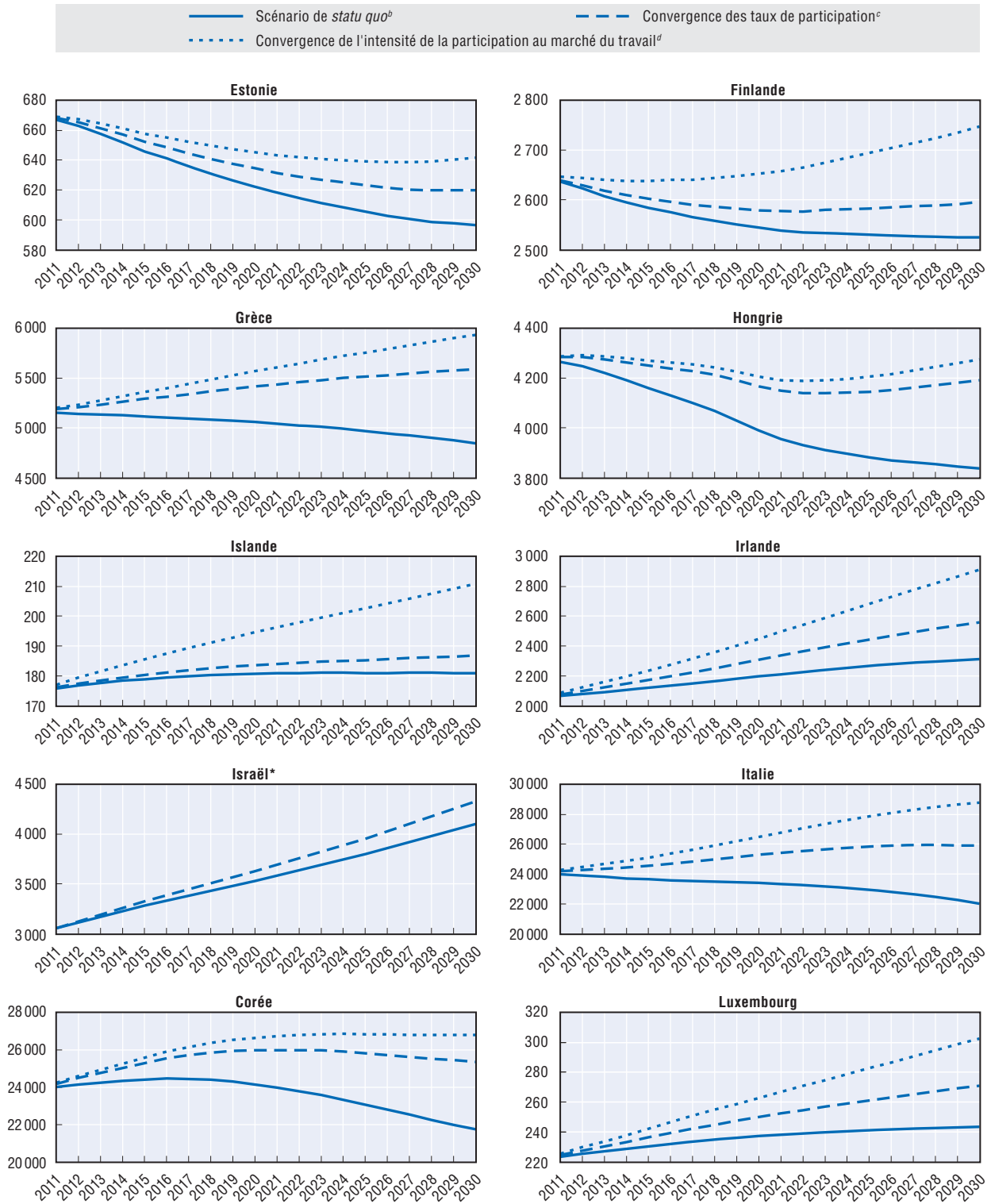
Graphique I.A2.1. **Effet de la convergence des taux d'activité des hommes et des femmes sur la population active totale**

Nombre estimé de personnes âgées de 15 à 64 ans dans la population active, en milliers, 2011-30^a



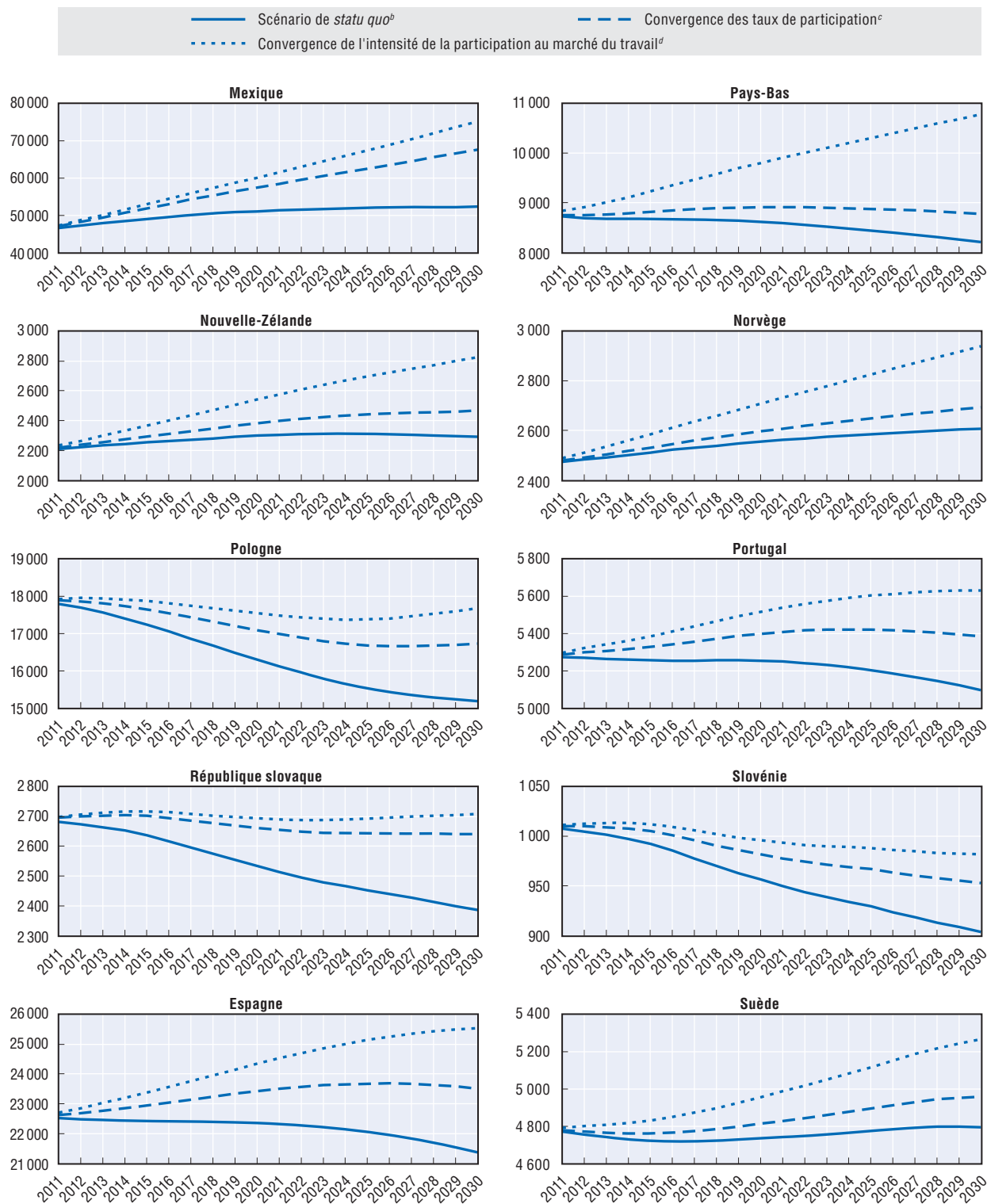
Graphique I.A2.1. Effet de la convergence des taux d'activité des hommes et des femmes sur la population active totale (suite)

Nombre estimé de personnes âgées de 15 à 64 ans dans la population active, en milliers, 2011-30^a



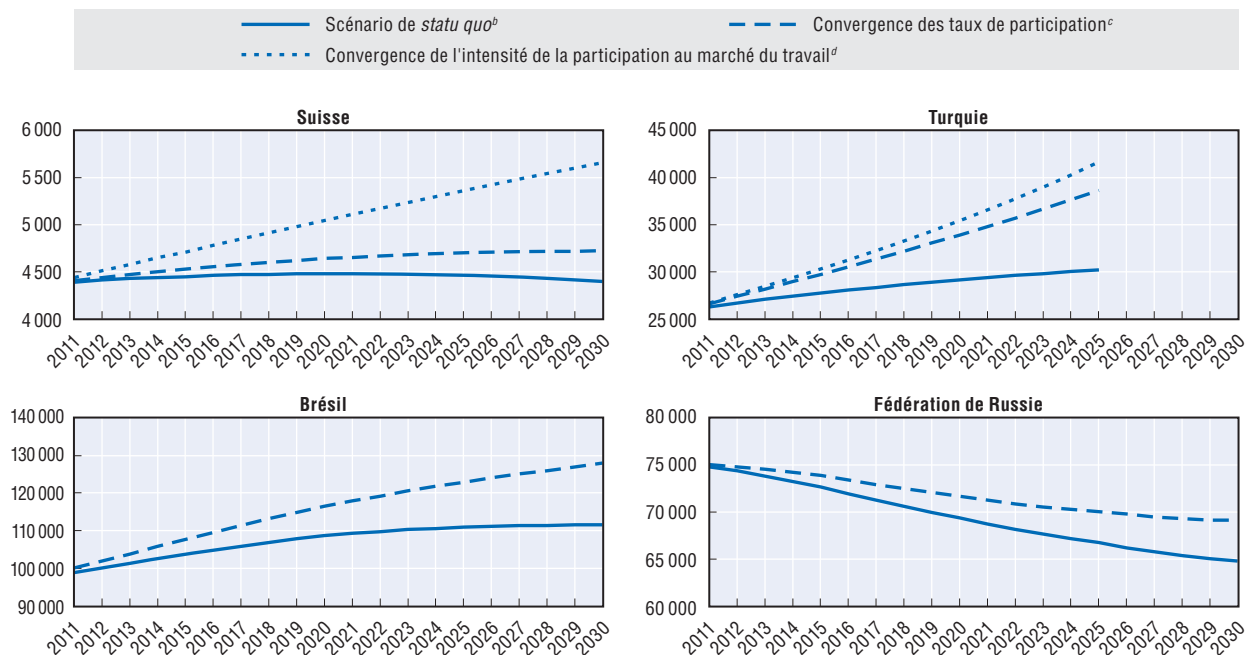
Graphique I.A2.1. Effet de la convergence des taux d'activité des hommes et des femmes sur la population active totale (suite)

Nombre estimé de personnes âgées de 15 à 64 ans dans la population active, en milliers, 2011-30^a



Graphique I.A2.1. Effet de la convergence des taux d'activité des hommes et des femmes sur la population active totale (suite)

Nombre estimé de personnes âgées de 15 à 64 ans dans la population active, en milliers, 2011-30^a



* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

- Les projections de la population active s'appuient sur les projections de la population de 15 à 64 ans figurant dans la *Base de données de l'OCDE sur la démographie et la population*.
- Scénario du *statu quo* : les prévisions relatives à la taille de la population active totale (15 à 64 ans), si les taux d'activité pour les hommes et les femmes restent constants de 2011 à 2030, à un niveau identique à celui observé en 2010.
- Convergence des taux d'activité : les prévisions relatives à la taille de la population active totale (15 à 64 ans), si le taux d'activité pour les hommes reste constant de 2011 à 2030, à un niveau identique à celui observé en 2010, et si le taux pour les femmes augmente progressivement (taux de croissance à l'état stationnaire) de 2011 à 2030 pour rejoindre le taux d'activité 2010 des hommes d'ici 2030.
- Convergence de l'intensité de l'activité : les prévisions relatives à la taille de la population active totale (15 à 64 ans), si le taux équivalent plein-temps pour les hommes reste constant de 2011 à 2030, à un niveau identique à celui observé en 2010, et si le taux équivalent plein-temps des femmes augmente progressivement (taux de croissance à l'état stationnaire) de 2011 à 2030 pour rejoindre le taux équivalent plein-temps 2010 des hommes d'ici 2030. Le taux équivalent plein-temps est calculé à partir du taux d'activité, multiplié par le nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine par tous les salariés hommes et femmes respectivement, et divisé par 40.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir de la *Base de données de l'OCDE sur la démographie et la population active 2012* et de la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759043>

Tableau I.A2.1. **Prévisions de hausse et de baisse de la population active entre 2011 et 2030 selon trois scénarios d'activité**

	Population active totale en 2011 (millions)	Hausse/baisse projetée de la population active totale en 2030 en pourcentage des niveaux observés en 2011 ^d		
		Scénario de <i>statu quo</i> ^b	Convergence des taux d'activité ^c	Convergence de l'intensité de l'activité ^d
Australie	11.47	19.1	28.5	47.4
Autriche	4.29	-3.6	3.5	17.4
Belgique	4.89	3.2	11.6	23.9
Canada	18.38	2.3	6.8	..
Chili	7.68	7.2	27.6	36.8
République tchèque	5.09	-9.9	0.5	5.1
Danemark	2.88	-2.7	1.2	8.6
Estonie	0.67	-10.5	-7.2	-4.1
Finlande	2.64	-4.2	-1.7	3.8
France	28.72	-0.8	5.0	14.1
Allemagne	41.98	-11.9	-5.7	8.2
Grèce	5.15	-6.0	7.7	14.1
Hongrie	4.27	-10.1	-2.2	-0.3
Islande	0.18	2.9	6.1	19.1
Irlande	2.06	12.0	23.4	39.7
Israël ^e *	3.06	34.2	41.6	..
Italie	24.00	-8.2	7.1	18.6
Japon	59.96	-16.8	-5.3	..
Corée	24.01	-9.5	4.9	10.5
Luxembourg	0.22	8.9	20.8	34.2
Mexique	46.59	12.1	43.4	59.1
Pays-Bas	8.73	-6.0	0.3	22.2
Nouvelle-Zélande	2.21	3.7	11.2	26.6
Norvège	2.47	5.3	8.6	18.2
Pologne	17.80	-14.8	-6.5	-1.4
Portugal	5.27	-3.4	1.8	6.3
République slovaque	2.68	-11.0	-2.1	0.4
Slovénie	1.01	-10.3	-5.6	-2.9
Espagne	22.51	-5.1	4.0	12.5
Suède	4.77	0.5	3.8	9.9
Suisse	4.39	0.2	7.2	27.6
Turquie ^e	26.25	15.0	45.2	56.2
Royaume-Uni	31.43	2.8	10.5	26.5
États-Unis	154.74	9.2	17.0	..
Brésil	98.81	13.0	28.0	..
Fédération de Russie	74.80	-13.5	-7.9	..

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

- a) Les projections de la population active s'appuient sur les projections de la population de 15 à 64 ans figurant dans la *Base de données de l'OCDE sur la démographie et la population*.
- b) Scénario du *statu quo* : les prévisions relatives à la taille de la population active totale (15 à 64 ans), si les taux d'activité pour les hommes et les femmes restent constants de 2011 à 2030, à un niveau identique à celui observé en 2010.
- c) Convergence des taux d'activité : les prévisions relatives à la taille de la population active totale (15 à 64 ans), si le taux d'activité pour les hommes reste constant de 2011 à 2030, à un niveau identique à celui observé en 2010, et si le taux pour les femmes augmente progressivement (taux de croissance à l'état stationnaire) de 2011 à 2030 pour rejoindre le taux d'activité 2010 des hommes d'ici 2030.
- d) Convergence de l'intensité de l'activité : les prévisions relatives à la taille de la population active totale (15 à 64 ans), si le taux en équivalent plein-temps pour les hommes reste constant de 2011 à 2030, à un niveau identique à celui observé en 2010, et si le taux équivalent plein-temps des femmes augmente progressivement (taux de croissance à l'état stationnaire) de 2011 à 2030 pour rejoindre le taux équivalent plein-temps 2010 des hommes d'ici 2030. Le taux équivalent plein-temps est calculé à partir du taux d'activité, multiplié par le nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine par tous les salariés hommes et femmes respectivement, et divisé par 40.
- e) Pour Israël, les chiffres reflètent l'évolution en pourcentage de 2010 à 2030, et pour la Turquie, de 2010 à 2025.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir de la *Base de données de l'OCDE sur la démographie et la population active 2012* et de la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012*.

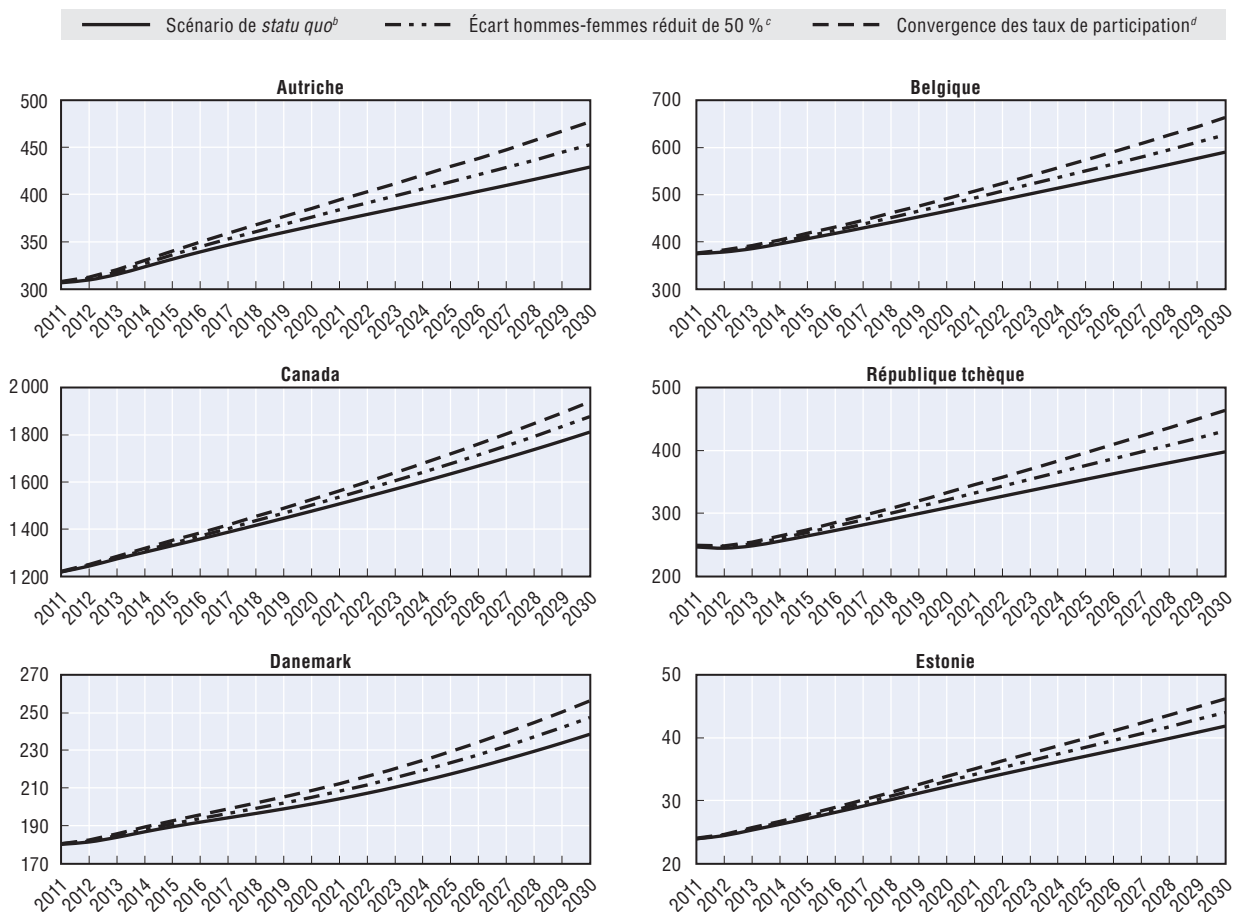
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761019>

ANNEXE I.A3

Prévisions relatives au produit intérieur brut pour les pays de l'OCDE non couverts au graphique 1.2

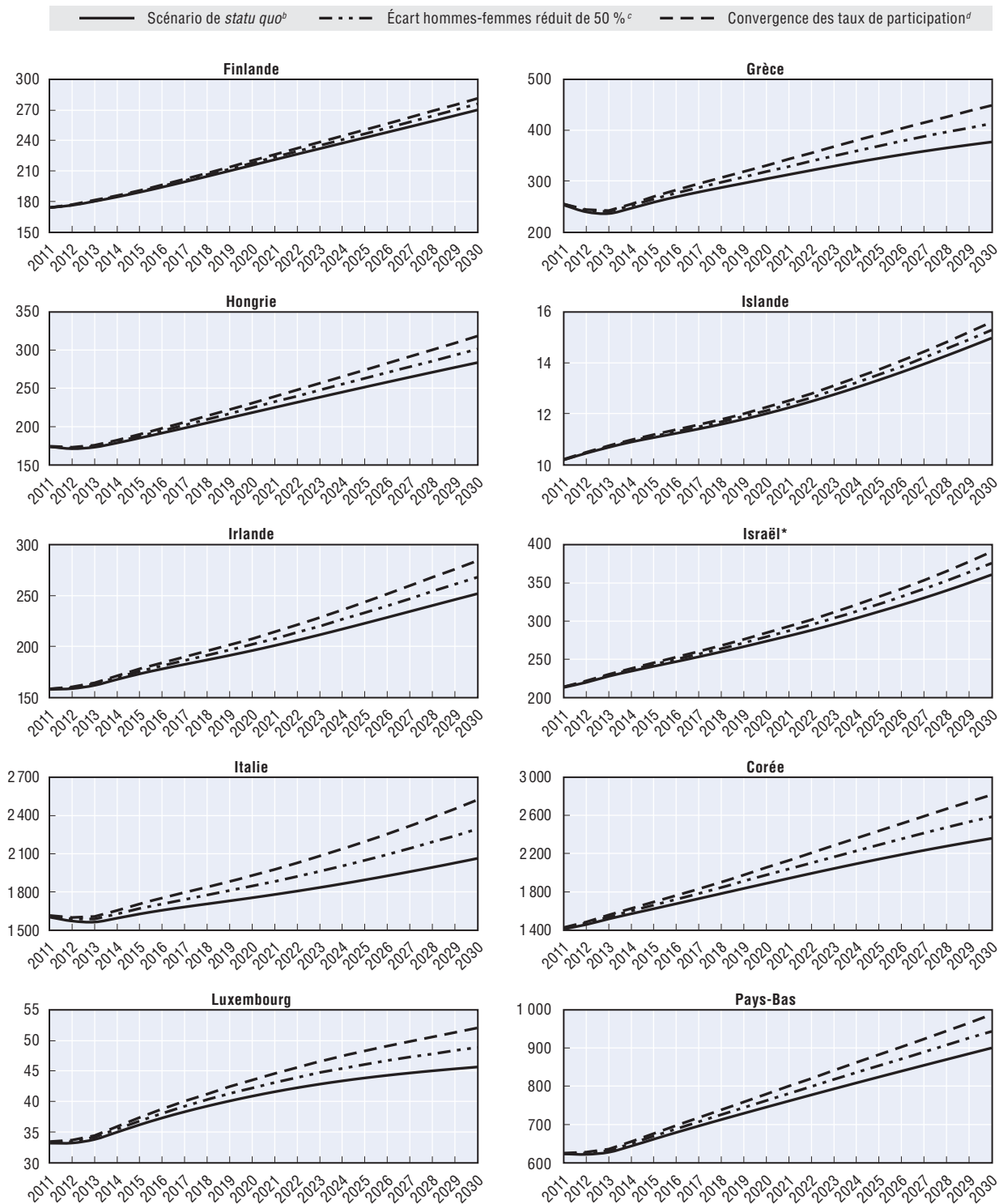
Graphique I.A3.1. **Effet de la convergence des taux d'activité^a entre les hommes et les femmes sur la taille de l'économie en PIB**

Estimation de la taille de l'économie en PIB, USD PPA 2005, en milliards, 2011-30



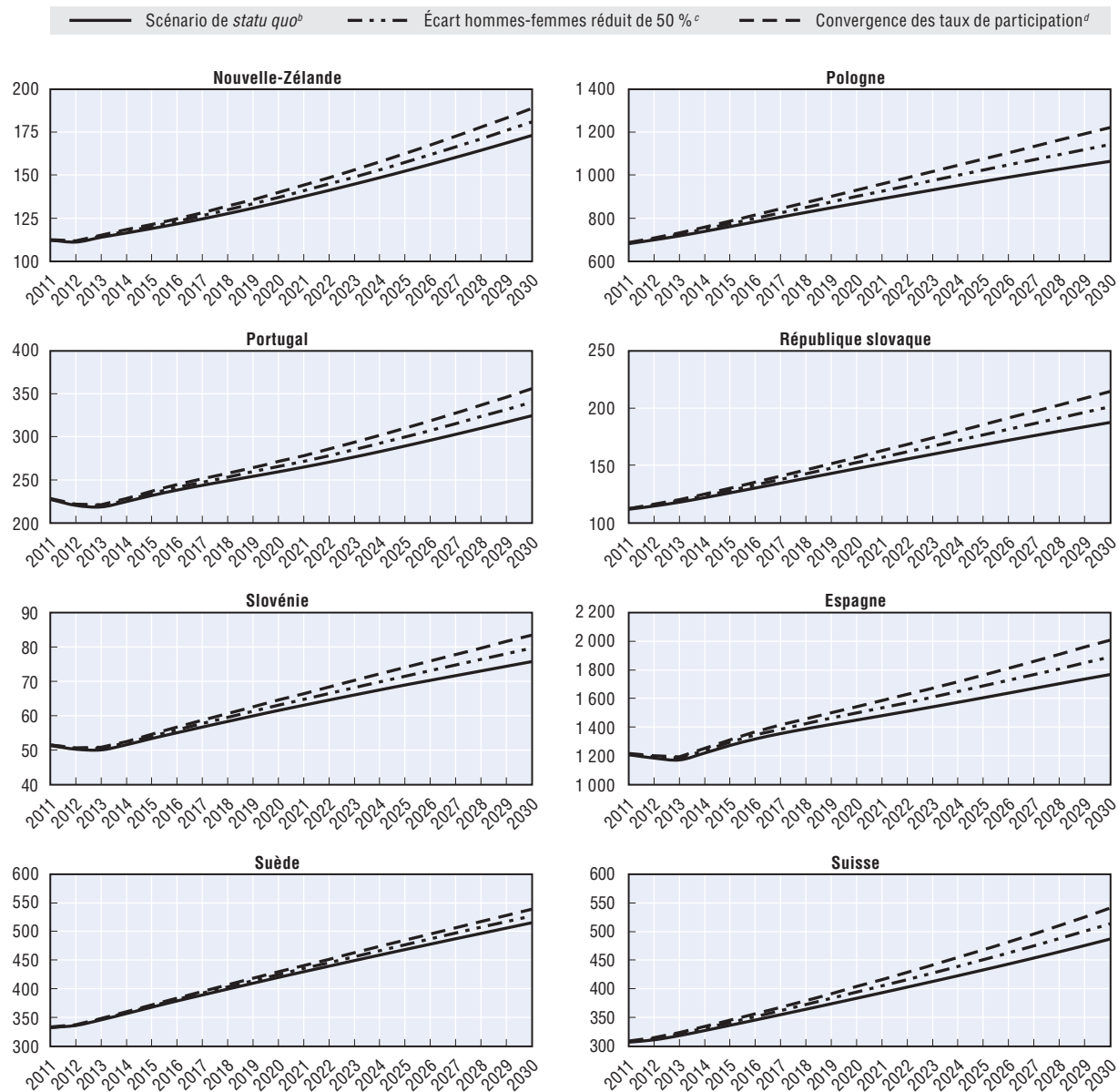
Graphique I.A3.1. Effet de la convergence des taux d'activité^a entre les hommes et les femmes sur la taille de l'économie en PIB (suite)

Estimation de la taille de l'économie en PIB, USD PPA 2005, en milliards, 2011-30



Graphique I.A3.1. Effet de la convergence des taux d'activité^a entre les hommes et les femmes sur la taille de l'économie en PIB (suite)

Estimation de la taille de l'économie en PIB, USD PPA 2005, en milliards, 2011-30



* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

- Les projections de la population active s'appuient sur les projections de la population de plus de 15 ans, plutôt que sur celles des personnes âgées de 15 à 64 ans, afin de respecter le modèle de croissance défini dans les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91.
- Pas de changement : l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes se stabilise au niveau observé en 2010 (conformément au scénario de croissance présenté dans la *Base de données à long terme des Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91).
- Diminution de 50 % de l'écart hommes-femmes : l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes en 2010 diminue de 50 % d'ici à 2013, à la faveur d'une progression soutenue de l'activité des femmes.
- Convergence des taux d'activité : l'écart observé en 2010 entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes est totalement comblé en 2030, à la faveur d'une progression soutenue de l'activité des femmes. Ce scénario repose donc sur l'hypothèse d'une convergence totale du taux d'activité des femmes avec celui des hommes d'ici à 2030.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir de la *Base de données à long terme (version du 6 juin 2012) des Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91, de la *Base de données de l'OCDE sur la démographie et la population* et de la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi*.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759062>

Tableau I.A3.1. Estimation du taux de croissance annuel moyen du PIB et du PIB par habitant en USD PPA 2005, pourcentage, 2011-30^a

	Taux d'activité stable ^b		Diminution de 50 % de l'écart hommes-femmes en termes de taux d'activité d'ici à 2030 ^c			Diminution de 75 % de l'écart hommes-femmes en termes de taux d'activité d'ici à 2030 ^d			Diminution de 100 % de l'écart hommes-femmes en termes de taux d'activité d'ici à 2030 ^e		
	PIB	PIB par habitant	PIB	PIB par habitant	Hausse du PIB par habitant (4) – (2)	PIB	PIB par habitant	Hausse du PIB par habitant (6) – (2)	PIB	PIB par habitant	Hausse du PIB par habitant (8) – (2)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(4) – (2)	(5)	(6)	(6) – (2)	(7)	(8)	(8) – (2)
OCDE	2.2	1.8	2.5	2.1	0.3	2.6	2.3	0.5	2.7	2.4	0.6
Australie	3.3	2.0	3.5	2.2	0.2	3.7	2.4	0.4	3.8	2.5	0.5
Autriche	1.9	1.5	2.1	1.8	0.3	2.3	1.9	0.4	2.4	2.1	0.6
Belgique	2.5	1.8	2.8	2.1	0.3	2.9	2.3	0.5	3.1	2.4	0.6
Canada	2.1	1.4	2.2	1.6	0.2	2.3	1.7	0.3	2.4	1.8	0.4
République tchèque	2.4	2.6	2.8	3.0	0.4	3.0	3.2	0.6	3.2	3.4	0.8
Danemark	1.5	1.2	1.6	1.4	0.2	1.7	1.5	0.3	1.8	1.5	0.3
Estonie	3.2	3.4	3.5	3.7	0.3	3.6	3.8	0.4	3.7	3.9	0.5
Finlande	2.4	1.9	2.5	2.0	0.1	2.5	2.1	0.2	2.6	2.2	0.3
France	2.1	1.7	2.3	1.9	0.2	2.5	2.0	0.3	2.6	2.1	0.4
Allemagne	1.5	1.6	1.8	1.8	0.2	1.9	2.0	0.4	2.0	2.1	0.5
Grèce	1.7	1.7	2.1	2.1	0.4	2.4	2.4	0.7	2.6	2.6	0.9
Hongrie	2.6	2.8	2.9	3.1	0.3	3.1	3.3	0.5	3.2	3.4	0.6
Islande	1.9	1.5	2.0	1.6	0.1	2.0	1.7	0.2	2.1	1.7	0.2
Irlande	2.3	1.6	2.6	1.9	0.3	2.7	2.1	0.5	2.9	2.2	0.6
Israël*	2.9	1.2	3.1	1.4	0.2	3.2	1.5	0.3	3.3	1.6	0.4
Italie	1.2	1.4	1.7	1.9	0.5	2.0	2.2	0.8	2.2	2.4	1.0
Japon	1.0	1.5	1.5	1.9	0.4	1.7	2.1	0.6	1.9	2.3	0.8
Corée	2.8	2.5	3.3	3.0	0.5	3.5	3.2	0.7	3.7	3.4	0.9
Luxembourg	1.4	0.8	1.7	1.1	0.3	1.9	1.3	0.5	2.0	1.4	0.6
Pays-Bas	1.9	1.6	2.2	1.9	0.3	2.3	2.0	0.4	2.4	2.1	0.5
Nouvelle-Zélande	2.3	1.8	2.5	2.0	0.2	2.6	2.1	0.3	2.7	2.2	0.4
Pologne	2.4	2.7	2.8	3.0	0.3	3.0	3.2	0.5	3.1	3.4	0.7
Portugal	1.8	1.6	2.0	1.9	0.3	2.1	2.0	0.4	2.2	2.1	0.5
République slovaque	2.8	2.9	3.1	3.2	0.3	3.3	3.4	0.5	3.5	3.6	0.7
Slovénie	1.9	1.9	2.2	2.2	0.3	2.3	2.3	0.4	2.4	2.4	0.5
Espagne	1.8	1.9	2.1	2.2	0.3	2.3	2.4	0.5	2.4	2.5	0.6
Suède	2.4	1.9	2.6	2.1	0.2	2.6	2.1	0.2	2.7	2.2	0.3
Suisse	2.5	1.9	2.7	2.2	0.3	2.9	2.3	0.4	3.0	2.4	0.5
Royaume-Uni	2.1	1.4	2.3	1.7	0.3	2.4	1.8	0.4	2.6	1.9	0.5
États-Unis	2.6	1.7	2.9	1.9	0.2	3.0	2.0	0.3	3.1	2.2	0.5

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

- a) Les projections de la population active s'appuient sur les projections de la population de plus de 15 ans, plutôt que sur celles des personnes âgées de 15 à 64 ans, afin de respecter le modèle de croissance défini dans les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91.
- b) Pas de changement : l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes se stabilise au niveau observé en 2010 (conformément au scénario de croissance présenté dans la *Base de données à long terme des Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91).
- c) Diminution de 50 % de l'écart hommes-femmes : l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des hommes en 2010 diminue de 50 % d'ici à 2030, à la faveur d'une progression stable de l'activité des femmes.
- d) Diminution de 75 % de l'écart hommes-femmes : l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des hommes en 2010 diminue de 75 % d'ici à 2030, à la faveur d'une progression stable de l'activité des femmes.
- e) Convergence des taux d'activité : l'écart observé en 2010 entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes disparaît en 2030, à la faveur d'une progression stable de l'activité des femmes. Ce scénario repose donc sur l'hypothèse d'une convergence totale du taux d'activité des femmes avec celui des hommes d'ici à 2030.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir de la *Base de données à long terme (version du 6 juin 2012) des Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91, de la *Base de données de l'OCDE sur la démographie et la population* et de la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi*.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761038>


Tableau I.A3.2. Estimation du PIB en USD PPA 2005, en millions, 2020 et 2030^a

	Taux actuels	Taux d'activité stable ^b		Diminution de 50 % de l'écart hommes-femmes en termes de taux d'activité d'ici à 2030 ^c			Diminution de 75 % de l'écart hommes-femmes en termes de taux d'activité d'ici à 2030 ^d			Diminution de 100 % de l'écart hommes-femmes en termes de taux d'activité d'ici à 2030 ^e		
	2010	2020	2030	2020	2030	Hausse en % d'ici 2030 (4-2)/(2)	2020	2030	Hausse en % d'ici 2030 (6-2)/(2)	2020	2030	Hausse en % d'ici 2030 (8-2)/(2)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(4-2)/(2)	(5)	(6)	(6-2)/(2)	(7)	(8)	(8-2)/(2)
OCDE	1 146 968	1 426 392	1 764 281	1 468 055	1 870 133	6.0	1 487 863	1 923 060	9.0	1 507 081	1 975 986	12.0
Australie	787 677	1 103 725	1 499 260	1 132 147	1 578 592	5.3	1 145 798	1 618 259	7.9	1 159 114	1 657 925	10.6
Autriche	296 571	366 028	428 998	376 020	453 117	5.6	380 812	465 176	8.4	385 482	477 236	11.2
Belgique	363 807	464 547	590 432	478 477	626 957	6.2	485 126	645 220	9.3	491 588	663 483	12.4
Canada	1 205 278	1 475 420	1 813 020	1 500 800	1 876 699	3.5	1 513 162	1 908 538	5.3	1 525 321	1 940 378	7.0
République tchèque	249 088	309 079	398 130	321 287	431 020	8.3	327 025	447 465	12.4	332 555	463 910	16.5
Danemark	178 731	201 428	238 668	205 109	247 565	3.7	206 899	252 013	5.6	208 657	256 462	7.5
Estonie	22 248	32 199	41 876	33 027	44 051	5.2	33 426	45 139	7.8	33 817	46 226	10.4
Finlande	168 784	215 543	270 070	217 852	275 903	2.2	218 988	278 819	3.2	220 112	281 735	4.3
France	1 924 322	2 390 455	2 920 002	2 445 586	3 057 422	4.7	2 472 214	3 126 132	7.1	2 498 271	3 194 842	9.4
Allemagne	2 709 921	3 307 827	3 654 202	3 397 560	3 858 410	5.6	3 440 588	3 960 514	8.4	3 482 517	4 062 619	11.2
Grèce	272 668	304 931	377 598	318 620	413 269	9.4	324 986	431 105	14.2	331 088	448 941	18.9
Hongrie	170 098	218 119	284 050	224 622	301 391	6.1	227 733	310 062	9.2	230 760	318 732	12.2
Islande	10 337	12 002	14 978	12 128	15 298	2.1	12 190	15 459	3.2	12 252	15 619	4.3
Irlande	161 219	195 733	251 754	201 898	268 185	6.5	204 831	276 400	9.8	207 677	284 615	13.1
Israël*	203 651	273 544	361 112	279 117	376 063	4.1	281 817	383 539	6.2	284 465	391 014	8.3
Italie	1 634 919	1 752 386	2 062 120	1 845 278	2 294 082	11.2	1 887 925	2 410 063	16.9	1 928 532	2 526 043	22.5
Japon	3 962 739	4 334 823	4 850 222	4 530 121	5 312 484	9.5	4 621 099	5 543 614	14.3	4 708 365	5 774 745	19.1
Corée	1 356 587	1 888 264	2 359 168	1 975 076	2 589 371	9.8	2 015 336	2 704 473	14.6	2 053 864	2 819 574	19.5
Luxembourg	34 817	40 861	45 625	42 251	48 849	7.1	42 909	50 461	10.6	43 547	52 073	14.1
Pays-Bas	614 886	745 198	900 762	762 827	944 508	4.9	771 325	966 381	7.3	779 631	988 253	9.7
Nouvelle-Zélande	110 672	134 014	173 101	137 041	181 098	4.6	138 503	185 096	6.9	139 933	189 095	9.2
Pologne	659 719	869 235	1 065 297	900 243	1 144 181	7.4	914 924	1 183 622	11.1	929 130	1 223 064	14.8
Portugal	229 636	259 102	324 850	265 274	340 670	4.9	268 252	348 580	7.3	271 165	356 490	9.7
République slovaque	108 617	147 171	187 537	152 312	201 158	7.3	154 748	207 968	10.9	157 107	214 779	14.5
Slovénie	51 801	61 496	75 717	63 054	79 647	5.2	63 803	81 612	7.8	64 534	83 577	10.4
Espagne	1 242 300	1 450 797	1 769 654	1 498 142	1 889 635	6.8	1 520 646	1 949 626	10.2	1 542 466	2 009 617	13.6
Suède	318 671	419 650	515 569	424 468	527 489	2.3	426 836	533 449	3.5	429 176	539 409	4.6
Suisse	300 186	383 625	487 121	393 912	513 984	5.5	398 847	527 415	8.3	403 657	540 847	11.0
Royaume-Uni	2 027 321	2 456 837	3 043 261	2 519 320	3 199 790	5.1	2 549 347	3 278 055	7.7	2 578 642	3 356 319	10.3
États-Unis	13 031 760	16 977 717	21 924 279	17 388 073	23 013 113	5.0	17 585 799	23 557 531	7.4	17 779 013	24 101 948	9.9

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

- a) Les projections de la population active s'appuient sur les projections de la population de plus de 15 ans, plutôt que sur celles des personnes âgées de 15 à 64 ans, afin de respecter le modèle de croissance défini dans les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91.
- b) Pas de changement : l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes se stabilise au niveau observé en 2010 (conformément au scénario de croissance présenté dans la *Base de données à long terme des Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91).
- c) Diminution de 50 % de l'écart hommes-femmes : l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes en 2010 diminue de 50 % d'ici à 2030, à la faveur d'une progression stable de l'activité des femmes.
- d) Diminution de 75 % de l'écart hommes-femmes : l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes en 2010 diminue de 75 % d'ici à 2030, à la faveur d'une progression stable de l'activité des femmes.
- e) Convergence des taux d'activité : l'écart observé en 2010 entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes disparaît en 2030, à la faveur d'une progression stable de l'activité des femmes. Ce scénario repose donc sur l'hypothèse d'une convergence totale du taux d'activité des femmes avec celui des hommes d'ici à 2030.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir de la *Base de données à long terme (version du 6 juin 2012) des Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91, de la *Base de données de l'OCDE sur la démographie et la population* et de la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761057>

Bibliographie

- Arnold, J., A. Bassanini et S. Scarpetta (2011), « Solow or Lucas? Testing the Speed of Convergence on a Panel of OECD Countries », *Research in Economics*, vol. 65, pp. 110-123.
- Banque mondiale (2011), *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement*, Banque mondiale, Washington, DC.
- Barro, R.J. et J.W. Lee (1994), « Sources of Economic Growth », *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, vol. 40, pp. 1-46.
- Barro, R.J. et J.W. Lee (2010), « A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010 », *NBER Working Paper*, n° 15902, Cambridge, États-Unis.
- Bassanini, A. et S. Scarpetta (2002), « Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? A Pooled Mean-group Approach », *Economic Letters*, vol. 74, pp. 399-405.
- Bates, L.M., J. Maselko et S.R. Schuler (2007), « Women's Education and the Timing of Marriage and Childbearing in the Next Generation: Evidence from Rural Bangladesh », *Studies in Family Planning*, vol. 38, pp. 101-112.
- Behrman, J.R., R. Pollak et P. Taubman (1986), « Do Parents Favor Boys? », *International Economic Review*, vol. 27, pp. 31-52.
- Bruce, J. et S. Clark (2004), *Les implications du mariage précoce pour les politiques de VIH/SIDA*, Population Council et UNFPA, New York.
- CEE-ONU (2010), *Genre et indicateurs – Boîte à outils*, Nations Unies, Genève.
- Commission européenne (1997), « Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion », *Guide pour l'évaluation de l'impact selon le genre*, disponible à l'adresse www.europe-en-paca.eu/fileadmin/documents/Europe-en-PACA_egalite/EUR-guide%20evaluation%20impact%20genre.pdf.
- Conseil de l'Europe (2005), « Budgets prenant en compte l'égalité des sexes », *Rapport de la Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes*, Assemblée parlementaire, document n° 10764, décembre, disponible à l'adresse <http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/Doc05/FDOC10764.htm>.
- Doepke, M., M. Tertilt et A. Voena (2011), « The Economics and Politics of Women's Rights », *NBER Working Paper*, n° 17672, Cambridge, États-Unis.
- Field, E. et A. Ambrus (2008), « Early Marriage, Age of Menarche, and Female Schooling Attainment in Bangladesh », *Journal of Political Economy*, vol. 116, n° 5, pp. 881-930.
- Hewlett, S.A. et R. Rashid (2011), « Winning the War for Talent in Emerging Markets: Why Women are the Solution », Harvard Business School Publishing, Boston, États-Unis.
- Hsieh, C.T., E. Hurst, C.I. Jones et P.J. Klenow (2012), « The Allocation of Talent and US Economic Growth », document non publié.
- Hudson, V. (2011), « China's Census: The One-Child Policy's Gender-Ratio Failure », *World Politics Review Briefing*, 4 mai 2011, disponible à l'adresse www.worldpoliticsreview.com/articles/8731/chinas-census-the-one-child-policies-gender-ratio-failure, consulté le 15 février 2012.
- Jha, P., M. Kesler et R. Kumar (2011), « Trends in Selective Abortions of Girls in India: Analysis of Nationally Representative Birth Histories from 1990 to 2005 and Census Data from 1991 to 2011 », *The Lancet*, vol. 377, n° 9781, pp. 1921-1928.
- Jones, N., C. Harper et C. Watson (2010), « Stemming Girls' Chronic Poverty: Catalysing Development Change by Building Just Social Institutions », Chronic Poverty Research Centre, Université de Manchester, Royaume-Uni.
- Kim, J. (2010), « Women's Career Interruption and Labor Market Return », *Monthly Labour Review*, n° 65, Korea Labour Institute, Corée, pp. 36-50, août.

- Klasen, S. (2002), « Low Schooling for Girls, Slower Growth for All? Cross-Country Evidence on the Effect of Gender Inequality in Education on Economic Development », *World Bank Economic Review*, vol. 16, n° 3, pp. 345-373, Oxford University Press, États-Unis, décembre.
- Klasen, S. et C. Wink (2003), « Missing Women: Revisiting the Debate », *Feminist Economics*, vol. 9, n° 2-3, pp. 263-299.
- Knowles, S., P. Lorgelly et P.D. Owen (2002), « Are Educational Gender Gaps a Brake on Economic Development? Some Cross-Country Empirical Evidence », *Oxford Economic Papers*, vol. 54, n° 1, pp. 118-149.
- Kornich, S. et F. Furstenberg (2010), « Investing in Children: Changes in Parental Spending on Children, 1972 to 2007 », *Document de travail*, Centre d'études américaines, Université de Sydney.
- Lee, K., M.H. Pesaran et R. Smith (1997), « Growth and Convergence in a Multi-country Empirical Stochastic Solow Model », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 12, pp. 357-392.
- Lloyd, C. et B. Mensch (2008), « Marriage and Childbirth as Factors in Dropping out from School: An Analysis of DHS Data from sub-Saharan Africa », *Population Studies*, vol. 62, n° 1, pp. 1-13.
- Mankiw, G., D. Romer et D. Weil (1992), « A Contribution to the Empirics of Economic Growth », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 2, pp. 407-437.
- North, D. (1990), « Institutions », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 5, n° 1, pp. 97-112.
- OCDE (2007a), *Gender and Economic Empowerment of Women*, Unité de soutien du Forum pour le partenariat avec l'Afrique, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), *Informal Institutions: How Social Norms Help or Hinder Development*, Études du Centre de développement de l'OCDE, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264039070-en>.
- OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2008-fr.
- OCDE (2009), « Vers une croissance pro-pauvres : L'emploi », document préparé par le Réseau du CAD sur la réduction de la pauvreté (POVNET), Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010a), « Gender Inequality and the MDGs: What Are the Missing Dimensions? », *OECD Position Paper*, n° 2, septembre 2010, Centre de développement de l'OCDE, Éditions OCDE, Paris, septembre.
- OCDE (2010b), *Progress in Public Management in the Middle East and North Africa: Case Studies on Policy Reform*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264082076-en>.
- OCDE (2011a), « L'autonomisation économique des femmes », *Document de réflexion*, Réseau du CAD sur l'égalité homme-femme (GENDERNET), Éditions OCDE, Paris, avril.
- OCDE (2011b), *Besoin d'aide ? La prestation de services et le financement de la dépendance*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097766-fr>.
- OCDE (2011c), « Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship 2011 », rapport préparé pour la Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres (25 et 26 mai 2011), Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011d), « Survey on National Gender Frameworks, Gender Public Policies and Leadership », étude réalisée par le programme MENA-OCDE pour la gouvernance, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011e), « Survey on Gender Analysis and Regulatory Impact Assessments », Étude sur les systèmes nationaux de gestion de la réglementation menée par l'OCDE, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011f), « Gender Analysis and Regulatory Impact Analysis », document préparé par le Réseau du CAD sur la réduction de la pauvreté (POVNET), Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011g), « Findings from the Gender Equality Module of the 2011 Paris Declaration Monitoring Survey », Éditions OCDE, Paris, disponible à l'adresse www.oecd.org/dac/gender.
- OCDE (2012a), *Base de données de l'OCDE sur la démographie et la population*, OCDE, Paris.
- OCDE (2012b), *Base de données de l'OCDE sur l'emploi*, OCDE, Paris, disponible à l'adresse www.oecd.org/emploi/basededonnees.
- OCDE (2012c), *Base de données sur l'égalité hommes-femmes, les institutions et le développement*, Centre de développement de l'OCDE, OCDE, Paris, disponible à l'adresse www.oecd.org/dev/gender.
- OCDE (2012d), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/data-00606-fr>.

- ONU (1995), « Déclaration et programme d'action de Beijing », quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, disponible à l'adresse www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/.
- ONU (1997), « Rapport du Conseil économique et social pour 1997 », Organisation des Nations Unies, New York, 18 septembre, disponible à l'adresse, www.un.org/documents/ga/docs/52/plenary/a52-3.htm.
- Schultz, P. (2002), « Why Governments Should Invest More to educate Girls », *World Development*, vol. 30, n° 2, pp. 207-225.
- SFI (2011) « Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries », Partenariat mondial pour l'inclusion financière et Société financière internationale, disponible à l'adresse www1.ifc.org/wps/wcm/connect/a4774a004a3f66539f0f9f8969adcc27/G20_Women_Report.pdf?MOD=AJPERES.
- Shin, Y.J., T. Sung et E. Choi (2008), « Study on the Burden of Childcare and Education Cost Affecting Fertility », *Policy Report*, n° 2008-17, ministère de la Santé, du Bien-être et des Affaires familiales, Institut coréen de la santé et des affaires sociales.
- Sinha, N. et J. Young (2009), « Long-Term Financial Incentives and Investment in Daughters: Evidence from Conditional Cash Transfers in North India », *Policy Research Working Paper*, n° 4860, Banque mondiale, Washington, DC.
- Stevenson, B. et J. Wolfers (2009), « The Paradox of Declining Female Happiness », *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 1, n° 2, pp. 190-225.
- Swirski, B. (2011), « Adva Center Information on Equality and Social Justice in Israel, Gender Mainstreaming Calls for Gender Breakdowns: Case Study », ministère israélien de l'Industrie, du Travail et de l'Emploi, disponible à l'adresse www.adva.org/default.asp?pageid=5.
- Topel, R. (1999), « Labor Markets and Economic Growth », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, North-Holland, Amsterdam.
- UNESCO (2012), *Base de données sur l'éducation*, Institut de statistique de l'UNESCO, disponible à l'adresse <http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx>.
- UNFPA (2007), « Sex-Ratio Imbalance in Asia: Trends, Consequences and Policy Responses », 4th Asia Pacific Conference on Sexual and Reproductive Health, UNFPA, New York.
- UNICEF (2005), *Early Marriage: A Harmful Traditional Practice. A statistical exploration*, UNICEF, New York.
- Veenhoven, R. (2011), « Social Development and Happiness in Nations 1990-2010 », présentation à la Conférence « Taking Stock: Measuring Social Development, International Institute of Social Studies », 14-15 décembre.
- Veenhoven, R. (2012), *World Database of Happiness*, Erasmus Universiteit Rotterdam, Pays-Bas.
- Wikigender, « Gender Equality », http://wikigender.org/index.php/Gender_Equality.

PARTIE II

L'égalité hommes-femmes dans l'éducation

Dans de nombreux pays en développement, les adolescentes sont moins susceptibles que les garçons d'entrer dans l'enseignement secondaire, alors que dans plusieurs pays de l'OCDE le niveau de scolarisation atteint par les femmes est aujourd'hui au moins égal à celui des hommes. Pourtant les filles ont toujours beaucoup moins de chance de suivre des études scientifiques et technologiques par rapport aux garçons. Cette partie s'intéresse à l'écart entre hommes et femmes dans les taux d'inscription et de scolarisation, et aux politiques pour y remédier, notamment le rôle des aides pour favoriser la parité dans l'éducation dans les pays en voie de développement. On examine les différences entre garçons et filles dans les résultats et les attitudes vis-à-vis de la lecture et des mathématiques, et les raisons pour lesquelles malgré de bonnes performances, les filles ont, dans de nombreux pays en développement, des difficultés à trouver un emploi à la fin de leur scolarité. On s'intéresse également aux raisons pour lesquelles les filles choisissent de préférence des filières littéraires plutôt que scientifiques et on s'interroge sur ce qui peut être fait pour lutter contre ce stéréotype. Pour conclure, cette partie examine l'écart entre les sexes quant à la culture financière et à la façon dont on peut s'assurer que les femmes ont autant de capacité que les garçons à organiser une gestion financière à long terme.

PARTIE II

Chapitre 4

Veiller à ce que les filles et les garçons poursuivent leur scolarité

Principaux constats

- La scolarisation dans l'enseignement primaire est quasi universelle dans de nombreux pays et les disparités entre hommes et femmes ont été éliminées dans la majorité d'entre eux, à l'exception de quelques-uns, principalement situés en Asie du Sud et en Afrique subsaharienne.
- Le taux de scolarisation dans l'enseignement secondaire est très variable d'un pays à l'autre. En Afrique orientale, centrale et occidentale et en Asie du Sud, les adolescentes sont moins susceptibles que les garçons de poursuivre leur scolarité. En revanche, les garçons ont plus de chances que les filles d'abandonner leurs études secondaires, en particulier dans les pays à haut revenu.
- Les taux de réussite dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire observés dans l'OCDE montrent que c'est en Islande, en Corée et en Espagne que les jeunes femmes ont le plus progressé à cet égard par rapport à leurs homologues masculins. Les jeunes Portugaises jouissent de l'avantage comparatif le plus marqué.

Qui est scolarisé ?

Taux de scolarisation

L'enseignement étant obligatoire à partir de six ans dans de nombreux pays, la scolarisation dans le primaire est quasi-universelle dans la plupart des régions du monde. Pourtant, en Afrique occidentale, le taux d'inscription dans le primaire atteint à peine 70 % et en Afrique méridionale, orientale et centrale, il est seulement légèrement supérieur à 80 %. En outre, les moyennes régionales masquent des inégalités au sein des régions. En Afrique orientale et centrale, par exemple, l'Érythrée et Djibouti enregistrent des taux de scolarisation dans le primaire de 34 % et 44 %, respectivement, contre 98 % au Burundi et à Madagascar.

Sur les 154 pays pour lesquels on dispose de données ajustées nettes sur la scolarisation dans l'enseignement primaire en 2010, 112 ont atteint la « parité », c'est-à-dire qu'il y a autant de filles que de garçons dans les écoles primaires*. Toutefois, le graphique 4.1 montre que, malgré des progrès notables en Afrique occidentale, orientale et centrale et en Asie du Sud, les disparités entre garçons et filles en termes de scolarisation dans le primaire subsistent dans ces régions. Les dix pays qui affichent les plus fortes inégalités entre filles et garçons en matière d'enseignement primaire se trouvent tous dans ces régions, le Bénin, le Niger, le Pakistan, la République centrafricaine et le Yémen arrivant en tête.

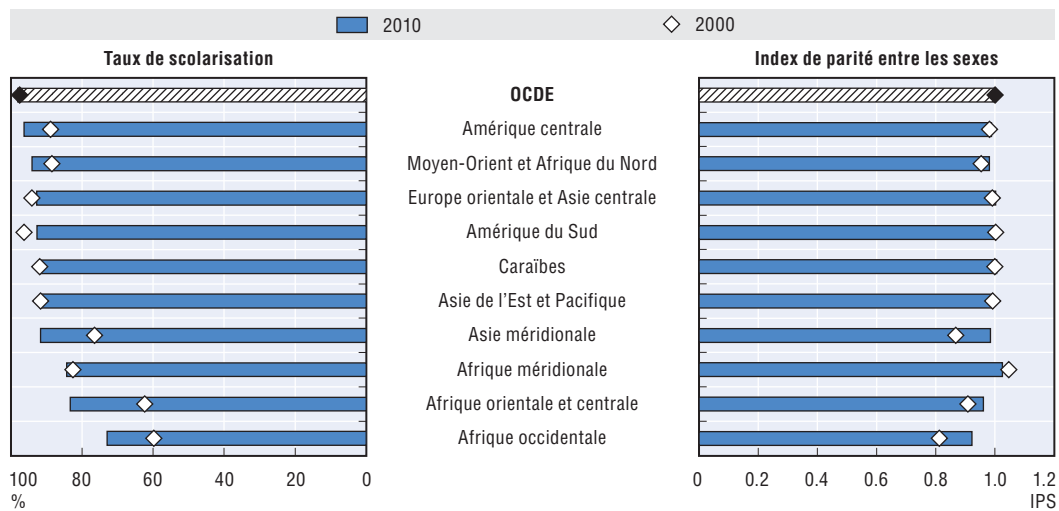
Les taux de scolarisation des garçons et des filles dans l'enseignement secondaire sont inférieurs à ceux observés dans le primaire et varient sensiblement entre les régions les plus développées et les régions les moins développées sur le plan économique. La scolarité étant obligatoire jusqu'à l'âge de 15-16 ans, la quasi-totalité des enfants de cet âge suivent des études secondaires dans les pays de l'OCDE. Toutefois, en Afrique occidentale, orientale et centrale, seuls quatre enfants sur dix sont scolarisés dans l'enseignement secondaire.

Même si les disparités entre les sexes en matière de scolarisation dans l'enseignement secondaire ont été réduites au cours des dix dernières années, les filles sont encore aujourd'hui moins susceptibles que les garçons d'accéder à ce niveau d'études en Afrique occidentale, orientale et centrale, ainsi qu'en Asie du Sud (graphique 4.2). Les filles sont « désavantagées » dans les régions où les taux de scolarisation sont faibles de façon générale, tandis que dans celles où les taux sont supérieurs, comme l'Amérique du Sud, l'Amérique centrale et l'Afrique méridionale, les garçons sont plus « désavantagés » que les filles. De même que leurs perspectives éducatives qui s'améliorent à un rythme plus rapide que celles des garçons, les résultats scolaires des filles augmentent également. Une fois qu'elles ont pu accéder à l'enseignement supérieur, les femmes réussissent mieux que les hommes, que ce soit en termes de notes, d'évaluations ou d'obtention de diplômes (UNESCO, 2012a).

* Selon la définition utilisée par le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, les pays sont considérés comme paritaires lorsque leur indice de parité entre les sexes (IPS) est compris entre 0.97 et 1.03.

Graphique 4.1. Les disparités entre filles et garçons en termes de scolarisation dans l'enseignement primaire persistent dans certaines régions

Taux net ajusté de scolarisation dans le primaire^a et indice de parité entre les sexes^b (IPS) par région^c, 2000 et 2010



a) Taux net ajusté de scolarisation dans le primaire : nombre d'élèves du groupe d'âge correspondant officiellement au niveau primaire qui fréquentent un établissement d'enseignement primaire ou secondaire, exprimé en pourcentage de la population de ce groupe d'âge.

b) Indice de parité entre les sexes (IPS) : ratio des valeurs d'un indicateur donné pour les femmes et les hommes.

c) Les regroupements de pays sont définis à l'annexe II.A1. Les régions sont classées par taux décroissant de scolarisation en 2010.

Source : Base de données de l'UNESCO sur l'éducation 2012, Institut de statistique de l'UNESCO, <http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759081>

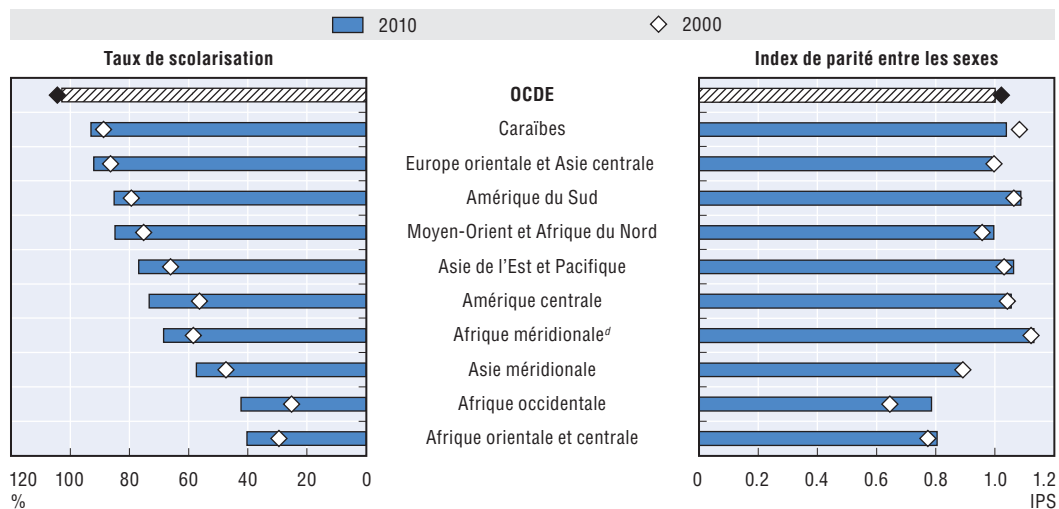
Niveau d'études et formation

De nombreux pays en développement sont parvenus à relever les taux de scolarisation, mais on ne sait pas exactement dans quelle mesure ce progrès a amélioré l'éducation. Des éléments semblent indiquer que les programmes ayant renforcé la scolarisation – notamment les programmes de « vermifugation » (Miguel et Kremer, 2004), de restauration à l'école (Vermeersh et Kremer, 2005) et de fourniture de manuels scolaires (Glewwe *et al.*, 2009) – n'améliorent pas les scores obtenus aux tests. En fait, si l'augmentation de la scolarisation ne s'accompagne pas d'une amélioration de la qualité de l'enseignement et d'un surcroît d'attention à l'intention des enfants ayant le plus faible bagage scolaire, le surpeuplement des établissements ou la mauvaise influence des camarades de classe pourraient faire baisser ces scores. À en croire le SACMEQ (*Southern and Eastern African Consortium for Monitoring Education Quality*), qui concerne 15 pays d'Afrique méridionale et orientale, si de nombreux pays ont réduit l'écart entre garçons et filles en termes de scolarisation entre 2000 et 2007, il n'a pas diminué en ce qui concerne les acquis scolaires. Des améliorations ont été observées uniquement dans les zones urbaines et dans les groupes socio-économiques élevés (Saito, 2011).

Sy (2011) observe que, dans les pays africains francophones, les facteurs qualitatifs influençant la réussite des filles sont notamment le sexe de l'enseignant, la localisation de l'établissement scolaire, l'effectif de la classe et l'absentéisme enseignant. La langue parlée, l'ethnie d'origine et le milieu socio-économique familial ont tendance à accentuer les inégalités de réussite scolaire selon le sexe, tandis que l'emploi à la maison de la langue de l'enseignement a un effet positif sur la performance des élèves (Ouane et Glanz, 2010).


Graphique 4.2. Dans l'enseignement secondaire, les filles sont désavantagées dans les régions affichant de faibles taux globaux de scolarisation

Taux bruts moyens de scolarisation dans le secondaire^a et indice de parité entre les sexes^b (2010 et 2000), par région^c



- a) Taux brut de scolarisation : total des inscriptions dans un niveau donné d'enseignement, sans distinction d'âge, exprimé en pourcentage de la population officiellement scolarisable au même niveau pour une année scolaire donnée. Le taux brut de scolarisation peut parfois dépasser 100 % lorsque les élèves trop âgés et trop jeunes, ainsi que les redoublants, sont inclus.
- b) Indice de parité entre les sexes (IPS) : ratio des valeurs d'un indicateur donné pour les femmes et les hommes.
- c) Les regroupements de pays sont définis à l'annexe II.A1. Les régions sont classées par taux décroissant de scolarisation en 2010.
- d) La valeur très élevée de l'IPS en Afrique méridionale est due au Lesotho (1.38) et à la Namibie (1.18), où le taux brut de scolarisation dans l'enseignement secondaire en 2010 était aussi faible chez les garçons que chez les filles (au Lesotho, les taux nets de scolarisation des garçons et des filles dans le secondaire s'élevaient à 39 % et 54 % respectivement).

Source : Base de données de l'UNESCO sur l'éducation 2012, Institut de statistique de l'UNESCO, <http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759100>

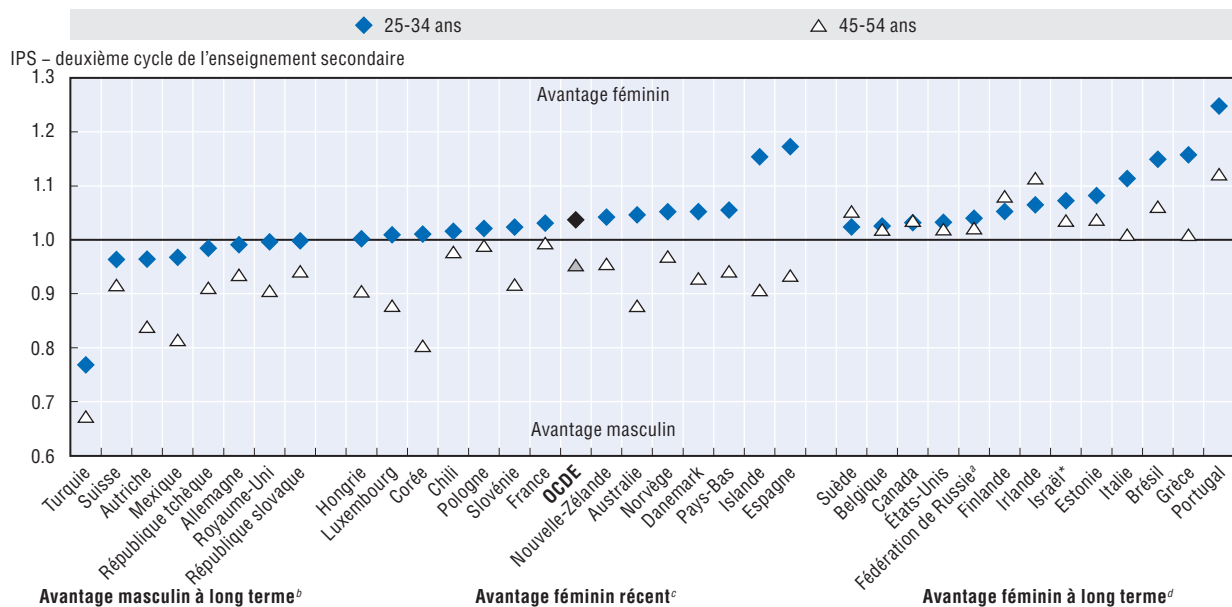
S'agissant du taux de diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire par sexe dans les pays de l'OCDE, il apparaît que les jeunes femmes réussissent au moins aussi bien que les jeunes hommes, sauf en Turquie. Trois groupes de pays se dégagent de la comparaison du taux de diplômés du deuxième cycle du secondaire des hommes et des femmes plus jeunes (25-34 ans) et plus âgés (45-54 ans) (voir graphique 4.3) :

- Les pays caractérisés par un « avantage masculin à long terme » : les femmes plus jeunes et plus âgées sont moins susceptibles que les hommes du même âge d'être au moins diplômées du deuxième cycle du secondaire.
- Les pays caractérisés par un « avantage féminin récent » : contrairement aux femmes plus âgées, les femmes plus jeunes ont plus de chances que les hommes du même âge d'être au moins diplômées du deuxième cycle du secondaire.
- Les pays caractérisés par un « avantage féminin à long terme » : les femmes plus jeunes et plus âgées sont plus susceptibles que les hommes du même âge d'être au moins diplômées du deuxième cycle du secondaire.

Dans les pays où la proportion de femmes âgées de 45 à 54 ans diplômées du deuxième cycle de l'enseignement secondaire est inférieure à celle des hommes de la même tranche d'âge (soit les deux premiers groupes du graphique 4.3), la réduction des disparités entre hommes et femmes est particulièrement prononcée en Australie, en Corée, en Espagne, en

Graphique 4.3. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les jeunes femmes sont davantage susceptibles d'être diplômées du deuxième cycle de l'enseignement secondaire que les hommes

Indice de parité entre les sexes^a (IPS) pour la proportion (en pourcentage) de la population diplômée au moins du deuxième cycle du secondaire, par âge, en 2009



Note : Les pays sont classés par ordre croissant de la valeur de l'IPS pour les 25-34 ans au sein de chacun des trois groupes d'avantages : masculin à long terme ; féminin récent ; et féminin à long terme.

* Informations sur les données relatives à Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) Indice de parité entre les sexes (IPS) : ratio des valeurs d'un indicateur donné pour les femmes et les hommes.

b) Avantage masculin à long terme : IPS plus petit que 1 parmi les 25-34 ans et les 45-54 ans.

c) Avantage féminin récent : IPS plus grand que 1 parmi les 25-34 ans et plus petit que 1 parmi les 45-54 ans.

d) Avantage féminin à long terme : IPS supérieur à 1 parmi les 25-34 ans et les 45-54 ans.

Source : OCDE (2011), *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-fr>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759119>

Islande et au Mexique (voir dans l'encadré 1.1 la partie sur la Corée). En 2009, la proportion de femmes de ce niveau d'études était très supérieure à celle des hommes au Brésil, en Espagne, en Grèce, en Islande, en Italie et au Portugal.

Remédier aux disparités entre hommes et femmes en matière d'éducation

Les disparités de résultats scolaires entre les sexes sont liées à différents facteurs économiques et socioculturels, comme les coûts et retombées bénéfiques de l'éducation, les normes sociales et les rôles dévolus à chaque sexe, les institutions discriminatoires et la sécurité individuelle. Ces facteurs étant étroitement liés les uns aux autres, il est souvent difficile de distinguer les causes et les effets et/ou de prendre les mesures immédiates et ciblées qui s'imposent.

La scolarisation a un coût à la fois direct – frais de scolarité, manuels, uniformes et transport – et indirect – le coût d'opportunité lié au fait que les enfants sont scolarisés au lieu de participer à une activité économique. Si les coûts directs sont les mêmes pour les garçons et les filles, les coûts indirects varient en fonction des rôles attribués à chaque sexe. Les coûts d'opportunité de la scolarisation des garçons comprennent les revenus du travail des enfants sur le marché du travail ou dans l'entreprise familiale [par exemple, le projet Comprendre le travail des enfants (*Understanding Children's Work* – UCW, www.ucw-project.org) sur le travail des enfants et les tâches ménagères]. Outre ce manque à gagner, les coûts d'opportunité de

la scolarisation des filles concernent également la prise en charge de frères et sœurs plus jeunes et les travaux domestiques non rémunérés, qui peuvent peser sur l'éducation. Par exemple, il incombe souvent aux femmes et aux filles d'aller chercher l'eau, ce qui, en fonction des distances à parcourir dans les zones rurales et/ou des temps d'attente, peut prendre jusqu'à quatre ou cinq heures par jour. Un accès facilité à l'eau pourrait donc avoir un effet bénéfique considérable sur la scolarisation des filles.

Au cours des dernières décennies, les frais de scolarité dans l'enseignement primaire ont été supprimés dans de nombreux pays. D'autres frais liés à l'éducation peuvent néanmoins demeurer un obstacle à la scolarisation. Les parents kenyans, par exemple, doivent traditionnellement acheter des uniformes scolaires qui coûtent environ 6 USD, ce qui représente une part substantielle du revenu par habitant, lequel s'élève à 34 USD (Glewwe et Kremer, 2006). Les mesures visant à réduire les frais de scolarité et le coût des uniformes peuvent favoriser la scolarisation des enfants issus de familles pauvres. D'autres actions sont également menées à cette fin, notamment les programmes de repas scolaires, les formules de scolarisation flexible pour les enfants qui travaillent, les interventions en matière de malnutrition et de santé se déroulant à l'école, les aides financières, les bourses et les transferts en espèces soumis à certaines conditions (encadré 4.1).

Encadré 4.1. **Transferts en espèces assortis ou non de conditions**

Outre la politique générale en matière d'éducation, des transferts en espèces sous conditions ont également été instaurés pour créer du capital humain par le biais d'une scolarisation accrue. L'augmentation de la participation scolaire favorisée par les transferts en espèces en Amérique latine est souvent attribuée à leur conditionnalité, les ménages ne touchant les aides que si certaines obligations comportementales sont respectées (Behrman et al., 2011).

Les transferts en espèces sous conditions incitent ainsi les acteurs intervenant sur le front de la demande (les étudiants et les parents) à surmonter leur manque de motivation et à suivre une scolarité, la politique en la matière étant étayée par la fourniture de services à la population cible. Cependant, lorsqu'une faible fréquentation scolaire n'est pas liée avant tout à un manque de motivation de la part des parents et des élèves mais plutôt aux restrictions frappant l'offre (une offre insuffisante de services de base dans de nombreux pays en développement), la conditionnalité peut s'avérer un outil peu efficace pour accroître la présence à l'école.

Par ailleurs, les pays n'appliquent pas tous strictement la conditionnalité. Le programme brésilien Bolsa Família fournit des prestations aux ménages à faible revenu – revenu mensuel par tête inférieur à la moitié du salaire minimum national – et aux enfants d'âge scolaire (6 à 15 ans). Ces versements ne sont subordonnés qu'aux services d'éducation et de santé assurés pour les enfants de la famille. En 2010, le programme, lancé en 2003, profitait à 13 millions de familles (plus de 17 millions d'enfants et adolescents d'âge scolaire). Le transfert s'élève à 112 EUR maximum par mois, sous réserve que les enfants soient scolarisés (au moins 85 % des jours d'école) et que les membres de la famille aient recours aux services de soins de santé. Au Brésil, l'application des critères d'octroi est « souple » : en cas de non-respect, l'aide n'est pas supprimée, mais les services sociaux se rendent dans la famille pour évaluer la situation (Hanlon et al., 2010).

Encadré 4.1. Transferts en espèces assortis ou non de conditions (suite)

Avant l'instauration de la Bolsa Família, le taux de scolarisation net dans l'enseignement secondaire s'élevait à 71 % pour les filles et 66 % pour les garçons en 2000, contre 86 % et 78 % en 2008 (UNESCO, 2011a). Soares *et al.* affirment qu'elle a entraîné une augmentation de 19 points de pourcentage de la probabilité qu'une fille de 15 ans reste à l'école. Les progrès les plus marqués sont intervenus dans la région traditionnellement défavorisée du Nord-Est, où les inscriptions ont augmenté de 11.7 points de pourcentage. L'évaluation du programme montre que les effets à l'âge de l'enseignement primaire sont limités et concernent principalement la participation des enfants plus âgés.

Certains transferts en espèces sous conditions sont explicitement liés au sexe de l'allocataire. Le programme Oportunidades au Mexique, par exemple, verse des montants plus élevés quand le public visé est féminin, et les écarts de taux des aides grandissent au fil de la scolarité afin de réduire le taux relativement élevé d'abandon des filles après leur scolarité primaire, dans les zones rurales. En à peine deux ans, ce programme a contribué à la hausse de 9.3 points de pourcentage des taux de scolarisation des filles dans le secondaire (pour un taux de départ de 67 %).

Le programme de transferts éducatifs conditionnels appliqué en Turquie depuis 2003 à l'intention des familles pauvres est un autre exemple. Comme la majorité des dispositifs de transfert d'espèces sous conditions, ce programme cible les mères et verse l'argent directement sur leur compte bancaire (www.unicef.org/turkey/sy11/ge45.html). Il fournit par ailleurs plus d'aide aux filles qu'aux garçons suivant une scolarité primaire et secondaire, les versements variant aussi selon l'âge des enfants du foyer et selon leur nombre. Ce programme turc n'a pas eu d'incidence notable sur le taux de scolarisation dans le primaire, mais il a eu un effet sensible sur le taux de scolarisation et de fréquentation dans le secondaire, avec des variations régionales (Adata et Hoddinott, 2007 ; BAsD, 2008).

Le Child Support Grant (CSG) sud-africain est une aide octroyée sous conditions de ressources. Au fil des ans, la tranche d'âge bénéficiaire a été progressivement étendue : depuis 2012, les enfants peuvent bénéficier de cette aide jusqu'à l'âge de 18 ans ; ils sont environ 60 % à la toucher actuellement. Le montant actuel de l'aide s'élève à 240 ZAR (environ 34 USD) par mois ; en 2010, 9.4 millions d'enfants en bénéficiaient. Jusqu'à une date récente, la CSG était un transfert en espèces non assorti de conditions particulières, mais depuis 2011, pour la toucher il faut justifier d'une présence régulière à l'école, et ce deux fois par an (Lund, 2011). Cette aide permet de disposer de liquidités supplémentaires pour payer les uniformes ou les repas des enfants et, ainsi, d'accroître la scolarisation des enfants. Cependant, c'est en termes de taux d'activité des femmes et sur le plan de la nutrition des enfants que ses impacts ont été les plus visibles.

L'efficacité de la conditionnalité instaurée récemment en Afrique du Sud est discutable. Les taux de scolarisation des filles et des garçons dans l'enseignement primaire et secondaire sont relativement élevés, et les problèmes de fréquentation scolaire qui subsistent sont liés en grande partie à des déficits de services éducatifs dans les zones rurales plutôt qu'à la motivation des élèves ou de leurs parents. Dans ce contexte, la conditionnalité impose une démarche administrative supplémentaire, et dans la mesure où les bases de données et l'infrastructure nécessaires à son contrôle et à son application ne sont pas en place, les obligations de fréquentation scolaire ne sont pas véritablement contraignantes. Il n'est pas certain que l'entrée en vigueur de la conditionnalité soit efficace dans le cas présent. Elle est néanmoins un moyen pour les pouvoirs publics de souligner l'importance de l'éducation et de rassurer quelque peu les donateurs et les contribuables.

Les politiques destinées à réduire les coûts directs et indirects de l'éducation ont un effet plus positif sur les filles que sur les garçons. En effet, dans les familles pauvres, celles-ci sont plus nombreuses que les garçons à devoir choisir entre la scolarisation et la non-scolarisation, et la réduction des coûts de l'éducation ferait pencher la balance en faveur de l'école. Ainsi, dans les pays qui ont instauré l'enseignement primaire gratuit, l'écart entre garçons et filles s'est réduit.

La plupart des pays de par le monde ont des politiques de restauration scolaire, mais c'est dans ceux où l'on en a le plus besoin, comme l'Afrique et l'Inde, que la couverture est la plus faible (WFP, 2009). Bien que ces programmes ne ciblent pas spécifiquement les filles, ils incitent tout de même les ménages pauvres à envoyer les filles à l'école. En Inde, par exemple, l'instauration des repas scolaires a entraîné une augmentation du nombre d'années de scolarisation des filles dans le primaire, ce qui n'a pas été le cas pour les garçons (Drèze et Kingdom, 2001), tandis que les petites Éthiopiennes ont troqué leur participation aux travaux agricoles contre des activités domestiques pour pouvoir concilier leur scolarité et les tâches non rémunérées qui leur incombent (Haile *et al.*, 2011).

Un programme de « déparasitage » organisé à l'école s'est également révélé d'un bon rapport coût-efficacité. Dans la mesure où ce programme réduit l'incidence de la maladie et incite les parents à envoyer leurs enfants à l'école, il est associé à des taux de scolarisation sensiblement supérieurs, en particulier chez les filles et les jeunes enfants (Edward et Kremer, 2000).

Les avantages procurés par l'éducation peuvent également ne pas être les mêmes pour les garçons et les filles. Le rendement de l'éducation comprend les avantages dont bénéficie un individu sur le plan économique (meilleur emploi, meilleure rémunération) et social (meilleure santé, cohésion sociale accrue). Les parents dont les ressources financières sont limitées pourraient préférer investir dans l'éducation des garçons au détriment des filles afin qu'ils aient les compétences nécessaires pour obtenir un emploi décent et se marier. Si de plus en plus d'études laissent entendre que l'éducation des mères a de fortes retombées sociales dans le sens où elle permet de réduire la mortalité infantile et maternelle, en entraînant une hausse de la scolarisation des enfants et une réduction des inégalités entre les sexes dans les fratries, les parents ne tiennent généralement pas compte de l'effet que la formation de leurs filles pourrait avoir sur les générations futures. Dans les milieux plus pauvres, les parents sont plus susceptibles de s'intéresser aux effets plus immédiats qu'un mariage peut avoir, tels qu'une prospérité familiale accrue ou l'aide et les soins assurés par les belles-filles pendant la vieillesse. Au moment de déterminer ce qu'ils vont investir dans l'éducation de leurs enfants, les parents ne prennent pas en considération les bienfaits sociaux plus larges, d'où l'argument en faveur d'investissements publics au titre de l'éducation.

Abandonner ses études ou les poursuivre

Une fréquentation scolaire irrégulière, des résultats médiocres et le décrochage des adolescents sont une préoccupation croissante des pays de l'OCDE, en particulier en ce qui concerne les garçons. Dans les pays de l'OCDE, 73 % des filles en moyenne finissent le deuxième cycle de l'enseignement secondaire en temps voulu contre seulement 63 % des garçons, l'écart étant supérieur à 15 % en Israël et en Norvège (OCDE, 2011a). Cependant, les écarts de taux d'obtention du diplôme d'études secondaires entre les sexes sont principalement liés aux résultats scolaires et à des différences de milieu socio-économique : les garçons abandonnent parce qu'ils obtiennent de moins bons résultats que les filles pendant toute leur scolarité, un phénomène qui touche plus particulièrement ceux qui sont

issus de familles à faible revenu (Falch et al., 2010). Dans les pays de l'OCDE, les garçons et les filles issus d'un milieu socio-économique défavorisé ou appartenant à un groupe social vulnérable sont deux fois plus susceptibles d'avoir de mauvais résultats scolaires et d'abandonner l'école (OCDE, 2012a). Dans certains pays de la région MENA, l'abandon scolaire chez les garçons s'explique par les meilleures perspectives dont ils bénéficient sur le marché du travail par rapport aux filles. À Abou Dhabi par exemple, les garçons ne sont pas incités à poursuivre leurs études car ils ont la quasi-certitude de faire leur carrière dans l'armée, la police ou les entreprises familiales (OCDE, 2012b). Les politiques de lutte contre l'abandon scolaire et d'aide à la reprise des études recouvrent bien des mesures, dont notamment : une instruction précoce de qualité, une aide individuelle personnalisée dès que l'élève en a besoin, et des possibilités d'enseignement et de formation intéressantes pour les garçons (Conseil de l'Union européenne, 2011 ; OCDE, 2011a).

Les pouvoirs publics doivent continuer à traiter la question de l'inégalité d'accès à l'enseignement primaire et secondaire et, le cas échéant, élaborer des politiques adaptées aux échelons régional et local, afin de prendre en compte les besoins de tous les élèves, y compris de ceux qui habitent dans des zones rurales isolées. Les investissements supplémentaires consentis pour la scolarisation sont probablement les plus efficaces lorsqu'ils viennent compléter d'autres investissements cherchant à satisfaire des besoins dans le domaine des services de santé et de prise en charge. Les politiques destinées à améliorer la qualité de l'enseignement et à s'attaquer aux infrastructures scolaires de qualité médiocre, aux pénuries d'enseignants et à l'absentéisme de ces derniers sont très utiles si l'on veut augmenter le rendement de l'éducation et les taux de scolarisation. Le problème de la qualité et de l'équité à l'école ne concerne pas uniquement les pays en développement : dans les pays de l'OCDE, près d'un élève sur cinq ne possède pas un niveau minimum de compétences de base à la fin de sa scolarité, et ceux qui sont issus de milieux socio-économiques défavorisés ont deux fois plus de chances d'avoir de faibles résultats (OCDE, 2012a). Les pays doivent veiller à ce que l'enseignement, en particulier l'enseignement professionnel, soit en adéquation avec les besoins du marché du travail et que rien n'incite les élèves à abandonner l'école trop tôt.

Une sensibilisation accrue des familles et des enfants aux retombées bénéfiques de l'éducation peut être une stratégie fructueuse et d'un bon rapport coût-efficacité pour accroître les effectifs des écoles et réduire les taux de décrochage à peu de frais pour les finances publiques. Une évaluation aléatoire sur Madagascar a montré que la mise à disposition d'informations sur le rendement de l'éducation pour les adolescents qui finissent l'école primaire a entraîné une hausse des effectifs scolaires de 3.5 points de pourcentage (Nguyen, 2008). De la même manière, Handa (2005) a montré que les campagnes en faveur de l'alphabétisation des adultes sont d'un rapport coût-efficacité près de dix fois supérieur à celui des transferts en espèces pour améliorer les taux de scolarisation dans le primaire.

Pour permettre aux filles d'aller à l'école et améliorer leurs résultats scolaires, il faut des politiques conçues pour s'attaquer aux causes profondes des inégalités entre les sexes en matière d'éducation, notamment aux normes sociales, aux institutions discriminatoires (voir chapitre 2) et aux violences faites aux femmes (UNESCO, 2011a). Un environnement scolaire « adapté aux filles » peut favoriser la scolarisation féminine et réduire les obstacles à leur progression dans le système éducatif (*ibid.*). Des éléments concrets concernant l'Afrique, l'Asie et les pays du Moyen-Orient semblent indiquer que le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence envers les femmes peuvent avoir un

effet sur la scolarisation des filles ou entraîner une hausse des taux d'abandon scolaire (Morison *et al.*, 2007). Le fait de pouvoir se rendre à l'école en toute sécurité, des sanitaires séparés pour les femmes et un équilibre entre les enseignants de sexe masculin et féminin sont autant de facteurs jugés très utiles pour faciliter la scolarisation des filles.

Pour sensibiliser l'opinion publique aux violences faites aux femmes, des ONG du monde entier ont eu recours à des instruments tels que les campagnes dans les médias et la formation au niveau local. L'enseignement le plus utile tiré des expériences passées est que les programmes doivent chercher avant tout à changer les mentalités et les comportements des jeunes hommes. Plusieurs programmes prônant la non-violence chez les hommes et les garçons dans les pays en développement – comme le Program H au Brésil, ReproSalud au Pérou et Men as Partners en Afrique du Sud – ont donné des résultats prometteurs (Guedes, 2004 ; Pulerwitz *et al.*, 2004). La violence à l'encontre des femmes et les normes régissant les relations entre hommes et femmes sur le plan de la sexualité exposent les filles et les garçons à un risque accru de contracter le virus du VIH. Il est crucial de prendre des mesures adaptées dans les écoles et à l'échelon local pour mieux informer la population sur le risque de contamination au VIH.

Le recrutement d'un plus grand nombre d'enseignantes a également eu un effet positif sur la présence des filles à l'école. L'évaluation d'un programme déployé en Inde, par exemple, a montré que le recrutement d'enseignantes supplémentaires a entraîné une hausse des effectifs de filles de 50 % (Glewwe et Kremer, 2006).

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

Les disparités de scolarisation des garçons et des filles sont liées à différents facteurs économiques et socioculturels. Pour les combler, des stratégies globales comportant plusieurs axes sont indispensables et pourraient inclure les mesures suivantes dans les pays en développement :

- Réduire les coûts directs et indirects de la scolarisation en diminuant ou en éliminant les frais de scolarité, et en fournissant gratuitement le matériel scolaire, les uniformes et les repas.
- Prendre en compte les infrastructures locales et les moyens institutionnels au moment de déterminer les critères des transferts conditionnels en espèces, compte tenu de la variabilité de la qualité et de la disponibilité de l'éducation et des services complémentaires dans les zones urbaines et dans les zones rurales isolées.
- Diminuer l'abandon scolaire et inciter à la reprise des études au moyen de campagnes de sensibilisation sur les retombées bénéfiques de l'éducation, améliorer la qualité des écoles, recruter davantage de femmes enseignantes et adapter les programmes aux besoins du marché du travail.

PARTIE II

Chapitre 5

Éducation : Cibler l'aide sur l'égalité des sexes

Principaux constats

- L'aide des membres du CAD axée sur l'égalité hommes-femmes s'est élevée à environ 25 milliards USD en 2010, soit 0.32 % de leur PNB, ce qui correspond à 31 % de l'ensemble de l'aide sectorielle bilatérale.
- L'éducation est le secteur où la plus grande part de l'aide est ciblée sur la parité, en raison des objectifs des donateurs sur ce sujet, mais aussi d'engagements internationaux majeurs tels que les Objectifs du Millénaire pour le développement.
- L'accent mis sur l'égalité des sexes dans le cadre de l'aide au secteur éducatif est variable selon les régions et nettement moins évident dans certaines régions où les inégalités sont relativement fortes entre les taux de scolarisation des filles et des garçons, notamment en Afrique subsaharienne.

L'ensemble des aides versées par les donateurs du CAD (Comité d'aide au développement) de l'OCDE a atteint un record historique de 129 milliards USD en 2010, en hausse de 6.3 % par rapport à 2009. Cette somme représente environ 0.32 % du revenu national brut (RNB) global des pays membres du CAD. Sur l'ensemble des aides accordées par ces pays en 2009-10, 25.3 milliards USD visaient à promouvoir l'égalité des sexes et l'émancipation des femmes, soit 31 % de l'aide sectorielle bilatérale analysée via le marqueur de l'égalité hommes-femmes élaboré par le CAD (encadré 5.1).

Encadré 5.1. **Le marqueur de l'égalité hommes-femmes**

Dans le cadre de l'enregistrement annuel de leurs activités d'aide au sein du système de notification des pays créanciers (SNPC), les pays membres du CAD ont été invités à indiquer pour chaque activité d'aide si l'égalité hommes-femmes faisait partie de leurs objectifs. Pour être « axée sur l'égalité hommes-femmes », une activité doit explicitement promouvoir l'égalité des sexes et l'émancipation des femmes. Une activité peut désigner l'égalité hommes-femmes comme son objectif « principal » ou comme un objectif « important ». Une note « principal » (2) est attribuée si l'égalité hommes-femmes est un objectif explicite et fondamental de l'activité – en d'autres termes, l'activité ne serait pas entreprise sans cet objectif. Une note « important » (1) est attribuée si l'égalité hommes-femmes est un objectif important mais secondaire, c'est-à-dire qu'elle n'est pas la raison principale de l'activité. Une note « non ciblé » (0) est donnée si le marqueur de l'égalité hommes-femmes montre que l'activité en question n'a aucun objectif dans ce domaine. Les activités qui obtiennent une note « principal » ne doivent pas nécessairement être jugées supérieures aux activités ayant obtenu une note « important », dans la mesure où les pays donateurs qui prennent en compte la question de l'égalité des sexes – et donc l'intègrent dans des projets liés à de multiples secteurs – sont plus susceptibles d'en faire un objectif « important ».

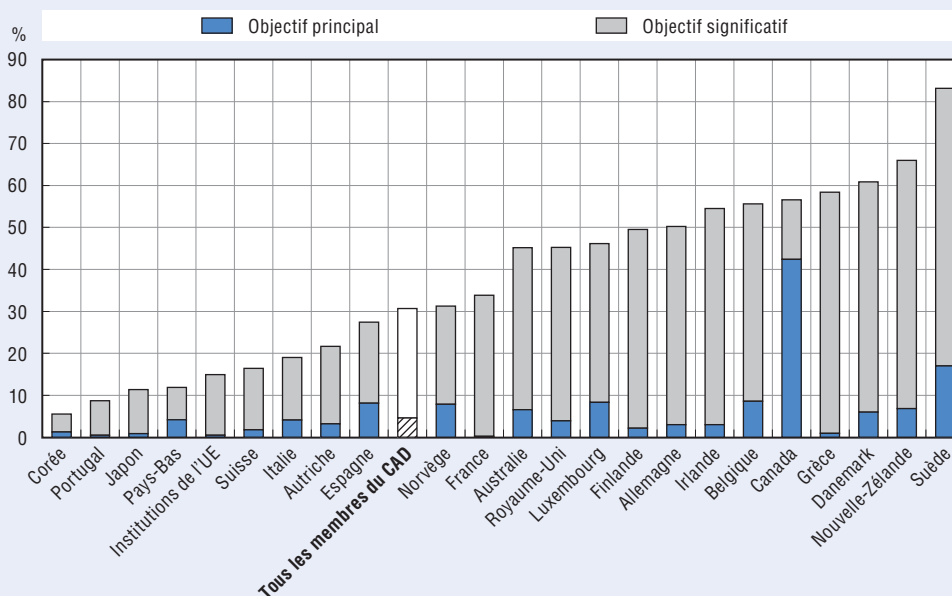
Les 24 membres du CAD transmettent désormais les données relatives à l'égalité des sexes au SNPC, ce qui a permis d'analyser à l'aide du marqueur 76 % de toute l'aide sectorielle bilatérale en 2009-10. Les données restantes qui n'ont pas été vérifiées proviennent essentiellement des États-Unis. Les 23 autres membres du CAD comptent au total 92 % de leur aide.

Quasiment toutes les activités avaient pour objectif important (et non principal) l'égalité des sexes. Globalement, 3.3 milliards USD (5 %) de l'ensemble de l'aide sectorielle bilatérale avaient pour objectif principal l'égalité hommes-femmes. Le Canada fait exception à cet égard, puisque 42.4 % de son aide a pour objectif principal l'égalité des sexes, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que la stratégie canadienne de coopération pour le développement comprend des mesures visant à mettre sur pied des programmes spécifiquement destinés à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Encadré 5.1. Le marqueur de l'égalité hommes-femmes (suite)


Une large part de l'aide des pays membres du CAD intègre l'égalité hommes-femmes comme un objectif important

Degré de priorité accordée à l'égalité hommes-femmes dans les programmes d'aide des donateurs, en pourcentage de la moyenne annuelle des engagements d'aide des pays membres du CAD pour 2009-10 (prix de 2010)



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant du pourcentage d'aide consacré à l'égalité hommes-femmes (objectifs « principal » et « important » cumulés). Les États-Unis n'ont pas analysé l'ensemble de leurs activités d'aide via le marqueur de l'égalité hommes-femmes (21 % couverts en 2009), c'est pourquoi le pourcentage d'aide axée sur l'égalité des sexes ne peut pas être évalué.

Source : Base de données sur les activités d'aide du SNPC, www.oecd.org/dac/stats/idsonline.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759176>

L'accent mis sur une gestion axée sur les résultats, qui prévoit une description structurée des résultats obtenus en matière d'égalité hommes-femmes, a contribué au Canada à une hausse significative de l'aide canadienne en faveur de la parité. Cette démarche aide les planificateurs à introduire ces objectifs dans le débat public et à les inclure dans la phase de conception des programmes.

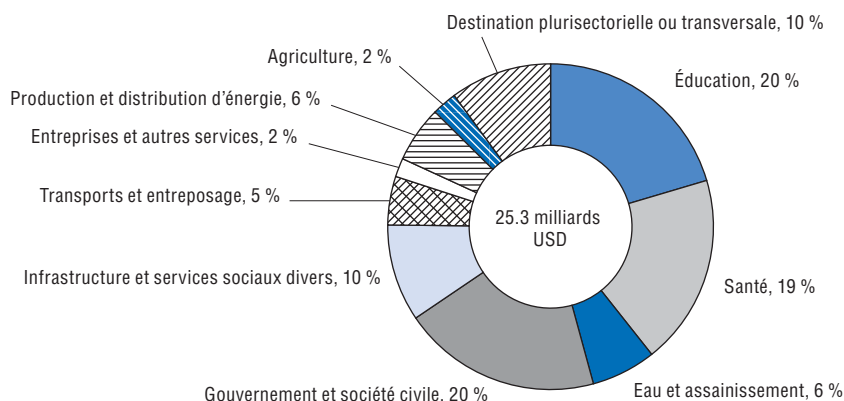
La Suède est le pays donneur dont la proportion globale d'aide axée sur l'égalité hommes-femmes est la plus élevée. Cet objectif prioritaire relève d'un effort collectif de l'ensemble des administrations, qui s'est traduit par un décuplement des dépenses en faveur de la parité entre 2007 et 2010. L'approche de la Suède en matière d'égalité hommes-femmes, qui constitue l'une de ses trois grandes priorités thématiques au titre de la coopération pour le développement, consiste à intégrer systématiquement dans tous les programmes. Les directives stratégiques exigent que des analyses contextuelles, notamment sur les perspectives en matière de parité, guident la conception de tous les programmes et mesures opérationnelles.

Des engagements internationaux à l'origine des aides allouées par les donateurs du CAD en faveur de l'égalité hommes-femmes

Les données relatives à la répartition des aides ciblées sur la parité laissent supposer que les décisions des donateurs du CAD sont influencées par leurs engagements internationaux, tels que les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Le troisième OMD – promouvoir l'égalité des sexes et l'émancipation des femmes – cherche à éliminer les disparités entre les sexes dans l'enseignement primaire et secondaire, de préférence d'ici 2005, et à tous les niveaux d'enseignement d'ici 2015. Les données du marqueur de l'égalité hommes-femmes révèlent qu'en 2009-10, c'est dans le secteur éducatif que le pourcentage de l'aide axée sur la parité a été le plus élevé, à savoir 20 %, soit environ 5.3 milliards USD (graphique 5.1), à égalité avec l'aide consacrée à l'administration et la société civile, et juste au dessus de l'aide réservée à la santé (19 %).

Graphique 5.1. **Le secteur éducatif reçoit la plus grande part de l'aide axée sur l'égalité des sexes**

Répartition sectorielle de l'ensemble de l'aide ciblée sur l'égalité hommes-femmes (2009-10), moyenne annuelle des engagements d'aide des pays membres du CAD (prix de 2010)



Note : Les États-Unis n'ont pas analysé l'ensemble de leurs activités d'aide via le marqueur de l'égalité hommes-femmes (21 % couverts en 2009), c'est pourquoi le pourcentage d'aide axée sur l'égalité des sexes ne peut pas être évalué.

Source : Base de données sur les activités d'aide du SNPC, www.oecd.org/dac/stats/idsonline.

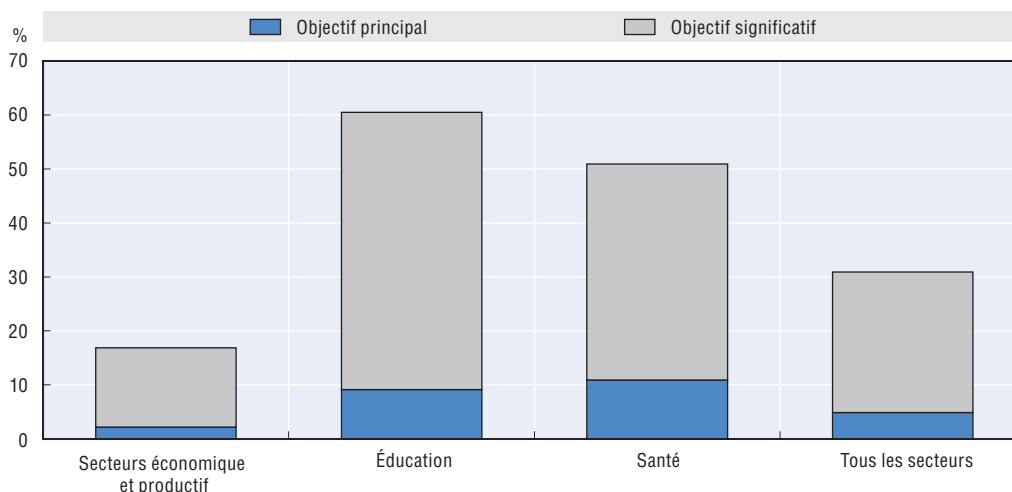
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759138>

Les données montrent que l'éducation est le secteur où la plus grande part de l'aide (60 %) a été ciblée sur l'égalité des sexes en 2009-10 (graphique 5.2). Vient ensuite la santé, où cette part représente 51 %, ce qui s'explique par les efforts des pays donateurs pour atteindre l'OMD n° 5 (améliorer la santé des mères). Ces deux secteurs enregistrent des pourcentages relativement élevés d'aide ayant pour objectif principal l'égalité des sexes : 9 % pour l'éducation et 11 % pour la santé (voir les définitions dans l'encadré 5.1). En revanche, le graphique 5.1 montre que l'aide consacrée aux secteurs économiques et productifs (banque, commerce, agriculture, transports) réserve une part nettement moins importante (17 %) à la question de la parité, malgré des inégalités largement connues (voir les chapitres 11, 22, 26, 27 et 29).

L'établissement d'objectifs internationaux en matière d'égalité des sexes s'est révélé efficace pour encourager les pays donateurs à concentrer leurs efforts sur la réduction des écarts entre les taux de scolarisation des filles et des garçons. Des engagements

Graphique 5.2. L'éducation est le secteur où le pourcentage d'aide axée sur l'égalité des sexes est le plus élevé

Aide ciblée sur l'égalité hommes-femmes, par secteur, en pourcentage de la moyenne annuelle des engagements d'aide des pays membres du CAD pour 2009-10 (prix de 2010)



Note : Les États-Unis n'ont pas analysé l'ensemble de leurs activités d'aide via le marqueur de l'égalité hommes-femmes (21 % couverts en 2009), c'est pourquoi le pourcentage d'aide axée sur l'égalité des sexes ne peut pas être évalué.

Source : Base de données sur les activités d'aide du SNPC, www.oecd.org/dac/stats/idsonline.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759157>

internationaux plus ciblés pourraient contribuer à intensifier les efforts des donateurs dans d'autres domaines critiques où la problématique de l'égalité hommes-femmes est peu mise en avant dans le cadre de l'aide, par exemple dans les secteurs économiques et productifs.

L'aide du CAD en faveur de l'éducation cible-t-elle l'égalité des sexes dans les régions où les disparités sont les plus fortes ?

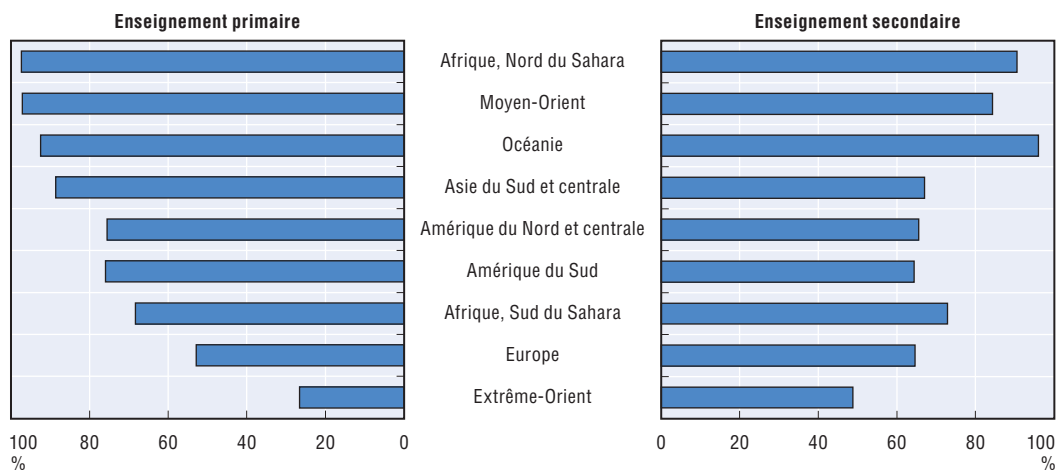
Certaines régions sont en retard en termes de parité dans la scolarisation des filles et des garçons, et ce, dès l'école primaire (chapitre 4). Le graphique 5.3 présente le pourcentage d'aide alloué, par région, à l'enseignement primaire et secondaire et ciblée sur l'égalité des sexes en 2009-10. Les régions où les écarts entre les taux de scolarisation des filles et des garçons sont les plus marqués ne sont pas nécessairement celles où l'aide en faveur de l'éducation est la plus orientée sur la parité.

C'est en Afrique du Nord et au Moyen-Orient que l'aide en faveur de l'école primaire est la plus fortement ciblée sur l'égalité des sexes, à hauteur de 97 % (graphique 5.3, diagramme de gauche). En revanche, 68 % seulement de l'aide à l'école primaire est axée sur l'égalité des sexes dans les pays d'Afrique subsaharienne, où, à l'exception de certains pays d'Afrique méridionale, la scolarisation en primaire des filles et des garçons est l'une des plus inégalitaires (voir le chapitre 4). Les membres du CAD peuvent donc avoir intérêt à cibler davantage leur aide à l'école primaire sur l'égalité des sexes dans les pays d'Afrique subsaharienne.

Les données relatives à l'aide en faveur de l'enseignement secondaire montrent une répartition inégale de la part d'aide axée sur l'égalité des sexes selon les régions. Ce pourcentage est particulièrement faible (73 %) en Afrique subsaharienne (graphique 5.3, diagramme de droite), alors que cette région enregistre des écarts bien plus grands que toutes les autres en termes de taux de scolarisation des filles et des garçons dans le

Graphique 5.3. Variation, selon les régions, de la proportion de l'aide des donateurs du CAD ciblée sur l'égalité des sexes dans l'enseignement primaire et secondaire

Aide en faveur de l'enseignement primaire et secondaire axée sur l'égalité des sexes, en pourcentage de la moyenne annuelle des engagements d'aide des pays membres du CAD pour 2009-10 (prix de 2010)



Note : Les régions bénéficiaires sont classées dans l'ordre décroissant du pourcentage d'aide en faveur de l'enseignement primaire axée sur l'égalité des sexes. Les regroupements de pays sont définis à l'annexe II.A2.

Source : Base de données sur les activités d'aide du SNPC, www.oecd.org/dac/stats/idsonline.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759195>

secondaire (voir le chapitre 4). L'Asie du Sud est elle aussi encore loin d'atteindre la parité dans l'enseignement secondaire, où les écarts les plus importants persistent dans des pays comme l'Afghanistan et l'Inde (chapitre 4). L'aide en faveur de l'enseignement secondaire axée sur l'égalité des sexes en Asie du Sud et centrale est, à 67 %, inférieure à la moyenne. Les pays donateurs doivent redoubler d'efforts pour faire en sorte que leur aide à l'enseignement secondaire dans ces régions inclue comme objectif de réduire les écarts entre les taux de scolarisation des filles et des garçons, au titre des OMD n° 2 (scolarisation universelle dans l'enseignement primaire) et n° 3 (promouvoir l'égalité des sexes et l'émancipation des femmes).

Mesures et programmes visant les principaux obstacles à l'égalité des sexes face à l'éducation

Certaines régions sont confrontées à des obstacles immenses lorsqu'elles s'efforcent d'accroître la scolarisation des filles dans le primaire et le secondaire (chapitre 4). Plusieurs exemples originaux de pays donateurs montrent la contribution que des mesures et programmes d'aide bien pensés peuvent apporter aux pays en développement pour surmonter ces difficultés. AusAID par exemple, investit dans des structures qui forment des jeunes femmes à devenir enseignantes en Papouasie-Nouvelle-Guinée, tandis que l'Agence britannique de développement international (DFID) travaille avec les autorités des États du nord du Nigeria afin qu'ils soient plus à même d'augmenter les taux de scolarisation des filles (encadrés 5.2 et 5.3).

Encadré 5.2. **Des femmes instruites soutiennent le développement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée**

La moitié environ de la population adulte de Papouasie-Nouvelle-Guinée (PNG) ne sait ni lire ni écrire. Les autorités, déterminées à faire évoluer la situation, ont établi une liste d'objectifs en matière d'éducation, notamment parvenir à 75 % au moins d'enfants scolarisés en primaire d'ici 2015 et encourager la présence de plus de filles, non seulement à l'école mais aussi dans l'enseignement technique et professionnel. L'aide fournie par AusAID a contribué à supprimer les droits de scolarité pour les premières années d'école, ce qui a permis d'augmenter les taux d'inscription (en particulier des filles), qui sont passés de 53 % en 2007 à 75 % en 2010 – avec cinq ans d'avance sur l'objectif de 2015. Une aide supplémentaire de 14 millions AUD en 2012 permettra de renforcer encore le programme public de gratuité de la scolarité, qui se concentrera, après l'école primaire, sur le premier cycle de l'enseignement secondaire.

Au fur et à mesure que le nombre de filles scolarisées augmente dans le primaire et le secondaire, la PNG a besoin de plus d'enseignants qualifiés. Grâce au soutien d'AusAID, on commencera bientôt à améliorer les installations éducatives destinées aux étudiantes, par exemple en construisant des salles de cours, infirmeries et dortoirs de filles supplémentaires. Ces travaux permettront aux établissements d'accepter plus d'étudiantes de toutes les régions du pays, ce qui permettra aux jeunes femmes de recevoir une instruction et de contribuer au développement de leur pays ainsi qu'aux efforts de l'État pour faire face à la demande croissante d'éducation.

Encadré 5.3. **Le Projet Girls' Education au Nigeria**

Au cours des dix dernières années, le Nigeria a fait des efforts limités et inégaux en vue d'obtenir une éducation de base pour tous, notamment dans les États du Nord, où les taux de scolarisation sont particulièrement faibles et les disparités très grandes dans le primaire entre les garçons et les filles : 65 % de garçons scolarisés, contre 35 % de filles en 2010 (*Nigeria Federal Ministry of Education*, 2010). Malheureusement, la situation continue d'empirer : 10.5 millions d'enfants ne sont pas scolarisés en 2012, soit 3.6 millions de plus qu'en 2000, ce qui représente 42 % de la population en âge d'être à l'école primaire.

Le **Projet Girls' Education** (GEP), partenariat entre le ministère fédéral nigérian de l'Éducation, l'Agence DFID et l'UNICEF, a été lancé en 2005 et est appliqué depuis 2008 dans quatre États nigériens du nord du pays. L'un des objectifs de ce projet est de renforcer les capacités des autorités étatiques afin de surmonter certaines des plus grandes difficultés auxquelles le système scolaire est confronté, à savoir des classes surchargées, des enseignants peu qualifiés, des manuels scolaires en nombre insuffisant et des méthodes d'enseignement démodées. Les premières mesures ont permis d'aider plusieurs États à mettre au point des plans stratégiques axés sur l'égalité des sexes face à l'éducation. Toutefois, à cause notamment de systèmes publics qui ne sont soumis à aucun contrôle, ces plans sont rarement financés ou mis en œuvre.

Encadré 5.3. Le Projet *Girls' Education* au Nigeria (suite)

Pour surmonter ce problème, des comités de gestion scolaire ont été créés dans le cadre du GEP. Les États et les donateurs cofinancent des subventions accordées à ces comités à la condition que les plans locaux de développement scolaire prévoient l'amélioration du cadre scolaire, du taux de scolarisation des filles et de leur présence en classe, ainsi que le renforcement de la qualité des moyens et des services éducatifs. Grâce à l'utilisation de subventions dans un but incitatif, les comités de gestion scolaire ont trouvé des solutions originales et pratiques pour respecter le cahier des charges, par exemple en travaillant avec les chefs traditionnels et religieux et en menant des campagnes de porte-à-porte afin de sensibiliser les familles à l'importance d'une éducation de base pour tous les enfants. Autre intervention positive des comités : ils aident à recenser, en milieu rural, les candidates à des bourses de formation au professorat qui leur permettront par la suite d'enseigner dans leurs propres communautés. En définitive, les comités de gestion scolaire se sont révélés utiles pour que les ressources publiques soient utilisées de manière à améliorer la qualité des écoles et à promouvoir l'insertion des femmes.

Le GEP vient d'entrer dans sa troisième phase et va être étendu à dix États nigériens du nord du pays au cours des huit prochaines années. Preuve de la réussite du programme : les autorités étatiques cofinancent et s'approprient de plus en plus les composantes du projet, comme les subventions aux comités de gestion scolaire. Certains États s'impliquent plus que d'autres : les autorités de l'État de Bauchi financent ainsi 86 % des bourses allouées aux futures enseignantes, tandis que l'État de Niger les finance à hauteur de 78 %. Le GEP vise ainsi à optimiser l'impact que l'aide peut avoir sur l'OMD n° 3, en cherchant à généraliser la réforme des systèmes publics et à renforcer la capacité des pouvoirs publics d'établir une plus grande parité en matière d'éducation.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Dans le domaine de l'éducation, il est nécessaire d'axer davantage l'aide sur l'égalité des sexes en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud et centrale afin de soutenir les efforts déployés par les pays pour supprimer les disparités entre les filles et les garçons et d'atteindre l'objectif n° 3 sur l'enseignement primaire et secondaire des Objectifs du Millénaire pour le développement.
- Les pays partenaires ont besoin de plus de soutien de la part des donateurs afin de mettre au point des stratégies innovantes et adaptées à leur situation, pour que les jeunes filles puissent rester à l'école et recevoir une éducation de qualité.
- L'établissement d'objectifs internationaux en matière de parité dans le domaine de l'éducation s'est révélé efficace pour encourager les pays donateurs à concentrer leurs efforts sur la réduction des écarts entre les taux de scolarisation des filles et des garçons. Des engagements internationaux plus ciblés pourraient aider à intensifier leurs efforts dans d'autres domaines critiques où la problématique de l'égalité hommes-femmes est peu mise en avant dans le cadre de l'aide, par exemple dans les secteurs économiques et productifs.

PARTIE II

Chapitre 6

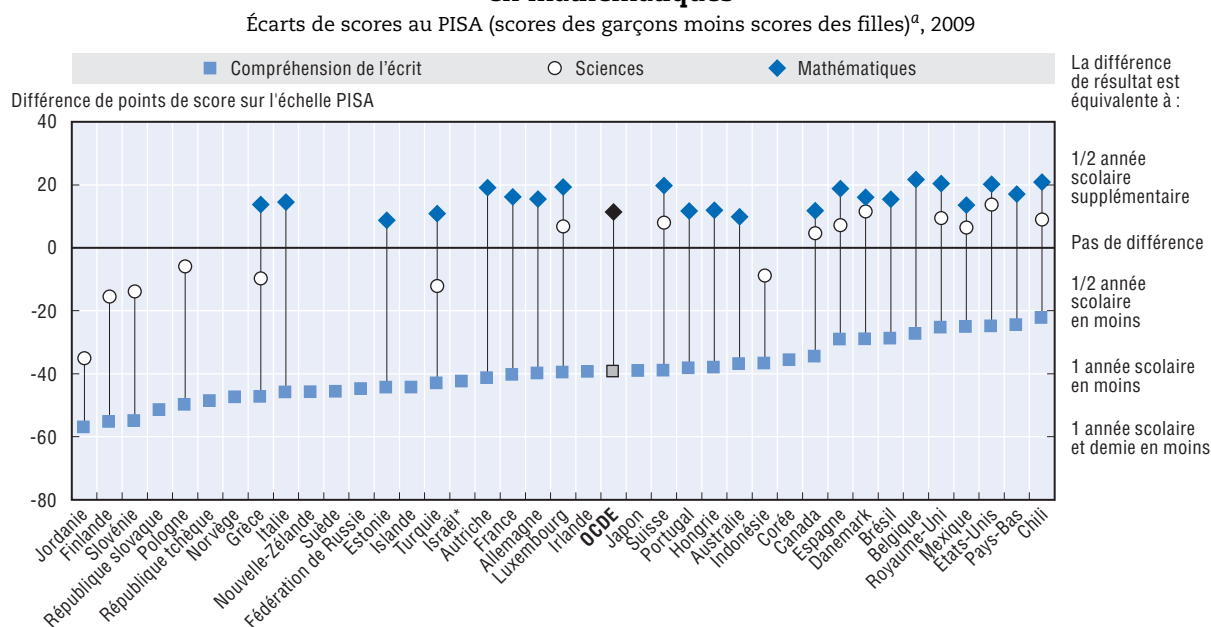
Les points forts des élèves selon le sexe

Principaux constats

- À l'âge de 15 ans, les filles surpassent les garçons en compréhension de l'écrit dans l'ensemble des pays et économies participant à l'enquête PISA. Dans ce domaine, l'écart entre filles et garçons correspond, dans les pays de l'OCDE, à une année d'études. En mathématiques, les garçons devancent les filles dans la plupart des pays, même si l'écart est généralement moins marqué qu'en compréhension de l'écrit. L'écart est faible en sciences, mais aucune tendance claire ne se dégage selon le pays.
- L'attitude des élèves explique une grande partie des différences de résultats scolaires selon le sexe en mathématiques et en compréhension de l'écrit. Les stéréotypes hommes-femmes dans ces domaines apparaissent très tôt.
- Les écarts entre les filles et les garçons sont bien plus importants aux deux extrémités de la palette des résultats scolaires. En compréhension de l'écrit, on trouve beaucoup plus de garçons qui n'ont pas acquis les compétences élémentaires, tandis qu'en mathématiques, ce sont eux qui sont le plus susceptibles d'obtenir les meilleurs résultats.

Durant la plus grande partie du xx^e siècle, c'était surtout le handicap subi par les filles et leurs moins bonnes performances qui préoccupaient les décideurs attentifs aux différences de réussite scolaire en fonction du sexe. Mais aujourd'hui, ce sont les moindres performances enregistrées par les garçons en compréhension de l'écrit et par les filles en mathématiques qui retiennent l'attention des pouvoirs publics (OCDE, 2009a). Le graphique 6.1 présente les écarts entre les sexes en compréhension de l'écrit, mathématiques et sciences dans tous les pays et économies participants à l'enquête PISA 2009. Les conclusions d'autres études consacrées aux pays d'Afrique, comme le SACMEQ (*Southern and Eastern Africa Consortium for Monitoring Education Quality*) et le programme d'analyse des systèmes éducatifs des pays de la CONFEMEN* (PASEC), révèlent également que les garçons obtiennent de meilleurs résultats dans les matières scientifiques alors que les filles sont plus à l'aise en compréhension de l'écrit.

Graphique 6.1. **En compréhension de l'écrit, les filles affichent des performances nettement supérieures à celles des garçons, mais les garçons ont tendance à les devancer en mathématiques**




Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant de l'écart garçons-filles dans les scores en compréhension de l'écrit au PISA.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) Tous les écarts de scores au PISA présentés dans le graphique sont statistiquement significatifs.

Source : Base de données PISA de l'OCDE 2009, <http://pisa2009.acer.edu.au>.

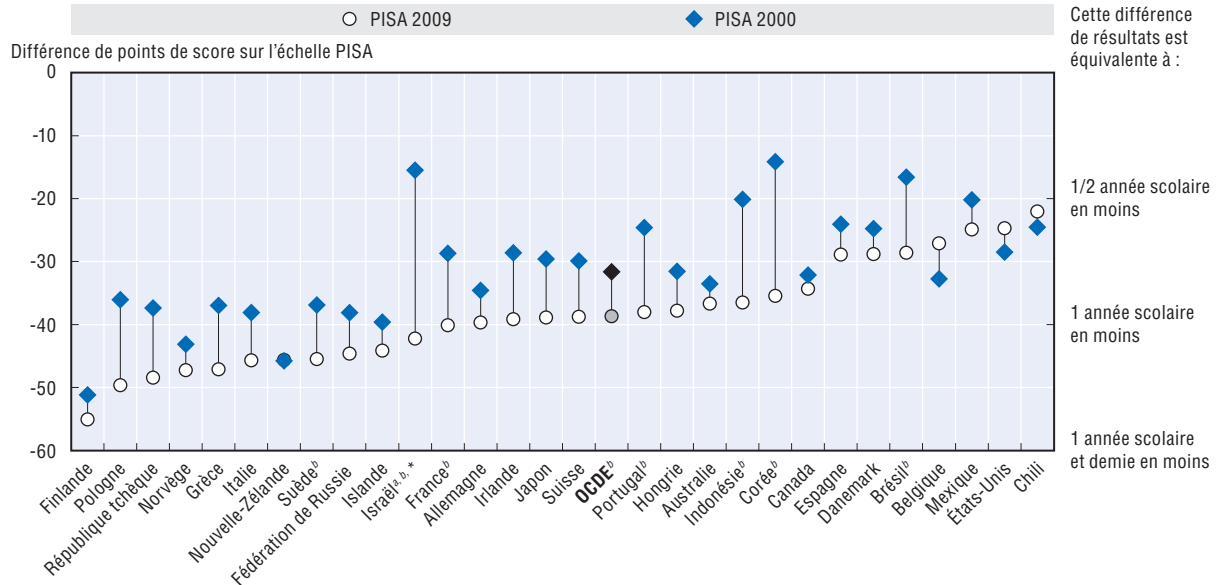
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759214>

* Conférence des ministres de l'Éducation des pays ayant le français en partage.

Il ressort des résultats des épreuves de compréhension de l'écrit du cycle PISA 2009 que les filles devancent les garçons dans tous les pays participants, de 39 points en moyenne, soit l'équivalent de pratiquement une année d'études (OCDE, 2010a). Dans certains pays, l'écart est beaucoup plus marqué que dans d'autres. À l'exception du Danemark, les pays d'Europe du Nord affichent des écarts selon les sexes supérieurs à la moyenne (Guiso *et al.*, 2008), tandis que ces différences tendent à se rapprocher de la moyenne dans les pays de l'Asie orientale, la Corée enregistrant un écart de 35 points.

Graphique 6.2. Les filles continuent de devancer les garçons en compréhension de l'écrit

Écarts de scores au PISA (scores des garçons moins scores des filles)^a, 2009 et 2000




Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant de l'écart garçons-filles dans les scores en compréhension de l'écrit au PISA.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) L'écart garçons-filles en compréhension de l'écrit en 2000 en Israël n'était pas statistiquement significatif.

b) Les écarts garçons-filles en compréhension de l'écrit en 2009 étaient significativement différents, d'un point de vue statistique, des différences observées en 2000.

Source : Base de données PISA de l'OCDE 2009, <http://pisa2009.acer.edu.au>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759233>

Résultats en compréhension de l'écrit et en mathématiques en fonction du sexe

Les garçons l'emportent sur les filles en mathématiques dans 23 des 34 pays de l'OCDE ayant participé au programme PISA 2009. Si les différences entre sexes varient considérablement d'un pays à l'autre, l'écart moyen de performance entre garçons et filles est moindre en mathématiques qu'en compréhension de l'écrit. C'est en Belgique, au Chili, au Royaume-Uni et aux États-Unis que l'on note les écarts les plus importants, les garçons surclassant les filles de 20 points ou plus.

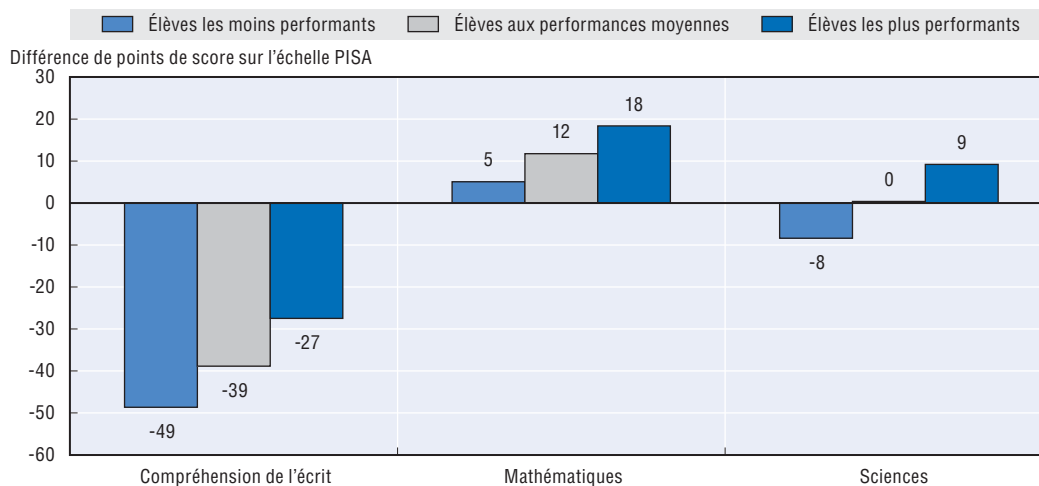
En sciences, les écarts de performance entre garçons et filles sont généralement faibles, tant en valeur absolue que par comparaison avec les écarts de performance importants qui s'observent en compréhension de l'écrit et ceux, plus modérés, constatés en mathématiques. Lors du cycle PISA 2006, dont les sciences étaient le domaine majeur d'évaluation, des écarts de score ont été enregistrés entre garçons et filles dans deux des processus scientifiques

retenus : le processus d'identification de questions d'ordre scientifique et le processus d'explication de phénomènes scientifiques. Dans les pays de l'OCDE, les filles ont obtenu des scores plus élevés dans le premier et les garçons ont dépassé les filles dans le second (OCDE, 2007). Les enquêtes PISA 2000 et 2009 étaient axées sur la compréhension de l'écrit et notamment l'attitude des élèves et leur implication. Elles ont permis d'analyser les tendances de cette période dans 38 pays, dont 26 membres de l'OCDE. En compréhension de l'écrit, les écarts de performance entre garçons et filles ne se sont réduits dans aucun pays entre 2000 et 2009, et se sont même creusés dans sept pays.


Les différences moyennes de performance entre garçons et filles masquent des écarts bien plus importants aux deux extrêmes des résultats scolaires. En compréhension de l'écrit, l'écart est beaucoup plus grand parmi les élèves les moins performants : beaucoup de garçons ne possèdent pas les compétences élémentaires dans ce domaine, tandis que la grande majorité des filles sont capables de lire un texte et de le comprendre (graphique 6.3).

Graphique 6.3. En compréhension de l'écrit, les écarts de résultats entre garçons et filles sont les plus marqués parmi les moins bons élèves

Écarts de scores au PISA (scores des garçons moins scores des filles) par niveau de résultats, 2009



Source : Base de données PISA de l'OCDE 2009, <http://pisa2009.acer.edu.au>.

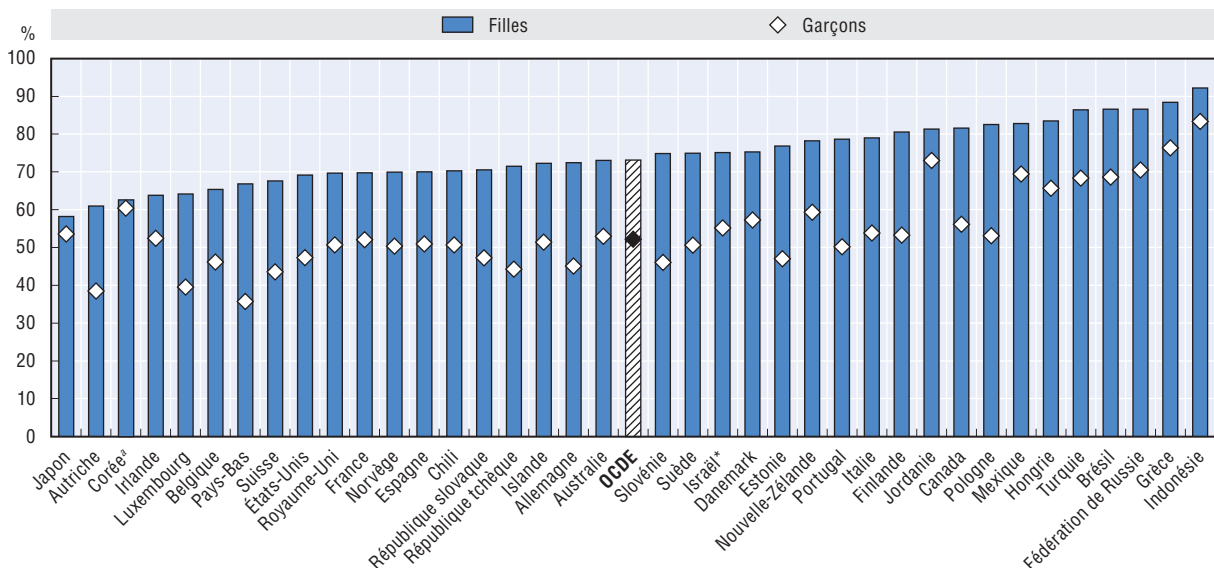
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759252>

En mathématiques, l'écart est négligeable chez les élèves les moins performants, mais s'accroît pour les meilleurs élèves pour atteindre près de 20 points de score, soit l'équivalent d'une demi-année d'études. Ainsi, même si le nombre de garçons et de filles âgés de 15 ans et rencontrant des difficultés en mathématiques est similaire, les garçons sont plus nombreux parmi les élèves les plus performants. En sciences, l'écart est généralement plus faible, mais les filles surclassent les garçons dans la catégorie des élèves les moins performants, tandis qu'il y a plus de garçons que de filles parmi les jeunes de 15 ans possédant des niveaux de compétences élevés.

Attitudes des garçons et des filles vis-à-vis de la lecture et des mathématiques

Les écarts de performance entre garçons et filles sont étroitement liés aux différences d'attitude et de comportement envers la compréhension de l'écrit (OCDE, 2004, 2007 et 2010b). Les filles sont, en effet, plus enclines à lire pour leur propre plaisir (graphique 6.4).

Graphique 6.4. **Les filles sont plus susceptibles que les garçons de lire pour leur plaisir**
 Pourcentage de garçons et de filles qui lisent pour leur plaisir




Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant du pourcentage de filles qui lisent pour leur plaisir.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) L'écart entre garçons et filles en Corée n'est pas statistiquement significatif.

Source : Base de données PISA de l'OCDE 2009, <http://pisa2009.acer.edu.au>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759271>

Les différences de comportements et d'habitudes entre garçons et filles envers la lecture se sont amplifiées en moyenne entre 2000 et 2009, ce qui s'explique principalement par un déclin plus marqué de la lecture par plaisir chez les garçons que chez les filles (OCDE, 2010c). Non seulement la propension des filles à la lecture est plus grande, mais le type d'ouvrages varie lui aussi : elles sont beaucoup plus enclines à lire des ouvrages de fiction et de non-fiction longs et compliqués, tandis que les garçons liront plus volontiers des bandes dessinées (OCDE, 2010b). Non seulement les garçons ont moins tendance à lire pour leur plaisir, mais ils ont également moins confiance en leurs capacités de compréhension de l'écrit et estiment les filles plus compétentes (Baker et Wigfield, 1999).

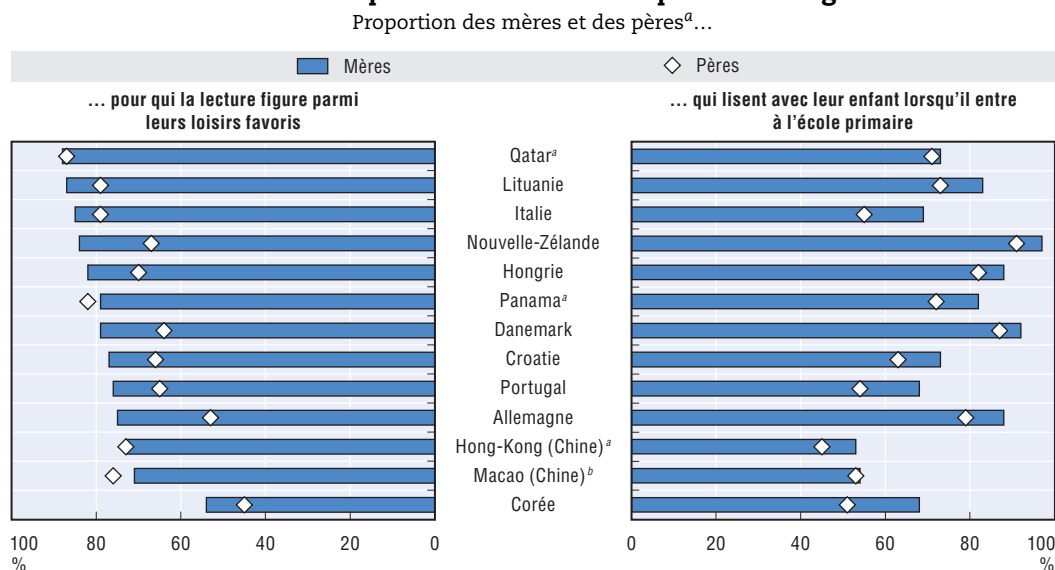
Les garçons s'intéressent davantage à la lecture sur support numérique plutôt que sur papier, et sont plus compétents à la matière (OCDE, 2011b). Même si les filles devancent toujours les garçons dans ce domaine, l'écart est plus faible que pour le papier. Parmi les garçons et les filles affichant des niveaux de compétences identiques en compréhension de l'écrit sur papier, les garçons possèdent généralement de meilleures compétences en matière de navigation numérique, et obtiennent donc un meilleur score en compréhension de l'écrit numérique. Ces compétences pourraient enclencher un cercle vertueux : des lectures numériques plus fréquentes chez les garçons amélioreraient leur compréhension de l'écrit numérique, ce qui leur ferait davantage apprécier la lecture, renforçant ainsi leur compréhension de l'écrit sur papier. Les parents, les professionnels de l'éducation et les autorités devraient tenir dûment compte des moindres compétences des filles en matière de navigation numérique, car cela pourrait constituer pour elles un handicap certain.

En mathématiques, dès la première année de l'école primaire, les filles s'estiment moins douées que les garçons, alors que leurs performances sont en réalité identiques (Fredericks et Eccles, 2002 ; Herbert et Stipek, 2005). Les garçons et les filles ont des

attitudes stéréotypées vis-à-vis de cette matière (Cvenccek *et al.*, 2011). À la différence des mathématiques et de la compréhension de l'écrit, les variations de score entre garçons et filles en sciences ne sont pas liées à des différences d'attitudes, de motivation ou de confiance (OCDE, 2009a). Même pour des performances similaires en mathématiques et en sciences, les élèves de 15 ans ne s'attendent pas à occuper les mêmes emplois : peu de filles, par exemple, envisagent de travailler dans les domaines de l'ingénierie et de l'informatique (Sikora et Pokropek, 2011).

L'enquête PISA révèle que les adolescents qui ont lu avec leurs parents en entrant à l'école primaire lisent généralement mieux que leurs camarades qui n'ont pas lu avec leurs parents (OCDE, 2010d). Il est crucial que les pères lisent avec leurs fils, afin de contribuer à modifier leur perception et leur comportement à l'égard de la lecture. Pourtant, dans tous les pays, les pères sont moins susceptibles que les mères de faire la lecture à leurs enfants ou de faire preuve d'une attitude positive à l'égard de la lecture (graphique 6.5). Que ce soit à la maison ou à l'école, il est essentiel, pour inciter les garçons à lire, de leur proposer des livres qui leur plaisent (OCDE, 2010b). Trouver des ouvrages que parents et enfants aimeront lire ensemble pourrait considérablement influencer la façon dont les garçons considèrent la lecture. Dans la même optique, les enseignants pourraient diversifier leurs listes de lectures et les établissements scolaires leurs bibliothèques afin de satisfaire les préférences de lecture des garçons et des filles. Parents et enseignants peuvent donner aux garçons le goût de la lecture en leur proposant des ouvrages (comme les bandes dessinées) qui leur plaisent. En donnant peu à peu l'habitude de la lecture, des textes plus longs et


Graphique 6.5. Les pères sont moins susceptibles que les mères de faire la lecture à leurs enfants ou de faire preuve d'une attitude positive à l'égard de la lecture



Note : Ce graphique se fonde sur les données d'un questionnaire adressé aux parents de 14 pays (la Pologne ne figure pas sur le graphique, puisque l'enquête dans ce pays n'incluait pas la question sur l'implication des parents). Les pays sont classés de haut en bas par ordre décroissant de la proportion des mères qui comptent la lecture parmi leurs loisirs favoris.

- a) La différence entre la proportion de mères et la proportion de pères qui comptent la lecture parmi leurs loisirs favoris (partie de gauche) n'est pas statistiquement significative.
 b) La différence entre la proportion de mères et la proportion de pères qui font la lecture à leurs enfants (partie de droite) n'est pas statistiquement significative.

Source : Base de données PISA de l'OCDE 2009, <http://pisa2009.acer.edu.au>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759290>

compliqués pourront ensuite être progressivement introduits, comme des ouvrages de fiction et de non-fiction. Pour autant, le simple fait de discuter avec les garçons de leurs préférences en matière de lecture peut également susciter leur intérêt.

Entre 2003 et 2009, la Turquie a amélioré sa performance en mathématiques : les garçons ont progressé de 21 points et les filles de 25. En compréhension de l'écrit, cette hausse a atteint, respectivement, 17 et 27 points. Ces résultats ont été obtenus à un moment où le taux de scolarisation des filles augmentait fortement (OCDE, 2010c). En fait, la Turquie a lancé plusieurs projets destinés à lutter contre les inégalités. La campagne « Les filles à l'école maintenant ! », lancée en 2003, visait à s'assurer que 100 % des filles âgées de 6 à 14 ans étaient scolarisées à l'école primaire (de 6 à 14 ans). Depuis cette date, le ministère de l'Éducation nationale fournit gratuitement des manuels scolaires à tous les élèves du primaire. Un programme de formation complémentaire lancé en 2008 vise en outre à garantir que les élèves âgés de 10 à 14 ans acquièrent les compétences élémentaires, même s'ils n'ont jamais été scolarisés ou ont quitté l'école.

En Corée, l'écart entre les filles et les garçons s'est creusé de 20 points en compréhension de l'écrit, principalement car les résultats ont beaucoup progressé chez les filles, mais non chez les garçons. La part des élèves très performants a augmenté de plus de 9 points de pourcentage chez les filles, contre un peu moins de 5 points de pourcentage chez les garçons (OCDE, 2010d). Globalement, la performance moyenne en compréhension de l'écrit s'est améliorée chez les filles et a stagné chez les garçons. Les filles ont enregistré de meilleurs résultats en compréhension de l'écrit, mais aussi dans d'autres domaines évalués par l'enquête PISA et par d'autres études internationales ou nationales.

Depuis 2000, des programmes de sciences et de mathématiques plus adaptés aux filles ont été progressivement mis en place en Corée. Cette initiative a mis l'accent sur des femmes scientifiques ou ingénieurs ayant un rôle de modèle vis-à-vis des filles, tout en utilisant un vocabulaire plus neutre dans les manuels et en intégrant du matériel pédagogique jugé plus adapté aux filles. Parallèlement, le contenu des évaluations nationales, à l'instar de l'évaluation nationale des résultats scolaires (NAEA), a été modifié afin de mieux tenir compte des différences d'acquisition de compétences entre filles et garçons, et d'employer des formats que préfèrent les filles, comme les items à réponse construite.

L'évolution de la société coréenne peut également avoir joué un rôle dans les efforts menés pour adapter l'enseignement des sciences aux filles. La structure de la famille a changé ces dernières années, avec une diminution rapide du nombre d'enfants par ménage et une hausse du nombre d'enfants uniques. Alors que les filles issues de familles nombreuses avaient auparavant peu de chances de bénéficier d'une bonne instruction, les sociologues notent qu'aujourd'hui, les parents coréens ont tendance à accorder plus d'importance à l'instruction de leurs enfants, tous sexes confondus. Les nouvelles possibilités et incitations en matière de formation peuvent également expliquer l'accent mis sur l'enseignement des sciences aux jeunes filles.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- L'enseignement des sciences, des technologies, de l'ingénierie ou des mathématiques (STIM) devrait être rendu plus attractif pour les filles, par exemple en évitant d'utiliser des stéréotypes sexués dans les manuels, en donnant certaines femmes en modèle, et en employant davantage de matériels pédagogiques adaptés aux filles.
- L'intérêt des garçons pour la lecture numérique et leurs compétences dans ce domaine pourraient être mis à profit pour créer un cercle vertueux : des lectures numériques plus fréquentes chez les garçons amélioreraient leur compréhension de l'écrit numérique, ce qui leur ferait davantage apprécier la lecture, renforçant ainsi leur compréhension de l'écrit sur papier.
- Parents et enseignants peuvent donner aux garçons le goût de la lecture en leur proposant des ouvrages (comme les bandes dessinées) qui leur plaisent. En donnant peu à peu l'habitude de la lecture, des textes plus longs et compliqués pourront ensuite être progressivement introduits, comme des ouvrages de fiction et de non-fiction.

PARTIE II

Chapitre 7

Quel avenir pour les diplômés du secondaire ?

Principaux constats

- Dans de nombreux pays à faible revenu, les jeunes femmes sont plus susceptibles que les jeunes hommes d'être sans emploi et non scolarisées.
- Pour les jeunes femmes, la probabilité d'appartenir à cette catégorie augmente avec l'âge. Dans les pays de l'OCDE, ce phénomène est souvent associé à l'augmentation de la durée des études, alors que dans les pays en développement, il tient fréquemment aux mariages et aux grossesses précoces.
- En règle générale, plus le niveau d'instruction est élevé, plus le taux de déscolarisation et d'inactivité est faible chez les jeunes. Toutefois, dans certains pays, en particulier dans les zones rurales, l'emploi informel et les emplois très peu qualifiés peuvent expliquer le faible pourcentage de jeunes sans emploi et non scolarisés.

Sur le plan de l'égalité entre les sexes, des progrès notables ont été constatés partout dans le monde pour la scolarisation comme pour l'instruction (chapitre 4). Toutefois, la transition entre l'école et la vie active continue de poser de nombreux problèmes. Les jeunes femmes sont bien plus susceptibles que les jeunes hommes d'être sans emploi et non scolarisées, surtout dans les pays à revenu faible et intermédiaire. Les femmes rencontrent des difficultés propres qui les empêchent d'opérer la transition entre l'école et la vie active aussi bien que les hommes (voir les chapitres 2, 4 et 18), ce qui peut avoir des conséquences tout au long de la vie.

L'exclusion du marché de l'emploi engendre pour les jeunes un coût personnel, social et économique. Mais dans un pays en développement, être femme et jeune est un double fardeau. Si la récession a aggravé le chômage des jeunes, les jeunes femmes ont encore plus de mal que leurs homologues masculins à trouver un emploi (OIT, 2010). Et dans les pays où les femmes et les filles sont encore plus vulnérables face aux effets des crises économique et alimentaire mondiales, le risque que les progrès accomplis en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes soient annulés est grand (Banque mondiale, 2009).

Les jeunes femmes n'ont pas accès à l'emploi

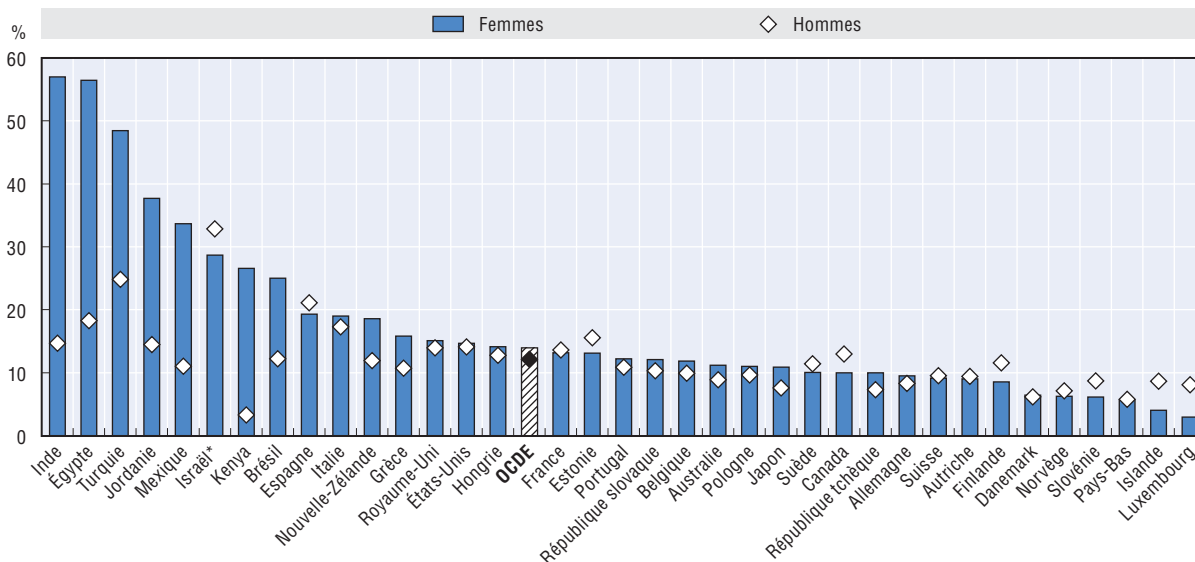
Dans de nombreux pays de l'OCDE, moins de 15 % des garçons et filles âgés de 15 à 24 ans sont sans emploi et non scolarisés, sans que l'on note de différences significatives en fonction du sexe (graphique 7.1). Aucune tendance claire ne se dégage non plus de la répartition entre filles et garçons en matière de chômage des jeunes (OIT, 2012a). Toutefois, dans certains pays de l'OCDE comme le Mexique et la Turquie, le pourcentage de jeunes déscolarisés et inactifs est beaucoup plus élevé chez les filles que chez les garçons, et comparable à celui observé dans des pays non membres de l'OCDE comme le Brésil, l'Égypte, l'Inde, la Jordanie et le Kenya.

Le graphique 7.2 montre que, s'agissant des taux de jeunes déscolarisés et inactifs, les différences entre garçons et filles peuvent être très marquées dans les pays non membres de l'OCDE. En Inde par exemple, le taux de jeunes déscolarisés et inactifs chez les hommes âgés de 15 à 24 ans s'élève à 15 %, mais il atteint 57 % pour les jeunes femmes, ce qui est extrêmement élevé. Dans les pays africains, 20 % des jeunes hommes appartiennent à cette catégorie, contre 35 % des jeunes femmes.

Le taux de jeunes femmes sans emploi et non scolarisées tend à se dégrader après 20 ans. Dans les pays de l'OCDE, ce phénomène tient au fait qu'elles viennent généralement d'achever leurs études, alors que dans les pays en développement, il s'explique souvent par les mariages et/ou les grossesses précoces. Le graphique 7.3 montre ainsi qu'en Inde, dans un même groupe d'âge, les jeunes femmes mariées ont plus de risques d'être sans emploi et non scolarisées que les femmes qui ne le sont pas. Le graphique 7.2 révèle une variation plus faible de la proportion de jeunes femmes inactives et non scolarisées en fonction de la situation maritale en Afrique, avec toutefois d'importantes disparités régionales. En Afrique du Nord, 64 % des femmes mariées et 40 % des femmes célibataires font partie de ce groupe.

Graphique 7.1. Dans les pays à revenu faible et intermédiaire, le nombre de femmes sans emploi et non scolarisées peut être relativement élevé

Proportion de jeunes femmes (de 15 à 24 ans) sans emploi, non scolarisées ou qui ne sont pas en formation



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant de la proportion de jeunes femmes sans emploi et non scolarisées.

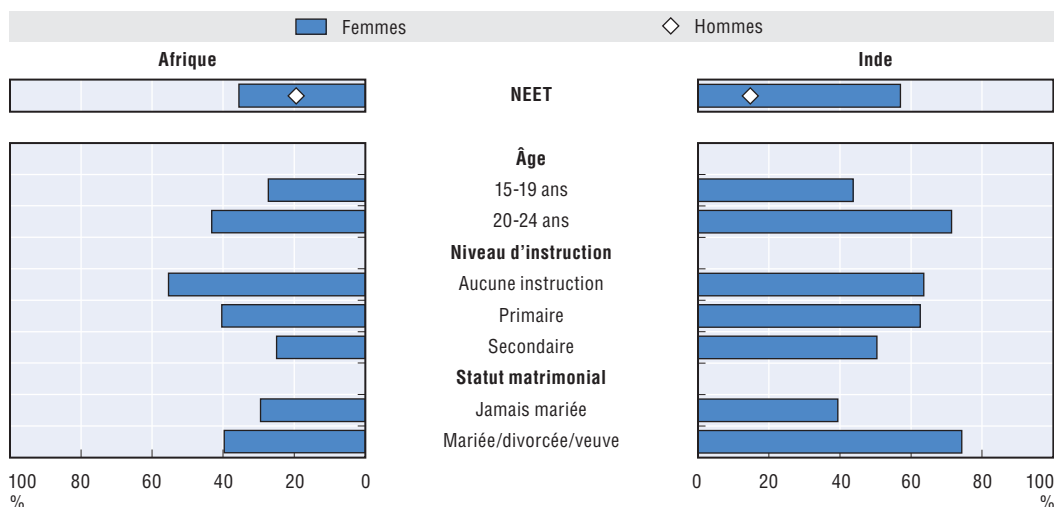
* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de OCDE (2011), *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-fr> ; estimations basées sur les enquêtes démographiques et de santé pour le Kenya (2008) et l'Inde (2005-06), disponibles sur le site www.measuredhs.com.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759309>

Graphique 7.2. En Afrique et en Inde, les jeunes femmes (20-24 ans) mariées et peu instruites sont plus susceptibles d'être sans emploi et non scolarisées

Proportion de jeunes femmes sans emploi, non scolarisées ou qui ne suivent pas une formation (NEET) par âge, niveau d'études et situation matrimoniale

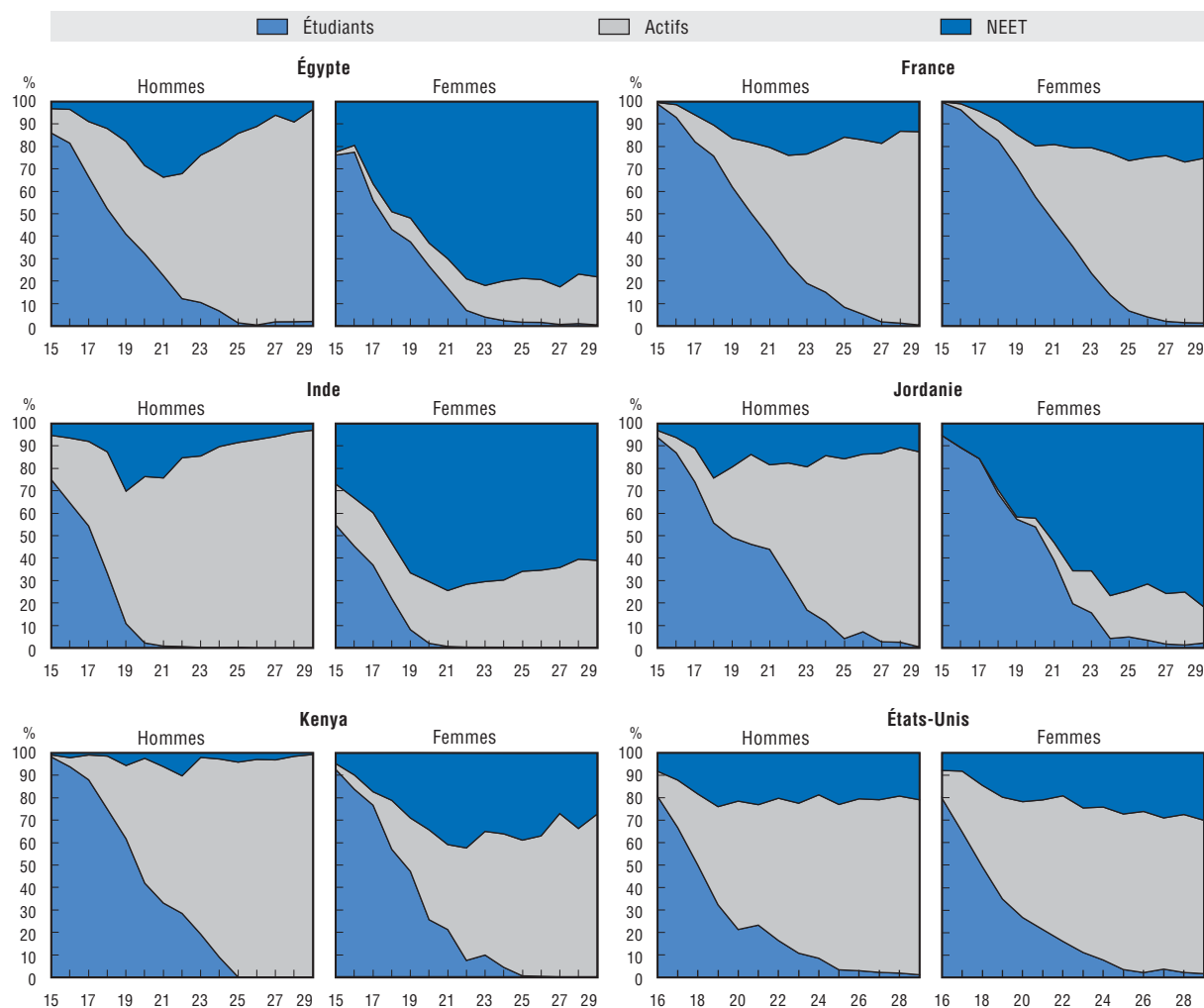


Source : Calculs de l'OCDE fondés sur le Gallup World Poll (2009-10) pour les pays africains et sur l'enquête démographique et de santé pour l'Inde (2005-06), disponibles sur le site www.measuredhs.com. L'Afrique comprend ici 27 pays.


StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759328>

Graphique 7.3. Après le secondaire, les filles sont plus nombreuses que les garçons à être inactives

Proportion d'étudiants, d'actifs et de personnes sans emploi, non scolarisées ou qui ne suivent pas une formation (NEET) par âge et par sexe dans certains pays (entre 15 et 29 ans)



Source : Estimations de l'OCDE à partir des enquêtes de démographie et de santé pour le Kenya (2008) et l'Inde (2005), disponibles sur le site www.measuredhs.com ; enquête sur la population active 2009, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) ; United States Census (2009), « Results from the 2007 Survey of Business Owners », www.census.gov/econ/sbo.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759347>

Le manque de qualifications s'avère également un obstacle important à l'activité des femmes. Le graphique 7.2 montre que plus le niveau d'études des femmes est élevé en Afrique, moins elles sont nombreuses à être inactives et déscolarisées. En Inde, il ne semble pas y avoir une telle corrélation à l'échelon national. Dans les zones urbaines, où les possibilités d'emploi sont plus nombreuses, la proportion de jeunes femmes déscolarisées et inactives diminue avec la hausse du niveau d'instruction. En revanche, dans les zones rurales où une grande partie de la population a un niveau d'instruction très faible, les jeunes femmes travaillent souvent parce qu'elles y sont contraintes, ce qui explique que la proportion de femmes inactives et non scolarisées est généralement plus faible. L'exemple de l'Inde illustre combien l'éducation et des offres d'emploi décentes sont importantes pour fournir aux jeunes femmes la possibilité de s'émanciper (Francavilla *et al.*, 2012 ; chapitre 20).

Passage de l'école à la vie active : L'occasion manquée pour les filles

Le graphique 7.3 présente la part des jeunes (de moins de 30 ans) scolarisés, occupant un emploi ou déscolarisés et inactifs dans certains pays. Il révèle qu'en France et aux États-Unis, la proportion de jeunes femmes inactives et non scolarisées est similaire à celle des jeunes hommes. À titre de comparaison, en Égypte, en Inde, en Jordanie et au Kenya, elles ont bien plus de risques d'être très tôt déscolarisées et inactives.

L'adolescence est une période décisive pour les jeunes où qu'ils soient. Dans les pays en développement, c'est à cet âge que les jeunes hommes abandonnent généralement leurs études pour travailler. Les jeunes femmes quittent quant à elles souvent le système scolaire pour assumer des tâches domestiques non rémunérées, manquant ainsi l'occasion d'entrer sur le marché du travail. Dans les pays de l'OCDE, les garçons quittent souvent l'école plus tôt que les filles. En France et aux États-Unis par exemple, les jeunes femmes âgées de 24 ans présentent au moins autant de probabilités que les jeunes hommes du même âge de suivre des études. Toutefois, lorsqu'elles approchent de l'âge où elles fondent généralement une famille, la probabilité d'entrer dans la population inactive et non scolarisée est plus forte que pour les hommes.

Le rôle de l'action publique

Promouvoir les possibilités d'emploi pour les jeunes est essentiel au développement économique de tous les pays, tout comme l'investissement dans l'éducation (chapitre 4). Toutefois, la qualité de l'enseignement est généralement insuffisante dans les pays en développement (encadré 7.1). Trop d'enfants quittent l'école sans avoir acquis les compétences fondamentales en lecture/écriture et calcul, lesquelles sont essentielles à l'activité professionnelle et à la progression dans la vie active. Les taux d'alphabétisation des jeunes restent très bas, en particulier chez les filles, dans des pays comme le Bénin, la Guinée, la République centrafricaine, la Sierra Leone et le Tchad (UNESCO, 2009). Les pays de la région MENA sont également en retard sur de nombreuses autres régions en matière d'alphabétisation des adultes (72 % pour la période 2005-08), en particulier pour les femmes (elles représentent environ 65 % de la population illettrée de la région). Néanmoins, la situation s'est considérablement améliorée ces dernières années, comme en témoignent les taux d'alphabétisation des jeunes qui dépassent aujourd'hui largement ceux des adultes (UNESCO, 2010).

Certains programmes de formation proposent aux jeunes sortis du système scolaire des bases solides dans différents domaines, comme les compétences utiles à la vie courante (encadrement, gestion de revenus et de budgets, droit social), les compétences utiles dans la vie professionnelle (sens des relations humaines et autres compétences professionnelles de base, dont notamment celles qui semblent brider l'emploi des jeunes femmes) et les compétences professionnelles élémentaires (élaboration d'un plan d'activité, gestion financière et marketing). L'aide au placement, l'accès au microcrédit et à l'épargne, et l'apprentissage en petits groupes sont d'autres initiatives propices à aider les jeunes sortis du système scolaire à gérer la transition avec la vie professionnelle.

D'après l'inventaire sur l'emploi des jeunes de la Banque mondiale, sur 291 programmes implantés dans 84 pays, seuls 15 % encouragent activement l'emploi des jeunes femmes (Betcherman *et al.*, 2007). L'Initiative pour les adolescentes de la Banque mondiale est actuellement mise en place dans sept pays : Afghanistan, Jordanie, Laos, Liberia, Népal, Rwanda et Sud Soudan. Il s'agit d'un partenariat public-privé dont les programmes sont

Encadré 7.1. De meilleures écoles pour un meilleur enseignement : Des examens par pays sur mesure afin de favoriser les réformes

L'OCDE a redoublé d'efforts pour encourager des réformes scolaires efficaces dans ses pays membres et dans les pays partenaires (www.oecd.org/edu/improvingschools). Dans ce cadre, elle a mis au point des examens des politiques nationales de l'éducation, conçus pour s'attaquer aux principaux défis des systèmes éducatifs nationaux.

En 2008, l'OCDE a procédé à un examen de cette nature pour aider le Mexique à améliorer la qualité de son système éducatif. Le système éducatif mexicain est confronté à plusieurs problématiques : insuffisance de moyens ; répartition imprécise des responsabilités dans un système décentralisé ; et ambition de parvenir à une répartition efficace des ressources dans les établissements, mettant en jeu une démarche plus institutionnalisée et consensuelle. Les principales recommandations ont fait l'objet de deux rapports distincts et peuvent se résumer comme suit :

- Développer et consolider le parcours professionnel des enseignants : définir ce qu'est un enseignant efficace ; attirer, recruter, préparer, évaluer et assurer le développement de personnels enseignants de haut niveau.
- Améliorer l'efficacité des établissements scolaires : définir ce qu'est une direction efficace ; professionnaliser la formation et la nomination des directeurs ; renforcer les capacités d'encadrement pédagogique au sein des établissements et entre ces derniers ; accroître leur autonomie ; garantir des ressources financières suffisantes pour tous les établissements ; renforcer la participation sociale.

En **Norvège**, en 2010-11, l'OCDE a mené un examen visant à trouver les moyens de renforcer l'enseignement secondaire de premier cycle, qui pose plusieurs problèmes : faible motivation des élèves, préparation insuffisante des enseignants et modalités de gestion qui ne correspondent pas nécessairement à un système éducatif décentralisé. Les principales recommandations de l'examen sont les suivantes :

- Harmoniser l'élaboration et la mise en œuvre des mesures à tous les niveaux de la gouvernance.
- Rehausser le statut de la fonction enseignante et améliorer les performances des enseignants : améliorer leur formation initiale, relever les salaires pour attirer des candidats de qualité, assurer une formation continue et le perfectionnement.
- Renforcer les moyens des établissements : élaborer une stratégie nationale de renforcement de leurs capacités, affirmer leur autonomie éducative, aider au passage du primaire au premier cycle du secondaire en instillant une culture de l'auto-évaluation des élèves et du dialogue sur l'amélioration de leurs performances.

D'autres travaux menés avec les pouvoirs publics norvégiens et des parties prenantes (Séminaire de l'OCDE pour les responsables de l'amélioration de l'éducation) ont abouti à la formulation d'un plan d'action spécifique d'amélioration de l'enseignement dispensé en Norvège dans le premier cycle du secondaire.

Encadré 7.1. De meilleures écoles pour un meilleur enseignement : Des examens par pays sur mesure afin de favoriser les réformes (suite)

En **Islande**, du fait d'un taux d'abandon élevé, le taux de réussite des jeunes à la fin du deuxième cycle du secondaire a baissé. Les taux d'abandon semblent liés à la non-satisfaction des besoins des élèves par le système éducatif, alors même qu'il faudrait davantage de débouchés professionnels et de possibilités d'évolution. Les recommandations sont les suivantes :

- Faciliter le passage dans le deuxième cycle du secondaire : éviter les chevauchements de programmes entre cycles, renforcer les services d'orientation offerts aux élèves dans le premier cycle du secondaire, améliorer la capacité d'adaptation des établissements aux besoins éducatifs spécifiques des élèves.
- Renforcer les liens entre l'enseignement professionnel et le marché du travail : encourager les partenaires sociaux (employeurs et syndicats) à valoriser l'éducation auprès des élèves, rehausser le statut des programmes d'enseignement professionnel, inciter les établissements à rescolariser les élèves ayant abandonné leurs études.
- Œuvrer pour la qualité de l'enseignement : renforcer l'attrait de la fonction enseignante, par exemple en offrant des possibilités de carrière et d'évolution professionnelle.
- Promouvoir une gouvernance centrée sur l'aide aux établissements et sur le renforcement de leurs capacités : favoriser la coopération entre les différentes parties prenantes, dont les syndicats d'enseignants et les ministères.

adaptés à la situation locale (Banque mondiale, 2010). Au lieu de se concentrer sur les métiers peu rémunérateurs et traditionnellement dévolus aux femmes (arrangement floral ou couture par exemple – Levine et al., 2009), cette initiative s'attache à rendre attractifs pour les femmes des métiers moins usités (électricien, maçon, réparateur de téléphone portable, etc.). Dans certains pays, les programmes de soutien entrant dans le cadre de cette initiative prévoient une amélioration de la prise en charge des enfants et des services de transport ; des services de placement et de conseil professionnel ; des incitations financières au recrutement de jeunes femmes ; des bons d'emploi incitant les entreprises à embaucher des jeunes diplômées sans expérience ; et/ou des campagnes de sensibilisation visant les filles issues d'un milieu pauvre, peu instruites et plus vulnérables. Tous ces programmes sont testés dans un premier temps lors d'une phase pilote et ne montent en puissance que si leur efficacité a été confirmée par une évaluation (Banque mondiale, 2011).

Les possibilités d'apprentissage des jeunes dépendent de la structure et du niveau de développement du marché du travail. Une étude menée dans sept villes d'Afrique de l'Ouest révèle que les jeunes travaillant dans le secteur informel ont peu à gagner à fréquenter les écoles professionnelles. Les types de formation professionnelle les plus répandus sont l'apprentissage traditionnel et en cours d'emploi, cette dernière forme étant très féminisée (Nordman et Pasquier-Doumer, 2012). En Afrique du Sud, les programmes publics de formation n'ont pas été d'une grande aide aux jeunes sans expérience à la recherche d'un emploi. Pour réduire le chômage des jeunes, le gouvernement leur propose une incitation à l'emploi qui prend la forme d'une subvention salariale en vue de faciliter leur entrée dans le secteur formel syndicalisé, où les salaires de départ sont relativement élevés.

Dans nombre de pays, les politiques visant l'offre ne pourront à elles seules garantir aux jeunes des deux sexes des emplois décents. Il est par exemple nécessaire, en particulier dans les régions rurales, de mettre en place des politiques industrielles adaptées (investissements dans les industries à forte intensité de main-d'œuvre par exemple), ainsi que les technologies et les infrastructures nécessaires. Des mesures devraient favoriser la création d'emplois pour les jeunes en instaurant un climat favorable à l'investissement et en supprimant les obstacles à la concurrence, notamment en s'attaquant aux imperfections des marchés de l'immobilier et du crédit.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

La réussite de la transition entre l'école et la vie active suppose de mettre en place une approche intégrée multisectorielle, englobant des domaines tels que l'enseignement, le marché du travail, les migrations, les programmes en faveur de la famille et les normes sociales et culturelles. Les principales mesures sont les suivantes :

- Faciliter le passage de l'école à la vie active en garantissant l'acquisition des savoirs fondamentaux, en offrant un enseignement de qualité, en assurant de meilleures relations entre le système éducatif et les employeurs et en fournissant des informations complètes sur le marché du travail.
- Promouvoir des programmes de formation professionnelle privilégiant la parité, qui soient adaptés au contexte local, s'efforcent de rendre les métiers non stéréotypés attractifs pour les femmes et comprennent des services de conseil professionnel. Avant d'être déployés à grande échelle, ces programmes doivent dans un premier temps faire l'objet de tests pilotes, puis d'évaluations.

PARTIE II

Chapitre 8

Filières scientifiques contre filières littéraires

Principaux constats

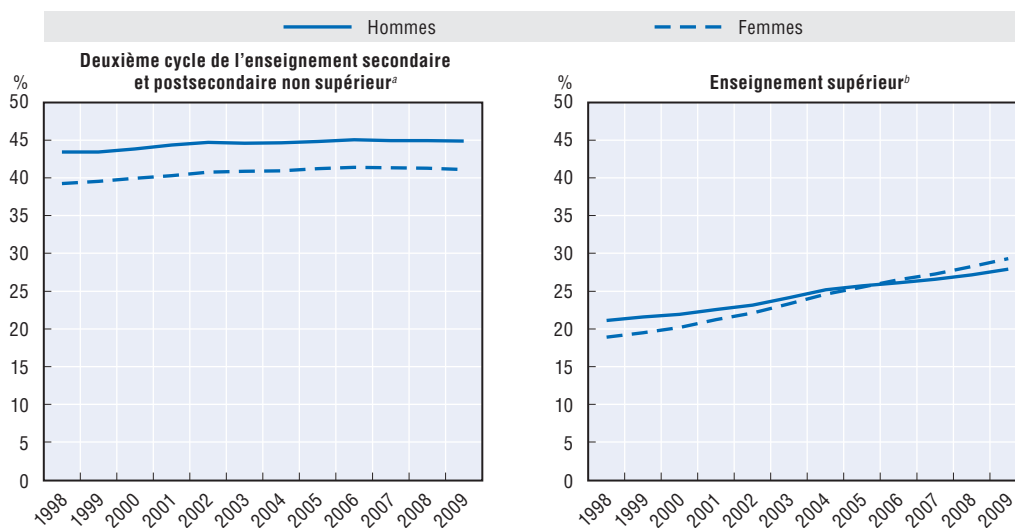
- Il n'y a pas de différence notable entre les sexes dans les performances des diplômés de l'enseignement supérieur.
- Dans l'enseignement postsecondaire, les garçons tendent à privilégier la formation professionnelle tandis que les filles optent pour l'enseignement supérieur général, ce qui accentue les différences hommes-femmes en matière de choix des filières.
- Améliorer la qualité de l'enseignement pour les enfants issus de milieux socio-économiques défavorisés peut inciter davantage de filles à poursuivre des études scientifiques.

Les femmes ont davantage progressé dans l'enseignement postsecondaire

Dans les pays de l'OCDE, la hausse du nombre de femmes suivant des études supérieures est sans doute l'une des évolutions majeures survenues dans l'éducation au cours des dernières décennies. Le graphique 8.1 indique que le pourcentage de diplômés du deuxième cycle du secondaire (filières de l'enseignement postsecondaire non supérieur comprises) et de l'enseignement supérieur a augmenté pour les deux sexes dans les pays de l'OCDE. Pour autant, la proportion de femmes diplômées de l'enseignement supérieur a augmenté de manière particulièrement rapide. Si la progression du nombre d'étudiants du deuxième cycle du secondaire est identique chez les hommes et chez les femmes, la proportion d'hommes reste légèrement supérieure (de 4 points de pourcentage), ce qui tient simplement à la plus grande proportion d'hommes dans les filières postsecondaires non supérieures. Si l'on exclut ces dernières, les jeunes femmes (cohorte des 25-34 ans) sont en réalité plus susceptibles d'achever un cycle secondaire et supérieur que leurs homologues masculins (OCDE, 2011c).

Graphique 8.1. Les femmes sont aujourd'hui plus susceptibles d'achever un cycle supérieur que les hommes


Proportion d'hommes et de femmes de la classe d'âge 25-64 ans diplômés du deuxième cycle du secondaire ou de l'enseignement supérieur dans 27 pays de l'OCDE, 1998-2009



a) Comprend les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (niveaux 3A, 3B et 3C de la CITE) et de l'enseignement postsecondaire non supérieur (niveau 4 de la CITE). Pour une description de la CITE, consulter le site <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1436>.

b) Comprend le supérieur de type A et les diplômés universitaires de niveau supérieur.

Source : OCDE (2011), *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759366>

Les tendances des taux d'inscription dans l'enseignement supérieur révèlent une inversion des disparités hommes-femmes : en 1985, la proportion moyenne d'étudiantes s'élevait à 46 % dans la zone OCDE, pour passer à 54 % en 2005. Si cette évolution se poursuit, on dénombrera, en 2025, 1.4 étudiante pour un étudiant, et presque deux étudiantes dans l'enseignement supérieur en Autriche, au Canada, en Islande, en Norvège et au Royaume-Uni (tableau II.A2.1).

Des disparités persistent entre hommes et femmes dans le choix des disciplines

Bien que l'écart entre les hommes et les femmes en termes de niveau d'études global tende à diminuer, il reste important en ce qui concerne le choix de la filière. Les femmes restent très sous-représentées dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). Même si les diplômées de sciences sont plus nombreuses (en biologie et en agronomie par exemple), elles demeurent particulièrement sous-représentées en informatique et en ingénierie – spécialités les plus demandées sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE et d'autres régions (encadré 8.1). Le graphique 8.2 montre clairement que les femmes représentent une minorité des diplômés en informatique mais forment la majorité de ceux des filières sanitaires et sociales. La proportion de diplômées en informatique a en effet diminué dans la plupart des pays de l'OCDE depuis 2000 sous l'effet d'une progression plus marquée de la proportion d'étudiants. C'est en Corée, en Irlande et en Suède que le recul est le plus marqué. Par contre, dans tous les pays de l'OCDE, les femmes sont plus nombreuses à avoir obtenu un diplôme sanitaire en 2009 qu'en 2000, cette progression étant particulièrement sensible au Danemark et en République slovaque.

Encadré 8.1. Différences entre hommes et femmes dans le choix des disciplines de l'enseignement supérieur, dans les pays de la région MENA et en Chine

Même si, dans certains pays de la région Afrique du Nord et Moyen-Orient (MENA), des disparités existent entre les hommes et les femmes dans les taux d'inscription dans l'enseignement secondaire (et parfois primaire), le nombre de jeunes femmes inscrites dans l'enseignement supérieur est en progression et dépasse souvent celui des jeunes hommes (UNESCO, 2011b). Le taux d'inscription des femmes dans l'enseignement supérieur est passé de 42 % en 1999 à 51 % en 2009 dans la région (UNESCO, 2012b), surpassant celui des hommes en Algérie, Arabie Saoudite, Émirats arabes unis, Jordanie, Koweït, Liban, Qatar et Tunisie (FEM, 2011).

Néanmoins, comme dans les pays de l'OCDE, des différences entre hommes et femmes persistent en ce qui concerne la discipline choisie dans l'enseignement supérieur. Le tableau présente la part des femmes dans le nombre total d'inscrits. Dans presque tous les pays étudiés (sauf au Maroc), les femmes sont fortement sur-représentées dans les filières littéraires, artistiques et pédagogiques. Dans la plupart des pays, à l'exception de la Jordanie et de l'Arabie Saoudite, les filières sanitaires, sociales et des sciences comptent également une majorité d'étudiantes. Elles sont en revanche très sous-représentées (moins d'un tiers des étudiants) dans les disciplines telles que l'ingénierie, la production et le bâtiment. La faible proportion de femmes dans ces filières, tient, comme dans la plupart des pays de l'OCDE, aux mentalités plutôt qu'aux capacités : par exemple, l'OCDE (2010a) montre que les adolescentes de 15 ans en Jordanie obtiennent de meilleurs scores que les garçons en mathématiques.


**Encadré 8.1. Différences entre hommes et femmes
dans le choix des disciplines de l'enseignement supérieur,
dans les pays de la région MENA et en Chine (suite)**

**Enseignement supérieur : Pourcentage de femmes dans le nombre total
d'inscrits, par discipline, dans certains pays de la région MENA,
année scolaire achevée en 2007**

Pourcentage

	Éducation	Lettres et sciences humaines	Sciences sociales, commerce et droit	Sciences	Ingénierie, production et bâtiment	Sciences agricoles	Filières sanitaires et sociales	Services
Algérie	69	75	59	61	31	47	60	29
Arabie Saoudite	73	73	53	59	2	23	44	n.d.
Autorité palestinienne	70	65	40	46	30	18	57	0
Bahreïn	51	83	70	75	21	n.d.	85	69
Émirats arabes unis	92	76	55	55	29	74	80	30
Jordanie	84	63	39	51	29	54	48	53
Liban	94	67	52	53	24	54	68	53
Maroc	38	52	50	41	29	38	67	48
Oman	63	69	43	56	23	74	66	n.d.
Qatar	85	85	65	68	25	n.d.	76	n.d.

Source : UNESCO (2010), *Rapport mondial de suivi sur l'éducation pour tous 2010*, Paris, <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001865/186558E.pdf>.

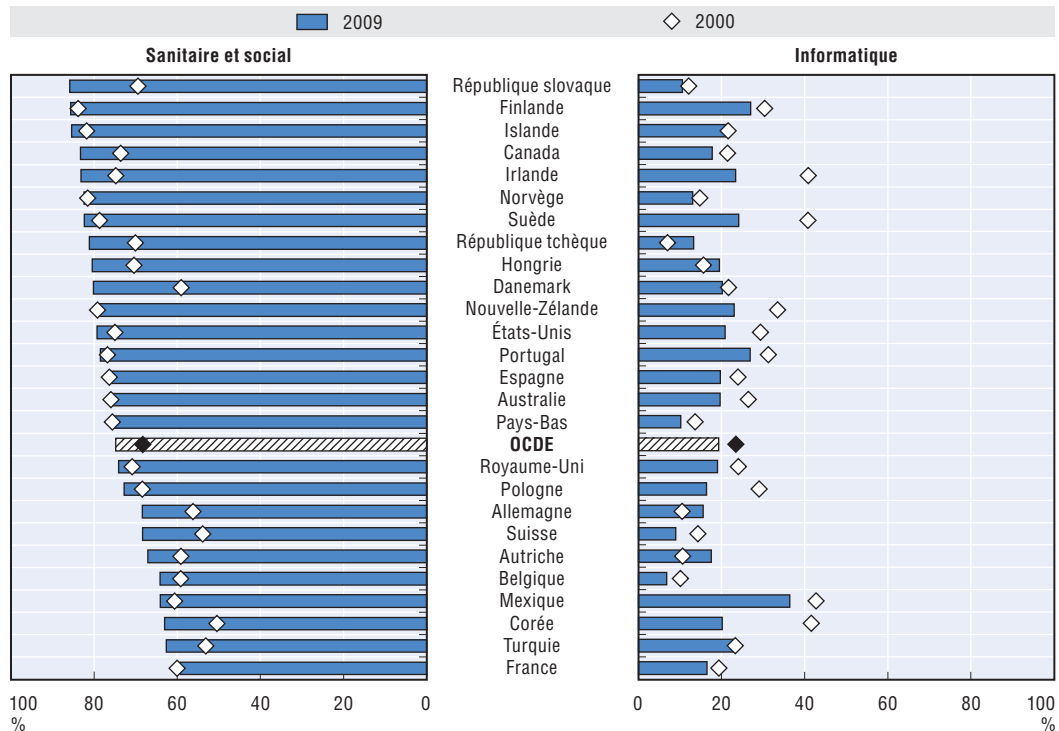
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761076>

En Chine, les jeunes filles sont aussi bien plus nombreuses à choisir la filière littéraire plutôt que scientifique lors de leurs études secondaires, ce qui influence ensuite leurs choix dans le supérieur. Cette préférence pour les disciplines littéraires ne s'explique pas par leurs compétences en sciences et en mathématiques, car elles obtiennent des scores similaires aux garçons (à l'exception de la tranche supérieure de la distribution des scores et dans certaines zones, principalement rurales). Or les faits semblent montrer que la filière scientifique accroît les chances qu'ont les étudiantes d'être admises à l'université ou dans des établissements d'enseignement supérieur d'élite (Loyalka et Maani, 2012).

Les différences entre hommes et femmes observées dans l'enseignement supérieur sont encore plus marquées dans les filières professionnelles. Dans les pays de l'OCDE, plus d'un garçon sur deux, mais moins d'une fille sur deux, sortent diplômés d'un programme de formation des domaines de l'ingénierie, de la production et du bâtiment (graphique 8.3). Avec un pourcentage de diplômées en ingénierie de 28.6 % et 29.1 %, respectivement, la Corée et l'Indonésie font figure d'exception. En Indonésie, il n'y a presque aucune différence entre le pourcentage de diplômés et de diplômées ni dans le choix des filières dans l'enseignement supérieur (OCDE, 2011c).


Graphique 8.2. Les femmes sont plus nombreuses à choisir les filières sanitaires, mais restent sous-représentées dans la filière informatique

Proportion des diplômés de l'enseignement supérieur décernés à des femmes en 2000 et en 2009



Note : Les pays sont classés de haut en bas par ordre décroissant de la proportion des diplômés du supérieur dans les filières sanitaires et sociales en 2009 obtenus par des femmes.

Source : OCDE (2011), *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759385>

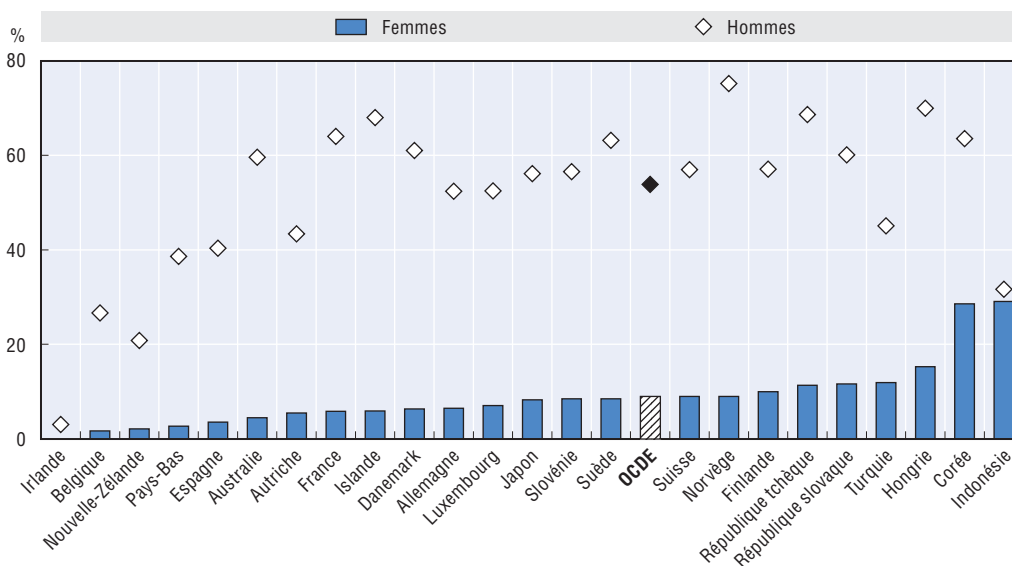
Les écarts de résultats entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur sont dérisoires

Même si leurs choix de filières d'enseignement supérieur sont systématiquement différents, les hommes et les femmes obtiennent leurs diplômes avec des niveaux de résultats très proches. La partie A du graphique 8.4 montre qu'il est difficile de distinguer des différences de résultats entre les sexes toutes filières confondues, même s'il y a légèrement plus d'hommes que de femmes parmi les diplômés aux notes les plus faibles. La partie B du graphique indique que la proportion de femmes classées parmi les meilleurs élèves est quasiment identique dans toutes les disciplines, tandis que l'on observe des disparités un peu plus grandes chez les hommes à cet égard. Hommes et femmes obtiennent leurs diplômes avec des résultats très similaires en sciences et en sciences sociales, tandis que les femmes devançant légèrement les hommes dans les filières littéraires et que ces derniers obtiennent de meilleurs résultats dans le domaine sanitaire.

Ces tendances générales masquent toutefois des disparités entre les pays. Par exemple, au Japon et au Royaume-Uni, la proportion de diplômés ayant obtenu de très bonnes notes est de 10 à 15 % inférieure chez les femmes, tandis qu'en Estonie, en Italie et aux Pays-Bas, on constate l'inverse (Flabbi, 2011).

Graphique 8.3. Les disparités hommes-femmes persiste dans les cursus professionnels techniques

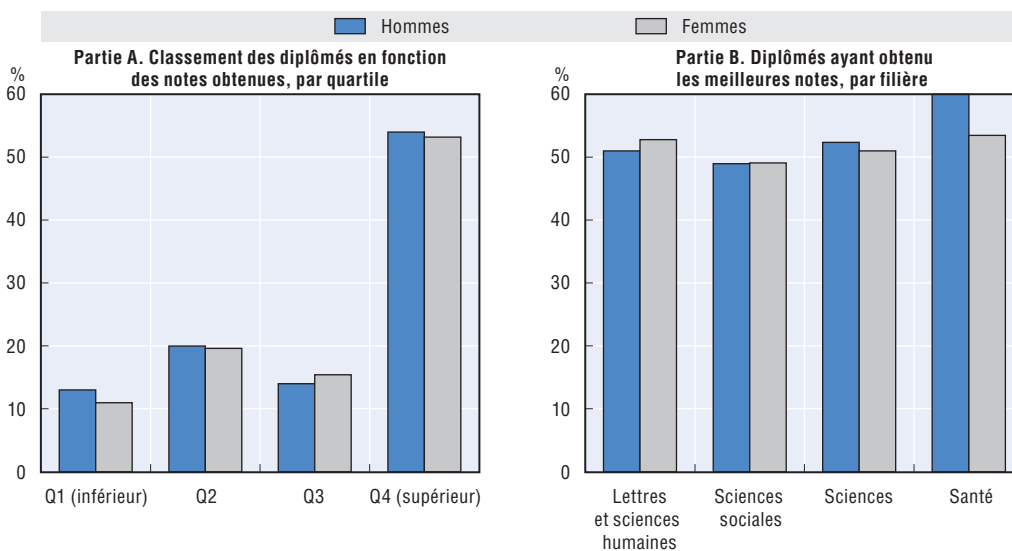
Proportion de femmes et d'hommes ayant achevé un cycle d'enseignement professionnel du deuxième cycle du secondaire dans le domaine de l'ingénierie, de la production ou du bâtiment, 2009



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de la proportion de diplômés de sexe féminin.
 Source : OCDE (2011), *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-fr>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759404>

Graphique 8.4. Dans l'enseignement supérieur, les femmes et les hommes affichent des performances équivalentes



Note : Les parties A et B présentent la proportion de diplômés hommes et femmes, à partir d'un échantillon commun de diplômés de l'enseignement supérieur des pays étudiés.

Source : Flabbi, L. (2011), « Gender Differentials in Education, Career Choices and Labour Market Outcomes on a Sample of OECD Countries », document de référence réalisé dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité, fondée sur l'ensemble de données REFLEX sur les diplômés de l'enseignement supérieur de 1999/2000 (niveau 5A de la CITE, soit licence ou master) ayant acquis cinq ans d'expérience professionnelle après leur formation, dans 14 pays de l'OCDE (Allemagne, Autriche, Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Suisse).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759423>

Facteurs culturels déterminant le choix des filières dans le postsecondaire

Il se peut que les filles et les garçons choisissent des disciplines différentes en raison de préférences personnelles et d'attentes particulières à l'égard du marché du travail (OCDE, 2011a). Par exemple, les jeunes femmes sont plus susceptibles d'envisager une présence intermittente sur le marché du travail, et évitent donc les domaines nécessitant une formation pratique intensive, imposant de lourds horaires de travail et faisant payer très cher les absences au travail – à l'instar des sciences (OCDE, 2011c). Elles peuvent également s'orienter vers des secteurs offrant des conditions de travail plus flexibles, leur permettant de concilier plus facilement vie professionnelle et responsabilités familiales à l'égard de leurs enfants et des membres âgés de leur famille. Cela explique en partie la tendance à la « féminisation » des secteurs de la santé et de l'enseignement.

Cette différence d'orientation dans l'enseignement supérieur peut également s'expliquer par des différences de performances en compréhension de l'écrit, en mathématiques et en sciences dans le secondaire. Toutefois, elle semble davantage liée à l'attitude des élèves (comme la motivation et l'intérêt) à l'égard de certaines matières plutôt qu'à des capacités et performances scolaires effectives (chapitre 6). Les mentalités se déterminent très tôt dans la vie et dépendent indéniablement des conceptions traditionnelles du rôle de l'homme et de la femme, ainsi que des valeurs culturelles généralement attachées à telle ou telle discipline (Kane et Mertz, 2011 ; OCDE, 2009a). Par ailleurs, les choix de filières traditionnels peuvent être renforcés par une orientation précoce au sein du système éducatif. Les enquêtes longitudinales PISA donnent des précisions sur les facteurs susceptibles d'influencer le choix des élèves tout au long de leur scolarité (encadré 8.2).

Encadré 8.2. **Les déterminants des différences d'orientation entre les hommes et les femmes ?**

De nouvelles enquêtes longitudinales PISA menées dans plusieurs pays mettent en lumière les facteurs qui influent sur les disparités entre hommes et femmes quant au choix des filières d'études après le secondaire. Ces enquêtes examinent les choix de filières des hommes et des femmes dans différents systèmes éducatifs nationaux dans l'enseignement supérieur et dans les programmes de formation professionnelle. Elles montrent que plusieurs facteurs, notamment les caractéristiques individuelles et familiales et le milieu socio-économique d'origine, influencent le choix des garçons et des filles en faveur des disciplines scientifiques ou littéraires.

Généralement, les élèves qui ont de bonnes notes en mathématiques en dernière année de secondaire privilégient les filières scientifiques dans le supérieur. Cette corrélation est particulièrement marquée chez les filles dans la plupart des pays. Les enquêtes montrent que les garçons qui choisissent les disciplines scientifiques et informatiques sont confiants dans leur capacité à réaliser certaines tâches spécifiques en mathématiques, tandis que chez les filles, c'est l'idée qu'elles ont de leurs capacités qui déterminent leurs propres ambitions scolaires et professionnelles.

Encadré 8.2. **Les déterminants des différences d'orientation entre les hommes et les femmes ?** (suite)

En règle générale, les enquêtes longitudinales ne révèlent pas un effet significatif des études du père ou de la mère sur les choix des élèves. Toutefois, dans certains pays, le statut professionnel des parents influence ces choix. En Suisse, plus le statut professionnel des parents est élevé, plus les étudiants optent pour une formation scientifique plutôt qu'en sciences humaines, bien que les données ne soient significatives que pour les filières professionnelles (Bergman *et al.*, 2012). Dans le cas de l'Uruguay par exemple, si la mère est enseignante, la probabilité que sa fille choisisse une carrière littéraire diminue nettement, tout comme celle que son fils opte pour une profession médicale ou sociale. Le fait que le père soit ingénieur ne semble pas influencer les choix des filles ni des garçons, tandis que les pères enseignants, juristes ou administrateurs dissuadent les garçons de poursuivre des études littéraires et les encouragent à suivre une formation juridique, économique ou en sciences comportementales (Fernandez *et al.*, 2012). En Australie, la profession des parents semble avoir un impact plus important sur le choix de filière des fils que sur celui des filles.

Le fait que les parents soient immigrés ou non exerce également une influence sur le choix d'études des enfants. Ainsi, en Australie, les filles dont les deux parents sont nés à l'étranger sont plus susceptibles que celles de parents autochtones d'opter pour des matières traditionnelles, comme la filière littéraire. En revanche, les garçons échappent à cette influence, ce qui laisse à penser que les perceptions à l'étranger de ce qui constitue un métier adapté aux femmes diffèrent des perceptions locales. Le milieu socio-économique peut aussi jouer un rôle dans le choix des disciplines. En Uruguay par exemple, les filles issues des milieux les moins favorisés ont tendance à choisir les sciences humaines (enseignement ou lettres) pour leurs études supérieures. Pour les filles issues des classes moyennes et inférieures, ces filières sont considérées comme un moyen de gravir l'échelle sociale (Fernandez *et al.*, 2012).

Les jeunes femmes aspirent davantage que les garçons à occuper une profession intellectuelle (OCDE, 2009a) et tendent donc à privilégier les études universitaires par rapport aux formations professionnelles. En Australie par exemple, les jeunes hommes associent moins les cours de sciences à l'entrée à l'université mais davantage aux filières de formation professionnelle, comme l'apprentissage. L'accès aux filières professionnelles n'étant généralement pas conditionné par les résultats scolaires, les performances en mathématiques des élèves de 15 ans n'ont pas de conséquences majeures sur leur choix de matières scientifiques. Une tendance similaire apparaît en République tchèque : les filles obtenant de bonnes notes au niveau secondaire décident de poursuivre des études universitaires, tandis que les garçons sont plus susceptibles d'opter pour l'enseignement professionnel technique ou scientifique. Comme en Australie et en République tchèque, le cloisonnement des matières enseignées par les différents établissements a une incidence sur les choix de filières des filles et des garçons, ce qui renforce les rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes (Matijù *et al.*, 2012 ; Polidano et Ryan, 2012).

À des degrés différents selon les pays, les systèmes éducatifs peuvent conforter les caractéristiques individuelles et les attentes culturelles. C'est pourquoi il convient non seulement d'améliorer l'intérêt et la confiance des filles vis-à-vis des mathématiques et des sciences à l'école et à la maison, mais aussi de proposer une offre plus vaste de filières diversifiées et flexibles pour une même profession, afin d'aider les femmes à choisir des métiers scientifiques.

Mesures prises pour résorber les différences entre hommes et femmes

Les divergences hommes-femmes dans le choix des matières posent problème car elles pèsent sur les futures possibilités professionnelles des femmes (chapitre 9), diminuent leur potentiel de rémunération et induisent une sous-utilisation du capital humain (OCDE, 2011c). L'économie mondiale étant de plus en plus axée sur les connaissances et la concurrence en matière d'innovations se faisant toujours plus vive, l'utilisation de toutes les compétences disponibles dans la population devrait être l'une des priorités de tout gouvernement.

Les différences entre garçons et filles dans le choix des filières sont profondément ancrées dans les normes culturelles quel que soit le niveau socio-économique. Changer les mentalités et les comportements des élèves peut donc s'avérer particulièrement difficile et nécessiter, de la part des parents et des enseignants, des efforts considérables pour modifier les stéréotypes concernant les matières où les garçons et les filles seraient censés exceller ou qu'ils préféreraient étudier. Des mesures devraient être prises très tôt, avant que ne se forment les préjugés à l'égard de certaines matières. Une étude canadienne révèle par exemple que c'est à 12-13 ans que l'intérêt pour les sciences est le plus grand et qu'il diminue très rapidement avec l'âge (Ipsos Reid, 2010). Une étude menée au Royaume-Uni sur 4 000 enfants le confirme, en montrant que 42 % des élèves âgés de 9 ans, 38 % des élèves de 12 ans et 35 % des élèves de 14 ans jugent les sciences intéressantes (Parvin et Porter, 2008). D'après l'OCDE (2008), l'intérêt pour les sciences et la technologie apparaît à l'école primaire et reste stable jusqu'à l'âge de 15 ans, après quoi il diminue. Il est essentiel que les enseignants intègrent les mathématiques et les activités scientifiques aux contextes intéressant les garçons comme les filles, et qu'ils établissent des liens entre ces disciplines et les carrières possibles sans renforcer les stéréotypes sexués attachés à ces dernières (IES, 2007).

Le goût d'un élève pour une matière – compréhension de l'écrit ou mathématiques notamment – est également corrélé à l'existence de relations positives entre lui et l'enseignant, car les échanges avec les professeurs influent sur le développement cognitif et l'implication intellectuelle des garçons comme des filles (OCDE, 2010b). De plus, les élèves ont tendance à mieux apprendre lorsqu'ils se sentent pris au sérieux par leur professeur car cela renforce leur confiance et leurs résultats. En outre, les élèves mieux informés sur ce qui les aide à apprendre ont tendance à mieux réussir (OCDE, 2009a). Il est donc utile d'avoir des professeurs hautement qualifiés qui tiennent compte des différences d'attitudes manifestées par les filles et les garçons au sein de la classe. Ainsi la qualité de l'enseignement s'est-elle améliorée en Turquie grâce à des programmes performants de formation des enseignants (OCDE, 2011a). Les programmes existants pourraient comprendre des cours destinés à sensibiliser les enseignants à ces questions, tandis que les principes de la prise en compte systématique des problématiques hommes-femmes pourraient être inclus dans la formation des enseignants et les supports pédagogiques. Le projet « Jungenarbeit und Schule » (Travail des garçons et école) lancé en Allemagne (www.jungenarbeit-und-schule.de), qui s'attache à la manière dont les enseignants aident les garçons à réussir leurs études, ou l'initiative sur l'intégration de la problématique de l'égalité hommes-femmes en Autriche (www.bmukk.gv.at/mediapool/9718/PDFzPubID455.pdf) offrent de bons exemples. L'efficacité de la création d'écoles non mixtes – censées améliorer la confiance des filles ainsi que leurs capacités d'apprentissage des mathématiques – n'est pas corroborée par les données (Kane et Mertz, 2011).

Dans la perspective de leur entrée future sur le marché du travail, on pourrait également accroître l'intérêt des filles pour les mathématiques et les matières scientifiques en instaurant une coopération entre les établissements d'enseignement et le secteur privé. Introduire des cours à vocation professionnelle et expliquer aux élèves du secondaire quelles matières sont utiles dans quel métier pourrait accroître leur intérêt pour certaines branches (Crowley et Niesr, 2008).

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Susciter très tôt l'intérêt des filles pour des matières à prédominance masculines et *vice versa*, à la maison comme à l'école.
- Inclure dans les programmes de formation des enseignants des cours destinés à les sensibiliser aux stéréotypes sexués.
- Les pouvoirs publics, les établissements scolaires et le secteur privé doivent réfléchir à des stratégies de coopération, par exemple par le biais de journées d'information ou de salons de l'emploi destinés aux parents et aux élèves, dans le but d'éveiller l'intérêt des filles pour les matières scientifiques et celui des garçons pour les matières littéraires et artistiques. L'amélioration de la qualité des enseignants et des supports pédagogiques peut contribuer à renforcer la motivation et les résultats scolaires des garçons et des filles.

PARTIE II

Chapitre 9

Trouver un travail correspondant à ses études

Principaux constats

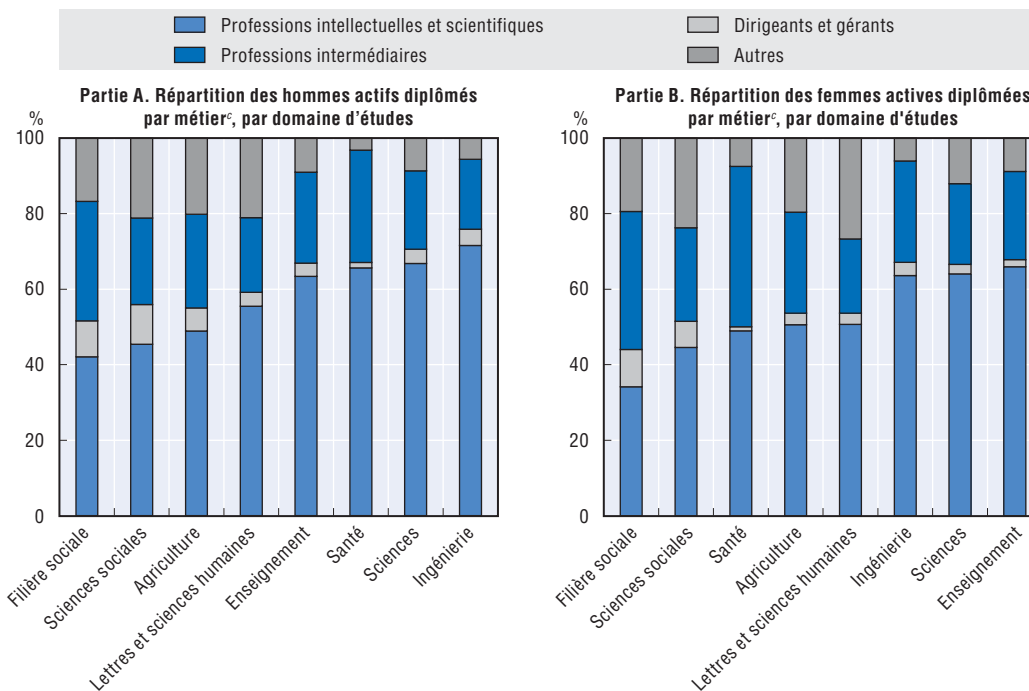
- Même lorsque les filles poursuivent des études en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM), la probabilité qu'elles occupent plus tard un emploi dans ces secteurs est moindre que pour les garçons.
- Les disparités entre garçons et filles dans le choix des filières semblent moins influencées par les attentes relatives au devenir professionnel que par un ensemble complexe de facteurs comme les préférences, les normes et les caractéristiques du marché du travail.
- Il n'existe aucune indication claire de différences systématiques entre les hommes et les femmes dans les inadéquations des compétences par rapport aux emplois.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les jeunes femmes sont aujourd'hui autant susceptibles que les hommes de terminer des études universitaires et d'enregistrer des résultats aussi bons, quelle que soit la filière choisie. Toutefois, comme l'indique le chapitre 8, les différences entre hommes et femmes continuent d'influer sur le choix des études et pourraient ultérieurement avoir un impact sur les emplois occupés par les hommes et par les femmes, sur les secteurs dans lesquels ils travaillent et sur d'autres résultats obtenus sur le marché du travail (voir chapitres 11 et 13).

Déséquilibres dans la transition entre études supérieures et activité professionnelle


Si les différences hommes-femmes déterminent systématiquement le choix des études, plus de 50 % des diplômés de l'enseignement supérieur occupent une profession intellectuelle ou scientifique, indépendamment de leur domaine d'études. Le graphique 9.1

Graphique 9.1. **Les diplômés hommes et femmes^a commencent leur carrière dans un emploi qualifié^b**



- a) Les domaines d'études sont classés par ordre croissant en huit catégories des pourcentages de diplômés occupant une profession intellectuelle ou scientifique.
- b) Les catégories utilisées (dirigeants et gérants, professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires) correspondent aux grands groupes de la CITEP-88 (à un chiffre) (voir www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco).
- c) Premier emploi choisi après l'obtention du diplôme.

Source : Flabbi, L. (2011), « Gender Differentials in Education, Career Choices and Labour Market Outcomes on a Sample of OECD Countries », document de référence préparé dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité. Pour plus de détails, voir le graphique 8.4.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759442>

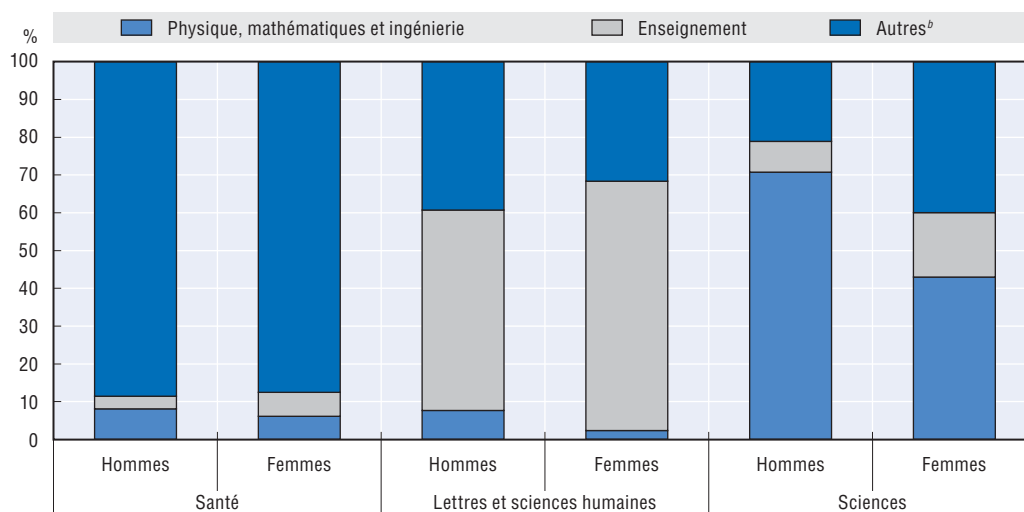
donne la répartition des diplômés de l'enseignement supérieur dans trois catégories professionnelles en fonction de leur filière : dirigeants/gérants, professions intellectuelles ou scientifiques et professions intermédiaires.

Il existe néanmoins certaines disparités entre les sexes. Hommes et femmes confondus, ce sont les diplômés des filières sociales qui occupent le moins souvent des emplois de cadres. Cette proportion est la plus élevée chez les diplômés en ingénierie, pour les hommes, et chez les diplômées en enseignement, pour les femmes. Par ailleurs, davantage d'hommes occupent des professions intellectuelles et scientifiques et davantage de femmes exercent des professions intermédiaires. Parmi les diplômés qui occupent des fonctions de direction à l'issue de leurs études, la part des hommes est presque deux fois plus importante que celle des femmes (9.7 % contre 5.7 %).

Si les différences entre hommes et femmes dans les choix professionnels peuvent s'expliquer par les différences dans les choix d'études, la ségrégation professionnelle est renforcée lors de la transition entre l'enseignement postsecondaire et la vie active. Le graphique 9.2 montre le lien qui existe entre domaine d'études et emploi choisi dans le domaine de l'enseignement ou des sciences physiques, des mathématiques ou de l'ingénierie. Parmi les diplômés du supérieur qui occupent une profession intellectuelle ou scientifique ou intermédiaire, près de 66 % des femmes diplômées en lettres sont enseignantes, contre 53 % environ des diplômés. À l'inverse, 71 % des hommes diplômés en sciences occupent des postes de spécialistes en physique, mathématiques et ingénierie, contre 43 % des femmes diplômées dans ces branches. Ainsi, même lorsque les femmes sont diplômées en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques, elles sont moins susceptibles que les hommes de suivre une carrière scientifique, malgré des résultats semblables.

Graphique 9.2. Les hommes et les femmes ayant suivi les mêmes études optent souvent pour des métiers différents^a


Répartition des diplômés occupant des professions intellectuelles et scientifiques et intermédiaires, par domaine d'études et métier



a) Premier emploi choisi après l'obtention du diplôme.

b) La catégorie « Autres » recouvre toutes les autres professions intellectuelles et scientifiques et intermédiaires.

Source : Flabbi, L. et M. Tejada (2012), « Fields of Study Choices, Occupational Choices and Gender Differentials », document de référence préparé dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité. Pour plus de détails, voir le graphique 8.4.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759461>

Les différences entre hommes et femmes dans le choix des études semblent liées à un ensemble complexe de facteurs. Selon Flabbi et Tejada (2012), les différences entre hommes et femmes dans le choix des études n'ont qu'un lien limité avec les attentes quant au devenir professionnel, tel que mesuré par la rémunération et la ségrégation professionnelle dans une profession donnée. On peut donc supposer que les raisons pour lesquelles les garçons et les filles font des choix distincts dans leurs études tiennent à un ensemble de facteurs, comme la prépondérance historique des hommes dans les métiers manuels, les préférences innées, les obligations familiales futures et la représentation du rôle des hommes et des femmes dans leur famille, parmi leurs pairs et chez les enseignants. L'importance des facteurs socioculturels est confirmée par le fait que les attentes professionnelles diffèrent dès l'âge de 15 ans entre les filles et les garçons, indépendamment des disparités en termes de contexte économique ou de système éducatif (OCDE, 2012c). Bien que les filles espèrent généralement atteindre un niveau professionnel plus élevé que les garçons et qu'elles soient plus nombreuses à aspirer à une carrière dans les domaines de la santé et de la médecine (*ibid.*), seules 5 % d'entre elles en moyenne envisagent une carrière dans le secteur de l'ingénierie et de l'informatique contre 18 % des garçons dans les pays de l'OCDE.

L'enseignement (en particulier aux premiers niveaux du système éducatif) est dominé par les femmes dans la zone OCDE. L'enquête internationale de 2008 sur l'enseignement et l'acquisition de connaissances (TALIS) de l'OCDE révèle que, en moyenne, près de 70 % des enseignants des établissements secondaires du premier cycle sont des femmes. En revanche, les postes de direction sont généralement occupés par les hommes. Les femmes enseignent plus souvent les langues, les lettres (79 %) et les sciences humaines (57 %) plutôt que les mathématiques et les sciences (49 %) (OCDE, 2012c). Ce cloisonnement de la profession d'enseignant est préoccupant car il renforce chez les élèves les stéréotypes sexuels.

Encadré 9.1. **Formation des adultes dans les pays de l'OCDE**

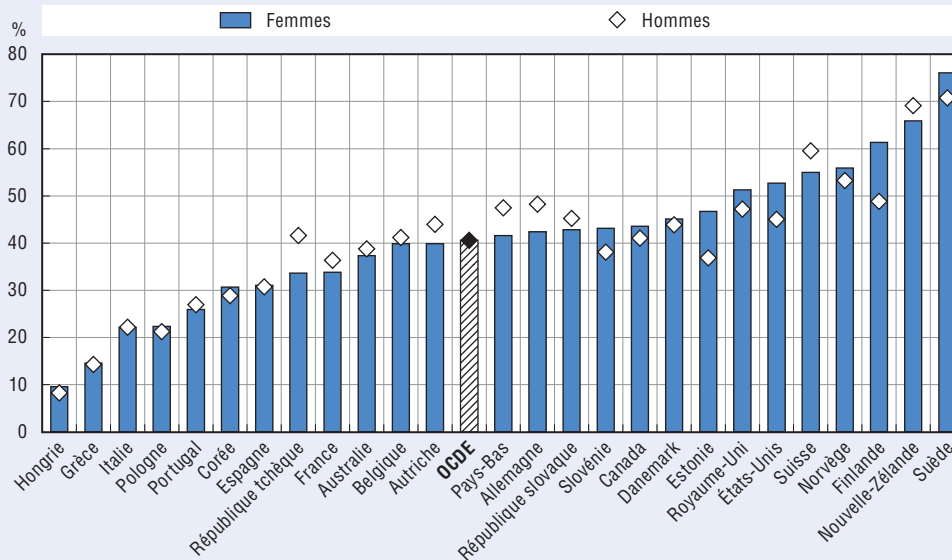
L'amélioration des compétences tout au long de la vie renforce à la fois le capital humain individuel au moyen d'un développement personnel et professionnel plus poussé et la croissance économique du pays grâce à l'amélioration de l'employabilité et de la productivité de la main-d'œuvre. En 2007, dans tous les pays de l'OCDE, 41 % des adultes participaient à des activités de formation (OCDE, 2012d). Le graphique ci-dessous ne montre aucune tendance internationale claire en ce qui concerne le taux de participation des hommes et des femmes aux activités de formation des adultes. C'est en Finlande qu'on observe l'écart hommes-femmes le plus important (12 %, au bénéfice des femmes), tandis qu'aucune différence notable n'apparaît en Grèce et en Espagne. Dans les pays de l'OCDE, la participation aux activités de formation des adultes diminue avec l'âge et augmente avec le niveau d'études pour les hommes comme pour les femmes (OCDE, 2012d).

On observe toutefois d'importantes disparités entre hommes et femmes quant au nombre d'heures consacrées à la formation professionnelle (*Regards sur l'éducation*, OCDE, données en ligne). Dans la majorité des pays de l'OCDE, les hommes consacrent en moyenne quatre heures de plus que les femmes à la formation continue tout au long de leur vie professionnelle. C'est aux Pays-Bas (19 heures) et en Norvège (16 heures) que ces disparités sont les plus importantes. Les exceptions les plus notables sont la Finlande et la France, où les femmes adultes bénéficient de respectivement 15 et 10 heures de plus de formation que les hommes. En Finlande, la participation active des femmes à la formation professionnelle remonte aux années 90. Entre 1990 et 2006, la participation à la formation professionnelle est passée de 48 % à 57 % chez les femmes et de 41 % à 45 % seulement chez les hommes (voir partie A du graphique ci-dessous). Si l'on tient compte de la formation de la population adulte dans sa totalité (18-64 ans), le taux de participation des femmes est supérieur d'au moins 10 points de pourcentage à celui des hommes depuis 1980 (voir partie B du graphique ci-après).

Encadré 9.1. Formation des adultes dans les pays de l'OCDE (suite)

La participation des hommes et des femmes à la formation des adultes^a varie selon les pays

Proportion (en pourcentage) des 25-64 ans suivant une formation continue^a, 2007^b



Note : Les pays sont classés par ordre croissant du taux de participation des femmes aux activités de formation des adultes.

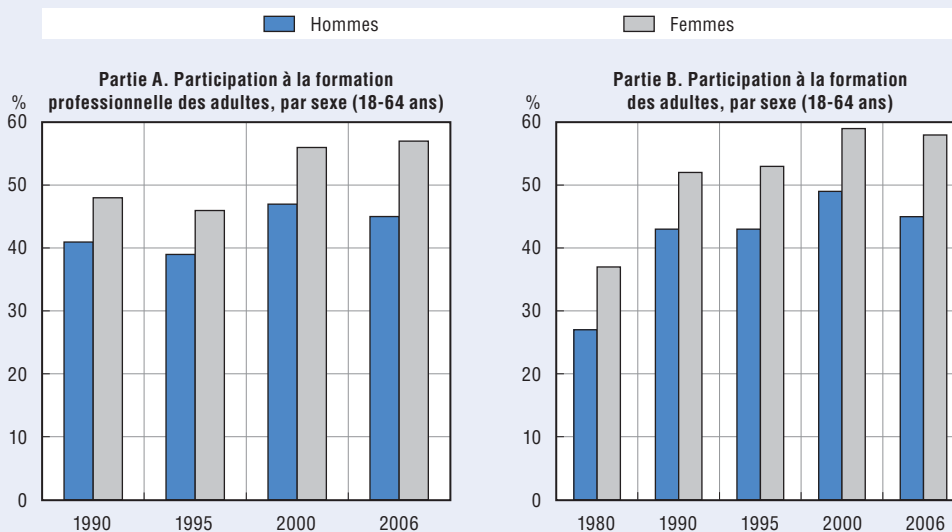
a) La formation des adultes englobe l'enseignement formel et non formel.

b) Données 2008 pour la Belgique, le Canada, les Pays-Bas et la République tchèque ; 2006 pour le Danemark, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Italie, la Nouvelle-Zélande, la Pologne et le Royaume-Uni ; 2005 pour les États-Unis et la Suède.

Source : OCDE (2012), *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-fr>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759480>

En Finlande, les femmes profitent davantage de la formation continue que les hommes



Source : Official Statistics of Finland (OSF) (2012), « Adult Education Survey », publication en ligne, *Participation in Adult Education and Training 2006*, 1. Mature students number 1.7 million, Statistics Finland, Helsinki, www.tilastokeskus.fi/til/aku/2006/01/aku_2006_01_2008-12-31_kat_001_en.html.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759499>

L'inadéquation des compétences entre hommes et femmes : Une réalité ?

L'écart entre les aspirations des filles et le niveau qu'elles atteignent effectivement donne matière à réflexion. En effet, les femmes ayant un bon niveau d'instruction n'utilisent généralement pas la totalité de leur compétences et savoir-faire dans leur emploi. Non seulement on observe une perte dans l'utilisation des compétences professionnelles, mais d'après l'OCDE, la surqualification diminue la satisfaction professionnelle et accroît la probabilité de rechercher un nouvel emploi alors qu'on en occupe déjà un, ce qui réduit la productivité (OCDE, 2011d).

Le taux de surqualifiés est plus élevé dans certaines filières. Par exemple, il est d'à peine plus de 10 % chez les travailleurs qualifiés des secteurs des services à la personne et de l'enseignement, mais de presque 30 % chez ceux ayant suivi une formation en sciences sociales (Quintini, 2011). Ces emplois sont généralement occupés par les femmes, ce qui pourrait signifier qu'elles sont plus susceptibles d'être surqualifiées en raison de leurs études plutôt que parce qu'elles sont des femmes. À l'inverse, Quintini (2011) constate que les femmes ont davantage de risques d'être sous-qualifiées, ce qui pourrait en partie s'expliquer par la perception qu'ont les femmes de leurs compétences, ce qui est confirmé par Flabbi et Tejada (2012), qui montrent que les femmes se déclarent plus souvent sous-qualifiées pour leur emploi. Les données hétérogènes, et dans certains cas contraires à l'intuition, dont on dispose sur les différences entre hommes et femmes en matière d'évaluation des compétences indiquent qu'il faut approfondir les recherches dans ce domaine (encadré 9.2).

Encadré 9.2. Une enquête sur les compétences des adultes

Les décideurs des domaines de l'enseignement et de l'emploi s'attachent depuis longtemps à résorber l'écart entre les compétences des travailleurs et les exigences du marché de l'emploi. Les investissements des gouvernements dans l'éducation et la formation étant généralement élevés, la mauvaise utilisation ou la non-utilisation du capital humain représente un gâchis considérable. On observe en effet une polarisation croissante des compétences dans les économies modernes : des travailleurs hautement qualifiés sont recherchés dans le secteur des technologies cependant que des travailleurs peu qualifiés sont recrutés dans des services qui ne peuvent être automatisés, par exemple les services à la personne. Les conséquences en termes de devenir professionnel des femmes sont importantes, dans la mesure où elles sont sur-représentées dans les secteurs peu qualifiés et sont donc contraintes d'accepter des emplois faiblement rémunérés. On s'accorde généralement à dire qu'à long terme, les compétences les plus demandées seront associées à un haut niveau d'instruction et à des compétences cognitives pointues (OCDE, 2012e). Pour éviter d'aggraver la marginalisation des femmes sur le marché du travail, il est donc essentiel de mieux comprendre comment les compétences sont acquises par les hommes et les femmes et en quoi elles correspondent ou non aux besoins tout au long de la carrière professionnelle.

Les nouvelles données rassemblées dans le cadre de l'enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes (PIAAC – programme international pour l'évaluation des compétences des adultes) seront utiles à cet égard puisque le programme évaluera les compétences, par groupe d'âge, et le degré d'utilisation des compétences dans l'emploi (OCDE, 2012e). Il permettra de jeter un éclairage nouveau sur les conséquences des différences de choix professionnels entre hommes et femmes et pourra suggérer de nouvelles façons d'encourager les filles et les garçons à ne pas suivre les schémas classiques.

Comment les pouvoirs publics peuvent-ils modifier les stéréotypes liés à la carrière professionnelle ?

Comme indiqué ci-dessus, ce ne sont ni les résultats scolaires ni les attentes à l'égard du marché du travail qui déterminent les différences de choix entre hommes et femmes quant aux études postsecondaires, mais bien les facteurs culturels, les mentalités et les comportements des élèves et la perception qu'ils ont d'eux-mêmes, qui se définit vers l'âge de 15 ans. Il convient donc de mettre l'accent sur les élèves encore scolarisés en complément des programmes destinés à inciter les jeunes à opter pour des professions atypiques.

Apporter aux écoliers des conseils adaptés à leurs futures études et donner aux étudiants une orientation professionnelle qui remette en cause les stéréotypes sexués (à l'instar du Carrefour des métiers en France) peut favoriser les choix de filières et d'emplois « atypiques » chez les jeunes des deux sexes. Pour s'attaquer, dès les premières années, aux origines mêmes de la ségrégation professionnelle, d'autres initiatives ont été engagées, comme des stages de motivation ou des programmes de formation. À titre d'exemple, la campagne WISE (*Women Into Science and Engineering*) menée dans tout le Royaume-Uni a pour objet d'inciter les jeunes femmes à étudier les mathématiques et la physique, et à envisager une carrière scientifique, d'ingénieur ou dans le bâtiment. Lancée en 1984, elle pourrait avoir contribué à doubler le pourcentage de femmes ayant un diplôme d'ingénieur, passé de 7 % en 1984 à 15 % en 2009 (Commission européenne, 2009a).

On constate que les « marraines » jouent un rôle crucial pour attirer les étudiantes dans les filières STIM et les aider à se maintenir dans cette voie. C'est pourquoi le ministère américain de l'Énergie a créé un programme de parrainage qui apparie des étudiantes et des femmes ayant réussi dans les services du ministère (White House Council, 2012).

Tandis que de nombreuses actions similaires encouragent d'abord les filles à s'orienter vers des métiers dominés par les hommes, d'autres initiatives poursuivent l'objectif inverse, en incitant les garçons à opter pour des professions principalement féminines, comme l'enseignement ou les services à la personne. Citons par exemple les campagnes d'information telles que les campagnes parallèles « Journée des filles » et « Nouvelles perspectives pour les garçons » en Allemagne, et les actions conduites dans le domaine éducatif comme en Suisse la « Journée nationale Futurs en tous genres ». Des entreprises privées ont pris part à plusieurs de ces efforts (Commission européenne, 2009b), ce qui facilite le passage des élèves vers le monde du travail (Commission européenne, 2010 ; IET, 2007 ; Lord et Jones, 2006 ; Mann, 2012).

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- En encourageant l'expérience professionnelle le plus tôt possible au moyen de programmes de formation et d'apprentissage, les femmes, en particulier celles qui sont diplômées des domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), pourraient être incitées à travailler dans les domaines scientifiques.
- Offrir, au niveau de l'enseignement supérieur, une orientation professionnelle et des conseils pertinents peut aider les jeunes hommes et femmes à s'orienter vers une carrière correspondant mieux aux compétences qu'ils ont acquises.
- Le programme international de l'OCDE pour l'évaluation des compétences des adultes peut contribuer à créer un système de données pour évaluer les compétences disponibles au niveau national, éclairer les politiques nationales et réduire au minimum l'inadéquation des compétences au sein de l'économie.

PARTIE II

Chapitre 10

L'éducation financière au service de l'autonomisation financière

Principaux constats

- Les données actuelles montrent que les niveaux de connaissances financières des femmes, tout comme leur confiance en la matière, sont moins élevés que ceux des hommes.
- Les femmes, plus que les hommes encore, doivent acquérir de solides connaissances financières pour prévoir minutieusement leurs dépenses de retraite et de santé, du fait d'une espérance de vie plus longue.
- Les hommes et les femmes doivent disposer d'informations, de connaissances et de compétences mieux adaptées afin de traiter efficacement les problèmes financiers, de prendre en toute confiance des décisions financières utiles et de saisir les possibilités de revenus.

Au lendemain de la crise financière mondiale, les décideurs politiques ont pris conscience que la culture financière était une compétence indispensable à la vie quotidienne (OCDE, 2009b). Cet intérêt croissant s'explique par divers facteurs :

- Le transfert d'un vaste ensemble de risques financiers de l'État et des entreprises vers les individus.
- La complexité toujours plus grande des marchés financiers.
- La hausse du nombre de consommateurs et investisseurs nouvellement actifs dans la sphère financière, lesquels ont besoin de soutien et de protection, en plus de ce qui est prévu par la réglementation.

L'éducation financière (encadré 10.1) est devenue un complément important aux bonnes pratiques de marché et à la réglementation prudentielle. L'amélioration de la culture financière des particuliers compte en effet désormais parmi les priorités stratégiques à long terme de nombreux pays développés et en développement. L'éducation financière peut avoir des effets bénéfiques importants : des études montrent que de bonnes connaissances financières sont associées à un ensemble de comportements et résultats bénéfiques – gestion prudente du budget, maîtrise des dépenses, planification des dépenses de retraite, accumulation de patrimoine et capacité à comprendre les avantages d'une participation aux marchés financiers (Hilgert *et al.*, 2003 ; Lusardi et Mitchell, 2007 ; Perry et Morris, 2005 ; van Rooij *et al.*, 2011 ; Stango et Zinman, 2009).

Encadré 10.1. Définition de l'éducation financière

L'éducation financière est le processus par lequel les personnes améliorent leur compréhension des produits et concepts financiers et, grâce à des informations, des instructions et/ou des conseils objectifs, renforcent leurs compétences et leur confiance, ce qui leur permet de prendre conscience des risques et des possibilités en matière financière, d'opérer des choix réfléchis, de savoir à qui s'adresser pour obtenir de l'aide, et de prendre d'autres initiatives pour améliorer leur protection et leur bien-être financiers (OCDE, 2005).

Les femmes doivent posséder une culture financière suffisante pour pouvoir participer plus activement aux activités économiques et aux décisions financières de leurs ménages et communautés. Elles doivent notamment avoir accès à un choix de services financiers appropriés pour se protéger elles et leurs familles et pour exercer une activité entrepreneuriale (voir chapitre 26). Cette aptitude est particulièrement importante compte tenu du nombre croissant de familles monoparentales, qui sont généralement placées sous la responsabilité d'une femme. Les pouvoirs publics et les organismes d'aide au développement ont cherché à renforcer l'autonomie des femmes en améliorant leur culture financière, de sorte qu'elles puissent démarrer et gérer avec succès une petite ou une microentreprise (Hung *et al.*, 2012).

Différents programmes de ce type ont été mis en place, notamment en Australie, dans le cadre d'activités de développement pour les pays à faible revenu (gouvernement australien, 2009), et au Cambodge (OIT, 2012b) ; au Canada, pour soutenir les femmes autochtones chefs d'entreprise (Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, 2010) ; au Liban (Hung et al., 2012) ; et en Ouganda (Nordic Consulting Group, 2011).

L'encadré 10.2 donne d'autres exemples de la façon dont les pays gèrent la question des inégalités hommes-femmes en matière de culture financière.

Encadré 10.2. **Réduire les disparités hommes-femmes en matière de culture financière**

Plusieurs pays, développés ou en développement, ont réalisé qu'il était important que les femmes et les jeunes filles améliorent leur culture financière, et décidé à ce titre d'examiner leurs besoins particuliers et de mettre en place des programmes de formation destinés à différentes catégories.

En 2008, l'Australie a mené une campagne de recherche intitulée *Women Understanding Money* (« Être une femme et comprendre les questions d'argent »), dans le but d'identifier les besoins des femmes et des filles, une première étape pour renforcer leur sécurité financière. De la même façon, la commission néo-zélandaise de la culture financière et des pensions de retraite mène actuellement des recherches sur les futures perspectives de retraite des femmes dans le pays, dans le cadre d'une action visant à remédier aux pensions plus faibles perçues par les femmes.

Plusieurs autres pays élaborent actuellement des programmes ciblant exclusivement ou principalement les femmes et les filles vulnérables. Au Canada par exemple, l'Initiative nationale pour le soin des personnes âgées organise des ateliers de gestion financière pour les femmes âgées à faibles revenus, à Vancouver, Montréal et Toronto. En Turquie, le Conseil des marchés financiers a lancé un programme d'éducation financière en 2010, destiné aux femmes sans emploi, ne possédant pas de compte bancaire et percevant un faible revenu, qui repose sur des séminaires assurés par des experts du Conseil. Le projet « *Mujeres Ahorradoras en Acción* » (Les femmes et l'épargne), lancé en 2007 en Colombie par l'Agence présidentielle pour l'action sociale et la coopération internationale, est un programme d'éducation financière qui vise à encourager les femmes à utiliser les produits d'épargne.

Plusieurs pays de l'OCDE financent également des programmes sur la culture financière à l'intention des femmes des pays en développement. Le *Department for International Development* (DFID) du Royaume-Uni a financé des formations pour les jeunes filles et les jeunes femmes des zones rurales de Zambie et a participé au financement d'un programme du Population Council proposant une formation financière et un accès aux produits d'épargne aux adolescentes du Kenya et de l'Ouganda. De même, l'Agence canadienne de développement international soutient des initiatives d'éducation financière axées sur les femmes possédant une microentreprise, au Pakistan et aux Philippines.

En outre, les femmes assument souvent une part plus importante de l'éducation des enfants, prennent des décisions importantes relatives à la répartition du budget familial et jouent un rôle prépondérant dans l'éducation financière de leurs enfants. Il s'agit d'une question importante car la culture financière des élèves est étroitement liée au niveau d'instruction de la mère (Lusardi et al., 2010).

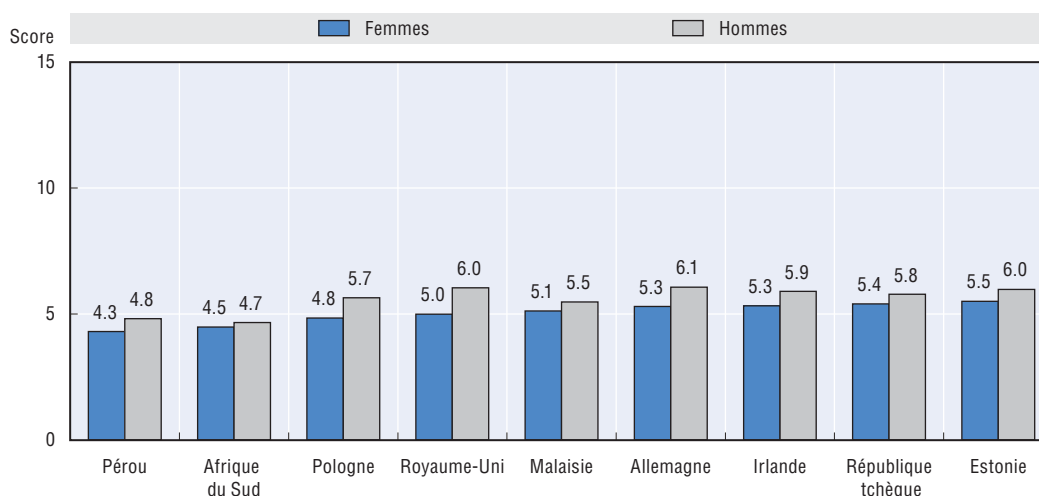
Les responsables de l'action publique n'ont pas encore tous bien conscience des avantages qu'il y a à mieux connaître les niveaux de culture financière des femmes et à prendre des mesures pour combler les lacunes. D'après une enquête récente menée sur les pays du Réseau international sur l'éducation financière de l'OCDE (réseau INFE), seuls huit des 27 pays ayant répondu reconnaissent que la culture financière des femmes et des jeunes filles est une question importante (Hung *et al.*, 2012). Les universitaires n'accordant que peu d'attention à cette question, les données de recherche sont encore lacunaires dans ce domaine. Il est néanmoins possible de se fonder sur les données d'enquête existantes pour apprécier les différences entre les sexes en matière de culture financière et mettre en exergue les grands enjeux en ce domaine.

Les femmes ont une culture financière moins développée que les hommes, ainsi qu'une confiance plus limitée dans ce domaine

Des tests simples de culture financière menés à travers le monde ont révélé que les femmes possèdent en ce domaine de moins bonnes connaissances que les hommes (Lusardi et Mitchell, 2011, données de huit pays – Allemagne, États-Unis, Fédération de Russie, Italie, Japon, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande et Suède). Ces résultats sont largement confirmés par les réponses obtenues aux huit questions de l'enquête sur la culture financière de la population organisée par le réseau INFE (Atkinson et Messy, 2012). Cette enquête comporte un test sur les connaissances financières de base et la compréhension de notions telles que l'inflation, la valeur temps de l'argent et l'effet des taux d'intérêt composés. Le graphique 10.1 montre que les résultats des femmes sont légèrement inférieurs à ceux des hommes.

Graphique 10.1. **Les femmes ont des connaissances financières légèrement inférieures à celles des hommes**


Nombre moyen de réponses correctes (de 0 à 8)^a



Note : La taille de l'échantillon est comprise entre 993 en Estonie et 3 112 en Afrique du Sud. Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des résultats en culture financière des femmes.

a) Pour chaque pays, les écarts sont significatifs à partir du seuil de 5 %.

Source : 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, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5k9csfs90fr4-en>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759518>

Les femmes sont, également, plus nombreuses à préférer indiquer ne pas connaître la réponse à une question financière plutôt qu'essayer d'y répondre (Lusardi et Mitchell, 2011). Il a également été démontré qu'elles ont, sur les questions financières complexes, moins confiance dans leurs connaissances et leurs capacités (gouvernement australien, 2008). Des éléments indiquent que cela est observable dès l'école (enquête *Capital One*, 2009, données concernant les États-Unis). Du fait de leurs moindres connaissances financières et de leur manque de confiance, les femmes se sentent moins aptes à traiter ces questions et sont moins à l'aise avec les prestataires de services, ce qui les empêche de saisir les possibilités rémunératrices offertes par l'entrepreneuriat ou l'investissement ou encore de solliciter un crédit pour développer leur activité (Morcos et Sebstad, 2011).

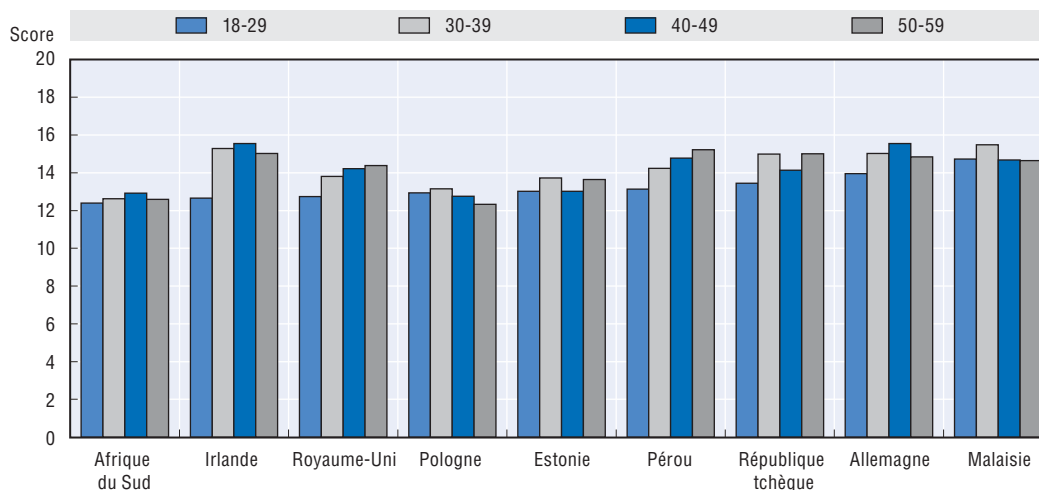
Ce niveau de connaissances généralement inférieur tient à plusieurs facteurs, au premier rang desquels le contexte socioculturel et l'accès aux services financiers. Par exemple, la compréhension et l'expérience des femmes est en partie influencée par leur degré d'implication dans les investissements financiers à long terme et le choix de produits financiers au sein du ménage. Dans ce contexte, la dépendance financière des femmes à l'égard de leur mari ou d'autres hommes de leur famille peut nuire à leur capacité à tirer des enseignements de leur expérience et à gagner confiance en elles.

L'éducation financière pourrait commencer à l'école

L'éducation financière est un processus complexe qui induit de modifier les mentalités des individus, leurs connaissances et leurs comportements, l'objectif étant qu'ils prennent des décisions plus éclairées (OCDE, 2005). Il apparaît que les jeunes d'aujourd'hui possèdent une moins bonne culture financière que les générations précédentes, le graphique 10.2 illustrant

Graphique 10.2. **Les jeunes femmes possèdent généralement une moins bonne culture financière que les générations précédentes**

Résultats moyens des femmes en matière de culture financière^a (sur une échelle comprise entre 0 et 22)^b



Note : Voir les notes du graphique 10.1. Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des résultats en culture financière des femmes âgées de 18 à 29 ans.

a) Ce score englobe les connaissances, le comportement et l'attitude.

b) Les écarts sont significatifs au seuil de 5 % pour l'Allemagne, l'Irlande, le Pérou, la République tchèque et le Royaume-Uni.

Source : Atkinson, A. et F. Messy (2012), « Measuring Financial Literacy: Results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study », *OECD Working Paper on Finance, Insurance and Private Pensions*, n° 15, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5k9csfs90fr4-en>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759537>

ce constat chez les femmes. Par ailleurs, les adultes au niveau d'instruction moindre et ceux qui perçoivent de faibles revenus ont généralement une culture financière moins développée que celle de la population dans son ensemble (Atkinson et Messy, 2012). La nouvelle option relative à la culture financière du cycle PISA 2012 constitue une première tentative au niveau international de recueillir des données plus détaillées sur le niveau de connaissances financières des élèves de 15 ans et leur capacité à les utiliser (OCDE, 2010e et 2012f).

Dans ce contexte, une éducation financière de qualité à l'école pourrait diminuer les disparités liées aux revenus, au sexe et à l'âge et influencer l'attitude des élèves et leur comportement en matière de finances (Elliot *et al.*, 2010). Sur 38 pays ayant participé à l'enquête du réseau INFE, 23 enseignaient, sous une forme ou une autre, les questions financières à l'école en 2011 (Afrique du Sud, Allemagne, Australie, Espagne, États-Unis, Japon, Nouvelle-Zélande, République tchèque notamment). Le réseau INFE de l'OCDE est sur le point d'achever un projet d'une durée de trois ans qui fournira des conseils aux gouvernants afin qu'ils puissent relever les défis qui se présentent lors de la conception et de la mise en place de l'enseignement des questions financières à l'école. Ce projet prévoit également l'élaboration d'un cadre d'apprentissage dans ce domaine (OCDE, 2012g).

Gestion financière et planification à long terme des femmes

D'après plusieurs études nationales menées dans des pays de l'OCDE et l'enquête du réseau INFE de l'OCDE, les femmes semblent mieux gérer l'argent à court terme, notamment lorsqu'il s'agit de surveiller les dépenses quotidiennes (par exemple, Atkinson *et al.*, 2006 ; Atkinson et Messy, 2012 ; Irish Financial Regulator, 2009 ; McKay, 2011). En revanche, les données de certains pays indiquent que les femmes sont moins enclines à la planification financière à long terme. Aux États-Unis par exemple, plus de la moitié des hommes, mais seulement 45 % des femmes, possèdent un fonds d'urgence couvrant trois mois de dépenses, cependant que 45 % des hommes contre 39 % des femmes ont réfléchi à l'épargne nécessaire à leur retraite (FINRA – Investor Education Foundation, 2009). Au Royaume-Uni, une évaluation composite des comportements et attitudes de planification à long terme indique que les femmes sont légèrement moins compétentes que les hommes en la matière, même une fois intégrés des facteurs tels que le revenu ou la situation professionnelle (Atkinson *et al.*, 2006).

Comme les femmes doivent gérer davantage de risques financiers – elles vivent plus longtemps que les hommes et cumulent généralement moins de revenus au cours de leur vie –, il est important qu'elles soient bien préparées à la planification de ces aspects à long terme, y compris en matière de retraite. Ces questions feront l'objet d'une étude approfondie de l'OCDE en 2012-13.

Il est intéressant de noter que l'enquête du réseau INFE de l'OCDE révèle également que les femmes sont tout autant, sinon plus, disposées que les hommes à envisager favorablement la planification financière à long terme. Elles devraient donc bien accueillir des mesures appropriées visant à renforcer leurs connaissances et à encourager des changements de comportement susceptibles d'améliorer leur bien-être financier et celui de leur ménage.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

Les différences hommes-femmes en matière de culture et de comportements financiers devraient être examinées plus en détail : 1) afin de mieux comprendre les lacunes susceptibles de réduire le bien-être financier des femmes ; et 2) de mettre au point des mesures mieux ciblées. La question de la culture financière étant un domaine de recherche relativement nouveau, les travaux à ce sujet devraient s'attacher en priorité aux aspects suivants :

- Mieux connaître les différences hommes-femmes en matière de culture et de comportement financiers, en organisant des enquêtes comparables au niveau international à l'aide du Questionnaire de base pour adultes sur la culture financière du réseau INFE de l'OCDE et, pour les élèves âgés de 15 ans, de l'option internationale relative à la culture financière du cycle PISA 2012.
- Élaborer des programmes d'éducation financière adaptés aux besoins et préférences des filles et des femmes, en se fondant sur leur niveau de connaissance actuelle et les bonnes pratiques identifiées par l'OCDE et son réseau INFE. Cela comprend, sans s'y limiter, l'éducation financière à l'école, l'objectif étant de sensibiliser les filles avant qu'elles ne perdent confiance en leurs capacités.
- Les programmes d'éducation financière doivent faire l'objet d'un suivi régulier pour identifier toute différence entre les hommes et les femmes y participant, sur le plan des attentes, de la confiance ou des résultats, et pour évaluer leur efficacité.

ANNEXE II.A1

Tableaux supplémentaires relatifs au chapitre 4

Tableau II.A1.1. **Taux nets ajustés de scolarisation dans le primaire, 2000 et 2010**

Nombre total d'élèves ayant officiellement l'âge de fréquenter le primaire qui sont inscrits dans le primaire ou le secondaire, exprimé en pourcentage de la population officielle en âge de fréquenter le primaire

Région, pays ou économie ^b	2000				2010			
	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a
OCDE	97.6	97.6	97.6	1.00	98.2	98.0	98.3	1.00
Australie	94.6	94.2	95.0	1.01	97.2 ^m	96.9 ^m	97.5 ^m	1.01 ^m
Autriche	90.1 ^d	89.6 ^d	90.6 ^d	1.01 ^d
Belgique	99.2	99.0	99.4	1.00	99.0 ^m	98.9 ^m	99.2 ^m	1.00 ^m
Canada	99.8 ^d	99.6 ^d	99.9 ^d	1.00 ^d
Chili	93.8 ^m	94.0 ^m	93.6 ^m	1.00 ^m
République tchèque	95.9 ^d	95.8 ^d	96.0 ^d	1.00 ^d
Danemark	98.1	97.7	98.5	1.01	96.0 ^m	94.9 ^m	97.1 ^m	1.02 ^m
Estonie	99.3	99.4	99.2	1.00	96.3 ^m	96.5 ^m	96.0 ^m	1.00 ^m
Finlande	99.7 ^e	99.7 ^e	99.8 ^e	1.00 ^e	97.6 ^m	97.5 ^m	97.7 ^m	1.00 ^m
France	99.7	99.5	99.8	1.00	99.2 ^j	99.1 ^j	99.3 ^j	1.00 ^j
Allemagne	84.5 ^c	83.7 ^c	85.2 ^c	1.02 ^c
Grèce	97.7	97.6	97.9	1.00	98.5 ^k	98.3 ^k	98.7 ^k	1.00 ^k
Hongrie	97.5	97.3	97.7	1.00	98.0 ^m	97.8 ^m	98.1 ^m	1.00 ^m
Islande	99.2	100.0	98.3	0.98	99.4 ^m	99.3 ^m	99.6 ^m	1.00 ^m
Irlande	93.8	93.6	94.1	1.01	98.2 ^m	97.5 ^m	98.9 ^m	1.01 ^m
Israël*	97.9	98.1	97.6	1.00	97.0 ^m	96.7 ^m	97.3 ^m	1.01 ^m
Italie	99.7	99.8	99.7	1.00	99.4 ^m	99.6 ^m	99.2 ^m	1.00 ^m
Japon
Corée	99.8	99.5	100.0	1.00	99.6 ^m	100.0 ^m	99.1 ^m	0.99 ^m
Luxembourg	97.0	96.0	98.1	1.02	96.8 ^l	96.1 ^l	97.6 ^l	1.02 ^l
Mexique	99.5	99.1	99.9	1.01	99.6 ^m	99.4 ^m	99.8 ^m	1.00 ^m
Pays-Bas	99.4	100.0	98.8	0.99	99.4 ^k	99.9 ^k	98.9 ^k	0.99 ^k
Nouvelle-Zélande	99.0	98.8	99.1	1.00	99.5 ^m	99.4 ^m	99.6 ^m	1.00 ^m
Norvège	99.7	99.6	99.8	1.00	99.0 ^m	98.8 ^m	99.1 ^m	1.00 ^m
Pologne	97.5	97.7	97.2	0.99	96.0 ^m	96.1 ^m	95.9 ^m	1.00 ^m
Portugal	99.4 ^f	99.3 ^f	99.4 ^f	1.00 ^f	99.4 ^m	99.2 ^m	99.5 ^m	1.00 ^m
République slovaque
Slovénie	95.3	94.2	96.4	1.02	97.2 ^m	97.3 ^m	97.1 ^m	1.00 ^m
Espagne	99.9	100.0	99.9	1.00	99.9 ^m	99.9 ^m	99.9 ^m	1.00 ^m
Suède	99.4	99.7	99.1	0.99	99.3 ^m	99.6 ^m	99.0 ^m	0.99 ^m
Suisse	99.3	98.9	99.7	1.01	98.9 ^m	98.6 ^m	99.1 ^m	1.01 ^m
Turquie	96.0	99.9	91.9	0.92	97.5 ^m	98.2 ^m	96.7 ^m	0.98 ^m
Royaume-Uni	100.0	100.0	100.0	1.00	99.8 ^m	99.9 ^m	99.7 ^m	1.00 ^m
États-Unis	97.0	97.1	97.0	1.00	96.9 ^m	95.9 ^m	97.9 ^m	1.02 ^m

Tableau II.A1.1. **Taux nets ajustés de scolarisation dans le primaire, 2000 et 2010 (suite)**

Nombre total d'élèves ayant officiellement l'âge de fréquenter le primaire qui sont inscrits dans le primaire ou le secondaire, exprimé en pourcentage de la population officielle en âge de fréquenter le primaire

Région, pays ou économie ^b	2000				2010			
	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a
Caraïbes	91.9	91.9	91.9	1.00	91.8	91.6	92.1	1.01
Anguilla	99.3 ^e	99.0 ^e	99.6 ^e	1.01 ^e	92.9 ^l	92.7 ^l	93.0 ^l	1.00 ^l
Antigua-et-Barbuda	87.8	91.1	84.5	0.93
Aruba	98.7	99.0	98.4	0.99	99.7	99.5	99.9	1.00
Bahamas	87.7	88.7	86.7	0.98	95.1 ^j	94.0 ^j	96.2 ^j	1.02 ^j
Barbade	94.7	91.7	98.0	1.07	93.4 ^k	89.8 ^k	97.5 ^k	1.09 ^k
Bermudes
Îles Vierges britanniques	95.5 ^h	95.4 ^h	95.5 ^h	1.00 ^h	95.0 ^m	95.2 ^m	94.7 ^m	0.99 ^m
Îles Caïmans	93.8 ^f	92.3 ^f	95.3 ^f	1.03 ^f	83.9 ^l	83.4 ^l	84.4 ^l	1.01 ^l
Cuba	98.1	98.4	97.8	0.99	99.8	100.0	99.7	1.00
Dominique	95.5 ^l	94.6 ^l	96.4 ^l	1.02 ^l
République dominicaine	84.8	84.3	85.3	1.01	93.0	95.5	90.4	0.95
Grenade	83.2	86.6	79.8	0.92	97.5 ^m	95.7 ^m	99.3 ^m	1.04 ^m
Haïti
Jamaïque	93.8	94.0	93.7	1.00	82.8 ^m	83.8 ^m	81.9 ^m	0.98 ^m
Montserrat
Porto Rico	85.9	83.5	88.4	1.06
Saint-Kitts-et-Nevis	86.0	85.8	86.2	1.0
Sainte-Lucie	96.8	97.4	96.2	0.99	89.7	90.2	89.2	0.99
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	98.3 ⁱ	99.5 ⁱ	97.0 ⁱ	1.0 ⁱ
Trinité-et-Tobago	93.5	93.2	93.8	1.01	95.9 ^m	97.5 ^m	94.4 ^m	0.97 ^m
Îles Turques-et-Caïques	75.2 ^g	75.3 ^g	75.0 ^g	1.0 ^g	80.7 ⁱ	77.5 ⁱ	83.9 ⁱ	1.1 ⁱ
Amérique centrale	88.9	89.8	88.0	0.98	96.3	97.0	95.7	0.99
Belize	90.0	93.7	86.4	0.92	95.1 ^l	99.7 ^l	90.7 ^l	0.91 ^l
Costa Rica
El Salvador	86.0 ^e	85.4 ^e	86.5 ^e	1.01 ^e	94.6 ^m	94.1 ^m	95.0 ^m	1.01 ^m
Guatemala	86.7	90.0	83.4	0.93	98.6	99.6	97.6	0.98
Honduras	88.8	88.4	89.2	1.01	97.2	95.9	98.4	1.03
Nicaragua	83.2	82.4	84.1	1.02	93.9	93.2	94.5	1.01
Panama	98.6	98.7	98.6	1.00	98.7	99.1	98.2	0.99
Amérique du Sud	96.3	96.2	96.4	1.00	92.7	92.6	92.9	1.00
Argentine	99.4 ^d	99.8 ^d	98.9 ^d	0.99 ^d
Bolivie (État plurinational de)	96.2	96.1	96.3	1.00	95.5 ^k	95.2 ^k	95.8 ^k	1.01 ^k
Brésil	94.5 ^h	96.8 ^h	92.1 ^h	0.95 ^h	95.1 ^l	95.9 ^l	94.2 ^l	0.98 ^l
Colombie	96.8	96.9	96.8	1.00	91.5	91.7	91.3	1.00
Équateur	99.2 ^d	98.5 ^d	99.9 ^d	1.01 ^d
Guyana	98.3 ^g	98.1 ^g	98.4 ^g	1.00 ^g	84.1	82.4	85.9	1.04
Paraguay	97.9	97.5	98.2	1.01	85.7 ^m	85.7 ^m	85.7 ^m	1.00 ^m
Pérou	99.5 ^c	99.7 ^c	99.4 ^c	1.00 ^c	97.2 ^m	97.0 ^m	97.5 ^m	1.01 ^m
Suriname	92.4 ^e	90.4 ^e	94.4 ^e	1.04 ^e	90.9 ^m	90.9 ^m	91.0 ^m	1.00 ^m
Uruguay	99.5 ^m	99.8 ^m	99.2 ^m	0.99 ^m
Venezuela (République bolivarienne du)	89.3	88.6	90.0	1.02	94.9	94.7	95.1	1.00
Asie de l'Est et Pacifique	91.7	92.0	91.3	0.99	91.8	92.1	91.5	0.99
Brunéi Darussalam
Cambodge	90.5	94.4	86.6	0.92	95.9	96.4	95.4	0.99
Chine
Chine, région administrative spéciale de Hong-Kong	93.0 ^e	93.4 ^e	92.6 ^e	0.99 ^e	96.8 ^m	96.2 ^m	97.5 ^m	1.01 ^m
Chine, région administrative spéciale de Macao	86.0	84.5	87.7	1.04	82.6	81.0	84.3	1.04
Îles Cook	94.3	93.0	95.9	1.03	98.7 ^k	99.3 ^k	97.9 ^k	0.99 ^k

Tableau II.A1.1. **Taux nets ajustés de scolarisation dans le primaire, 2000 et 2010 (suite)**

Nombre total d'élèves ayant officiellement l'âge de fréquenter le primaire qui sont inscrits dans le primaire ou le secondaire, exprimé en pourcentage de la population officielle en âge de fréquenter le primaire

Région, pays ou économie ^b	2000				2010			
	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a
Fidji	94.7	94.7	94.7	1.00	99.1 ^m	98.8 ^m	99.3 ^m	1.00 ^m
Indonésie	94.0	95.6	92.3	0.97	95.1 ⁱ	96.7 ⁱ	93.5 ⁱ	0.97 ⁱ
Kiribati
République démocratique populaire de Corée
République démocratique populaire de Lao	78.1	81.3	74.7	0.92	89.0 ^l	90.8 ^l	87.0 ^l	0.96 ^l
Malaisie	97.8	97.8	97.8	1.00
Îles Marshall	85.0 ^e	85.0 ^e	85.1 ^e	1.00 ^e
Micronésie (États fédérés de)
Mongolie	91.8	90.9	92.8	1.02	98.1 ^m	98.3 ^m	97.8 ^m	0.99 ^m
Myanmar
Nauru
Niue	98.5 ^d	98.6 ^d	98.4 ^d	1.00 ^d
Palaos
Papouasie-Nouvelle-Guinée
Philippines	89.8 ^d	89.5 ^d	90.1 ^d	1.01 ^d	88.7 ^m	87.9 ^m	89.5 ^m	1.02 ^m
Samoa	92.2	91.5	93.0	1.02
Singapour
Îles Salomon	82.0 ^k	82.9 ^k	81.1 ^k	0.98 ^k
Thaïlande	89.7 ^m	90.0 ^m	89.4 ^m	0.99 ^m
Timor-Leste	85.9	86.2	85.6	0.99
Tonga
Vanuatu	97.7 ^d	98.3 ^d	97.0 ^d	0.99 ^d
Viêtnam
Asie du Sud	76.5	81.4	71.3	0.87	91.7	92.3	91.0	0.98
Afghanistan
Bangladesh	95.5 ^m	91.2 ^m	100.0 ^m	1.10 ^m
Bhoutan	58.5	61.5	55.5	0.90	88.9 ^m	87.6 ^m	90.2 ^m	1.03 ^m
Inde	84.8	92.1	76.8	0.83	96.1 ^k	97.8 ^k	94.2 ^k	0.96 ^k
Iran (République islamique d')	85.7	87.1	84.2	0.97	96.7 ⁱ	97.6 ⁱ	95.7 ⁱ	0.98 ⁱ
Maldives	98.6	98.0	99.2	1.01	96.8 ⁿ	96.7 ⁿ	96.8 ⁿ	1.00 ⁿ
Népal	73.5	80.6	66.0	0.82
Pakistan	57.9 ^e	68.9 ^e	46.3 ^e	0.67 ^e	74.1	81.3	66.5	0.82
Sri Lanka	93.7 ^m	93.5 ^m	93.9 ^m	1.00 ^m
Europe orientale et Asie centrale	94.1	94.6	93.7	0.99	92.8	92.7	92.9	1.00
Albanie	96.5 ^g	97.5 ^g	95.4 ^g	0.98 ^g	78.8	78.5	79.1	1.01
Arménie	93.2 ^e	92.7 ^e	93.6 ^e	1.01 ^e	79.5	78.2	81.1	1.04
Azerbaïdjan	88.2	88.5	88.0	0.99	84.7	85.3	84.1	0.99
Bélarus	92.4 ^f	92.6 ^f	92.2 ^f	1.00 ^f	96.1 ^l	95.0 ^l	97.4 ^l	1.02 ^l
Bosnie-Herzégovine	87.4	86.5	88.4	1.02
Bulgarie	98.1	98.9	97.3	0.98	99.3 ^m	98.9 ^m	99.7 ^m	1.01 ^m
Croatie	92.4	92.8	92.0	0.99	93.2 ^m	92.9 ^m	93.5 ^m	1.01 ^m
Chypre ^{o, p}	98.1	97.8	98.4	1.01	99.1 ^m	99.4 ^m	98.8 ^m	0.99 ^m
Ex-République yougoslave de Macédoine	97.8	98.1	97.4	0.99	93.9 ^m	93.0 ^m	94.8 ^m	1.02 ^m
Géorgie	90.2 ^h	92.1 ^h	88.3 ^h	0.96 ^h	95.3 ^k	96.3 ^k	94.2 ^k	0.98 ^k
Kazakhstan	94.0	92.8	95.3	1.03	99.5 ⁿ	99.4 ⁿ	99.7 ⁿ	1.00 ⁿ
Kirghizistan	92.3	92.5	92.2	1.00	95.3	95.5	95.1	1.00
Lettonie	93.9 ^d	94.3 ^d	93.4 ^d	0.99 ^d	94.6 ^m	94.1 ^m	95.1 ^m	1.01 ^m
Lituanie	98.0	97.8	98.2	1.00	96.7 ^m	96.5 ^m	96.9 ^m	1.00 ^m
Moldovie, République de	92.6	93.0	92.1	0.99	90.1	90.1	90.1	1.00
Monténégro

Tableau II.A1.1. **Taux nets ajustés de scolarisation dans le primaire, 2000 et 2010 (suite)**

Nombre total d'élèves ayant officiellement l'âge de fréquenter le primaire qui sont inscrits dans le primaire ou le secondaire, exprimé en pourcentage de la population officielle en âge de fréquenter le primaire

Région, pays ou économie ^b	2000				2010			
	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a
Roumanie	92.7	92.9	92.6	1.00	92.4 ^m	92.4 ^m	92.5 ^m	1.00 ^m
Fédération de Russie	95.7 ^m	95.1 ^m	96.3 ^m	1.01 ^m
Serbie	94.5	94.7	94.4	1.00
Tadjikistan	96.1	99.3	92.8	0.93	97.8	99.5	96.0	0.96
Turkménistan
Ukraine	93.8 ^f	93.9 ^f	93.7 ^f	1.00 ^f	91.1	90.8	91.5	1.01
Ouzbékistan	92.8 ⁿ	94.1 ⁿ	91.5 ⁿ	0.97 ⁿ
Moyen-Orient et Afrique du Nord	88.5	90.3	86.6	0.95	94.1	94.9	93.3	0.98
Algérie	93.0	94.5	91.5	0.97	97.3	98.2	96.4	0.98
Bahreïn	98.4	97.1	99.8	1.03	99.3 ^j	99.1 ^j	99.6 ^j	1.01 ^j
Égypte	93.7	96.6	90.6	0.94	98.0 ^m	99.7 ^m	96.2 ^m	0.96 ^m
Irak	87.4	93.4	81.0	0.87	89.2 ^k	94.5 ^k	83.7 ^k	0.89 ^k
Jordanie	94.8	94.2	95.5	1.01	94.0 ^l	93.1 ^l	95.0 ^l	1.02 ^l
Koweït	95.7	94.9	96.5	1.02	98.2 ^l	96.6 ^l	100.0 ^l	1.03 ^l
Liban	94.1 ^d	95.4 ^d	92.8 ^d	0.97 ^d	93.2	93.5	92.9	0.99
Maroc	76.3	80.7	71.6	0.89	96.2 ⁿ	96.8 ⁿ	95.6 ⁿ	0.99 ⁿ
Oman	82.4	81.3	83.5	1.03	98.1	97.9	98.4	1.01
Autorité palestinienne	92.8	93.0	92.6	1.00	89.2	89.8	88.5	0.99
Qatar	96.2	93.0	99.8	1.07	96.2	95.7	96.6	1.01
Arabie Saoudite	89.9 ^m	90.4 ^m	89.4 ^m	0.99 ^m
République arabe syrienne	99.1 ^m	99.8 ^m	98.4 ^m	0.99 ^m
Tunisie	96.5	98.1	94.8	0.97
Émirats arabes unis	81.0	80.6	81.5	1.01	95.6 ^j	93.6 ^j	97.7 ^j	1.04 ^j
Yémen	56.7 ^d	71.2 ^d	41.6 ^d	0.58 ^d	78.2	85.5	70.5	0.82
Afrique de l'Ouest	59.8	65.5	54.0	0.81	73.0	75.9	70.0	0.92
Bénin	85.6 ^g	99.9 ^g	71.5 ^g	0.72 ^g	88.0 ⁱ	99.8 ⁱ	76.3 ⁱ	0.76 ⁱ
Burkina Faso	34.5	40.3	28.6	0.71	61.5 ^m	65.1 ^m	57.7 ^m	0.89 ^m
Cap-Vert	98.8 ^f	99.4 ^f	98.1 ^f	0.99 ^f	93.5	94.6	92.4	0.98
Côte d'Ivoire	56.8	65.5	48.2	0.74	61.5 ^m	67.1 ^m	55.8 ^m	0.83 ^m
Gambie	68.0	71.6	64.4	0.90	69.4	68.3	70.6	1.03
Ghana	65.0	65.7	64.2	0.98	84.2 ⁿ	83.8 ⁿ	84.6 ⁿ	1.01 ⁿ
Guinée	46.9	53.8	39.8	0.74	77.0	83.2	70.5	0.85
Guinée-Bissau	51.2	59.8	42.6	0.71	75.0	76.7	73.3	0.96
Liberia	46.5 ^d	52.3 ^d	40.5 ^d	0.78 ^d
Mali	42.2 ^d	48.7 ^d	35.5 ^d	0.73 ^d	65.8	70.6	60.8	0.86
Mauritanie	61.1	62.0	60.2	0.97	74.4	72.8	76.0	1.04
Niger	27.1	31.6	22.3	0.71	58.3	64.2	52.0	0.81
Nigeria	64.5	70.0	58.9	0.84	62.1 ^k	64.8 ^k	59.3 ^k	0.92 ^k
Sénégal	60.0	63.8	56.1	0.88	78.0	75.9	80.2	1.06
Sierra Leone
Togo	88.8	98.5	79.1	0.80
Afrique de l'Est et du Centre	62.4	64.9	59.9	0.91	83.3	84.7	81.9	0.96
Angola	53.5 ^c	57.6 ^c	49.4 ^c	0.86 ^c	85.7	93.1	78.2	0.84
Burundi	44.9	49.0	40.8	0.83	99.1 ^m	98.3 ^m	99.8 ^m	1.02 ^m
Cameroun	93.8 ^m	99.6 ^m	88.0 ^m	0.88 ^m
République centrafricaine	70.9	81.3	60.6	0.75
Tchad	54.6	66.0	43.1	0.65
Comores	73.4	79.4	67.4	0.85	77.8 ^m	80.7 ^m	74.8 ^m	0.93 ^m
Congo	90.8	92.3	89.3	0.97

Tableau II.A1.1. **Taux nets ajustés de scolarisation dans le primaire, 2000 et 2010 (suite)**

Nombre total d'élèves ayant officiellement l'âge de fréquenter le primaire qui sont inscrits dans le primaire ou le secondaire, exprimé en pourcentage de la population officielle en âge de fréquenter le primaire

Région, pays ou économie ^b	2000				2010			
	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a
République démocratique du Congo	33.3 ^d	34.2 ^d	32.3 ^d	0.95 ^d
Djibouti	26.8	30.5	23.1	0.76	52.0 ⁿ	54.9 ⁿ	49.1 ⁿ	0.89 ⁿ
Guinée équatoriale	76.0 ^e	81.2 ^e	70.7 ^e	0.87 ^e	56.3	56.5	56.0	0.99
Érythrée	38.0	40.7	35.2	0.87	34.9	37.2	32.5	0.87
Éthiopie	40.4	46.6	34.2	0.73	82.2	84.8	79.5	0.94
Gabon	81.4 ^e	81.6 ^e	81.2 ^e	1.00 ^e
Kenya	65.7	64.7	66.7	1.03	84.0 ^m	83.5 ^m	84.5 ^m	1.01 ^m
Madagascar	67.2	66.8	67.6	1.01
Malawi	94.3 ^k	91.0 ^k	97.6 ^k	1.07 ^k
Maurice	92.5	92.3	92.8	1.01	93.4	92.4	94.4	1.02
Mozambique	56.0	61.8	50.2	0.81	92.0	94.6	89.4	0.94
Rwanda	75.9 ^e	74.9 ^e	76.9 ^e	1.03 ^e	90.6 ^l	89.0 ^l	92.2 ^l	1.04 ^l
Sao Tomé-et-Principe	89.5 ^d	89.8 ^d	89.2 ^d	0.99 ^d	97.3 ^l	96.6 ^l	97.9 ^l	1.01 ^l
Seychelles	91.8 ^e	91.3 ^e	92.4 ^e	1.01 ^e	95.1 ⁱ	96.3 ⁱ	94.0 ⁱ	0.98 ⁱ
Somalie
Soudan
Ouganda	91.0	89.7	92.3	1.03
République unie de Tanzanie	53.1	52.4	53.8	1.03	92.1	91.3	92.9	1.02
Zambie	71.0	71.7	70.2	0.98	92.7	91.4	93.9	1.03
Zimbabwe
Afrique du Sud	82.6	80.7	84.4	1.05	84.3	83.3	85.3	1.02
Botswana	81.0	79.3	82.8	1.04	85.8 ^k	84.9 ^k	86.7 ^k	1.02 ^k
Lesotho	76.2	73.3	79.2	1.08	73.7	72.2	75.3	1.04
Namibie	89.6	86.5	92.7	1.07	86.4 ^m	83.9 ^m	88.9 ^m	1.06 ^m
Afrique du Sud	93.9	93.2	94.7	1.02	90.0 ^m	89.4 ^m	90.7 ^m	1.01 ^m
Swaziland	72.1	71.3	72.9	1.02	85.6	86.1	85.1	0.99

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

- a) Indice de parité entre les sexes : rapport entre les taux de scolarisation nets ajustés des filles et des garçons dans l'enseignement primaire.
b) La classification des pays par région du monde repose sur les classifications des NU et de la Banque mondiale.
c) Les données se rapportent à 1998.
d) Les données se rapportent à 1999.
e) Les données se rapportent à 2001.
f) Les données se rapportent à 2002.
g) Les données se rapportent à 2003.
h) Les données se rapportent à 2004.
i) Les données se rapportent à 2005.
j) Les données se rapportent à 2006.
k) Les données se rapportent à 2007.
l) Les données se rapportent à 2008.
m) Les données se rapportent à 2009.
n) Les données se rapportent à 2011.
o) *Note de la Turquie* : Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Aucun organisme ne représente à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). En attendant qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie réservera sa position concernant la « question chypriote ».
p) *Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de la Commission européenne* : La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Source : Base de données de l'UNESCO sur l'éducation 2012.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761095>

Tableau II.A1.2. Taux bruts de scolarisation dans le secondaire, 2000 et 2010
 Total des inscriptions dans l'enseignement secondaire, sans distinction d'âge, exprimé en pourcentage de la population officiellement scolarisable dans le secondaire

Région, pays ou économie ^b	2000				2010			
	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a
OCDE	104.4	103.0	105.8	1.02	102.8	102.8	102.9	1.00
Australie	161.7	161.5	162.0	1.00	129.2 ^m	131.8 ^m	126.5 ^m	0.96 ^m
Autriche	97.7	99.8	95.4	0.96	99.6 ^m	101.8 ^m	97.4 ^m	0.96 ^m
Belgique	145.1	138.4	152.2	1.10	110.5 ^m	112.2 ^m	108.8 ^m	0.97 ^m
Canada	102.5	101.6	103.4	1.02	101.3 ^l	102.4 ^l	100.2 ^l	0.98 ^l
Chili	82.7	81.8	83.6	1.02	87.9 ^m	86.7 ^m	89.2 ^m	1.03 ^m
République tchèque	87.3	86.6	88.1	1.02	90.4 ^m	89.9 ^m	90.9 ^m	1.01 ^m
Danemark	126.7	124.0	129.6	1.04	117.4 ^m	116.3 ^m	118.5 ^m	1.02 ^m
Estonie	93.8	91.9	95.7	1.04	103.6 ^m	102.7 ^m	104.7 ^m	1.02 ^m
Finlande	124.8	119.4	130.5	1.09	107.5 ^m	105.0 ^m	110.1 ^m	1.05 ^m
France	108.2	108.1	108.3	1.00	112.6 ^m	112.4 ^m	112.8 ^m	1.00 ^m
Allemagne	98.1	98.7	97.4	0.99	102.6 ^m	105.3 ^m	99.7 ^m	0.95 ^m
Grèce	89.5	86.8	92.4	1.06	100.9 ^k	103.5 ^k	98.1 ^k	0.95 ^k
Hongrie	95.1	94.8	95.5	1.01	98.3 ^m	99.0 ^m	97.6 ^m	0.99 ^m
Islande	107.4	104.0	110.9	1.07	107.2 ^m	105.7 ^m	108.8 ^m	1.03 ^m
Irlande	106.7	102.6	111.1	1.08	117.5 ^m	114.0 ^m	121.1 ^m	1.06 ^m
Israël*	93.2	93.1	93.3	1.00	91.0 ^m	90.3 ^m	91.8 ^m	1.02 ^m
Italie	92.2 ^d	92.6 ^d	91.9 ^d	0.99 ^d	99.1 ^m	99.8 ^m	98.3 ^m	0.98 ^m
Japon	101.8	101.2	102.4	1.01	101.5 ^m	101.4 ^m	101.6 ^m	1.00 ^m
Corée	98.9	99.0	98.7	1.00	97.1 ^m	97.6 ^m	96.4 ^m	0.99 ^m
Luxembourg	97.0	94.2	99.9	1.06	97.6 ^l	96.4 ^l	98.8 ^l	1.02 ^l
Mexique	72.7	71.9	73.4	1.02	86.9 ^m	83.7 ^m	90.1 ^m	1.08 ^m
Pays-Bas	123.4	125.7	121.0	0.96	120.2 ^m	121.1 ^m	119.3 ^m	0.99 ^m
Nouvelle-Zélande	110.6	107.6	113.9	1.06	124.6 ^m	122.9 ^m	126.4 ^m	1.03 ^m
Norvège	116.1	114.7	117.5	1.02	110.2 ^m	111.5 ^m	108.8 ^m	0.98 ^m
Pologne	100.6	101.6	99.5	0.98	97.0 ^m	97.5 ^m	96.5 ^m	0.99 ^m
Portugal	104.7	101.4	108.1	1.07	106.7 ^m	104.8 ^m	108.7 ^m	1.04 ^m
République slovaque	84.6	83.8	85.4	1.02	89.4 ^m	88.9 ^m	90.0 ^m	1.01 ^m
Slovénie	100.8	99.1	102.6	1.04	97.1 ^m	97.3 ^m	96.8 ^m	1.00 ^m
Espagne	111.4	108.3	114.7	1.06	119.0 ^m	116.5 ^m	121.6 ^m	1.04 ^m
Suède	151.8	134.3	170.2	1.27	100.3 ^m	100.6 ^m	99.9 ^m	0.99 ^m
Suisse	95.4	98.4	92.3	0.94	95.2 ^m	97.1 ^m	93.3 ^m	0.96 ^m
Turquie	71.4	82.5	60.1	0.73	77.6 ^m	80.9 ^m	74.1 ^m	0.91 ^m
Royaume-Uni	101.6	101.1	102.1	1.01	101.8 ^m	100.8 ^m	102.9 ^m	1.02 ^m
États-Unis	93.0	92.4	93.7	1.01	96.5 ^m	95.8 ^m	97.1 ^m	1.01 ^m
Caraïbes	88.8	85.6	92.0	1.08	93.0	91.4	94.7	1.04
Anguilla	107.0	108.2	105.9	0.98	79.7 ^l	81.8 ^l	77.6 ^l	0.95 ^l
Antigua-et-Barbuda	78.9	82.5	75.5	0.92	105.4	104.8	106.0	1.01
Aruba	97.0	95.4	98.5	1.03	89.6	89.3	90.0	1.01
Bahamas	81.9	85.8	77.9	0.91	94.0 ^m	92.9 ^m	95.0 ^m	1.02 ^m
Barbade	104.8	99.5	110.5	1.11	100.6	96.4	105.1	1.09
Bermudes	79.2 ^e	76.5 ^e	81.9 ^e	1.07 ^e	78.7	72.3	85.4	1.18
Îles Vierges britanniques	95.7 ^h	92.9 ^h	98.5 ^h	1.06 ^h	98.4 ^m	96.9 ^m	99.8 ^m	1.03 ^m
Îles Caïmans	102.5	102.6	102.5	1.00	83.2 ^l	78.2 ^l	88.4 ^l	1.13 ^l
Cuba	82.5	80.8	84.3	1.04	89.4	90.0	88.8	0.99
Dominique	105.5	99.1	112.0	1.13	98.2	94.0	102.8	1.09
République dominicaine	59.5	53.5	65.5	1.23	76.4	72.0	81.0	1.12
Grenade	108.1 ^f	100.7 ^f	115.6 ^f	1.15 ^f	107.9	106.3	109.4	1.03
Haïti
Jamaïque	86.7	85.8	87.6	1.02	95.6 ^m	94.9 ^m	96.3 ^m	1.01 ^m

Tableau II.A1.2. Taux bruts de scolarisation dans le secondaire, 2000 et 2010 (suite)
 Total des inscriptions dans l'enseignement secondaire, sans distinction d'âge, exprimé en pourcentage de la population officiellement scolarisable dans le secondaire

Région, pays ou économie ^b	2000				2010			
	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a
Montserrat	102.0 ^f	96.3 ^f	109.0 ^f	1.13 ^f	102.1 ^k	101.1 ^k	103.2 ^k	1.02 ^k
Porto Rico	82.2	79.9	84.5	1.06
Saint-Kitts-et-Nevis	75.4	72.8	78.0	1.07	97.5	97.8	97.2	0.99
Sainte-Lucie	73.4	63.8	82.7	1.30	96.1	96.7	95.6	0.99
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	82.5	70.5	94.6	1.34	109.4 ^m	107.4 ^m	111.5 ^m	1.04 ^m
Trinité-et-Tobago	75.7	72.1	79.4	1.10	89.9 ^l	87.0 ^l	93.0 ^l	1.07 ^l
Îles Turques-et-Caïques	88.2 ^g	88.4 ^g	88.1 ^g	1.00 ^g	86.0 ^l	88.7 ^l	83.2 ^l	0.94 ^l
Amérique centrale	56.3	55.0	57.7	1.04	73.3	71.4	75.3	1.06
Belize	65.1	63.4	66.8	1.05	74.8	75.7	74.0	0.98
Costa Rica	60.7	58.2	63.5	1.09	99.7	97.0	102.5	1.06
El Salvador	54.0	54.2	53.9	0.99	63.1 ^m	62.4 ^m	63.7 ^m	1.02 ^m
Guatemala	38.0	40.3	35.6	0.88	58.5	60.5	56.6	0.93
Honduras	73.5	66.0	81.2	1.23
Nicaragua	53.1	49.0	57.4	1.17	69.4	66.2	72.7	1.10
Panama	67.0	65.0	69.1	1.06	74.1	71.7	76.7	1.07
Amérique du Sud	79.4	77.1	81.7	1.06	85.2	81.8	88.7	1.09
Argentine	86.6	84.6	88.6	1.05	85.8 ^l	80.5 ^l	91.4 ^l	1.14 ^l
Bolivie (État plurinational de)	79.8	81.5	78.1	0.96	81.0 ^l	81.9 ^l	80.1 ^l	0.98 ^l
Brésil	104.4	99.5	109.5	1.10	101.3 ^l	96.4 ^l	106.5 ^l	1.11 ^l
Colombie	71.8	68.4	75.3	1.10	96.4	92.0	100.9	1.10
Équateur	57.1	56.7	57.6	1.02	80.4 ^m	78.6 ^m	82.4 ^m	1.05 ^m
Guyana	94.6	94.5	94.8	1.00	91.0	86.6	95.7	1.11
Paraguay	61.3	60.3	62.3	1.03	66.9 ^m	65.5 ^m	68.5 ^m	1.05 ^m
Pérou	85.8	88.8	82.6	0.93	91.6 ^m	92.6 ^m	90.6 ^m	0.98 ^m
Suriname	73.4 ^e	67.3 ^e	79.8 ^e	1.19 ^e	74.8 ^m	67.3 ^m	82.6 ^m	1.23 ^m
Uruguay	98.3	92.1	104.8	1.14	85.0 ^m	79.4 ^m	90.8 ^m	1.14 ^m
Venezuela (République bolivarienne du)	59.8	54.6	65.3	1.20	82.5	78.8	86.4	1.10
Asie de l'Est et Pacifique	66.1	64.1	68.2	1.03	76.9	74.6	80.1	1.06
Brunéi Darussalam	89.2	86.9	91.7	1.06	107.3 ^m	105.9 ^m	108.7 ^m	1.03 ^m
Cambodge	16.6	21.4	11.7	0.55	46.2	48.5	43.7	0.90
Chine	63.3 ^e	64.8 ^e	61.6 ^e	0.95 ^e	80.1 ^m	77.6 ^m	82.9 ^m	1.07 ^m
Chine, région administrative spéciale de Hong-Kong	77.1 ^e	77.6 ^e	76.5 ^e	0.98 ^e	83.0	82.4	83.7	1.02
Chine, région administrative spéciale de Macao	83.0	81.6	84.4	1.03	92.4	95.9	88.9	0.93
Îles Cook	76.7	72.0	82.0	1.14	83.4 ^m	78.7 ^m	88.6 ^m	1.13 ^m
Fidji	78.5	75.1	82.0	1.09	86.5 ^m	82.7 ^m	90.5 ^m	1.09 ^m
Indonésie	52.8	54.1	51.5	0.95	75.1 ^m	75.4 ^m	74.7 ^m	0.99 ^m
Kiribati	100.2	76.3	125.0	1.64	85.6 ^l	81.3 ^l	90.0 ^l	1.11 ^l
République démocratique populaire de Corée
République démocratique populaire de Lao	34.9	40.9	28.7	0.70	44.7 ^l	49.4 ^l	39.8 ^l	0.81 ^l
Malaisie	66.2	63.4	69.1	1.09	69.1 ^l	66.6 ^l	71.6 ^l	1.08 ^l
Îles Marshall	67.8 ^d	65.7 ^d	69.9 ^d	1.06 ^d	98.8 ^m	97.5 ^m	100.3 ^m	1.03 ^m
Micronésie (États fédérés de)	82.2 ^h	79.9 ^h	84.8 ^h	1.06 ^h	83.2 ⁱ	80.2 ⁱ	86.6 ⁱ	1.08 ⁱ
Mongolie	65.0	58.5	71.6	1.22	92.9 ^m	89.5 ^m	96.3 ^m	1.08 ^m
Myanmar	39.9	38.6	41.1	1.07	54.3	52.6	56.0	1.06
Nauru	47.1	43.3	50.8	1.17	62.9 ^l	57.6 ^l	68.9 ^l	1.20 ^l
Niue	97.0	89.9	104.7	1.16	105.1 ⁱ	82.9 ⁱ	147.8 ⁱ	1.78 ⁱ
Palaos	91.6 ^e	91.3 ^e	91.9 ^e	1.01 ^e
Papouasie-Nouvelle-Guinée	19.3 ^c	22.6 ^c	15.9 ^c	0.70 ^c
Philippines	74.3 ^d	70.8 ^d	77.9 ^d	1.10 ^d	84.8 ^m	81.5 ^m	88.3 ^m	1.08 ^m

Tableau II.A1.2. Taux bruts de scolarisation dans le secondaire, 2000 et 2010 (suite)
 Total des inscriptions dans l'enseignement secondaire, sans distinction d'âge, exprimé en pourcentage de la population officiellement scolarisable dans le secondaire

Région, pays ou économie ^b	2000				2010			
	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a
Samoa	77.9	73.1	83.3	1.14	84.7	79.3	90.7	1.14
Singapour
Îles Salomon	20.7	23.0	18.2	0.79	35.5 ^k	38.4 ^k	32.4 ^k	0.84 ^k
Thaïlande	62.2 ^e	62.9 ^e	61.5 ^e	0.98 ^e	77.2	74.2	80.4	1.08
Timor-Leste	56.6 ^h	57.3 ^h	55.9 ^h	0.98 ^h	56.3	56.1	56.4	1.01
Tokelau	92.3	91.9	92.7	1.01
Tonga	106.5	101.0	112.7	1.12	101.3 ^j	101.2 ^j	101.5 ^j	1.00 ^j
Tuvalu	79.5 ^e	76.2 ^e	83.7 ^e	1.10 ^e
Vanuatu	34.7	32.4	37.0	1.14	54.7	54.3	55.1	1.02
Vietnam	64.0	66.9	61.0	0.91	77.2 ^l	75.4 ^l	79.1 ^l	1.05 ^l
Asie du Sud	47.4	50.5	49.5	0.89	57.4	60.2	54.4	0.89
Afghanistan	11.5 ^e	22.1 ^e	45.5	59.8	30.2	0.51
Bangladesh	48.2	47.4	49.0	1.03	49.3 ^m	47.1 ^m	51.5 ^m	1.09 ^m
Bhoutan	40.7	44.7	36.7	0.82	60.8 ^m	61.0 ^m	60.7 ^m	1.00 ^m
Inde	45.3	52.6	37.4	0.71	60.2 ^l	63.8 ^l	56.2 ^l	0.88 ^l
Iran (République islamique d')	79.7	82.2	77.1	0.94	83.5 ^m	85.9 ^m	81.1 ^m	0.94 ^m
Maldives	52.8	50.8	54.9	1.08	82.1 ^j	79.4 ^j	85.1 ^j	1.07 ^j
Népal	35.0	40.6	29.0	0.71	43.5 ^j	46.1 ^j	40.8 ^j	0.89 ^j
Pakistan	27.7 ^g	31.1 ^g	24.1 ^g	0.77 ^g	34.2	38.9	29.4	0.76
Sri Lanka	85.5 ^f	82.9 ^f	88.1 ^f	1.06 ^f
Europe orientale et Asie centrale	86.4	86.5	86.3	1.00	92.0	92.5	91.5	0.99
Albanie	71.5	73.0	70.1	0.96	78.2	79.0	77.3	0.98
Arménie	87.7 ^e	85.2 ^e	90.2 ^e	1.06 ^e	92.0	91.0	93.1	1.02
Azerbaïdjan	74.8	76.7	73.0	0.95	84.5 ^k	86.2 ^k	82.7 ^k	0.96 ^k
Bélarus	87.2	85.7	88.8	1.04	95.9 ^k	94.9 ^k	97.0 ^k	1.02 ^k
Bosnie-Herzégovine	89.6	88.5	90.7	1.03
Bulgarie	93.0	94.0	92.0	0.98	88.0 ^m	89.6 ^m	86.3 ^m	0.96 ^m
Croatie	85.2	84.3	86.1	1.02	95.3 ^m	93.7 ^m	97.0 ^m	1.04 ^m
Chypre ^{o, p}	93.4	92.4	94.4	1.02	98.4 ^m	97.8 ^m	99.0 ^m	1.01 ^m
Ex-République yougoslave de Macédoine	83.9	85.2	82.6	0.97	82.8 ^m	83.6 ^m	81.9 ^m	0.98 ^m
Géorgie	78.8	79.4	78.2	0.99	89.0 ^l	91.4 ^l	86.6 ^l	0.95 ^l
Kazakhstan	93.7	92.8	94.6	1.02	99.6 ⁿ	101.0 ⁿ	98.3 ⁿ	0.97 ⁿ
Kirghizistan	84.3	83.1	85.5	1.03	84.0	84.5	83.5	0.99
Lettonie	90.6	89.4	91.9	1.03	94.1 ^m	93.8 ^m	94.4 ^m	1.01 ^m
Lituanie	97.9	98.3	97.6	0.99	98.0 ^m	98.1 ^m	97.9 ^m	1.00 ^m
Moldovie, République de	81.6	80.7	82.5	1.02	88.0	87.0	89.0	1.02
Monténégro	104.0	103.5	104.6	1.01
Roumanie	81.9	81.3	82.5	1.02	95.1 ^m	95.4 ^m	94.8 ^m	0.99 ^m
Fédération de Russie	91.6	91.7	91.5	1.00	88.6 ^m	89.6 ^m	87.5 ^m	0.98 ^m
Serbie	90.0	89.1	91.0	1.02	91.4	90.5	92.4	1.02
Tadjikistan	74.2	79.8	68.5	0.86	87.2	93.4	80.9	0.87
Turkménistan
Ukraine	98.9	98.6	99.2	1.01	95.6	96.7	94.4	0.98
Ouzbékistan	87.5	88.9	86.2	0.97	105.7 ⁿ	106.8 ⁿ	104.5 ⁿ	0.98 ⁿ
Moyen-Orient et Afrique du Nord	75.2	75.7	74.7	0.96	84.9	84.5	85.4	1.00
Algérie	74.9 ^f	73.2 ^f	76.7 ^f	1.05 ^f	94.9 ^m	94.1 ^m	95.8 ^m	1.02 ^m
Bahreïn	98.7	94.7	103.0	1.09	103.1 ^j	100.9 ^j	105.3 ^j	1.04 ^j
Égypte	82.6	85.9	79.1	0.92
Irak	37.5	46.0	28.5	0.62	52.9 ^k	60.3 ^k	45.1 ^k	0.75 ^k

Tableau II.A1.2. Taux bruts de scolarisation dans le secondaire, 2000 et 2010 (suite)
 Total des inscriptions dans l'enseignement secondaire, sans distinction d'âge, exprimé en pourcentage de la population officiellement scolarisable dans le secondaire

Région, pays ou économie ^b	2000				2010			
	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a
Jordanie	84.2	82.4	86.2	1.05	91.1 ^l	89.3 ^l	93.0 ^l	1.04 ^l
Koweït	107.9	105.9	109.9	1.04	101.0 ^l	97.9 ^l	104.3 ^l	1.07 ^l
Liban	76.7 ^d	73.4 ^d	80.1 ^d	1.09 ^d	81.4	76.8	86.2	1.12
Libye	110.3 ^f	107.0 ^f	113.7 ^f	1.06 ^f	93.4 ^j	86.1 ^j	101.2 ^j	1.18 ^j
Maroc	38.1	42.5	33.7	0.79	56.1 ^k	60.3 ^k	51.8 ^k	0.86 ^k
Oman	75.5	75.8	75.2	0.99	101.3	101.8	100.7	0.99
Autorité palestinienne	80.6	78.9	82.4	1.04	86.0	82.7	89.4	1.08
Qatar	87.5	81.9	94.2	1.15	93.7	85.8	103.7	1.21
Arabie Saoudite	104.3	110.6	97.9	0.89
République arabe syrienne	44.8	46.7	42.9	0.92	72.4	72.2	72.6	1.01
Tunisie	76.1	74.8	77.4	1.03	90.5 ^m	88.0 ^m	93.1 ^m	1.06 ^m
Émirats arabes unis	85.2	82.9	87.7	1.06	92.3 ^j	91.7 ^j	93.0 ^j	1.01 ^j
Yémen	42.5	59.9	24.5	0.41	44.1	54.1	33.7	0.62
Afrique de l'Ouest	25.2	29.9	20.4	0.65	42.3	46.6	38.0	0.79
Bénin	23.1	32.3	14.2	0.44	37.1 ⁱ	48.4 ⁱ	26.0 ⁱ	0.54 ⁱ
Burkina Faso	9.7	11.7	7.7	0.66	20.7	23.4	17.9	0.76
Cap-Vert	67.9 ^e	66.5 ^e	69.2 ^e	1.04 ^e	87.5	79.7	95.4	1.20
Côte d'Ivoire	23.6	30.6	16.6	0.54
Gambie	54.1	55.6	52.6	0.95
Ghana	40.5	44.4	36.5	0.82	67.3 ⁿ	70.6 ⁿ	63.9 ⁿ	0.91 ⁿ
Guinée	16.0	23.1	8.6	0.37	38.1 ^m	47.7 ^m	28.1 ^m	0.59 ^m
Guinée-Bissau	18.5	23.9	13.1	0.55
Liberia	34.8	40.3	29.2	0.73
Mali	16.5	21.1	11.9	0.56	37.7	44.3	30.9	0.70
Mauritanie	18.2	20.9	15.5	0.74	24.4	26.4	22.4	0.85
Niger	7.0	8.8	5.2	0.60	13.4	16.1	10.6	0.66
Nigeria	24.3	26.3	22.2	0.85	44.0	46.8	41.2	0.88
Sénégal	16.5	19.9	13.0	0.65	37.4	39.9	34.9	0.88
Sierra Leone	27.6 ^e	33.0 ^e	22.5 ^e	0.68 ^e
Togo	33.7	46.7	20.8	0.44	45.5 ^k	59.8 ^k	31.4 ^k	0.53 ^k
Afrique de l'Est et du Centre	29.5	32.2	26.7	0.77	40.2	43.2	37.3	0.80
Angola	14.9	16.4	13.4	0.82	31.3	37.2	25.5	0.69
Burundi	11.1 ^g	12.6 ^g	9.7 ^g	0.77 ^g	24.8	28.9	20.7	0.72
Cameroun	26.1 ^d	28.4 ^d	23.8 ^d	0.84 ^d	42.2 ^m	46.0 ^m	38.4 ^m	0.83 ^m
République centrafricaine	12.6	16.0	9.3	0.58
Tchad	10.8	16.9	4.8	0.28	25.7	36.3	15.0	0.41
Comores	28.9	31.8	26.0	0.82	46.3 ⁱ	52.7 ⁱ	39.9 ^j	0.76 ^j
Congo	35.6	41.8	29.4	0.70
République démocratique du Congo	19.0 ^d	24.9 ^d	13.1 ^d	0.53 ^d	37.9 ^m	48.5 ^m	27.2 ^m	0.56 ^m
Djibouti	13.6	16.4	10.8	0.66	36.1 ⁿ	40.1 ⁿ	31.9 ⁿ	0.80 ⁿ
Guinée équatoriale	31.4	43.5	19.2	0.44
Érythrée	25.0	29.7	20.4	0.69	31.9	36.3	27.6	0.76
Éthiopie	14.5	17.4	11.6	0.66	35.7	39.3	32.1	0.82
Gabon	48.0	51.6	44.4	0.86
Kenya	39.2	40.2	38.2	0.95	60.2 ^m	63.2 ^m	57.1 ^m	0.90 ^m
Madagascar	16.6 ^c	17.1 ^c	16.2 ^c	0.95 ^c	31.1 ^m	32.0 ^m	30.2 ^m	0.94 ^m
Malawi	32.2	36.7	27.6	0.75	32.1	33.6	30.6	0.91
Maurice	75.3	76.6	73.9	0.96	89.4	89.5	89.3	1.00
Mozambique	6.1	7.5	4.7	0.63	25.5	28.0	22.9	0.82
Rwanda	11.1	11.4	10.8	0.95	32.2	31.9	32.4	1.02

Tableau II.A1.2. Taux bruts de scolarisation dans le secondaire, 2000 et 2010 (suite)
 Total des inscriptions dans l'enseignement secondaire, sans distinction d'âge, exprimé en pourcentage de la population officiellement scolarisable dans le secondaire

Région, pays ou économie ^b	2000				2010			
	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a	Ensemble	Garçons	Filles	IPS ^a
Sao Tomé-et-Principe	38.4 ^g	35.3 ^g	41.5 ^g	1.18 ^g	59.2 ⁿ	55.2 ⁿ	63.4 ⁿ	1.15 ⁿ
Seychelles	104.5	101.8	107.4	1.06	114.7 ^m	108.2 ^m	122.0 ^m	1.13 ^m
Somalie	7.8 ^k	10.7 ^k	4.9 ^k	0.46 ^k
Soudan
Ouganda	16.3	18.5	14.1	0.76	28.1	30.4	25.8	0.85
République unie de Tanzanie
Zambie
Zimbabwe
Afrique du Sud	58.4	55.6	61.2	1.12	68.5	65.1	71.9	1.13
Botswana	74.6	72.7	76.5	1.05	80.0 ^k	77.9 ^k	82.1 ^k	1.05 ^k
Lesotho	30.1	26.0	34.3	1.32	46.4	39.0	53.9	1.38
Namibie	60.1	56.6	63.7	1.13	64.0 ^k	58.9 ^k	69.3 ^k	1.18 ^k
Afrique du Sud	85.3	81.0	89.5	1.10	93.8 ^m	91.6 ^m	96.0 ^m	1.05 ^m
Swaziland	41.9	41.7	42.1	1.01	58.1	58.1	58.1	1.00

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

- a) Indice de parité entre les sexes : rapport entre les taux brut de scolarisation dans le secondaire des filles et des garçons.
 b) La classification des pays par régions du monde repose sur les classifications des Nations Unies et de la Banque mondiale.
 c) Les données se rapportent à 1998.
 d) Les données se rapportent à 1999.
 e) Les données se rapportent à 2001.
 f) Les données se rapportent à 2002.
 g) Les données se rapportent à 2003.
 h) Les données se rapportent à 2004.
 i) Les données se rapportent à 2005.
 j) Les données se rapportent à 2006.
 k) Les données se rapportent à 2007.
 l) Les données se rapportent à 2008.
 m) Les données se rapportent à 2009.
 n) Les données se rapportent à 2011.
 o) *Note de la Turquie* : Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Aucun organisme ne représente à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). En attendant qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie réservera sa position concernant la « question chypriote ».
 p) *Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de la Commission européenne* : La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Source : Base de données de l'UNESCO sur l'éducation 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761114>

ANNEXE II.A2

Tableau supplémentaire relatif au chapitre 5

Tableau II.A2.1. Aide en faveur de l'égalité hommes-femmes dans l'enseignement primaire et secondaire, en pourcentage de la moyenne annuelle 2009-10 des engagements des membres du CAD en matière d'aide, prix 2010

Région, pays ou économie bénéficiaires	Enseignement primaire	Enseignement secondaire
Amérique du Nord et centrale, ensemble^a	75.6	65.6
Amérique du Nord et centrale, régional	98.2	99.2
West Indies, régional	..	100.0
Anguilla
Antigua-et-Barbuda
Barbade
Belize	100.0	..
Costa Rica	98.5	99.9
Cuba	15.8	57.0
Dominique
République dominicaine	57.1	72.6
El Salvador	48.5	95.5
Grenade	0.0	..
Guatemala	39.2	46.2
Haïti	91.0	77.2
Honduras	89.7	34.6
Jamaïque	100.0	100.0
Montserrat	..	0.0
Nicaragua	63.0	24.7
Panama	100.0	37.0
Saint-Kitts-et-Nevis
Sainte-Lucie
Saint-Vincent-et-les-Grenadines
Trinité-et-Tobago
Amérique du Sud, ensemble^a	76.1	64.4
Amérique du Sud, régional	99.8	91.2
Argentine	67.1	96.8
Bolivie (État plurinational de)	64.2	61.7
Brésil	59.5	52.1
Colombie	90.5	65.2
Équateur	41.0	68.0
Guyana	0.0	..
Paraguay	63.0	23.7
Pérou	81.7	62.5
Suriname
Uruguay	86.5	57.8
Venezuela (République bolivarienne du)	96.1	46.3

Tableau II.A2.1. Aide en faveur de l'égalité hommes-femmes dans l'enseignement primaire et secondaire, en pourcentage de la moyenne annuelle 2009-10 des engagements des membres du CAD en matière d'aide, prix 2010 (suite)

Région, pays ou économie bénéficiaires	Enseignement primaire	Enseignement secondaire
Extrême-Orient, ensemble^a	26.7	48.8
Extrême-Orient, régional	100.0	100.0
Cambodge	16.7	31.5
Chine	38.5	47.1
Indonésie	10.5	79.2
République démocratique populaire de Corée	100.0	100.0
République démocratique populaire de Lao	87.5	76.2
Malaisie	51.1	5.8
Mongolie	49.9	8.9
Philippines	72.4	58.9
Thaïlande	55.4	38.2
Timor-Leste	67.2	93.4
Viêtnam	88.3	25.9
Océanie, ensemble^a	91.4	88.5
Océanie, régional	100.0	91.3
Îles Cook	100.0	100.0
Fidji	10.4	12.6
Kiribati	97.3	..
Îles Marshall
Micronésie (États fédérés de)	0.0	..
Nauru
Niue	100.0	..
Palaos
Papouasie-Nouvelle-Guinée	86.8	97.8
Samoa	70.6	53.0
Îles Salomon	91.0	0.0
Tokelau	100.0	..
Tonga	100.0	96.3
Tuvalu	76.1	17.3
Vanuatu	100.0	91.9
Asie du Sud et centrale, ensemble^a	88.7	67.1
Asie centrale, régional	85.0	100.0
Asie du Sud, régional	100.0	100.0
Afghanistan	84.0	90.3
Arménie	97.4	0.3
Azerbaïdjan	67.3	100.0
Bangladesh	87.2	49.5
Bhoutan	0.0	93.2
Géorgie	8.2	1.5
Inde	97.4	69.4
Kazakhstan	52.2	86.5
Kirghizistan	100.0	98.9
Maldives	0.0	100.0
Myanmar	80.3	3.5
Népal	94.2	97.4
Pakistan	79.5	99.3
Sri Lanka	56.9	66.7
Tadjikistan	99.9	75.9
Turkménistan	..	7.4
Ouzbékistan	0.7	44.9

Tableau II.A2.1. Aide en faveur de l'égalité hommes-femmes dans l'enseignement primaire et secondaire, en pourcentage de la moyenne annuelle 2009-10 des engagements des membres du CAD en matière d'aide, prix 2010 (suite)

Région, pays ou économie bénéficiaires	Enseignement primaire	Enseignement secondaire
Europe, ensemble^a	53.0	64.7
Europe, régional	98.2	99.7
Albanie	39.8	36.2
Bélarus	0.0	78.1
Bosnie-Herzégovine	9.6	77.7
Croatie	100.0	94.9
Ex-République yougoslave de Macédoine	50.6	37.7
Kosovo	26.7	58.8
Moldovie, République de	74.2	68.5
Monténégro	100.0	6.5
Serbie	33.1	84.4
Ukraine	92.2	65.9
Afrique, Sud du Sahara, ensemble^a	68.5	72.9
Sud du Sahara, régional	98.0	88.2
Angola	87.3	20.5
Bénin	52.2	98.0
Botswana	91.0	8.6
Burkina Faso	96.6	78.6
Burundi	56.3	94.3
Cameroun	88.2	94.9
Cap-Vert	100.0	0.1
République centrafricaine	89.2	88.7
Tchad	47.2	84.3
Comores	100.0	1.8
Congo	87.0	94.3
République démocratique du Congo	60.1	92.9
Côte d'Ivoire	89.0	78.3
Djibouti	100.0	100.0
Guinée équatoriale	17.6	24.9
Érythrée	0.0	39.6
Éthiopie	62.1	88.8
Gabon	0.0	18.6
Gambie	84.4	7.4
Ghana	58.1	24.2
Guinée	99.2	87.5
Guinée-Bissau	27.3	24.8
Kenya	52.6	54.2
Lesotho	99.8	..
Liberia	100.0	100.0
Madagascar	49.9	97.2
Malawi	99.1	7.1
Mali	90.4	36.5
Mauritanie	78.8	75.8
Maurice	100.0	100.0
Mayotte	100.0	100.0
Mozambique	66.3	41.3
Namibie	50.6	15.0
Niger	97.8	56.7
Nigeria	46.5	82.0
Rwanda	95.5	34.7
Sainte-Hélène	..	0.0
Sao Tomé-et-Principe	0.0	0.0

Tableau II.A2.1. Aide en faveur de l'égalité hommes-femmes dans l'enseignement primaire et secondaire, en pourcentage de la moyenne annuelle 2009-10 des engagements des membres du CAD en matière d'aide, prix 2010 (suite)

Région, pays ou économie bénéficiaires	Enseignement primaire	Enseignement secondaire
Sénégal	64.6	87.9
Seychelles	100.0	..
Sierra Leone	94.1	69.9
Somalie	58.4	37.1
Afrique du Sud	3.0	62.7
Soudan	81.3	94.3
Swaziland	49.5	67.4
République unie de Tanzanie	98.6	93.5
Togo	96.3	81.8
Ouganda	25.3	24.2
Zambie	41.0	54.2
Zimbabwe	34.8	69.6
Moyen-Orient, ensemble^a	97.2	84.4
Moyen-Orient, régional	100.0	96.1
Iran (République islamique d')	100.0	24.8
Irak	93.8	90.1
Jordanie	95.0	89.5
Liban	95.6	99.7
Oman	100.0	0.0
Autorité palestinienne ^b	98.8	54.9
République arabe syrienne	97.0	71.2
Yémen	99.3	99.8
Afrique, Nord du Sahara, ensemble^a	97.5	90.5
Nord du Sahara, régional	71.4	90.8
Algérie	100.0	98.6
Égypte	97.1	89.9
Libye	100.0	100.0
Maroc	97.7	89.4
Tunisie	98.5	93.8

.. : Aucun engagement d'aide dans l'enseignement primaire ou secondaire n'avait été enregistré pour ce pays en 2009-10 ou cette aide n'avait pas été évaluée à l'aune du marqueur de l'égalité hommes-femmes.

a) Moyenne pondérée régionale.

b) « Cisjordanie et bande de Gaza » dans la liste des bénéficiaires de l'APD du CAD.

Source : Système de notification des pays créanciers (SNPC), Base de données sur les activités d'aide, www.oecd.org/dac/stats/idsonline.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761133>


ANNEXE II.A3

Tableau supplémentaire relatif au chapitre 8

Tableau II.A3.1. Pourcentage d'étudiantes dans l'enseignement supérieur, 1985-2025

	1985	1995	2005	2015	2025
OCDE	46	50	54	56	58
Australie	..	50	54	55	56
Autriche	44	48	54	61	72
Belgique	47	49	54	58	60
Canada	49	53	58	60	64
République tchèque	..	48	53	53	54
Danemark	48	52	57	59	60
Finlande	49	53	54	54	53
France	52	55	55	56	57
Allemagne	..	43	50	54	58
Grèce	..	49	51	53	53
Hongrie	..	52	58	59	60
Islande	..	58	65	67	68
Irlande	43	49	55	58	59
Italie	45	52	57	57	57
Japon	..	44	46	47	48
Corée	..	35	37	38	40
Luxembourg
Mexique	..	47	50	52	52
Pays-Bas	41	47	51	53	54
Nouvelle-Zélande	46	55	59	59	60
Norvège	50	55	60	63	65
Pologne	58	58	58
Portugal	53	57	56	56	56
République slovaque	55	58	59
Espagne	48	53	54	55	55
Suède	52	55	60	62	63
Suisse	32	37	46	49	52
Turquie	31	38	42	43	43
Royaume-Uni	45	51	57	65	71
États-Unis	52	55	57	60	62

Source : OCDE (2008), *L'enseignement supérieur à l'horizon 2030*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264040687-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761152>

ANNEXE II.A4

Données générales de base sur l'éducation

Tableau II.A4.1. Niveau d'études, scores PISA et filière supérieure, 2009

	Proportion de diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire au moins		Proportion de diplômés de l'enseignement supérieur ^a				Scores PISA						Proportion de diplômés ^b délivrés à des femmes					
	Âgés de 25-34		Âgés de 55-64		Âgés de 25-34		Âgés de 55-64		Lecture ^c		Mathématiques ^d		Sciences ^e		Informatique	Ingénierie, production et construction	Enseignement	Santé et secteur social
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Garçons	Fillles	Garçons	Fillles	Garçons	Fillles	Femmes	Femmes	Femmes	Femmes
OCDE	80.1	82.9	65.6	57.0	32.7	41.5	24.2	20.6	474	513	501	490	501	501	18.9	26.3	76.8	74.8
Australie	81.0	84.8	65.9	50.2	38.1	51.5	29.7	28.9	496	533	519	509	527	528	19.6 ^g	24.8 ^g	74.0 ^g	75.6 ^g
Autriche	90.0	86.8	81.5	62.5	19.6	22.5	21.2	11.0	449	490	506	486	498	490	17.5	25.5	80.3	67.1
Belgique	82.1	84.2	56.7	50.7	36.3	48.7	25.9	20.8	493	520	526	504	510	503	6.8	27.2	75.8	64.1
Canada	90.5	93.4	80.4	80.4	49.0	63.2	39.2	42.1	507	542	533	521	531	526	17.8 ^g	23.5 ^g	76.8 ^g	83.2 ^g
Chili	84.9	86.3	46.2	39.4	35.6	34.3	17.2	16.1	439	461	431	410	452	443	22.1	27.5	74.3	70.4
République tchèque	94.9	93.5	92.4	79.9	18.1	22.5	13.6	8.3	456	504	495	490	498	503	13.3	25.6	78.5	81.1
Danemark	83.5	87.9	74.3	61.7	37.1	52.5	25.6	26.1	480	509	511	495	505	494	20.2	31.8	72.5	80.1
Estonie	82.9	89.7	80.0	85.8	27.5	45.7	26.4	37.6	480	524	516	508	527	528	28.8	37.6	92.1	84.0
Finlande	88.1	92.8	65.5	69.4	30.3	49.0	27.4	30.5	508	563	542	539	546	562	27.0	22.8	83.6	85.6
France	82.6	85.1	59.3	50.5	38.7	47.5	18.3	17.7	475	515	505	489	500	497	16.5	28.8	74.6	59.3
Allemagne	86.4	85.7	88.8	76.8	24.4	26.9	32.4	18.4	478	518	520	505	523	518	15.6	22.3	72.5	68.4
Grèce	69.6	80.6	42.1	37.1	25.0	34.1	19.4	10.8	459	506	473	459	465	475
Hongrie	85.9	86.1	80.8	65.7	20.4	29.8	17.6	15.2	475	513	496	484	503	503	19.5	24.2	78.7	80.4
Islande	65.1	75.2	67.9	45.0	30.2	41.9	25.6	19.8	478	522	508	505	496	495	21.1	35.3	84.5	85.4
Irlande	83.1	88.5	45.1	50.2	41.2	53.8	20.5	19.9	476	515	491	483	507	509	23.4	21.2	74.2	83.1
Israël*	84.3	90.4	73.8	74.7	35.1	50.6	44.1	45.8	452	495	451	443	453	456	24.6	24.2	83.3	77.8
Italie	66.5	74.1	40.7	32.9	15.8	24.6	11.1	9.5	464	510	490	475	488	490
Japon	52.3	59.2	31.9	23.1	501	540	534	524	534	545	8.0	10.8	59.3	56.6
Corée	97.0	98.1	55.3	30.1	62.8	63.4	19.1	7.5	523	558	548	544	537	539	20.1	22.5	71.6	63.0
Luxembourg	83.4	84.2	77.5	62.9	42.7	47.4	30.7	19.0	453	492	499	479	487	480
Mexique	42.6	41.3	24.7	18.2	21.5	19.0	14.5	5.5	413	438	425	412	419	413	36.4	28.3	72.0	64.1
Pays-Bas	80.1	84.6	71.1	53.9	37.1	43.2	33.0	21.8	496	521	534	517	524	520	10.2	18.7	81.1	75.2
Nouvelle-Zélande	77.6	80.9	67.7	55.4	41.4	51.8	32.1	35.3	499	544	523	515	529	535	23.0	29.8	81.2	79.5
Norvège	81.5	85.8	81.3	76.0	37.6	56.4	28.1	26.3	480	527	500	495	498	502	13.1	24.5	74.5	82.4
Pologne	92.5	94.5	79.9	75.4	28.2	42.7	12.4	12.8	476	525	497	493	505	511	16.3	33.6	77.8	72.8
Portugal	43.0	53.6	14.9	13.3	17.8	29.0	7.8	7.1	470	508	493	481	491	495	26.9	29.4	85.3	78.5

Tableau II.A4.1. Niveau d'études, scores PISA et filière supérieure, 2009 (suite)

	Proportion de diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire au moins		Proportion de diplômés de l'enseignement supérieur ^a				Scores PISA						Proportion de diplômés ^b délivrés à des femmes					
	Âgés de 25-34		Âgés de 55-64		Âgés de 25-34		Âgés de 55-64		Lecture ^c		Mathématiques ^d		Sciences ^e		Informatique	Ingénierie, production et construction	Enseignement	Santé et secteur social
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Femmes	Femmes	Femmes	Femmes
République slovaque	94.8	94.7	89.9	76.5	17.5	23.8	14.1	10.4	452	503	498	495	490	491	10.6	31.1	78.2	85.9
Slovénie	92.4	94.6	81.1	66.4	21.9	39.5	15.9	17.5	456	511	502	501	505	519	10.4	31.0	84.2	72.9
Espagne	59.1	69.4	34.6	26.2	33.3	43.5	20.4	12.9	467	496	493	474	492	485	19.7	33.9	78.7	75.9
Suède	90.1	92.3	72.8	78.5	36.5	48.4	23.5	30.4	475	521	493	495	493	497	24.1	28.4	79.3	82.3
Suisse	91.7	88.4	89.1	76.0	42.5	37.4	38.6	18.1	481	520	544	524	520	512	8.9	19.1	74.3	68.3
Turquie	46.9	36.0	22.6	14.8	17.4	15.9	12.2	6.7	443	486	451	440	448	460	23.3	26.7	54.6	62.6
Royaume-Uni	81.7	81.5	73.1	55.2	42.9	46.8	30.4	27.0	481	507	503	482	519	509	19.0	22.5	76.3	74.1
États-Unis	86.9	89.7	88.5	89.2	36.1	46.1	42.6	39.2	488	513	497	477	509	495	20.8	21.4	77.7	79.3
Brésil	48.8	56.1	24.9	24.2	9.6	13.5	9.3	8.6	397	425	394	379	407	404	17.9	28.8	79.7	75.2
Chine
Inde
Indonésie	383	420	371	372	378	387
Fédération de Russie	89.2 ^f	92.8 ^f	73.1 ^f	69.8 ^f	49.1 ^f	61.6 ^f	44.3 ^f	45.2 ^f	437	482	469	467	477	480
Afrique du Sud

Note : La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée des pays pour lesquels des données étaient disponibles.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) Se rapporte aux niveaux 5 et 6 de la CITE.

b) Diplômes d'enseignement supérieur.

c) La note en compréhension de l'écrit aux tests du PISA est calculée à partir d'une moyenne pondérée de l'OCDE de 500 points et d'un écart-type de 100 : la moyenne non pondérée de l'OCDE pour les filles est de 513 points et de 474 points pour les garçons pour tous les pays.

d) La note en mathématiques aux tests du PISA est calculée à partir d'une moyenne pondérée de l'OCDE de 500 points et d'un écart-type de 100 : la moyenne non pondérée dans l'OCDE pour les filles est de 490 points et de 501 pour les garçons pour tous les pays.

e) La note en sciences aux tests du PISA est calculée à partir d'une moyenne pondérée de l'OCDE de 500 points et d'un écart-type de 100 : la moyenne non pondérée dans l'OCDE pour les filles et les garçons est de 501 points pour tous les pays.

f) Les données se rapportent à 2002.

g) Les données se rapportent à 2008.

Source : OCDE (2011), *Résultats du PISA 2009 : Savoirs et savoir-faire des élèves*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097643-fr> ; OCDE (2011), *Regards sur l'éducation 2011 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761171>

Bibliographie

- AADNC (2010), « Document d'information – Entrepreneuriat des femmes autochtones : Principaux enjeux », Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1292345911615/1292345967813, consulté le 2 mars 2012.
- Adato, M. et J. Hoddinott (2007), « Conditional Cash Transfer Programs: A “Magic Bullet” for Reducing Poverty? », *2020 Focus Brief on the World's Poor and Hungry People*, octobre.
- Atkinson, A. et F. Messy (2012), « Measuring Financial Literacy: Results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study », *Documents de travail de l'OCDE sur la finance, l'assurance et les pensions privées*, n° 15, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5k9cfs90fr4-en>.
- Atkinson, A., S. McKay, E. Kempson et S. Collard (2006), « Levels of Financial Capability in the UK: Results of a Baseline Survey », *Consumer Research*, vol. 47, préparé pour la Financial Services Authority par le Personal Finance Research Centre, Université de Bristol, Financial Services Authority.
- Baker, L. et A. Wigfield (1999), « Dimensions of Children's Motivation for Reading and their Relations to Reading Activity and Reading Achievement », *Reading Research Quarterly*, vol. 34, pp. 452-477.
- Banque mondiale (2009), « Les femmes de 33 pays particulièrement exposées aux effets de la crise financière », *Communiqué de presse*, n° 2009/245/PREM, Washington, DC, 6 mars.
- Banque mondiale (2010), *The Adolescent Girls Initiative: An Alliance for Economic Empowerment*, Banque mondiale, Washington, DC, octobre.
- Banque mondiale (2011), *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement*, Banque mondiale, Washington, DC.
- BasD (2008), « Conditional Cash Transfer Programs », *ERD Policy Brief Series*, n° 51, Economics and Research Department, Banque asiatique de développement, Manille.
- Behrman, J.R., S.W. Parker et P.E. Todd (2011), « Incentives for Students and Parents », document présenté à une Conférence intitulée « Educational Policies in Developing Countries », Université du Minnesota.
- Bergman, M., S. Hupka-Brunner et S. Kanji (2012), « Gender Differences in the Transition from Secondary to Post-secondary Education: The Case of Switzerland », document de référence préparé dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité.
- Betcherman, G., M. Godfrey, S. Puerto, F. Rother et A. Stavreska (2007), « *Global Inventory of Interventions to Support Young Workers: Synthesis Report* », Banque mondiale, Washington, DC.
- BIT (2010), « Global Employment Trends for Youth », *Numéro spécial sur l'impact de la crise économique mondiale sur les jeunes*, Bureau international du Travail, Genève, août.
- Capital One (2009), « Capital One Survey of High School Seniors Reveals Gender Gaps in Financial Literacy », Capital One Financial Corporation, disponible à l'adresse <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=70667&p=irol-newsArticle&ID=1301899&highlight>, consulté le 6 février 2012.
- Commission européenne (2009a), « Programme d'échange de bonnes pratiques en matière d'égalité des sexes », Séminaire sur les stéréotypes appliqués aux femmes et aux hommes, mercredi 13 au jeudi 14 mai 2009, Cologne.
- Commission européenne (2009b), « Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications, and Policy Responses in the EU », Groupe d'experts « Genre et Emploi » de la Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Commission européenne, Luxembourg.
- Commission européenne (2010), « *New Skills for New Jobs: Action Now* », rapport préparé pour la Commission européenne par le Groupe d'experts sur de nouvelles compétences pour de nouveaux emplois.
- Conseil de l'Union européenne (2011), « Legislative Acts and Other Instruments », Bruxelles, juin, consultable à l'adresse http://ec.europa.eu/education/school-education/leaving_fr.htm.

- Crowley, T. et H.R. Niesr (2008), « Work-related Learning for an Innovation Nation: Engaging with Employers to Improve Work-related Learning Opportunities for Young People Aged 14-19 », National Endowment for Science, Technology and Arts (travail commandé par le NESTA), Royaume-Uni.
- Cvencek, D., A.N. Meltzoff et A.G. Greenwald (2011), « Math-gender Stereotypes in Elementary School Children », *Child Development*, vol. 82, n° 3, pp. 766-779.
- Drèze, J. et G. Kingdon (2001), « School Participation in Rural India », *Review of Development Economics*, vol. 5, n° 1, pp. 1-24.
- Edward, M. et M. Kremer (2000), « Child Health and Education: The Primary School Deworming Project in Kenya », disponible à l'adresse http://are.berkeley.edu/courses/DEVELOPMENT/papers/miguel_oct00.pdf.
- Elliott, W., M. Sherraden, L. Johnson et B. Guo (2011), « Financial Capability in Children: Effects of Participation in a School-Based Financial Education and Savings Program », *Journal of Family and Economic Issues*, vol. 32, n° 3, pp. 385-399.
- Falch, T. et al. (2010), « Completion and Dropout in Upper Secondary Education in Norway: Causes and Consequences », Centre for Economic Research at Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet, Trondheim.
- Fernandez, T., M. Bucheli et S. Cardozo (2012), « Gender Differences in the Transition from Secondary to Post-secondary Education – The Case of Uruguay: A PISA Longitudinal Study », document de référence préparé dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité.
- FINRA Investor Education Foundation (2009), *Financial Capability in the United States – Initial Report of Research Findings From the 2009 National Survey – A Component of the National Financial Capability Study*, FINRA Investor Education Foundation, Washington, DC.
- Flabbi, L. (2011), « Gender Differences in Education, Career Choices and Labour Market Outcomes on a Sample of OECD Countries », document de référence préparé dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité.
- Flabbi, L. et M. Tejada (2012), « Fields of Study Choices, Occupational Choices and Gender Differentials », document de référence préparé dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité.
- Forum économique mondial (2011), *Global Gender Gap Report 2011*, Forum économique mondial, Genève, disponible à l'adresse <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-2011/#>.
- FrancaVilla, F., G.C. Giannelli et L. Grilli (2012), « Mothers' Employment and their Children's Schooling: A Joint Multilevel Analysis for India », *World Development*, Elsevier, sous presse.
- Fredericks, J.A. et J.S. Eccles (2002), « Children's Competence and Value Beliefs from Childhood through Adolescence: Growth trajectories in two Male-Sex-Typed Domains », *Developmental Psychology*, vol. 38, n° 4, pp. 519-533.
- Gallup (2009/10), « Gallup World Poll », www.gallup.com/consulting/worldpoll/24046/About.aspx.
- Glewwe, P. et M. Kremer (2006), « Schools, Teachers, and Education Outcomes », in E.A. Hanushek et F. Welch (dir. pub.), *Handbook of the Economics of Education*, vol. 2, édition 1, Elsevier, septembre.
- Glewwe, P., S. Moulin et M. Kremer (2009), « Many Children Left Behind? Textbooks and Test Scores in Kenya », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 1, n° 1, pp. 112-135.
- Gouvernement australien (2008), *Financial Literacy – Women Understanding Money*, gouvernement australien, Financial Literacy Foundation.
- Gouvernement australien (2009), *Financial Services for the Poor: A Strategy for the Australian Aid Program 2010-15*, AusAID.
- Guedes, A. (2004), « Addressing Gender-based Violence from the PHN Sector: A Literature Review and Analysis », USAID, Bureau for Global Health, Washington, DC.
- Guiso, L., F. Monte, P. Sapienza et L. Zingales (2008), « Culture, Gender and Math », *Science*, vol. 320, n° 5880, pp. 1164-1165.
- Haile, G., R. Poppe et M. Frölic (2011) « School Meals Programme in Ethiopia: A Mixed-methods Based Impact Study », Université de Mannheim, et ONU-programme alimentaire mondial, Bureau éthiopien, mars.
- Handa, S. (2002), « Raising Primary School Enrolment in Developing Countries. The Relative Importance of Supply and Demand », *Journal of Development Economics*, vol. 69, n° 1, pp. 103-128.
- Hanlon, J., A. Barrientos et D. Hulme (2010), « *Just Give Money to the Poor* », Kumarian Press, États-Unis.

- Herbert, J. et D.T. Stipek (2005), « The Emergence of Gender Differences in Children's Perceptions of their Academic Competence », *Journal of Applied Developmental Psychology*, vol. 26, n° 3, pp. 276-295.
- Hilgert, M., J. Hogarth et S. Beverly (2003), « Household Financial Management: The Connection between Knowledge and Behaviour », *Federal Reserve Bulletin*, vol. 89, pp. 309-322.
- Hung, A., J. Yoong et E. Brown (2012), « Empowering Women Through Financial Awareness and Education », *Documents de travail de l'OCDE sur la finance, l'assurance et les pensions privées*, n° 14, Éditions OCDE, Paris, disponible à l'adresse <http://dx.doi.org/10.1787/5k9d5v6kh56g-en>.
- IES (2007), « Encouraging Girls in Math and Science », Institute of Education Sciences, National Center for Education Research, ministère de l'Éducation des États-Unis.
- IET (2007), « STEM Engagement: The Perspectives of Educationalists, Teachers and Pupils », Institution of Engineering and Technology, Royaume-Uni.
- Ipsos Reid (2010), « Canadian Youth Science Monitor », Fondation canadienne pour l'innovation, mai.
- Irish Financial Regulator (2009), *Financial Capability in Ireland: An Overview*, disponible à l'adresse www.financialregulator.ie/publications/Documents/Financial%20Capability%20An%20Overview.pdf.
- Kane, J.M. et J.E. Mertz (2011), « Debunking Myths about Gender and Mathematics Performance », *Notices of the American Mathematical Society*, vol. 59, n° 1, pp. 10-21.
- Levine, R., C. Lloyd, M. Greene et C. Grown (2009), « Girls Count a Global Investment and Action Agenda: A Girls Count Report on Adolescent Girls », Center for Global Development, Washington, DC.
- Lord, P. et M. Jones (2006), « Pupils' Experiences and Perspectives of the National Curriculum and Assessment: Final Report for the Research Review », National Foundation for Educational Research (NFER), Slough, Royaume-Uni.
- Loyalka, P. et M. Maani (2012), « Does Choosing the Science Track Matter for Females Aspiring to go to College? Evidence from the STEM Education Pipeline in China », *Document de travail*, China Institute for Educational Finance Research (CIEFR), Université de Beijing.
- Lund, F. (2011), « A Step in the Wrong Direction: Linking the South Africa Child Support Grant to School Attendance », *Journal of Poverty and Social Justice*, vol. 19, n° 1, pp. 5-14.
- Lusardi, A. et O.S. Mitchell (2007), « Baby Boomer Retirement Security: The Roles of Planning, Financial Literacy, and Housing Wealth », *Journal of Monetary Economics*, vol. 54, n° 1, pp. 205-224.
- Lusardi, A. et O.S. Mitchell (2011), « Financial Literacy Around the World: An Overview », *Journal of Pension Economics and Finance*, Cambridge University Press, vol. 10, n° 4, pp. 497-508.
- Lusardi, A., O.S. Mitchell et V. Curto (2010), « Financial Literacy Around the World: An Overview », *Journal of Pension Economics and Finance*, Cambridge, vol. 44, n° 2, pp. 358-380.
- Mann, A. (2012), « It's Who You Meet: Why Employer Contacts at School Make a Difference to the Employment Prospects of Young Adults », Education and Employers Taskforce, Londres.
- Matijù, P., P. Soukup, J. Straková et M. Smith (2012), « Gender Differences in the Transition from Secondary to Post-secondary Education: The Case of the Czech Republic », document de référence préparé dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité.
- McKay, S. (2011), « Comprendre la capacité financière au Canada : Analyse des résultats de l'Enquête canadienne sur les capacités financières », *Document de recherche préparé pour le Groupe de travail sur la littératie financière*, Université de Birmingham, disponible à l'adresse, http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/fin/F2-213-2011-eng.pdf.
- Miguel, E. et M. Kremer (2004), « Worms: Identifying Impacts on Education and Health in the Presence of Treatment Externalities », *Econometrica*, vol. 72, n° 1, pp. 159-217.
- Ministère de l'Éducation nationale de la République fédérale du Nigeria (2010), *The Nigeria Digest of Education Statistics 2006-2010*, ministère de l'Éducation nationale, Nigeria.
- Morcos, C. et J. Sebstad (2011), *Financial Education for Adolescent Girls*, Youth-Inclusive Financial Services (YFS), disponible à l'adresse www.yfslink.org/resources/general-resources/Financial_education_for_adolescent_girls, consulté le 7 février 2012.
- Morrison A., M. Ellsberg et S. Bott (2007), « Addressing Gender-Based Violence: A Critical Review of Interventions », *World Bank Research Observer*, vol. 22, n° 1, pp. 25-51.
- Nguyen, T. (2008), « Information, Role Models, and Perceived Returns to Education: Experimental Evidence from Madagascar », *Document de travail*, Department of Economics, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, États-Unis.

- Nordic Consulting Group (2011), « End Review of the Project – Strengthening Women Entrepreneurs in Uganda », disponible à l'adresse www.oecd.org/aidfortrade/47399575.pdf.
- Nordman, C.J. et L. Pasquier (2012), « Vocational Education, On-the-Job Training and Labour Market Integration of Young Workers in Urban West Africa », document de référence pour le *Rapport mondial 2012 de suivi sur l'éducation pour tous : Jeunesse, compétences et le monde du travail*, UNESCO, Paris.
- OCDE (2004), *Apprendre aujourd'hui, réussir demain : Premiers résultats de PISA 2003*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264007260-fr>.
- OCDE (2005), *Pour une meilleure éducation financière : Enjeux et initiatives*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264012592-fr>.
- OCDE (2007), *PISA 2006 : Les compétences en sciences, un atout pour réussir*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264040137-fr>.
- OCDE (2008), *Encouraging Student Interest in Science and Technology Studies*, Forum mondial pour la science, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264040892-en>.
- OCDE (2009a), *Equally Prepared for Life? How 15 Year Old Boys and Girls Perform in School*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264064072-en>.
- OCDE (2009b), « Financial Crisis and Financial Education: Analytical Note and Recommendations », Document de travail OCDE/INFE, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010a), *Résultats du PISA 2009 – Savoirs et savoir-faire des élèves : performance des élèves en compréhension de l'écrit, en mathématiques et en sciences*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264091450-en>.
- OCDE (2010b), *Résultats du PISA 2009 – Apprendre à apprendre : Les pratiques, les stratégies et l'engagement des élèves*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264083943-en>.
- OCDE (2010c), *Résultats du PISA 2009 – Tendances dans l'apprentissage : L'évolution de la performance des élèves depuis 2000*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264091580-en>.
- OCDE (2010d), *Résultats du PISA 2009 – Surmonter le milieu social. L'égalité des chances et l'équité du rendement de l'apprentissage*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264091528-fr>.
- OCDE (2010e), *PISA Framework on Financial Literacy*, Éditions OCDE, Paris, disponible à www.pisa.oecd.org/dataoecd/8/43/46962580.pdf.
- OCDE (2011a), *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-fr>.
- OCDE (2011b), *Résultats du PISA 2009 – Élèves en ligne : Technologies numériques et performance*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264113015-fr>.
- OCDE (2011c), *Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship 2011*, rapport préparé pour la Réunion du Conseil au niveau des ministres, Paris, 25-26 mai 2011, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011d), *Survey on National Gender Frameworks, Gender Public Policies, Leadership and Employment in the Middle East and North Africa*, enquête conduite par le programme MENA-OCDE pour la gouvernance, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2012a), *Reviews of National Policies for Education: Abu Dhabi*, Émirats arabes unis, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2012b), *Équité et qualité dans l'éducation : Comment soutenir les élèves et les établissements défavorisés*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264028050-fr>.
- OCDE (2012c), « Quels types de carrières filles et garçons envisagent-ils pour leur avenir? », PISA à la loupe 14, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2012d), *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-fr>.
- OCDE (2012e), *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure : Panorama de la stratégie de l'OCDE sur les compétences*, rapport préparé pour la Réunion du Conseil au niveau des ministres, OCDE, Paris, mai.
- OCDE (2012f), *Financial Education in Schools: Policy Guidance, Challenges and Case Studies*, Éditions OCDE, Paris, à paraître, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264174825-en>.

- OCDE (2012g), « Recommendation on Guidelines for Financial Education in Schools and Guidance on Learning Framework on Financial Education », Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OIT (2012a), « Key Indicators of the Labour Market (KILM) », 7^e édition, Département de l'analyse économique et des marchés du travail, Organisation internationale du travail, Genève, disponible à l'adresse <http://kilm.ilo.org>.
- OIT (2012b), « Développement de l'entrepreneuriat féminin (WED) », Organisation internationale du travail, www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/lang--fr/index.htm.
- Ouane, A. et C. Glanz (2010), « Pourquoi et comment l'Afrique doit investir dans les langues africaines et l'enseignement multilingue. Note de sensibilisation et d'orientation étayée par les faits et fondée sur la pratique », en collaboration avec l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique, Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie, Allemagne.
- PAM (2009), *Feed Minds, Change Lives School Feeding: Highlights and New Directions*, programme alimentaire mondial, Rome.
- Parvin, J. et C. Porter (2008), *Learning to Love Science: Harnessing Children's Scientific Imagination*, rapport du Chemical Industry Education Centre, Université d'York, Royaume-Uni.
- Perry, V.G. et M.D. Morris (2005), « Who Is in Control? The Role of Self Perception, Knowledge, and Income in Explaining Consumer Financial Behavior », *Journal of Consumer Affairs*, vol. 39, n° 2, pp. 299-213.
- Polidano, C. et C. Ryan (2012), « Gender Differences in the Transition from Secondary to Post-secondary Education: The Case of Australia », document de référence préparé dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité.
- Pulerwitz, J., G. Barker et M. Segundo (2004), « Promoting Healthy Relationships and HIV/STI Prevention for Young Men: Positive Findings from an Intervention Study in Brazil », Horizons Research Update, Population Council, Washington, DC.
- Quintini, G. (2011), « Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 121, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>.
- Saito, M. (2011), « Trends in the Magnitude and Direction of Gender Differences in Learning Outcomes », Southern and Easter Africa Consortium for Monitoring Educational Quality (SAQMEC), septembre.
- Sikora, J. et A. Pokropek (2011), « Gendered Career Expectations of Students: Perspectives from PISA 2006 », *Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation*, n° 57, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>.
- Soares, F., R. Ribas et R. Osorio (2010), « Evaluating the Impact of Brazil's Bolsa Familia: Cash Transfer Programs in Comparative Perspective », *Latin American Research Review*, vol. 45, n° 2, pp. 173-190.
- Stango, V. et J. Zinman, (2009), « Exponential Growth Bias and Household Finance », *Journal of Finance*, vol. 64, n° 6, pp. 2807-2849.
- Sy, V. (2011), « L'égalité des genres dans l'éducation : Voir au-delà de la parité », *Synthèse du rapport d'étude – Genre et acquisitions scolaires en Afrique francophone : Étude sur les performances des élèves au cycle primaire*, UNESCO, Paris.
- UNESCO (2009), *Atlas mondial de l'égalité des genres dans l'éducation*, UNESCO, Paris.
- UNESCO (2010), *Rapport mondial de suivi sur l'éducation pour tous 2010*, UNESCO, Paris.
- UNESCO (2011a), *La crise cachée : Les conflits armés et l'éducation*, UNESCO, Paris.
- UNESCO (2011b), *Rapport mondial de suivi sur l'éducation pour tous 2011*, UNESCO, Paris.
- UNESCO (2012a), *Atlas mondial de l'égalité des genres dans l'éducation*, UNESCO, Paris.
- UNESCO (2012b), *Base de données sur l'éducation*, Institut de statistique de l'UNESCO, disponible à l'adresse <http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx>.
- van Rooij, M., A. Lusardi et R. Alessie (2011), « Financial Literacy and Stock Market Participation », *Journal of Financial Economics*, vol. 101, n° 2, pp. 449-472, août.
- Vermeersch, C. et M. Kremer (2005), « School Meals, Educational Achievement, and School Competition: Evidence from Randomized Evaluation », *World Bank Policy Research Working Paper*, n° 3523, Washington, DC.
- White House Council (2012), « Keeping America's Women Moving Forward: The Key to an Economy Built to Last », White House Council on Women and Girls, avril.

PARTIE III

L'égalité hommes-femmes en matière d'emploi

En comparaison avec les hommes, les femmes sont moins susceptibles d'occuper un emploi à plein-temps, ont plus de chances d'occuper un emploi à bas salaire et ont moins de chances de progresser professionnellement. En conséquence, les femmes continuent à gagner moins que les hommes et ont un plus grand risque de finir leur vie dans la pauvreté. Dans cette partie, on s'intéresse au nombre d'hommes et de femmes occupant un emploi salarié, qui travaillent à plein-temps, et comment le fait d'avoir des enfants et de vieillir affecte le modèle d'emploi et les revenus des femmes par rapport à ceux des hommes. On y constate que ce sont sur les femmes que reposent en premier lieu les responsabilités familiales et domestiques, même quand elles travaillent à temps complet. Cette partie étudie également quels sont les avantages pour les entreprises de maintenir les femmes qualifiées dans l'emploi et de les encourager à participer aux conseils d'administration, quelle est leur représentativité dans les Parlements, les systèmes judiciaires et la haute fonction publique. Elle examine l'emploi des hommes et des femmes au lendemain de la crise et comment les femmes ont tendance à rester confinée dans les groupes les plus vulnérables au sein du secteur informel des pays en développement.

PARTIE III

Chapitre 11

Travail rémunéré – Qui en bénéficie ?

Principaux constats

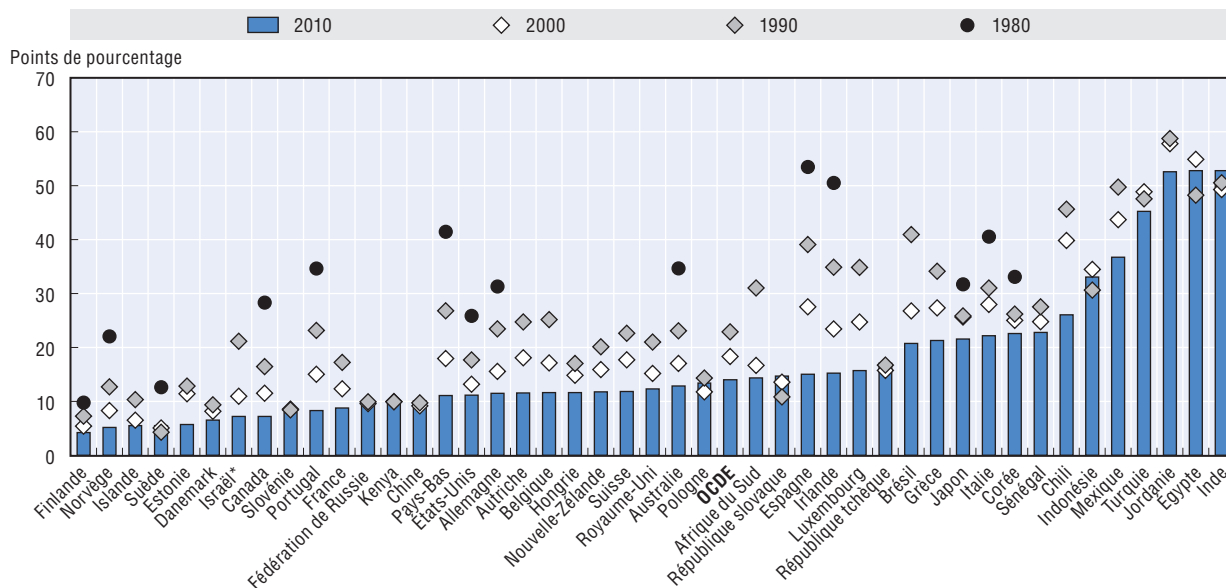
- L'emploi des femmes a généralement augmenté et les différences de taux d'activité entre les hommes et les femmes se sont resserrées, à l'exception de l'Asie du Sud, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, où elles demeurent considérables.
- Les mères et les femmes dont le niveau d'études est faible sont les moins susceptibles d'occuper un emploi rémunéré.
- Les inégalités d'accès aux professions ne se sont pas réduites depuis le début du siècle.
- Les femmes sont toujours sous-représentées aux postes les plus élevés.

Au cours des dernières décennies, la hausse du niveau d'instruction des femmes a contribué à accroître leur taux d'activité à l'échelle mondiale (chapitre 4), ce qui a contribué à resserrer l'écart hommes-femmes sur le plan de l'emploi dans la plupart des pays. Néanmoins, des inégalités hommes-femmes importantes persistent en termes de temps de travail (chapitre 12), de conditions d'emploi, de professions et de secteurs, ainsi que de revenus (chapitre 13). Les femmes s'acquittent toujours d'une part bien plus importante du travail non rémunéré (chapitre 17), ce qui restreint leurs possibilités d'emploi rémunéré.

Dans les pays de l'OCDE, entre 1990 et 2010, l'écart entre les hommes et les femmes en matière de taux d'activité a reculé de 9 points de pourcentage en moyenne (graphique 11.1). À l'extérieur de l'OCDE, un mouvement plus marqué encore a été observé en Amérique centrale et en Amérique du Sud, avec un repli de plus de 12 points de pourcentage. À l'inverse, c'est en Asie de l'Est et dans le Pacifique (4 points de pourcentage), ainsi qu'en Europe orientale et en Asie centrale (moins de 2 points de pourcentage) que les progrès ont été les plus limités (graphique 11.2).

Graphique 11.1. Dans la zone OCDE, les disparités hommes-femmes en matière de taux d'activité sont très variables

Écart entre hommes et femmes en termes de taux d'activité (taux des hommes moins celui des femmes) dans la zone OCDE, pays bénéficiant de l'engagement renforcé et certains pays en développement^a, population âgée de 15 à 64 ans, 1980-2010

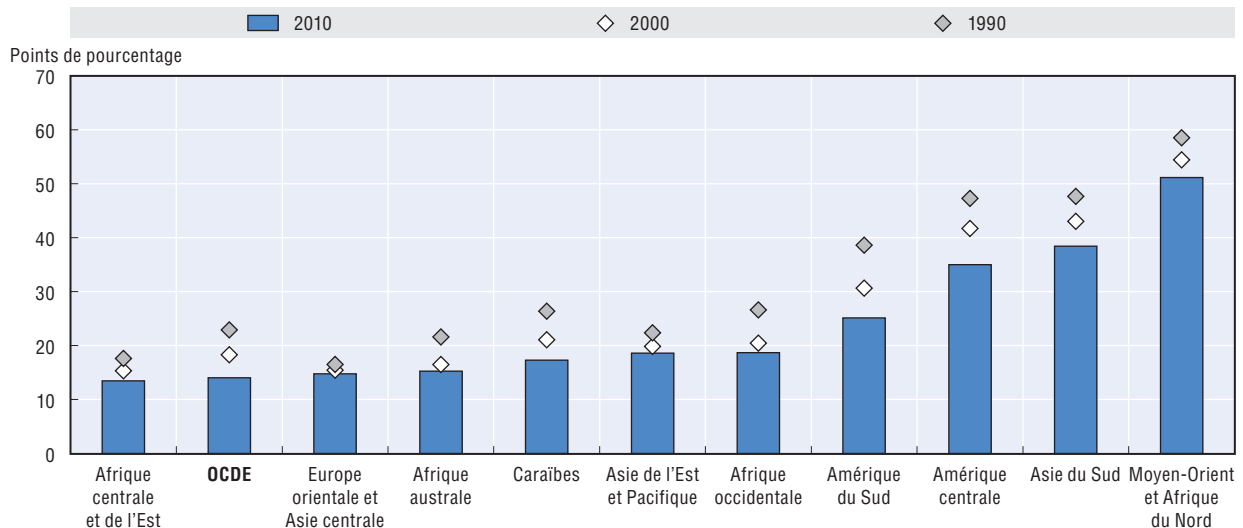


* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de l'écart hommes-femmes en termes de taux d'activité pour l'année 2010. Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012 ; et OIT (2012), « Indicateurs clés du marché du travail », 7^e édition, ILO Department of Economic and Labour Market Analysis, Genève, <http://kilm.ilo.org>.


Graphique 11.2. Les disparités hommes-femmes en matière de taux d'activité se sont réduites, mais demeurent significatives en Asie du Sud, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord

Disparités hommes-femmes en termes de taux d'activité (taux des hommes moins celui des femmes) par région^a, population âgée de 15 à 64 ans, 2000 et 2010



a) Moyennes non pondérées des pays de chaque région. Les regroupements de pays sont définis à l'annexe II.A1. Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de l'écart hommes-femmes en termes de taux d'activité pour l'année 2010.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012 ; et OIT (2012), « Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) », 7^e édition, ILO Department of Economic and Labour Market Analysis, Genève, <http://kilm.ilo.org>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759575>

En 2010, 65 % des femmes en moyenne faisaient partie de la population active dans les pays de l'OCDE, contre 58 % en 1990. On observe toutefois des variations significatives d'un pays à l'autre. En 2010, le taux d'activité des femmes atteignait 75 % en Chine, dans les pays nordiques et en Suisse, mais était inférieur à 50 % en Afrique du Sud, en Inde, au Mexique et en Turquie (annexe III.A1).

Dans les pays non membres de l'OCDE, en dépit des progrès accomplis, les disparités entre hommes et femmes sont particulièrement élevées en Amérique centrale, en Asie du Sud et dans le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord (MENA) : elles peuvent atteindre 30 points de pourcentage, le taux d'activité des femmes restant modeste dans ces régions. Nombre de gouvernements s'efforcent de favoriser l'emploi des femmes. C'est ainsi que l'Inde et l'Afrique du Sud ont récemment adopté une série de mesures visant à attirer davantage de femmes dans leur programme de travaux publics (encadré 11.1).

Aujourd'hui, dans la plupart des régions du monde, les travailleurs sont principalement employés dans le secteur des services, où les femmes sont sur-représentées (tableau 11.1). Dans la zone OCDE, les services représentent plus de 80 % de l'emploi féminin, contre 60 % de l'emploi masculin, l'agriculture étant le secteur le moins important sur le plan de l'emploi pour les femmes comme pour les hommes.

Dans les régions moins développées, à l'exception des Caraïbes et de l'Amérique du Sud, l'agriculture reste une source d'emplois importante, plus particulièrement pour les femmes. On a en fait assisté, au cours des dernières décennies, à une « féminisation de l'agriculture » dans de nombreux pays en développement. En 2010, en Afrique centrale et de l'Est, 58 % des femmes travaillaient dans le secteur agricole, contre 52 % des hommes, tandis qu'en Asie du Sud, ces proportions étaient respectivement de 51 % et 35 % (tableau 11.1). Les femmes sont

Encadré 11.1. Les programmes de travaux publics sous l'angle de la parité hommes-femmes

Dans plusieurs économies en développement et émergentes, les programmes de travaux publics sont utilisés pour apporter une protection sociale aux pauvres en âge de travailler et pallier la demande insuffisante de main-d'œuvre. Si les premiers programmes de ce type ont souffert de faibles niveaux de participation féminine, certains ont mis au point, au fil du temps, des stratégies pour impliquer davantage de femmes, comme la loi de l'Inde sur la garantie d'emploi rural (*National Rural Employment Guarantee Act – NREGA*) et, dans une certaine mesure, le programme sur le développement des travaux publics en Afrique du Sud (*Expanded Public Works Programme – EPWP*). Ces deux initiatives constituent un filet de sécurité très utile pour les femmes qui, en 2010, représentaient 50 % environ des bénéficiaires de la NREGA et 63 % de ceux de l'EPWP.

Ces deux programmes visent à accroître la participation des femmes de différentes manières, notamment par le biais de quotas explicites : ainsi, la NREGA a défini un quota d'un tiers et l'EMWP de 40 %. Pour favoriser l'activité des femmes, la loi de l'Inde sur la garantie d'emploi rural (NREGA) recourt à d'autres mesures encore : égalité salariale, services de garde d'enfants sur le lieu de travail et création de possibilités d'emploi à proximité du domicile (c'est-à-dire dans un rayon de 8 km). Comme le programme du NREGA suit le principe de l'égalité salariale, les femmes perçoivent des rémunérations supérieures, jusqu'à 60 INR (1.2 USD) de plus que dans le cadre d'un emploi rural privé (Holmes et Jones, 2011). Il est également prévu que les femmes doivent être impliquées dans le suivi et la gestion de ce programme.

Pourtant, même si les dispositifs de travaux publics affichent des taux élevés de participation féminine, des améliorations sont encore possibles. La portée du programme sud-africain EPWP est par exemple très limitée, ce qui s'explique principalement par des raisons de compétences techniques et de coût (sur une base horaire, les coûts liés à ces emplois sont supérieurs au salaire). On pourrait l'améliorer en légiférant en faveur de l'égalité salariale hommes-femmes et en améliorant les services de crèche via un renforcement des liens avec les centres de développement de la petite enfance, eux aussi subventionnés par l'État. Le dispositif NREGA est lui aussi critiqué pour ses coûts élevés et sa faible efficacité (Niehaus et Sukhtankar, 2009). Les problèmes de corruption qui lui seraient associés ont en outre suscité un vif débat depuis que des données provenant de différents districts ont montré que les ménages de villageois jouissant des positions les plus élevées participent généralement davantage au programme (Liu et Deininger, 2010). Bien qu'il prévoie expressément de telles structures, le programme a de surcroît été critiqué pour le manque de services de garde d'enfants sur le lieu de travail ou dans son voisinage (Bhatty, 2006). Les deux programmes auraient intérêt à autoriser plus de souplesse dans le temps de travail des femmes afin de les aider à concilier responsabilités familiales et professionnelles.

souvent cantonnées aux travaux agricoles non qualifiés qui sont fréquemment non rémunérés (Jütting et Morrisson, 2009 ; Jütting *et al.*, 2012). Le caractère discriminatoire des institutions sociales (chapitre 2) explique largement les inégalités hommes-femmes observées dans le secteur agricole.

Dans toute la zone OCDE, on observe une forte féminisation de la plupart des secteurs de services. En moyenne, une femme sur trois employée dans les services travaille dans la vente et l'hôtellerie-restauration, les taux de féminisation les plus élevés étant observés dans la santé et les services de proximité (78 %), suivis par l'enseignement (70 %). Le

Tableau 11.1. **Les femmes sont sur-représentées dans le secteur des services**
Répartition de l'emploi par secteur, par région et par sexe, 2010^{a, b}

	Femmes				Hommes			
	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités confondues ^c	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités confondues ^c
Caraïbes	3	9	88	100	11	29	60	100
Amérique centrale	8	16	76	100	34	23	42	100
Asie de l'Est et Pacifique	31	12	56	100	33	20	46	100
Afrique orientale et centrale	58	8	34	100	52	14	34	100
Europe de l'Est et Asie centrale	23	14	63	100	23	30	47	100
Moyen-Orient et Afrique du Nord	21	7	72	100	12	29	58	100
OCDE	5	12	83	100	6	34	60	100
Amérique du Sud	12	12	76	100	20	28	52	100
Afrique du Sud	12	11	77	100	21	26	53	100
Asie du Sud	51	19	28	100	35	20	41	100
Afrique de l'Ouest	53	7	36	100	60	11	27	100

a) 2010 ou année la plus récente ; moyennes non pondérées des pays de chaque région pour laquelle des données étaient disponibles après 2005.

b) Voir l'annexe III.A1 pour de plus amples détails sur les pays et les années utilisés pour calculer les moyennes régionales.

c) Les données de l'ensemble des activités peuvent englober les « activités incorrectement définies », qui ne sont pas rapportées ici. Le total agriculture+industrie+services peut par conséquent ne pas être égal à 100.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012, pour les pays membres (hors France, États-Unis et Luxembourg) et le Brésil ; OIT (2012), « Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) », 7^e édition, ILO Department of Economic and Labour Market Analysis, Genève, <http://kilm.ilo.org> pour la France, les États-Unis, le Luxembourg et les pays non membres de l'OCDE (hors Brésil).

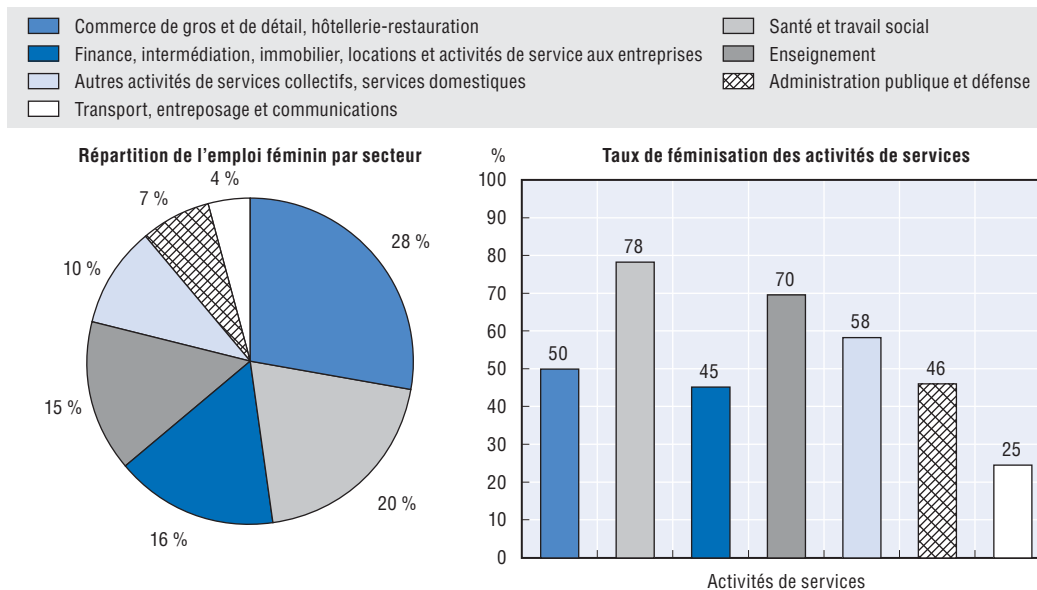
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761190>

transport, le stockage et la communication font exception, avec un taux de féminisation faible (ce qui correspond aux faibles proportions de femmes parmi les travailleurs dans chaque activité) (voir graphique 11.3). Il existe cependant des différences considérables d'un pays à l'autre, dans la répartition sectorielle de l'emploi féminin comme dans les taux de féminisation (annexe III.A3).


Les femmes continuent d'opter pour des professions différentes de celles privilégiées par les hommes (chapitre 9). D'aucuns pensaient pourtant, dans les années 90, que le développement des nouvelles technologies et l'évolution de l'organisation du travail allaient contribuer à élargir les choix professionnels des femmes (OCDE, 1994). Mais le graphique 11.4 montre bien qu'en Europe, l'emploi des femmes est toujours concentré dans un éventail de professions moins large que celui de l'emploi des hommes, avec des variations selon les pays, et que cette situation a peu évolué au cours des dix dernières années. Bettio et Verashchagina (2009) pour l'Europe et Hegewisch *et al.* (2010) pour les États-Unis s'accordent à dire que, depuis le milieu des années 90, la « ségrégation horizontale » – qui veut qu'une catégorie de main-d'œuvre soit constituée principalement de personnes ayant en commun le sexe, la race ou une autre caractéristique donnée –, ne tend guère à s'effacer. En 2009, c'était en République tchèque que les femmes occupaient la gamme de professions la plus diversifiée d'Europe (dix professions représentant alors la moitié de l'emploi total). La diversification comparativement plus élevée de l'emploi féminin en République tchèque s'explique par l'influence du régime communiste en vigueur dans le passé, alors même que le passage à une économie de marché a parfois entraîné une mutation vers un modèle plus « traditionnel » de ségrégation économique (encadré 11.2).

Graphique 11.3. Les secteurs économiques les plus féminisés sont la santé et les services de proximité, suivis de l'enseignement

Taux d'emploi des femmes dans les activités de services dans les pays de l'OCDE, 2010



Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012, www.oecd.org/emploi/basededonnees, hors France, États-Unis et Luxembourg.

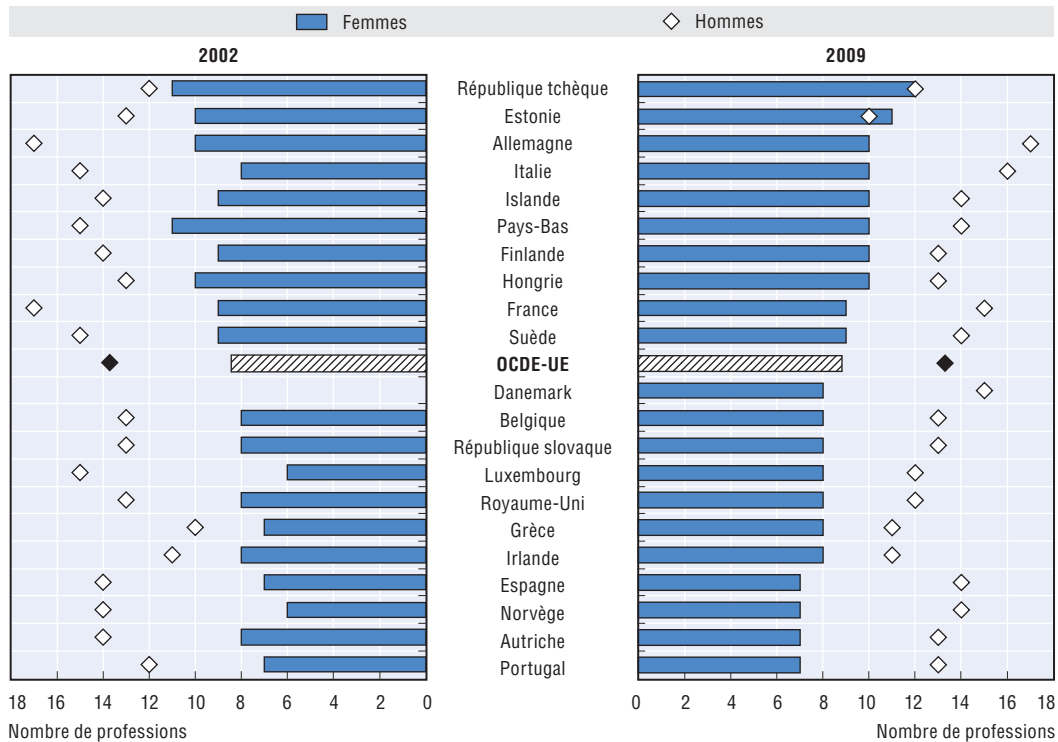
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759594>

Parallèlement à la ségrégation horizontale, les femmes du monde entier se heurtent au « plafond de verre » et, plus généralement, à la ségrégation verticale (expression désignant une situation dans laquelle les possibilités de progression de carrière sont réduites pour une catégorie donnée de la population définie par le sexe, la race ou un autre critère). Dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, moins d'un tiers des cadres dirigeants en moyenne sont des femmes, avec seulement de faibles variations d'un pays à l'autre (graphique 11.5). C'est aux États-Unis, en France et en Pologne (35 %) que la proportion de femmes cadres dirigeants est la plus élevée et au Luxembourg qu'elle est la plus faible (21 %). Globalement, les femmes doivent surmonter davantage d'obstacles que les hommes pour obtenir une promotion et atteindre les plus hauts niveaux de l'entreprise (chapitre 15).

L'évolution de l'emploi féminin diffère non seulement en fonction des régions et des pays, mais également de l'âge, du niveau d'instruction et de la situation familiale. Dans tous les pays de l'OCDE à l'exception de l'Islande et de la Suède, les mères ont des taux d'emploi plus faibles que les femmes âgées de 25 à 49 ans (OCDE, 2012a). Au cours des années où elles sont en âge d'avoir des enfants, les femmes ont tendance à réduire leur activité professionnelle tandis que les hommes maintiennent, voire augmentent, leurs heures de travail. Mais à mesure que les enfants grandissent et atteignent l'âge de la scolarité obligatoire (6 environ), les femmes choisissent souvent de revenir sur le marché du travail ou de passer du temps partiel au temps plein (chapitre 12). Le nombre d'enfants peut aussi jouer un rôle important dans les décisions d'emploi des femmes. Dans nombre de pays, les mères de trois enfants ou plus sont beaucoup moins susceptibles d'occuper un emploi que celles qui n'ont qu'un ou deux enfants (OCDE, 2012a). Ces tendances sont plus ou moins marquées selon les pays en fonction notamment de la disponibilité des services de garde et de l'existence d'aménagements favorables à la famille (encadré 11.3 et chapitre 18).


Graphique 11.4. L'emploi des femmes se concentre dans un nombre restreint de professions

Nombre minimum de professions^a qui regroupent 50 % des actifs (hommes et femmes), 2002-09



Note : Les pays sont classés par ordre décroissant du nombre de professions exercées par des femmes en 2009.

a) La classification internationale type des professions à trois chiffres (CITP88), qui en distingue 111, est utilisée ici. Source : Eurostat (2012), *Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne 1995-2009*, disponible à l'adresse http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/index.htm.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759613>

Encadré 11.2. Conséquences de la transition économique sur la ségrégation professionnelle en Fédération de Russie

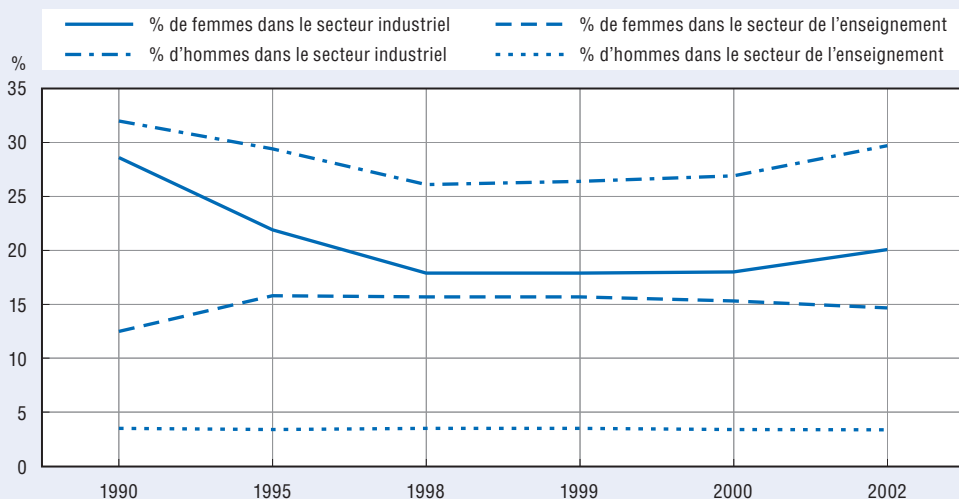
L'égalité entre les hommes et les femmes était l'un des objectifs annoncés du système communiste et la politique du plein-emploi s'appliquait aux hommes comme aux femmes (y compris aux mères). En raison de la prééminence du secteur industriel et de la demande de main-d'œuvre, les femmes étaient encouragées, dans une certaine mesure, à accepter des emplois physiques traditionnellement réservés aux hommes (Kammerman et Moss, 2009). Il s'ensuit que, dans l'ancienne Union soviétique, la ségrégation professionnelle horizontale était bien moindre que dans les économies occidentales, du moins officiellement.

Cependant, lors de la période de transition du début des années 90, le secteur industriel a commencé à décliner et les hommes aussi bien que les femmes l'ont progressivement délaissé, au profit d'autres professions liées aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STIM). Cette transformation a été plus visible encore pour les femmes, qui ont quitté le secteur industriel plus rapidement (voir le graphique ci-après) et se sont dirigées vers des secteurs traditionnellement très féminisés, à l'instar des soins de santé, des services sociaux et de l'enseignement. Nombre d'hommes ont dû soit quitter leur ancien emploi, soit le combiner avec une activité économique dans le secteur privé (lequel avait en partie racheté les entreprises publiques du secteur industriel).

Encadré 11.2. Conséquences de la transition économique sur la ségrégation professionnelle en Fédération de Russie (suite)

Lors de la transition du communisme vers le capitalisme, de nombreuses femmes ont quitté l'industrie pour rejoindre des secteurs plus traditionnellement féminins

Évolution de la proportion de femmes et d'hommes employés dans le secteur industriel et dans l'enseignement

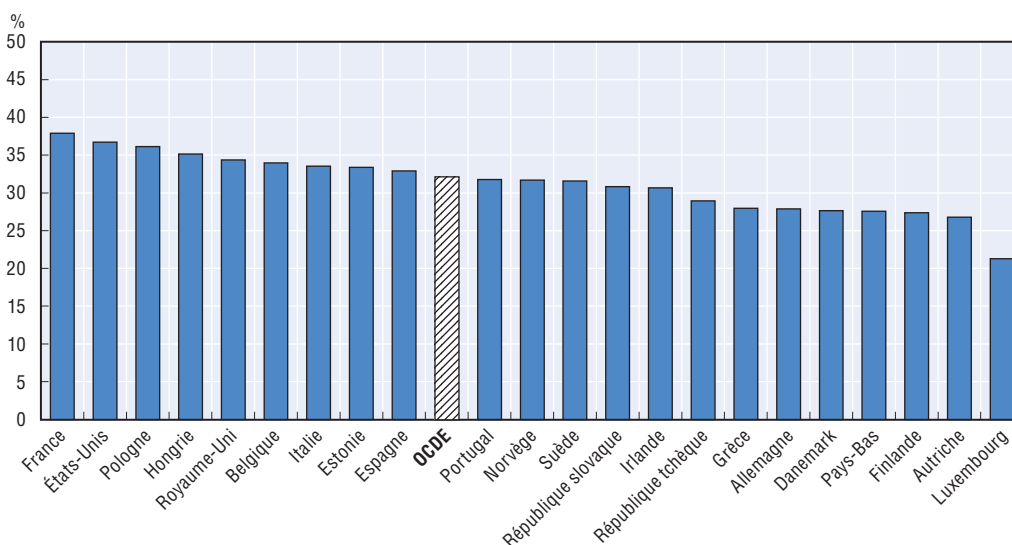


Source : Rosstat (2011), « Труд и занятость в России » (Travail et emploi en Russie), disponible à l'adresse www.gks.ru/bgd/regl/b11_36/Main.htm.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759632>

Graphique 11.5. Dans la zone OCDE, les femmes occupent moins d'un tiers des postes de direction


Proportion de femmes parmi les salariés exerçant des fonctions de direction, 2007^a



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant des femmes qui, parmi les salariés, occupent des fonctions de direction.

a) Données de mars 2009 pour les États-Unis.

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759651>

Encadré 11.3. Taux d'activité féminine dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA)

Les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord sont nombreux à avoir sensiblement résorbé les disparités hommes-femmes dans les domaines clés de l'éducation et de la santé, mais les progrès en matière d'emploi sont plus modestes. Au cours des vingt dernières années, le taux d'activité féminine n'a que légèrement augmenté, passant de 22 % en 1990 à 30 % en 2010, soit près de 40 points de pourcentage en deçà du taux d'activité masculine de la région. Il existe toutefois des variations considérables d'un pays à l'autre : les taux d'activité des femmes sont en effet compris entre 15 % en Irak et 53 % au Qatar.

Dans la région MENA, les femmes travaillent souvent dans le secteur public (FEM, 2011). En Égypte par exemple, le secteur public emploie 56 % de femmes contre 30 % d'hommes (Hendy, 2012). Même dans le secteur public, les femmes travaillent généralement dans des domaines traditionnellement féminins dans de nombreux pays de la région MENA, même si le degré de ségrégation à l'égard des femmes varie d'un pays à l'autre.

L'absence de politiques visant à concilier vie professionnelle et familiale (chapitre 18) constitue l'une des principales entraves à l'emploi des femmes dans la région. Les responsabilités familiales sont jugées comme incombant aux femmes et le mariage joue donc un rôle décisif dans le taux d'activité féminine, en particulier parmi les travailleurs du secteur privé. Au Maroc, seules 12 % des femmes mariées exercent une activité professionnelle (contre 79 % des hommes mariés). En Égypte et en Jordanie, la part des femmes dans l'emploi privé chute brusquement au moment du premier mariage (Hendy, 2012), quel que soit leur niveau d'instruction. Le mariage influe moins, en revanche, sur les profils d'emplois des femmes dans le secteur public : au Maroc, 57 % des femmes mariées exerçant un emploi salarié travaillent dans le secteur public (MMSP, 2011). Comme dans les pays de l'OCDE, les femmes perçoivent des salaires plus faibles que les hommes dans les secteurs public et privé et ne bénéficient pas d'un accès équitable à la formation à l'encadrement. Elles sont également moins représentées dans les postes de cadres et de cadres dirigeants, qu'elles travaillent ou non pour l'État.

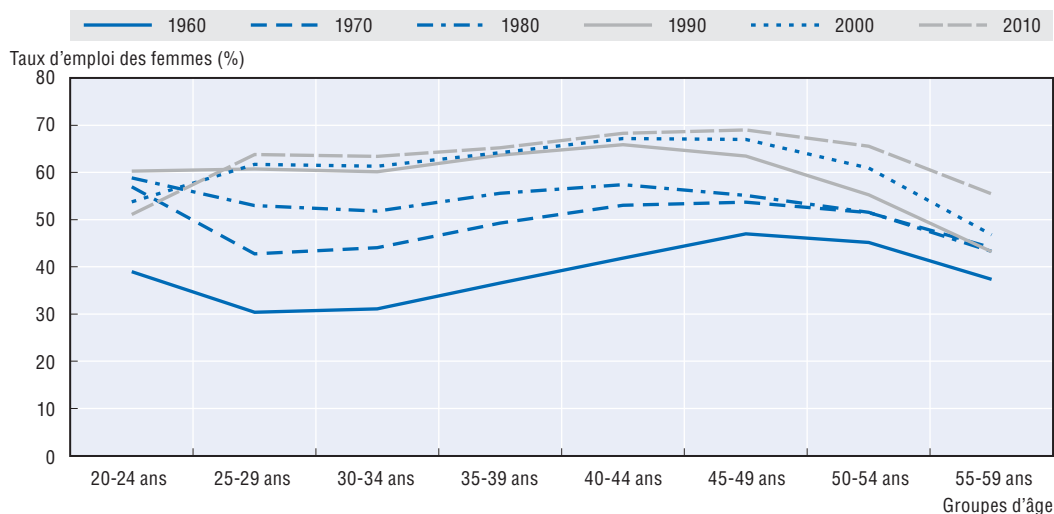
D'autres normes institutionnelles, juridiques, économiques et sociales expliquent la lenteur des progrès réalisés dans la région en matière de taux d'activité féminine. Certaines, par exemple, définissent les types d'emplois que les femmes peuvent occuper ou leurs horaires de travail, ou encore les obligent à obtenir la permission de leur père ou de leur mari. Certains pays de la région MENA (par exemple l'Égypte, la Jordanie et le Yémen) notent également que les transports publics sûrs et un environnement de travail mieux adapté amélioreraient les perspectives d'emploi des femmes, en particulier dans les zones isolées (Hendy, 2012 ; OCDE, 2011a).

De nombreux gouvernements de la région MENA ont toutefois pris des mesures pour améliorer les perspectives d'emploi des femmes, comme l'engagement croissant à réaliser des études sur leur participation à la vie économique. Le Maroc, par exemple, fait régulièrement rapport sur les tendances de l'emploi des femmes et sur leur accès aux postes de direction dans la fonction publique (OCDE, 2010a). Par ailleurs, des mesures destinées à assurer l'égalité salariale dans le secteur public ont été mises en place en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie. Le chapitre 23 met aussi en avant des initiatives lancées pour encourager l'emploi des femmes au moyen de l'entrepreneuriat dans les pays de la région MENA.


Les mouvements d'entrée et de sortie sur le marché du travail ont beaucoup évolué au cours des dernières décennies (graphique 11.6). Avant 1990, dans la zone OCDE, les profils âge-emploi des femmes montraient généralement un creux marqué durant les années de procréation (entre 25 et 34 ans). Celui-ci s'est progressivement estompé, de plus en plus de femmes restant sur le marché de l'emploi après la naissance de leurs enfants. Dans les pays de l'OCDE, les taux d'emploi ont en effet augmenté pour les femmes de tous âges, sauf pour les plus jeunes (20-24 ans).

Graphique 11.6. Les femmes occupant un emploi rémunéré pendant les années où elles sont en âge d'avoir des enfants sont plus nombreuses que par le passé

Profil âge-emploi des femmes, 1960-2010



Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759670>

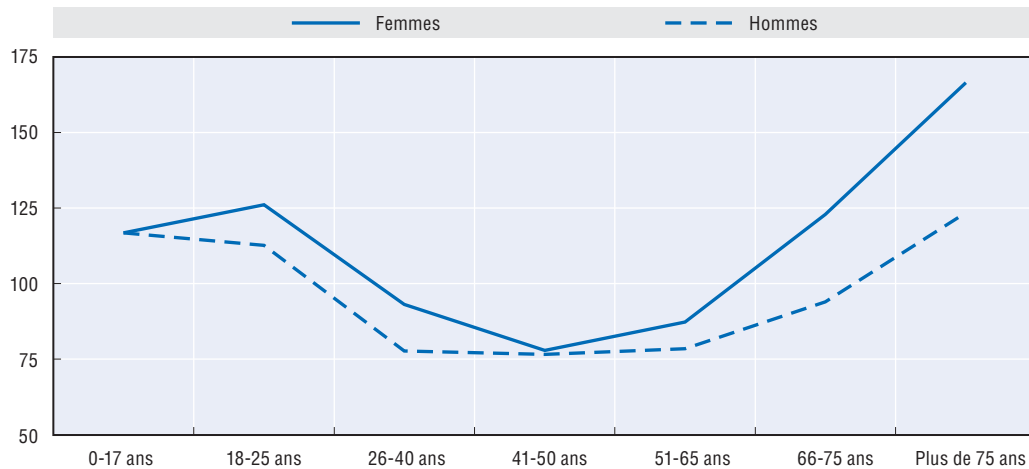
Le graphique 11.6 masque les différences de profils âge-emploi qui existent entre les pays. Dans les pays nordiques, ceux des femmes et des hommes sont souvent fort semblables. On retrouve un modèle plus traditionnel en Corée, en Hongrie, au Japon, en République slovaque et en République tchèque, où il est plus difficile pour les femmes de concilier responsabilités professionnelles et familiales. Il faut disposer, pour comprendre plus complètement les facteurs influant sur l'évolution chronologique des profils d'emploi des femmes et des hommes par tranche d'âge, de séries de données longitudinales comparables et suffisamment détaillées.

Compte tenu de leurs liens plus ténus avec le marché du travail et de leurs salaires inférieurs, les femmes sont plus exposées au risque de pauvreté que les hommes, surtout une fois âgées (graphique 11.7). L'augmentation du taux d'activité des femmes permet d'atténuer ce risque.

Le niveau de formation contribue à expliquer les différences de taux d'activité enregistrés chez les hommes comme chez les femmes. Dans tous les pays de l'OCDE (sauf la Corée, le Japon et la Turquie), plus le niveau d'instruction est élevé, plus les taux d'emploi augmentent et plus les disparités hommes-femmes s'estompent sur le front de l'emploi. Dans l'OCDE, alors que 79 % en moyenne des femmes diplômées du supérieur exerçaient un travail rémunéré, 48 % seulement de celles ayant un niveau d'instruction inférieur au


Graphique 11.7. Les femmes sont plus exposées au risque de pauvreté, surtout une fois âgées

Risque de pauvreté relatif des hommes et des femmes en fonction de l'âge, moyenne de l'OCDE, milieu des années 2000



Note : Le risque de pauvreté relatif correspond au taux de pauvreté par âge des hommes et des femmes divisé par le taux de pauvreté de la population totale, multiplié par 100. Le seuil de pauvreté est fixé à 50 % du revenu médian de la population totale.

Source : OCDE (2008), *Croissance et inégalités ? Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264044210-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759689>

deuxième cycle du secondaire occupaient un emploi (OCDE, 2012a). De la même manière, en Égypte et en Jordanie, le taux d'emploi des femmes ayant une formation postsecondaire est trois fois supérieur à celui de la population féminine dans son ensemble.

Des disparités importantes persistent entre les hommes et les femmes sur le front de l'emploi. Divers facteurs infléchissent trop souvent les décisions professionnelles des femmes, et elles sont donc plus susceptibles que les hommes d'être cantonnées à des emplois faiblement rémunérés offrant peu de perspectives de progression.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Les gouvernements devraient promouvoir les politiques favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et prendre d'autres mesures publiques de soutien à l'emploi pour faciliter l'activité professionnelle des femmes.
- Les politiques futures devraient se concentrer sur les disparités qui subsistent entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, et notamment la concentration persistante d'hommes ou de femmes dans certains secteurs et professions.

PARTIE III

Chapitre 12

La maternité, synonyme d'emploi à temps partiel ?

Principaux constats

- Dans la zone OCDE, les différences hommes-femmes restent importantes sur le plan du temps de travail et de l'activité à temps partiel.
- Les coûts de garde des enfants et les contraintes de temps font souvent du travail à temps partiel un choix attrayant pour les femmes qui souhaitent concilier obligations professionnelles et familiales. Mais il s'agit rarement d'un tremplin vers l'emploi à temps plein, et de nombreuses mères y restent cantonnées durant une longue période.

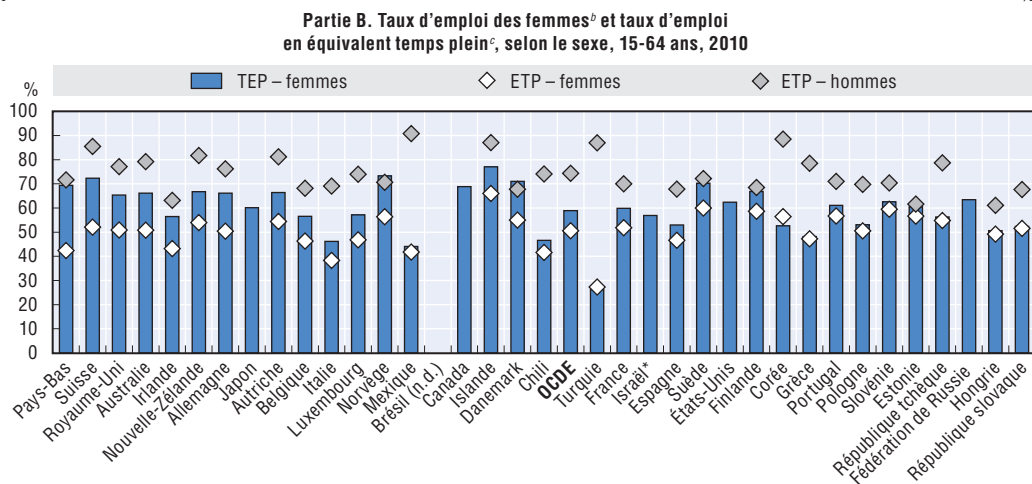
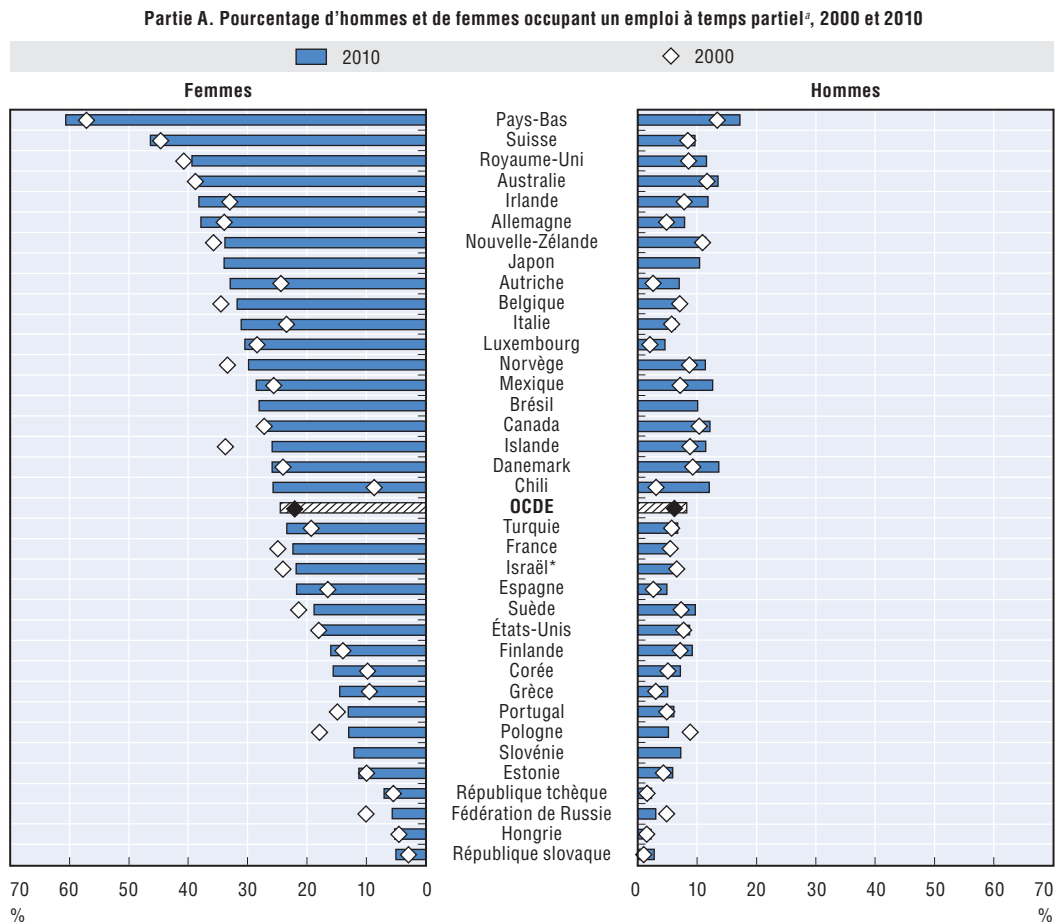
Le travail à temps partiel s'est considérablement développé au cours des dernières décennies, surtout dans les années 80 et au début des années 90 (OCDE, 2010b), tendance qui s'est encore accélérée durant la dernière décennie (graphique 12.1, partie A). À l'exception de la Pologne, le nombre d'hommes travaillant à temps partiel a également augmenté. Mais d'une manière générale, les femmes restent les plus nombreuses dans cette forme d'emploi. Le déséquilibre substantiel observé entre hommes et femmes en matière d'emploi à temps partiel entraîne de profondes disparités dans le temps de travail (graphique 12.1, partie B). Le temps partiel féminin étant le plus développé aux Pays-Bas (encadré 12.1) et en Suisse, c'est dans ces pays que les différences entre les taux d'emploi des femmes et leurs équivalents temps plein sont les plus prononcées.

L'emploi à temps partiel se prolonge souvent pendant des années, en particulier dans les pays où il est le plus fréquent. Il ne représente un tremplin vers le travail à temps plein que pour une très faible fraction de travailleurs : 3 % et 1.5 %, respectivement, des Européennes et Européens ayant occupé un emploi à temps partiel durant six années ou moins travaillent ensuite à temps plein. Aux États-Unis en revanche, où les femmes travaillent généralement soit à temps plein soit pas du tout, les travailleurs à temps partiel sont davantage susceptibles d'opérer cette transition (Buddelmeyer et al., 2005 ; Macunovich, 2010 ; OCDE, 2010b).

L'analyse économétrique réalisée aux fins du présent rapport permet d'illustrer l'importance respective des déterminants des taux d'activité des femmes à temps plein ou partiel (annexe III.A2). Elle examine l'influence des caractéristiques du marché du travail et des politiques publiques mises en œuvre pour aider les parents à concilier obligations familiales et professionnelles sur le taux d'activité global des femmes dans 30 pays de l'OCDE entre 1980 et 2007. Les conclusions sont les suivantes :

- La progression de l'emploi des femmes tient à deux moteurs distincts : la progression du travail à temps partiel dans certains pays et l'expansion de l'emploi public dans d'autres.
- Le niveau d'études est un déterminant important du taux d'activité des femmes et a contribué à l'augmentation de la part de l'emploi à temps partiel.
- Le recours de plus en plus fréquent aux services de garde a favorisé l'emploi féminin à temps plein et à temps partiel. Pour autant, la hausse des dépenses publiques affectées à la garde des enfants n'entraîne pas nécessairement une augmentation de l'emploi à temps partiel, car cela peut également favoriser le passage au temps plein ou, simplement, contribuer à améliorer la qualité des services de garde sans modifier le nombre d'heures travaillées par semaine.
- L'augmentation des dépenses publiques affectées aux congés maternité et/ou parental rémunérés tend à accroître la fréquence de l'emploi à temps plein par rapport à l'emploi à temps partiel, tandis que la prolongation du congé maternité et/ou parental rémunéré diminue la probabilité du travail à temps partiel.

Graphique 12.1. **Taux d'activité à temps partiel et en équivalent temps plein (EPT) : De larges disparités entre hommes et femmes**



Note : Les pays sont classés par ordre décroissant des femmes travaillant à temps partiel.

* Informations sur les données relatives à Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) L'emploi à temps partiel désigne les individus qui, de manière habituelle, consacrent moins de 30 heures par semaine à leur activité professionnelle principale.

b) Le taux emploi/population désigne la proportion d'actifs occupés dans la population d'âge actif.

c) Le taux d'activité en équivalent temps plein (EPT) est le taux emploi/population multiplié par le nombre moyen d'heures travaillées chaque semaine par actif occupé, divisé par 40.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759708>

Encadré 12.1. Rôle des femmes dans la croissance du travail à temps partiel aux Pays-Bas

De 1860 à 1960, les taux d'activité des hommes (autour de 90 %) et des femmes (30 %, proportion parmi les plus faibles au monde) ont peu évolué (Visser *et al.*, 2004). Le taux d'emploi des femmes est cependant passé de 30 % en 1975 à 70 % en 2010. C'est dans le travail à temps partiel que cette progression s'est principalement opérée : la proportion de femmes employées à temps plein oscille autour de 21 % depuis le début des années 90 (Dijkgraaf et Portegijs, 2008).

L'emploi à temps partiel a commencé à se développer au début des années 70, en réaction à la récession qui avait entraîné une explosion du chômage et des dépenses sociales (de Beer et Luttikhuisen, 1998 ; Visser et Hemerijck, 1998). Pour endiguer ces dernières et lutter contre le chômage des jeunes, la puissance publique a subventionné durant les années 70 et 80 les employeurs qui avaient décidé de partager le travail en divisant un emploi à temps plein existant en deux emplois à temps partiel. Les employeurs ont également favorisé ce régime afin de contourner les demandes des syndicats qui souhaitaient réduire collectivement la semaine de travail à moins de 38 heures.

Cependant, l'essor du temps partiel ne s'explique pas par une redistribution du travail entre jeunes travailleurs et travailleurs plus âgés, mais par le fait que les femmes, en particulier les mères, souhaitent être présentes sur le marché du travail et y rester. Cela tient à un profond changement dans les mentalités. En 2005, les trois quarts des femmes environ considéraient tout à fait acceptable qu'une mère de jeunes enfants occupe un emploi rémunéré et fasse appel à des services de garde, alors qu'elles n'étaient que 25 % en 1970. Mais du fait d'obstacles importants imputables aux horaires scolaires et aux possibilités de garde, les femmes ont souvent choisi de travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein (Ribberink, 1998). Globalement, aux Pays-Bas, seule une mère sur dix ayant un enfant de moins de 10 ans occupait un emploi rémunéré en 1971 ; 25 ans plus tard, ce chiffre s'élevait à plus de 50 %. Il y a lieu de noter que la « normalisation » du travail à temps partiel aux Pays-Bas a été facilitée par la législation, avec des lois telles que celles prévoyant une rémunération horaire équivalente, indifféremment du temps de travail par semaine, ainsi que le droit des salariés à demander une modification de leur durée de travail hebdomadaire et/ou un congé parental à temps partiel (Visser *et al.*, 2004).

- Enfin, le relèvement du taux d'imposition du second apporteur de revenus du ménage réduit le taux d'activité des femmes, mais les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel lorsque la fiscalité qui pèse sur les ménages comptant deux apporteurs de revenus est inférieure à celle appliquée aux ménages qui ne comptent qu'un seul apporteur ayant le même revenu.

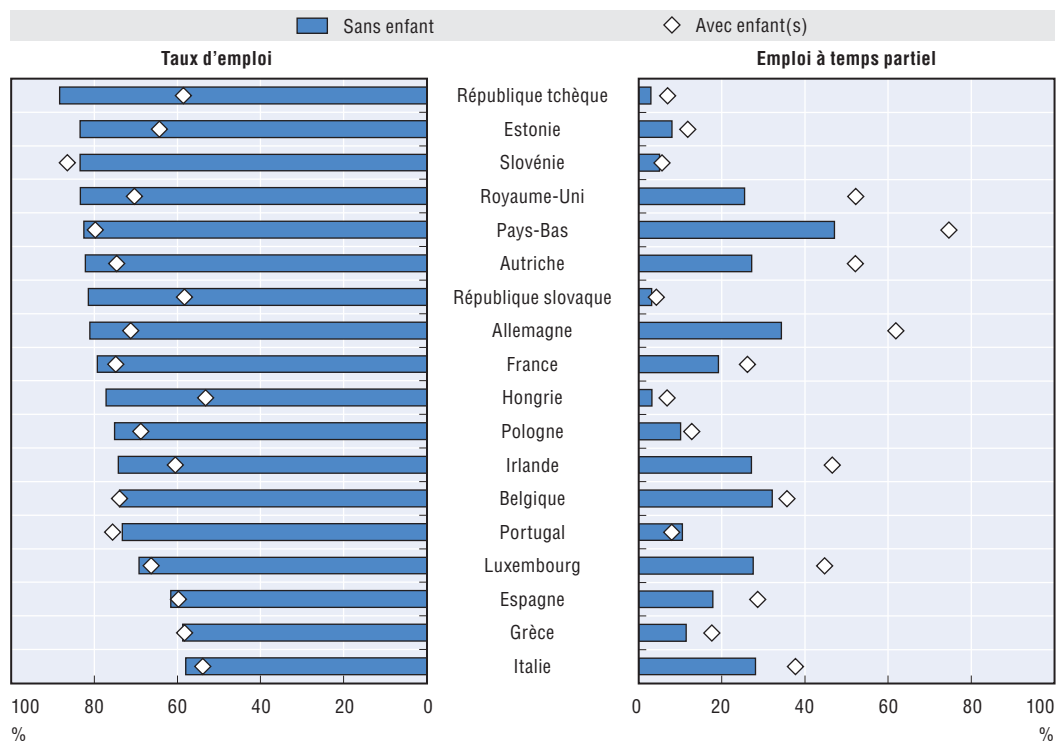
Le travail à temps partiel offre des avantages : une plus grande maîtrise du temps de travail et une réduction du stress et des problèmes de santé (OCDE, 2010b). Mais les travailleurs qui optent pour le travail à temps partiel ou le télétravail sont souvent pénalisés, en dépit du développement d'un cadre réglementaire visant à garantir l'égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein. Les inconvénients de l'emploi à temps partiel sont les suivants : salaires horaires plus bas (chapitre 13) ; des possibilités de formation et de promotion plus limitées ; une sécurité de l'emploi plus faible ; un accès plus restreint à l'assurance chômage et des droits à pension réduits (même si les régimes de pension, comme par exemple en Suisse, peuvent prendre en compte les charges de famille et assurer un minimum vieillesse).

Les données sur la satisfaction au travail indiquent également que les femmes travaillant à temps partiel acceptent souvent volontairement des revenus et une sécurité d'emploi réduits en l'échange de moins de stress et de modalités de travail plus confortables. Les avantages l'emportent ainsi sur les inconvénients pour une vaste majorité de travailleurs à temps partiel : les deux sexes confondus, plus de huit sur dix déclarent qu'il s'agit là d'une démarche « volontaire » et cela est vrai plus souvent encore chez les femmes (OCDE, 2010b).

Les mères sont généralement plus susceptibles que les femmes sans enfants de travailler à temps partiel car cela permet aux familles de mieux concilier travail, garde des enfants et horaires scolaires (chapitre 17). C'est en Allemagne, en Autriche, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni que les mères travaillent le plus souvent à temps partiel (graphique 12.2).

Graphique 12.2. La maternité rend le temps partiel beaucoup plus probable

Proportion (en pourcentage) dans chaque catégorie de femmes âgées de 25 à 54 ans (sans enfants/avec des enfants de moins de 15 ans), 2009



Note : Les pays sont classés de haut en bas par ordre décroissant du taux d'emploi des femmes sans enfants.

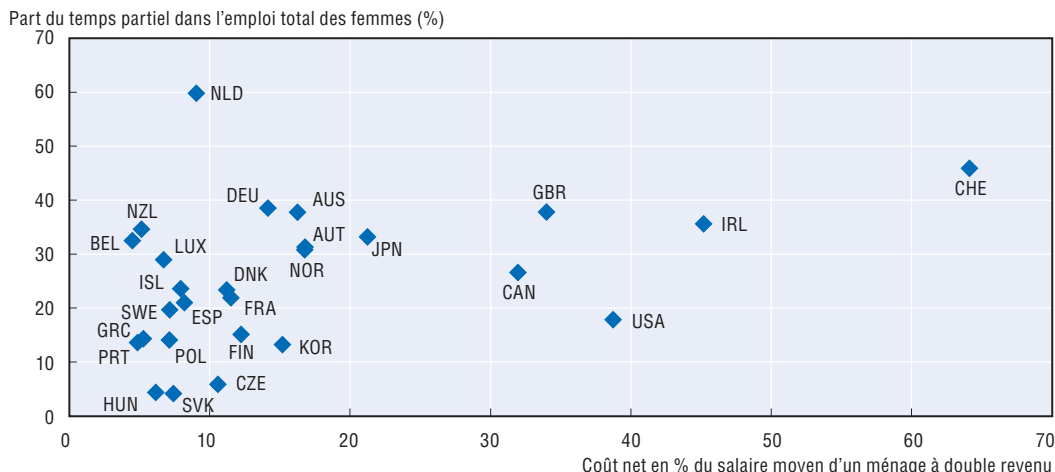
Source : Eurostat (2012), *Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne 1995-2009*, http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/index.htm.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759727>

Le manque d'accès à des services de garde abordables et de bonne qualité et des heures d'école peu nombreuses et/ou irrégulières contraignent également de nombreuses mères à travailler à temps partiel (OCDE, 2011b). C'est ce qui explique pourquoi la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi féminin total est plus haute dans les pays où les frais de garde sont sensiblement plus élevés (graphique 12.3).

Graphique 12.3. Les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel dans les pays où les frais de garde sont élevés^a

Emploi des femmes à temps partiel et frais de garde des enfants



Note : Les données concernant les Pays-Bas correspondent à des recommandations. Le coût réel est souvent très nettement supérieur.

a) Coût net de la garde des enfants parmi les couples où l'un des adultes gagne 100 % du salaire moyen et l'autre 50 % du salaire moyen.

Source : OCDE (2011), *Assurer le bien-être des familles*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098794-fr> ; et *Prestations et salaires : Les indicateurs de l'OCDE*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759746>

La présence de jeunes enfants dans la famille est un facteur qui limite le passage au temps plein. Les mères sont plus susceptibles d'augmenter leurs heures de travail lorsque les enfants entrent à l'école primaire, voire dans le secondaire (Thévenon, 2009). L'assouplissement du temps de travail et l'allongement des horaires des services de garde des enfants pourraient aider les femmes à travailler plus (OCDE, 2011c), ce qui augmenterait leurs droits à pension et contribuerait à remédier aux pénuries de main-d'œuvre attendues dans certains pays (chapitre 1).

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Faire du travail à temps partiel une solution temporaire plutôt que permanente face aux problèmes de mode de garde.
- Encourager un recours au temps partiel plus équitable entre les hommes et les femmes.
- Faciliter la transition du temps partiel au temps plein : i) en s'assurant que le travail à temps plein soit rémunérateur une fois intégrés les frais de garde ; et ii) en favorisant le développement de services de garde et périscolaires de qualité.

PARTIE III

Chapitre 13

Le point sur les salaires des femmes

Principaux constats

- Les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, l'écart le plus notable étant observé au sommet de l'échelle de rémunération. Dans de nombreux pays, l'écart salarial s'est réduit ces dix dernières années. Toutefois, ce mouvement s'est essouffé dernièrement et d'importantes disparités subsistent dans plusieurs pays.
- Chez les jeunes, les écarts salariaux entre hommes et femmes sont faibles, mais les mères sont pénalisées.
- Les moindres rémunérations perçues par les femmes tiennent largement au fait qu'elles travaillent moins d'heures dans des professions moins rémunérées que les hommes, mais, dans de nombreux pays, une grande partie des écarts salariaux entre hommes et femmes s'explique par des caractéristiques non observées.
- La politique familiale (qui détermine le coût des services de garde et le congé parental) et les mécanismes de négociation salariale influent sur ces disparités.

Les écarts salariaux entre hommes et femmes se sont resserrés et varient en fonction du niveau de revenus

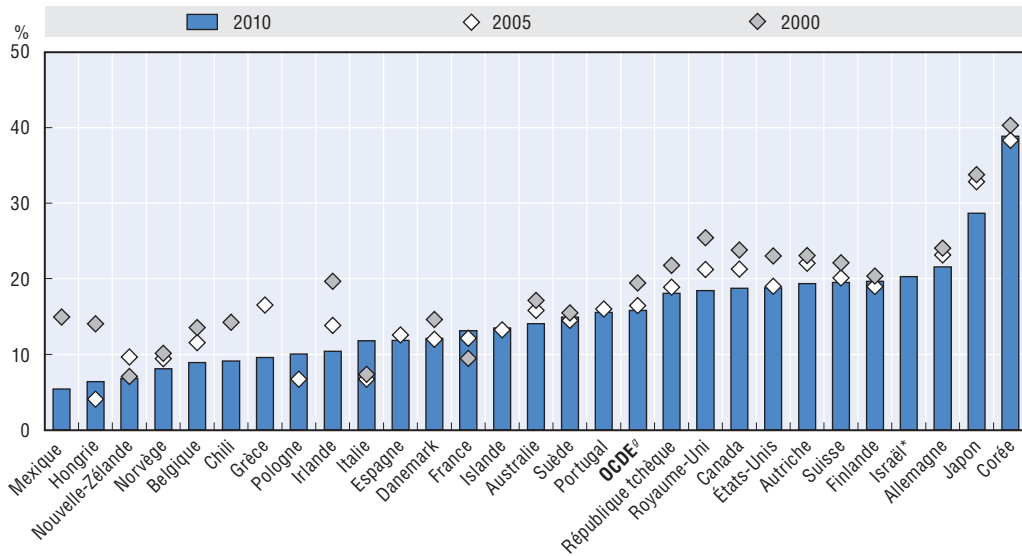
Presque tous les pays de l'OCDE ont adopté des lois visant à assurer, pour un même travail, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (OCDE, 2008a). Pourtant, des écarts de rémunération persistent. Dans tous les pays de l'OCDE, le salaire médian des hommes est supérieur à celui des femmes. Parmi les salariés à temps plein, les femmes gagnaient en moyenne 16 % de moins que les hommes en 2010. Il s'agit d'une amélioration de 4 points de pourcentage par rapport à 2000. Toutefois, l'essentiel de ce progrès a été réalisé avant 2005, et les avancées ont été limitées depuis. Les variations sont aussi importantes d'un pays à l'autre. En Hongrie, au Mexique et en Nouvelle-Zélande, l'écart salarial entre hommes et femmes pour les revenus médians est relativement limité, puisqu'il était compris entre 5 et 7 % en 2010. À l'autre extrémité, il atteignait 29 % au Japon en 2009 et 39 % en Corée (graphique 13.1, partie A).

Dans de nombreux pays de l'OCDE, les écarts salariaux sont plus importants au sommet de la distribution des revenus qu'au niveau de la médiane. Les femmes les mieux rémunérées gagnent en moyenne 21 % de moins que les hommes de la même catégorie (graphique 13.1, partie B). Cela tend à démontrer l'existence d'un « plafond de verre » empêchant les femmes de progresser vers les tranches de rémunérations les plus élevées. Ce plafond de verre persiste, même lorsque l'on neutralise les effets des différences de profession et de secteur (Albrecht *et al.*, 2003 ; Arulampalam *et al.*, 2007 ; De la Rica *et al.*, 2008). Il existe un certain nombre d'exceptions à cette règle, notamment en Belgique, au Canada et en Italie, où l'écart est similaire tout au long de la distribution des revenus, mais aussi au Mexique, en Pologne et dans les pays d'Europe du Sud, où les disparités sont relativement faibles dans le dernier décile. L'écart salarial relativement limité au sommet de l'échelle salariale au Mexique et en Europe du Sud témoigne d'un « effet de sélection » : seules les femmes les plus qualifiées étant en mesure de continuer à travailler, elles bénéficient d'un niveau de rémunération plus proche de celui des hommes (De la Rica *et al.*, 2008 ; Olivetti et Petrongolo, 2008).

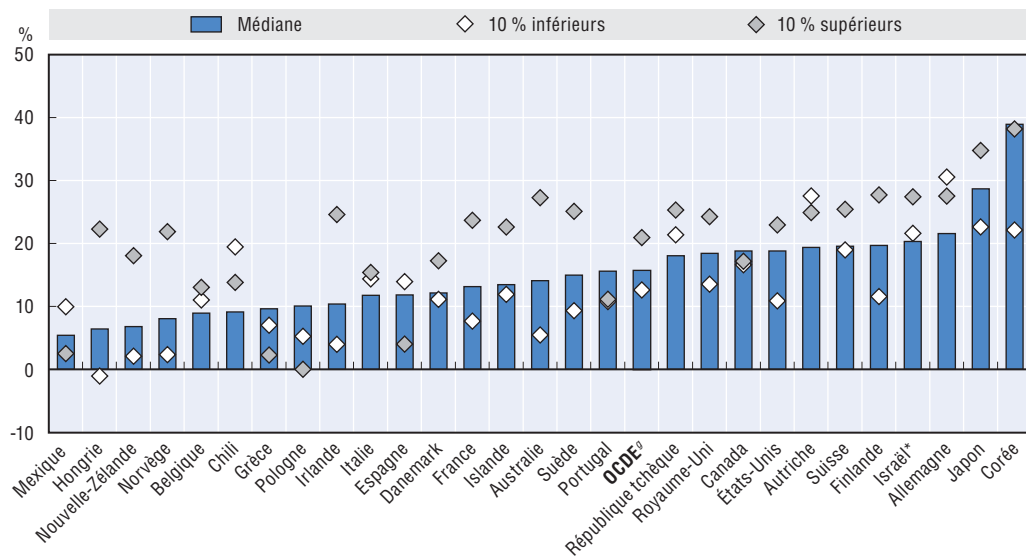
Dans certains pays, en particulier l'Allemagne et l'Autriche, mais aussi l'Espagne et l'Italie dans une moindre mesure, les disparités sont plus marquées entre les hommes et les femmes aux revenus les plus faibles, comme l'indique l'écart salarial mesuré dans le premier décile (l'effet dit du « plancher collant », de l'anglais *sticky floor*). En Allemagne, les écarts salariaux entre hommes et femmes se sont largement réduits parmi les plus hauts revenus, mais pas parmi les plus bas. L'existence de disparités plus importantes dans la partie inférieure de la distribution des salaires tient souvent à une offre insuffisante en services de garde d'un coût abordable, un obstacle majeur à l'emploi des bas salaires, qui n'ont pas les moyens de recourir aux services de garde privés.

Graphique 13.1. Si l'écart salarial entre hommes et femmes continue de se resserrer, le rythme est moins rapide et les disparités restent importantes parmi les plus hauts revenus

Partie A. Ralentissement de la convergence des salaires des hommes et des femmes
Écart salarial entre hommes et femmes^a exerçant un emploi à temps plein^{b,c}, 2000^d, 2005^e et 2010^f



Partie B. L'écart salarial est plus marqué au sommet de l'échelle de distribution des revenus
Écart salarial entre hommes et femmes^a exerçant un emploi à temps plein^{b,c}, sur l'ensemble de l'échelle de distribution des revenus, 2010^f



Note : Les pays sont classés par ordre croissant de l'écart salarial hommes-femmes au niveau des revenus médians en 2010.

* Informations sur les données relatives à Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

- a) Dans la partie A, l'écart salarial désigne la différence entre les salaires médians masculin et féminin, divisée par le salaire médian masculin ; dans la partie B, il désigne la différence entre les salaires masculins et féminins, divisée par le salaire masculin (au 1^{er} décile, à la médiane et au 9^e décile de la distribution salariale).
- b) Les estimations de revenus utilisées dans les calculs désignent le revenu brut des salariés à plein-temps. Les femmes qui travaillent pour leur propre compte et celles qui effectuent des travaux domestiques non rémunérés ne sont pas prises en compte dans les calculs. Cette définition peut toutefois légèrement varier d'un pays à l'autre. On trouvera de plus amples informations sur les sources nationales de données et les concepts de revenus utilisés dans les calculs à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.
- c) Données non corrigées de la parité du temps de travail des salariés à temps plein.
- d) Données de 1999 (au lieu de 2000) pour la République tchèque.
- e) Données de 2004 (au lieu de 2005) pour l'Italie et la Suisse.
- f) Données de 2009 (au lieu de 2010) pour l'Allemagne, l'Autriche, la Corée, le Danemark, la Finlande, l'Irlande, Israël, la République tchèque, la Suède et la Suisse ; 2008 pour la Belgique, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Islande, l'Italie, la Pologne et le Portugal.
- g) Moyenne non pondérée de l'OCDE à l'exclusion du Chili et du Mexique.

Source : Base de données de l'OCDE sur les revenus ; estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de CASEN (2009) et ENIGH (2010) (annexe III.A3).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759765>

Encadré 13.1. **Écarts de rémunération hommes-femmes dans les économies émergentes et les pays de la région MENA**

Les économies émergentes sont caractérisées par une forte variation de l'écart salarial hommes-femmes et de son évolution. En Afrique du Sud, en Chine et en Indonésie, l'écart salarial est relativement élevé, alors qu'en Jordanie, il est plus faible que dans n'importe quel pays de l'OCDE. Comme dans les pays de l'OCDE, les différences entre hommes et femmes en termes de secteur d'activité, d'expérience professionnelle et de niveau d'études n'expliquent qu'une partie relativement modeste de l'écart salarial. Celui-ci reste donc en grande partie inexpliqué, surtout au Brésil (Marques Garcia *et al.*, 2009).

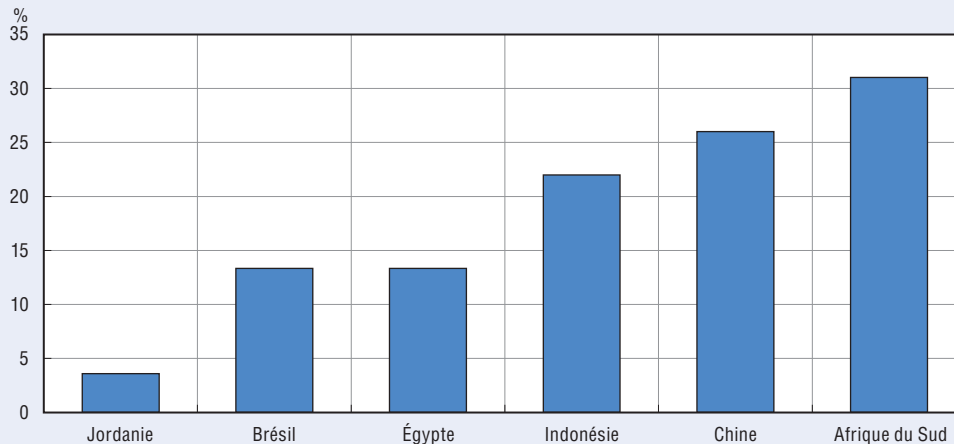
L'écart salarial hommes-femmes plus limité observé dans les pays de la région MENA tient à la faible proportion de femmes qui exercent un emploi rémunéré (23 % en Égypte et 16 % en Jordanie par exemple) qui ont un niveau d'instruction supérieur à celui des hommes (Sweidan, 2012). La plupart des femmes de la région MENA n'exercent pas d'emploi rémunéré et ne travaillent pas dans l'entreprise familiale, ce qui les exclut des estimations. La ségrégation horizontale en matière d'emploi semble importante en Égypte, où une forte proportion de femmes sont employées dans le secteur public, qui offre généralement une rémunération inférieure à celle du secteur privé (Ahmed, 2012). En Jordanie, la ségrégation au niveau des échelons au sein d'une même profession est plus marquée, dans la mesure où les femmes occupent généralement des emplois peu qualifiés dans lesquels l'écart salarial est relativement limité, contrairement aux professions intellectuelles où il est plus important.

En Indonésie, l'écart salarial moyen entre hommes et femmes s'élevait à 22 % en 2011, en baisse de 15 % depuis 1996, sous l'effet (à hauteur de 50 %) de l'amélioration du niveau d'études des femmes (Matsumoto, 2011). Si le niveau d'études est devenu globalement similaire au fil du temps chez les salariés hommes et femmes, une grande partie des femmes continuent de travailler en tant qu'aidant familial non rémunéré. La probabilité d'être employée de cette manière a augmenté pour les femmes n'ayant pas dépassé le primaire, ce qui semble indiquer un écart salarial global réel plus large si les travailleurs familiaux non rémunérés exerçaient un emploi rémunéré ou percevaient un salaire.


En Afrique du Sud et en Chine, l'écart salarial hommes-femmes s'est au contraire creusé depuis le milieu des années 90 (Muller, 2009). En Chine, l'écart salarial avoisinait 16 % en 1995 pour passer à 26 % en 2007 (Li et Song, 2011). Du fait de la difficulté que pose la collecte de données nationales exhaustives, les disparités mesurées ici correspondent aux salaires moyens des travailleurs urbains dans cinq régions, sur la base du *China Household Income Project*. Ces disparités restent en grande partie inexplicées et tiennent probablement à des problèmes de discrimination et d'autres facteurs. Cette composante inexplicée a augmenté au fil du temps, en particulier pour les bas revenus. Parmi les explications possibles figurent l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre des travailleuses migrantes et la privatisation des entreprises publiques.

Encadré 13.1. **Écarts de rémunération hommes-femmes dans les économies émergentes et les pays de la région MENA (suite)**

L'écart salarial hommes-femmes dans les économies émergentes et les pays de la région MENA n'est pas nécessairement plus marqué que dans les pays de l'OCDE



Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de NIDS (2008), PNAD (2009), JLMPS (2010), ELMPS (2005) (annexe III.A3) ; Li, S. et J. Song, (2011), « Changes in the Gender Wage Gap in Urban China, 1995-2007 », *CIBC Working Paper Series*, n° 2011-20 ; Matsumoto, M. (2011), « Wage Inequality in Indonesia: 1996-2009 », non publié, Université Hitotsubashi.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759784>

L'écart salarial hommes-femmes augmente avec l'âge et durant les années de procréation

Même si dans de nombreux pays de l'OCDE les revenus des jeunes femmes se rapprochent de ceux des hommes du même âge, elles continuent d'être fortement pénalisées sur le plan salarial à mesure qu'elles avancent en âge et ont des enfants. En 2010, dans les 16 pays de l'OCDE pour lesquels des données étaient disponibles, l'écart salarial hommes-femmes s'élevait à 9 % environ pour la tranche 25-29 ans contre 24 % pour les 55-59 ans (graphique 13.2, partie A). Certains pays dans lesquels ces disparités sont, globalement, le plus marquées (Allemagne ou Corée par exemple) affichent pour les jeunes femmes un écart inférieur à la moyenne, ou proche de celle-ci. Cette tendance s'explique en partie par la réduction des disparités hommes-femmes qui a été observée d'une génération à l'autre pour les caractéristiques les plus étroitement corrélées aux niveaux de salaire, et notamment le capital humain et les choix professionnels (Blau et Kahn, 2006). Il convient de noter toutefois que, même une fois neutralisés les effets générationnels, des différences subsistent entre classes d'âge en ce qui concerne le désavantage salarial que subissent les femmes (graphique 13.2, partie B).

La nette aggravation de l'écart salarial hommes-femmes observée durant les années de procréation et d'éducation des enfants confirme que les femmes sont bien « pénalisées » par la maternité. C'est ainsi que, parmi celles en âge de procréer qui travaillent à plein-temps, la différence de salaires avec les hommes est beaucoup plus marquée chez celles qui ont des enfants (graphique 13.3). Le manque-à-gagner lié à la maternité s'établit en moyenne à 14 % ; l'écart le plus important est enregistré en Corée tandis qu'il n'existe en Espagne et en Italie presque aucune disparité salariale entre les deux catégories.

Graphique 13.2. **L'écart de rémunération hommes-femmes augmente avec l'âge**



Note : Les pays sont classés par ordre croissant de l'écart salarial hommes-femmes chez les 25-29 ans dans les deux graphiques.

- a) Défini comme la différence entre les revenus médians des hommes et des femmes, divisée par les revenus médians des hommes.
- b) Donnée 2008 pour l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Corée, le Danemark, la Finlande, la Norvège et la République slovaque ; 2007 pour la Belgique, la République tchèque et l'Irlande. Pour l'Autriche, la classe d'âge 25-29 ans fait référence aux 20-29 ans, 40-44 ans correspond à 40-49 ans et 55-59 ans à 50-59 ans.
- c) Les données relatives aux 25-29 ans font référence à 1998 (et non 1999) pour la Corée, le Danemark, la Norvège et la République slovaque et à 1997 pour l'Irlande. Les données relatives aux 35-39 ans font référence à 2008 (et non 2009) pour l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Corée, le Danemark, la Finlande, la Norvège et la République slovaque et à 2007 pour la Belgique, l'Irlande et la République tchèque. Pour l'Autriche, la tranche 25-29 ans désigne en fait les 20-29 ans, la tranche 35-39 ans les 30-39 ans.

Source : Base de données de l'OCDE sur les revenus ; estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de CASEN (2009) et ENIGH (2010) (annexe III.A3).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759803>

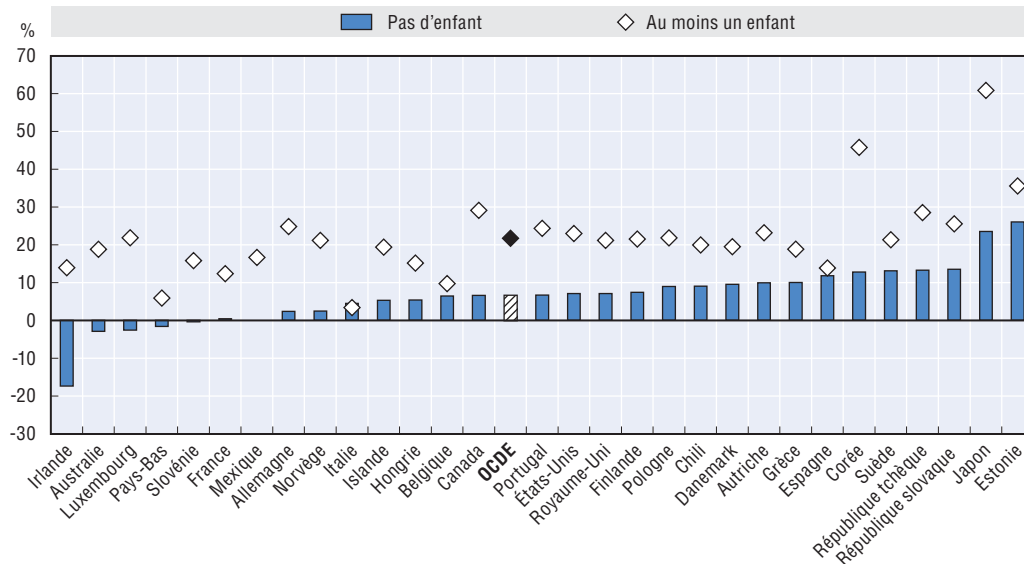
Les femmes travaillent souvent à temps partiel pour pouvoir concilier travail et vie familiale (chapitres 11, 12 et 18). Si l'on tient compte de l'emploi à temps partiel, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est multiplié par deux dans de nombreux pays européens et par trois en Irlande et aux Pays-Bas (graphique 13.4).

Temps de travail, choix professionnels et politique familiale : Des questions importantes

Les écarts de rémunération traduisent-ils une discrimination, en particulier à l'encontre des mères ? Des caractéristiques personnelles et des différences dans les choix de carrière pourraient en partie expliquer les inégalités de revenus entre les sexes. Le moindre nombre d'heures travaillées par les femmes explique, en moyenne, un tiers de l'écart salarial hommes-femmes dans la zone OCDE (plus de 50 % en Allemagne et aux Pays-Bas). Le fait que les femmes travaillent dans des secteurs ou professions différents de ceux choisis par les hommes car plus faciles à concilier avec la vie familiale, est un autre facteur explicatif important. Une plus faible mobilité géographique peut ainsi limiter le choix d'emplois et se répercuter sur les revenus. À eux seuls, la ségrégation professionnelle, le moindre nombre d'heures travaillées, le niveau d'instruction et l'expérience professionnelle expliquent un peu

Graphique 13.3. Le manque à gagner lié à la maternité est élevé dans tous les pays de l'OCDE

Écart salarial hommes-femmes^a en fonction du nombre d'enfants^b, 25-44 ans^c




Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de l'écart salarial hommes-femmes pour les travailleurs sans enfants.

a) Défini comme la différence entre les revenus médians des hommes et des femmes, divisée par les revenus médians des hommes.

b) Les enfants sont définis comme des individus de moins de 16 ans.

c) Écart salarial calculé pour les hommes et les femmes âgés de 25 à 44 ans et employés à plein-temps.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de EU-SILC (2008), HILDA (2009), CPS (2008), SLID (2008), KLIPS (2007), JHPS (2009), CASEN (2009) et ENIGH (2010) (annexe III.A3).

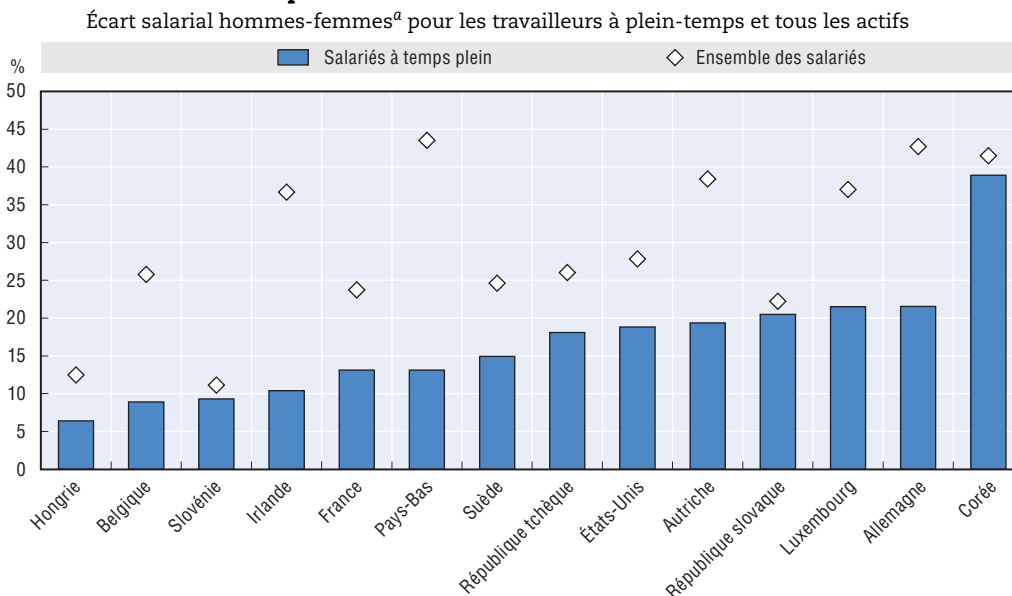
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759822>

plus de 30 % des différences de salaires avec les hommes (plus de 60 % en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni). Lorsque l'on compare les salaires horaires, le secteur et/ou la profession sont les principaux facteurs explicatifs (Blau et Kahn, 1997 ; Flabbi et Tejada, 2012).

Généralement, les différences hommes-femmes dans les mesures du capital humain, l'âge (comme indicateur supplétif de l'expérience) et d'autres caractéristiques démographiques (situation maritale par exemple) n'expliquent qu'une faible part de l'écart salarial (graphique 13.5). L'expérience professionnelle effective semble expliquer 5 % en moyenne de l'écart salarial, tandis qu'on observe généralement que les études réduisent cet écart, sauf en Corée.

Le manque de possibilités de garde peut entraîner des interruptions de carrière et favoriser l'emploi discontinu, ce qui explique pourquoi les salaires des femmes sont moins élevés lorsqu'elles deviennent mères. L'écart salarial non expliqué est donc généralement plus faible dans les pays dotés de politiques généreuses visant à concilier vie familiale et professionnelle (Christofides et al., 2010). Le graphique 13.6 montre que l'existence de dispositifs formels d'accueil des jeunes enfants est associée à de plus faibles disparités salariales. Il faut noter que, dans les pays aux politiques familiales les plus généreuses, les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont plus élevés aux deux extrémités de la distribution des salaires (Arulampalam et al., 2007 ; Christofides et al., 2010). S'agissant des femmes situées au sommet de l'échelle des salaires, cela pourrait tenir au fait qu'elles se trouvent sanctionnées pour les interruptions de carrière occasionnées par la maternité.

Graphique 13.4. **L'écart en termes de salaire net est plus important étant donné que les femmes travaillent moins**



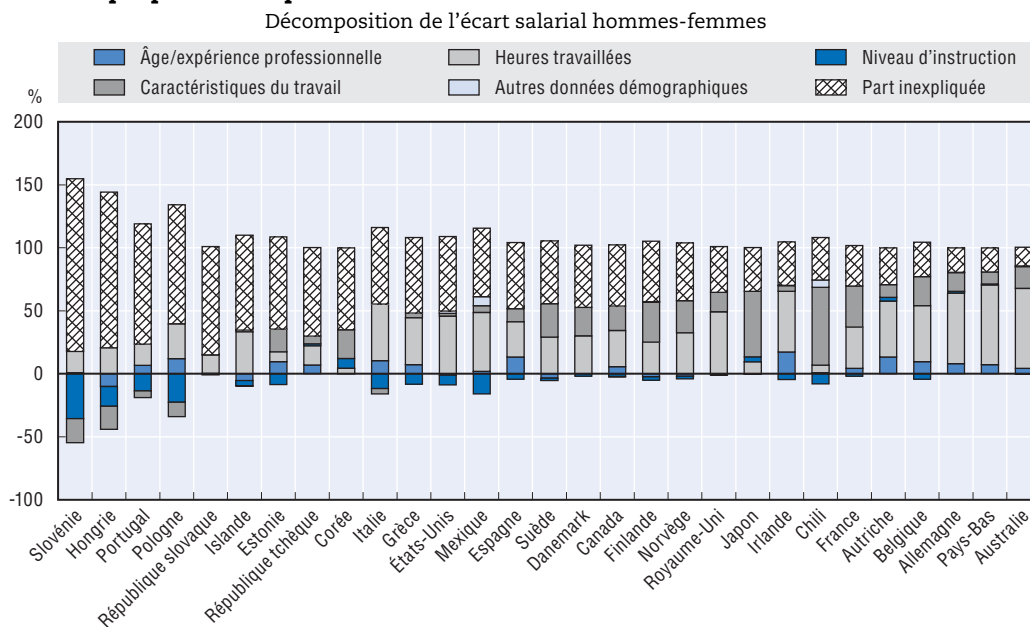
Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de l'écart salarial hommes-femmes pour les travailleurs à plein-temps.

a) Défini comme la différence entre les revenus médians des hommes et des femmes, divisée par les revenus médians des hommes.

Source : Base de données de l'OCDE sur les revenus ; estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de EU-SILC (2008), CPS (2008) et KLIPS (2007) (annexe III.A3).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759841>

Graphique 13.5. **Les différences dans les heures travaillées et le type d'emploi expliquent une partie de l'écart de rémunération hommes-femmes**



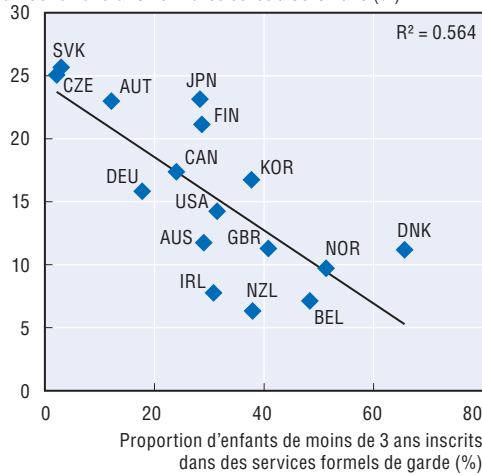
Note : Les pays sont classés par ordre décroissant de l'écart salarial hommes-femmes inexpliqué. Les pays retenus ne sont pas les mêmes qu'au graphique 13.1 en l'absence de données utiles pour la décomposition dans les enquêtes pour certains pays.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de EU-SILC (2008), HILDA (2009), CPS (2008), KLIPS (2007), SLID (2008), JHPS (2009), CASEN (2009) et ENIGH (2010) (annexe III.A3).

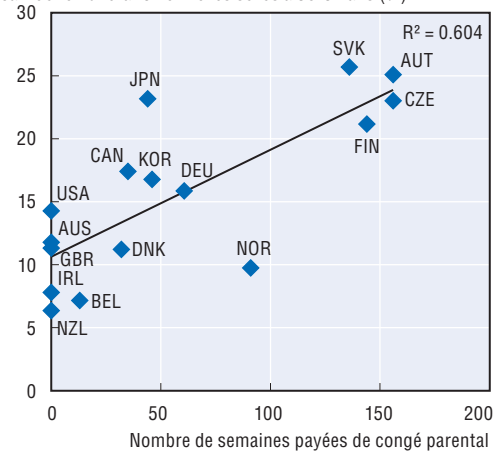
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759860>

Graphique 13.6. Les politiques de garde des enfants et de congé parental sont inversement corrélées à l'écart de rémunération


Partie A. Écart salarial hommes-femmes et garde des enfants
Écart de rémunération entre les sexes à 30-34 ans (%)



Partie B. Écart salarial hommes-femmes et congé parental
Écart de rémunération entre les sexes à 30-34 ans (%)



Source : Base de données de l'OCDE sur la famille 2012 ; Base de données de l'OCDE sur les revenus.

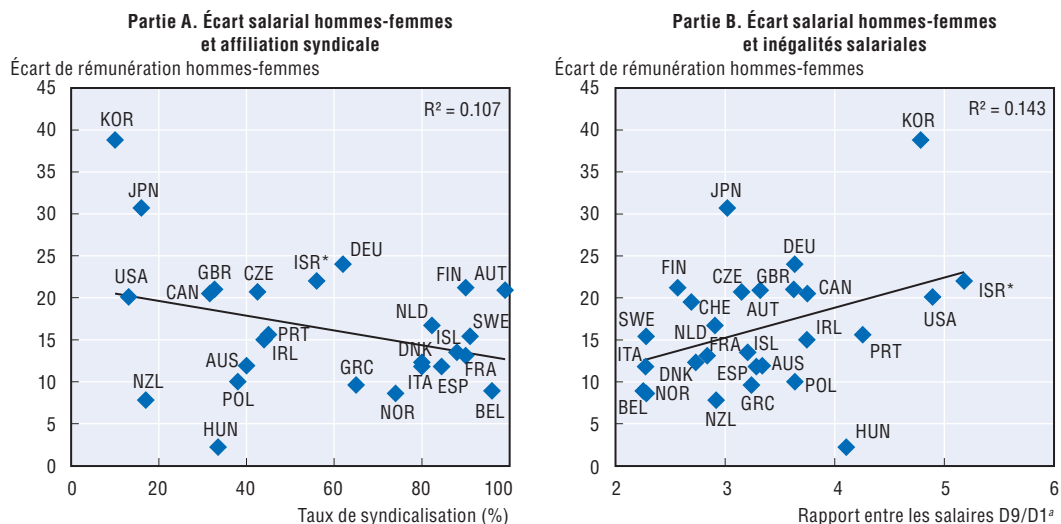
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759879>

Les résultats ci-après indiquent en effet que plus les congés parentaux et de maternité sont longs, plus l'écart salarial entre hommes et femmes se creuse. Les deux types de politiques que l'on vient d'évoquer semblent inversement corrélées : les pays où les congés parentaux sont les plus longs sont souvent ceux où les structures formelles de garde sont les moins développées (par exemple, Autriche, République slovaque et République tchèque).

Les facteurs institutionnels et l'environnement de travail peuvent avoir une influence

Dans plusieurs pays, en Europe orientale et centrale et en Corée en particulier, les caractéristiques observées n'expliquent qu'une faible part de l'écart de revenus hommes-femmes. Quels sont les autres facteurs non observés susceptibles d'intervenir ? La flexibilité des horaires de travail, la distance par rapport au lieu de travail, le télétravail ou la possibilité de travailler le soir ou en décalé peuvent entrer en ligne de compte. Si l'on prend un échantillon de femmes qui n'ont pas eu à modifier leurs horaires de travail, qui sont restées avec leur employeur d'origine et qui ont conservé le même poste après leur congé maternité sans que des changements ne soient apportés aux aspects non financiers mentionnés ci-dessus (horaires décalés par exemple), l'écart salarial devient insignifiant (Felfe, 2012). Cela tend à indiquer que les employeurs jouent un rôle crucial : le soutien apporté sur le lieu de travail et l'existence de pratiques professionnelles favorables à la famille peuvent contribuer à une plus grande égalité de rémunération.

Les politiques, mécanismes et pratiques institutionnelles en matière de fixation des salaires influencent la distribution globale des salaires, mais aussi l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Celui-ci est ainsi légèrement plus élevé dans les pays affichant des inégalités salariales globalement plus profondes (graphique 13.7, partie A). Dans de nombreux pays, l'écart plus faible observé parmi les bas revenus tient à l'existence d'une législation sur le salaire minimum et de conventions d'entreprise protégeant cette catégorie de travailleurs. Plus les taux de syndicalisation sont importants et le salaire minimum élevé (par rapport au salaire médian), plus les disparités salariales entre hommes et femmes sont faibles

Graphique 13.7. **L'écart salarial hommes-femmes est corrélé aux facteurs de compression des salaires**

* Informations sur les données relatives à Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) Ratio des salaires aux 9^e et 1^{er} déciles de la distribution des revenus.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi et Visser, J. (2009), *The ICTWSS Database: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 Countries between 1960 and 2007*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759898>

(graphique 13.7, partie B). Ces deux facteurs sont probablement corrélés : la dispersion des salaires est généralement moins marquée dans les pays très syndiqués, tandis que, ces vingt dernières années, le recul de l'affiliation syndicale a coïncidé avec un approfondissement des inégalités salariales (OCDE, 2011c). Les politiques salariales qui visent à résorber les disparités de rémunération ou ciblent les secteurs les moins rémunérateurs et/ou fortement féminisés peuvent favoriser l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Il est probable qu'une partie de la composante inexplicée de l'écart salarial hommes-femmes tiende à la discrimination, contre laquelle la plupart des pays de l'OCDE ont légiféré. Les données empiriques sur l'efficacité de ces dispositions législatives, bien que fragmentaires, mettent en évidence un certain nombre d'effets positifs. Pour autant, l'application de la réglementation reste coûteuse et complexe : nombre de femmes, en effet, ignorent leurs droits, ce qui souligne la nécessité de mener des campagnes d'information (OCDE, 2008a). La médiation pourrait être utile, mais si l'on veut que les règles de droit soient efficaces, il faut surtout donner aux organismes spécialisés le pouvoir d'enquêter sur les entreprises, de poursuivre les employeurs soupçonnés de discrimination et de les sanctionner (les moyens nécessaires ne semblant pas leur avoir été confiés). Un système de rémunération transparent est également un moyen important de mettre en place une égalité salariale.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Encourager les hommes et les femmes à utiliser de manière plus équitable les aménagements flexibles du temps de travail permettant de concilier vie de famille et vie professionnelle tout en préservant les perspectives de carrière. Faciliter par exemple la transition vers des emplois à temps plein, à durée indéterminée et mieux rémunérés et généraliser l'accès à des services de garde d'enfants d'un coût abordable, de sorte à favoriser la continuité d'emploi.
- Faire connaître les lois contre la discrimination, promouvoir la transparence salariale et mieux appliquer les lois sur l'égalité de rémunération.
- Mener des recherches complémentaires sur la contribution des facteurs sociaux et informels à la persistance des disparités de rémunération hommes-femmes, et prendre des mesures à cet égard.

PARTIE III

Chapitre 14

Les femmes, un atout à préserver pour l'entreprise

Principaux constats

- L'intérêt économique qu'il y a à voir les femmes plus présentes dans l'entreprise et ce, à des niveaux de responsabilités plus élevés, est de plus en plus largement reconnu. Cependant, la raréfaction des femmes aux postes de responsabilité pose problème : nombre d'entre elles, en effet, décident de quitter le monde des affaires ou ne parviennent pas à gravir les échelons.
- Les entreprises peuvent faire beaucoup pour renforcer la position des femmes, et l'on voit se développer tout un éventail de bonnes pratiques. Concrètement, l'implication de la Direction générale et de l'encadrement intermédiaire va jouer un rôle décisif pour permettre les changements nécessaires.

Les arguments en faveur de l'emploi des femmes

Si l'on veut que les directeurs généraux et les cadres dirigeants s'attachent davantage à améliorer la parité hommes-femmes, il est essentiel d'établir un argumentaire convaincant fondé sur les données et analyses les plus probantes. Plusieurs raisons expliquent pourquoi les entreprises devraient s'efforcer, et s'efforcent déjà de plus en plus souvent, de valoriser le rôle des femmes dans leurs activités : a) attirer et retenir les meilleures compétences ; b) accroître la diversité et améliorer la performance professionnelle globale ; et c) mieux servir les consommateurs, en particulier sur les marchés où les femmes sont les principaux clients.

Dans un contexte de concurrence accrue, les entreprises sont constamment à la recherche des meilleurs. Les femmes représentent une part de plus en plus importante des diplômés, et sont toujours plus nombreuses à décrocher des diplômes scientifiques (OCDE, 2011d). Si elles ne puisent pas dans ce vivier, les entreprises risquent d'être pénalisées. Compte tenu du vieillissement rapide de la population dans les pays de l'OCDE et ailleurs, cette course aux talents revêt une importance croissante pour nombre d'employeurs et rehausser le rôle des femmes apparaît de plus en plus souvent comme une partie de la solution. Le risque existe également que la prochaine génération de talents se détourne des entreprises qui, aujourd'hui, n'œuvrent pas en faveur de la parité. L'utilisation de nouveaux viviers de talents plus qualifiés peut également être bénéfique pour la croissance économique : Hsieh *et al.* (2012) montrent qu'entre 17 et 20 % de la croissance économique enregistrée aux États-Unis entre 1960 et 2008 s'expliquerait par l'évolution de la place des groupes sous-représentés, et notamment des femmes, au sein de la population active.

La participation active des employeurs aux initiatives en faveur de la parité hommes-femmes ne s'explique pas seulement par leur volonté d'attirer les compétences les plus pointues. Les initiatives visant à aider les salariés à mieux concilier travail et vie familiale peuvent notamment réduire le stress, les arrêts maladie et l'absentéisme, tout en contribuant à rendre l'entreprise plus attractive, favorisant ainsi le maintien du personnel en place. Une analyse récente des travaux réalisés sur cette question (Beauregard et Henry, 2009) indique toutefois que l'introduction de telles pratiques ne permet pas toujours de résoudre les conflits éventuels entre impératifs familiaux et professionnels. Elle aurait néanmoins un certain nombre d'avantages pour l'entreprise, notamment en améliorant son image et en facilitant le recrutement. Ces bénéfices sont aussi fonction des circonstances, et notamment de la situation nationale, des niveaux d'emploi considérés et du soutien apporté par la hiérarchie.

Le renforcement du rôle des femmes permet également d'accroître la diversité, ce qui peut être utile à l'efficacité de l'entreprise dans un monde de plus en plus complexe, en lui permettant de disposer de différents angles de vue pour résoudre les problèmes, prendre des décisions et renforcer sa position. Il s'agit d'un aspect important pour les conseils d'administration (chapitre 15) et les autres niveaux de décision. Le fait que les femmes soient mieux représentées aux postes de direction peut avoir des conséquences favorables à d'autres niveaux, par exemple en favorisant une culture d'entreprise plus ouverte à la diversité et en inspirant et en guidant les jeunes femmes.

Plusieurs études tendent également à montrer qu'il existe une relation positive entre les résultats financiers de l'entreprise et la participation des femmes au conseil d'administration ou aux niveaux de décision les plus élevés (McKinsey and Company, 2008). Si la plupart des études empiriques sur cette question ont abouti à des résultats contrastés (Terjesen *et al.*, 2009), une étude récente menée par Dezsó et Ross (2011) sur les sociétés américaines de l'indice Standard and Poor's 1500 au cours de la période 1992-2006, indique que la présence de femmes dans la haute direction améliore effectivement la performance de l'entreprise, mais seulement dans la mesure où sa stratégie se concentre sur l'innovation. Une étude réalisée sur 700 entreprises en Allemagne, aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni (Bloom *et al.*, 2009 et 2010) n'a pas mis en évidence de bénéfice financier direct attaché aux politiques favorables à la famille, mais a montré que celles-ci ne nuisent pas aux résultats financiers et présentent d'autres avantages, notamment en rendant l'entreprise plus attractive.

Il faut noter par ailleurs que les consommateurs sont bien souvent des consommatrices et que celles-ci prennent une grande partie des décisions d'achat des ménages. Les entreprises, particulièrement celles opérant sur les marchés de consommation, pourraient donc avoir intérêt à se servir des femmes pour mieux comprendre les comportements d'achat et concevoir et commercialiser les produits qui leur sont destinés. Cet aspect est important également dans les pays en développement, où plusieurs entreprises utilisent les réseaux féminins pour se développer sur des marchés ruraux qu'il serait sinon difficile de cibler. La société à vocation sociale Solar Sister met ainsi à profit les réseaux ruraux de femmes pour commercialiser ses produits fonctionnant à l'énergie solaire (lampes ou chargeurs de téléphone par exemple). Les entreprises peuvent également rechercher d'autres avantages non financiers, notamment améliorer leur image ou créer des modèles féminins forts concourant indirectement à leurs stratégies.

Lutter contre la raréfaction des femmes aux postes de responsabilité

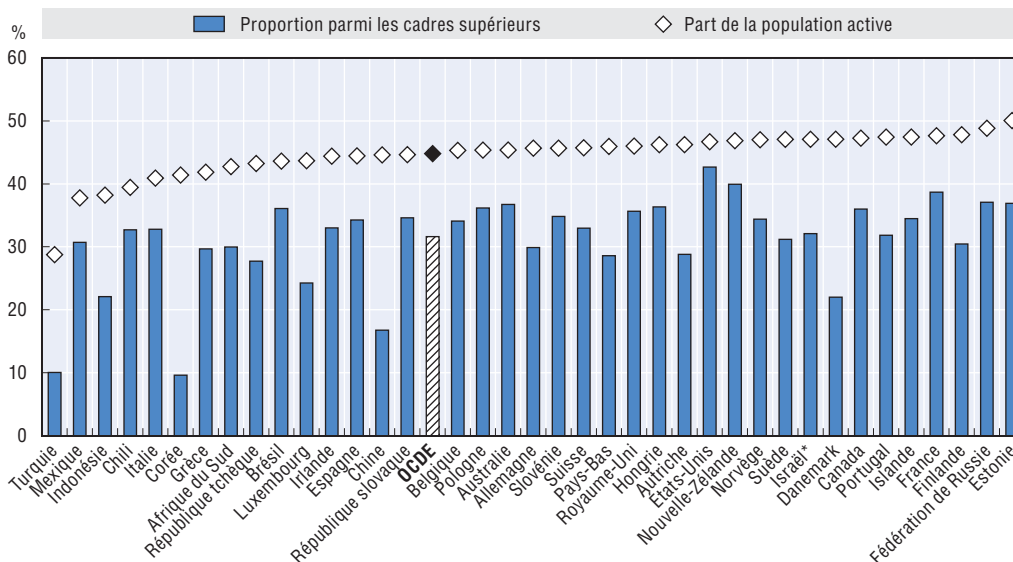
Malgré les avantages qu'il pourrait y avoir à renforcer le rôle des femmes (voir ci-dessus), celles-ci restent, dans la plupart des pays, sous-représentées dans le monde des affaires. Le graphique 14.1 montre l'écart significatif qui existe, dans les pays de l'OCDE comme dans les économies émergentes, entre la part des femmes dans la population active et leur présence aux plus hauts postes de direction. Si les femmes composent en moyenne 45 % de la population active de la zone OCDE, elles ne représentent que 30 % des membres des corps législatifs, des hauts fonctionnaires et des cadres de direction.

En janvier 2012, 6.6 % seulement des directeurs exécutifs du FTSE-100 britannique étaient des femmes, contre 15 % pour l'ensemble des administrateurs (Université de Cranfield, 2012 ; BIS, 2012). Ces chiffres représentent toutefois une amélioration par rapport à 2010, date à laquelle ces chiffres s'élevaient respectivement à 5.5 % et 12.5 % (Université de Cranfield, 2010). Ils laissent à penser que les recommandations de l'examen indépendant de Lord Davies sur la place des femmes dans les conseils d'administration pourraient avoir été suivies (BIS, 2011).

Selon la revue *The Economist* (2011), l'égalité hommes-femmes était en 2010 aux États-Unis un principe assez bien établi dans la population des cadres. Pourtant, entre 15 et 20 % seulement des postes de direction étaient occupés par des femmes et celles-ci représentaient moins de 10 % des plus hauts revenus et moins de 5 % des directeurs généraux (le chapitre 22 du présent rapport montre que les femmes sont également

Graphique 14.1. **Raréfaction des femmes aux postes de responsabilité : Les femmes sont sous-représentées parmi les hauts dirigeants**

Proportions de femmes dans la population active et dans les postes de cadre dirigeant^a, 2010^b



Note : Les pays sont classés par ordre croissant de la proportion de femmes dans la population active.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) La catégorie « cadres supérieurs » recouvre la catégorie 1 de la Classification internationale type des professions (CITP) et comprend les membres des corps législatifs, les hauts fonctionnaires et les cadres de direction.

b) Les données sur les cadres supérieurs sont celles de 2008 pour l'Afrique du Sud, l'Australie, la Corée, le Canada, les États-Unis, la Fédération de Russie, l'Indonésie, Israël, le Mexique et la Nouvelle-Zélande ; de 2005 pour la Chine ; et de 2002 pour le Chili.

Source : Part des femmes dans la population active tirée de la Base de données sur l'emploi de l'OCDE 2012 ; part des femmes parmi les cadres supérieurs et les professions intellectuelles et scientifiques tirée de l'emploi par profession (CIPT-88), OIT, données IGMT.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759917>

sous-représentées dans l'entrepreneuriat). Plusieurs facteurs et politiques contribuent à ce phénomène, comme en témoigne le graphique 14.2. Les principaux obstacles auxquels se heurtent les femmes sont les normes et les pratiques culturelles établies dans les pays, ainsi que la culture d'entreprise et l'absence de modèles de référence.

Nombre d'entreprises participent aujourd'hui activement aux efforts déployés pour renforcer le rôle des femmes et lutter contre leur raréfaction aux postes de responsabilités, ce qui tend à indiquer qu'elles considèrent que les avantages l'emportent sur les coûts éventuels (BIAC/OCDE/AmCham, 2012 ; McKinsey and Company, 2011 et 2012). Les travaux passés indiquent que ces pratiques sont plus fréquentes parmi les employeurs chez qui la part des femmes aux postes de direction est déjà plus élevée et sont bien souvent liées à un engagement déterminé du directeur général et des cadres dirigeants.


Certaines entreprises, comme Deutsche Telekom et GDF Suez, ont volontairement instauré des quotas destinés à accroître le nombre de femmes occupant des postes de direction, tandis que certains pays européens ont mis en place des quotas obligatoires. Pour autant, le chapitre 15 montre que les avantages et les inconvénients de ce type de mesures continuent de faire débat (AIM, 2012). Néanmoins, en définissant des objectifs et en mesurant les performances, que ce soit dans un cadre obligatoire ou non, les entreprises responsabilisent leurs dirigeants. Elles s'assurent ainsi que les cadres intermédiaires et supérieurs tiennent compte de cette problématique et que les initiatives en faveur de

Graphique 14.2. Les habitudes culturelles et les pratiques des entreprises sont perçues comme les principaux obstacles à l'accès des femmes aux postes de direction

Obstacles freinant l'accès des femmes aux postes de direction, notes moyenne de 1 (obstacle le moins problématique) à 5 (obstacle le plus problématique)



Source : FEM (2010), *The Corporate Gender Gap Report 2010*, Forum économique mondial, Genève.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759936>

l'égalité hommes-femmes font partie intégrante des processus décisionnels. Par exemple, chez la banque en ligne ING, une partie des bonus est liée à la réalisation des objectifs de diversité (McKinsey and Company, 2008).

Un atelier de l'OCDE organisé en février 2012 a réuni le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE et la Chambre du commerce américaine. Intitulé « Atelier BIAC/OCDE/AmCham », cet évènement a mis en lumière le fait que de nombreuses entreprises se sont efforcées de modifier leurs pratiques de gestion des ressources humaines en matière de recrutement, de promotion, de rémunération, de flexibilité du temps de travail, de mobilité et de reprise d'activité, dans l'objectif d'éliminer toute discrimination à l'encontre des femmes. Ces mesures peuvent impliquer de sensibiliser les recruteurs et les cadres à l'importance de la diversité, de les aider à reconnaître les préjugés, de mener des campagnes de recrutement ciblant davantage les femmes, ou encore d'établir des quotas sur les listes de candidats aux postes de direction.

Parmi les autres initiatives prises par les entreprises figurent l'accompagnement personnalisé des femmes par des mentors. Ce dernier point est important au vu des recherches menées aux États-Unis, qui indiquent que les mentors qui suivent les hommes ont souvent plus d'ancienneté, ce qui contribue à expliquer pourquoi les hommes sont plus nombreux à se hisser au sommet de la hiérarchie (Catalyst, 2011). Par ailleurs, il est essentiel d'encourager les réseaux de relations entre femmes afin d'améliorer l'accès aux ressources et à l'information. Lalanne et Seabright (2011) soulignent à cet égard le rôle des réseaux sociaux et leurs avantages pour la vie professionnelle.

Encadré 14.1. **Un manuel pour l'avancement professionnel des femmes**

En février 2012, le Comité consultatif économique et industriel (BIAC) auprès de l'OCDE et la Chambre américaine du commerce en France ont organisé conjointement un atelier à l'OCDE, axé sur les arguments en faveur de l'autonomisation économique des femmes. Le rapport qui a été publié à l'issue de cet atelier comprenait un manuel dédié à l'avancement professionnel des femmes, s'appuyant sur les meilleures pratiques observées dans les entreprises membres (BIAC/OCDE/AmCham, 2012). Ce manuel énonce les recommandations suivantes :

1. *Donner le ton : les dirigeants doivent s'engager et donner l'exemple.* Les données recueillies sur le terrain montrent que l'engagement des plus hauts responsables de l'entreprise est crucial et qu'il doit s'accompagner d'un soutien à tous les échelons de la direction.
2. *Placer la parité au cœur de la stratégie de l'entreprise : mesure et obligation de rendre compte.* Les questions de la diversité et de l'intégration doivent être intégrées à la stratégie de l'entreprise, avec des objectifs clairs et mesurables. Le suivi d'indicateurs clés de performance permet de rendre des comptes et de mettre en évidence les progrès accomplis.
3. *Garantir un cadre propice : politiques de ressources humaines et opérationnelles.* Les procédures de recrutement et de développement doivent être évaluées en permanence et corrigées le cas échéant pour éviter toute discrimination à l'égard des femmes. Les politiques de rémunération et de promotion doivent également être soumises à ces évaluations.
4. *Offrir aux femmes dirigeantes un système de soutien solide et adapté.* La formation, notamment à l'encadrement, et l'amélioration des compétences dans divers domaines comme les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques sont indispensables pour valoriser le potentiel des femmes occupant des postes de direction.
5. *Faire évoluer les mentalités et la culture d'entreprise : modifier le management et la communication.* Les préjugés et les stéréotypes sur le rôle des hommes et des femmes peuvent engendrer des obstacles au sein de la culture d'entreprise. C'est pourquoi des programmes de communication efficaces sont nécessaires pour lutter contre les préjugés culturels.
6. *Tenir compte du contexte social global.* Les traditions culturelles et sociétales peuvent entraver l'autonomisation des femmes. Les entreprises peuvent apporter leur appui aux mesures destinées à faire avancer ces questions, à l'intérieur comme à l'extérieur de leur périmètre.

Politiques en faveur de l'avancement professionnel des femmes

S'il est de la responsabilité de chaque entreprise de renforcer le rôle des femmes dans la vie économique, il se peut également que certains gouvernements souhaitent concourir activement à ces efforts compte tenu des avantages sociaux et économiques plus larges associés à l'autonomisation des femmes. Les pouvoirs publics pourraient ainsi apporter certaines modifications aux politiques d'éducation, d'emploi et sociales, de manière à consolider le cadre dans lequel évoluent les entreprises et à les inciter à modifier leurs propres pratiques professionnelles. Le Danemark a par exemple été l'initiateur de la « flexisécurité », une politique d'emploi visant à trouver un équilibre entre flexibilité et sécurité en combinant formation de la main-d'œuvre et mesures en faveur de la sécurité sociale et de la sécurité d'emploi (OCDE, 2011e). Les politiques relatives à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage ont elles aussi un rôle à jouer en cela qu'elles élargissent le vivier de compétences féminines. C'est ainsi que l'initiative « 10 000 Women » de Goldman Sachs prodigue une formation en gestion et en management aux femmes entrepreneurs les plus défavorisées des marchés en développement et émergents.

Il est plus difficile d'influencer les pratiques formelles et, *a fortiori*, informelles des entreprises. Mais les gouvernements peuvent contribuer à lutter contre les obstacles culturels et les stéréotypes relatifs au rôle de la femme dans la société et dans l'entreprise en menant des campagnes de sensibilisation en coopération avec les entreprises, les ONG, les universitaires et les médias. Il est possible, par exemple, d'établir des rapports ou de mettre au point des indices mesurant la participation des femmes à la vie économique, de manière à sensibiliser le public à ces questions et à évaluer les progrès réalisés à l'échelle nationale et internationale. Il pourrait également être envisagé de diffuser dans les médias, les établissements scolaires et les collectivités des profils de femmes ayant réussi dans les affaires, afin de faire évoluer les mentalités et d'inspirer les jeunes femmes. Par ailleurs, à l'instar des Catalyst Awards aux États-Unis, les gouvernements peuvent également décerner des prix aux femmes qui se distinguent dans le monde des affaires ou dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes, comme les sciences et techniques, ou encore aux entreprises qui s'attachent à promouvoir les femmes.

De surcroît, l'administration peut donner l'exemple en valorisant le rôle des femmes, notamment au plus haut niveau, dans le secteur public, les organismes parapublics et dans les entreprises dont le capital est détenu pour tout ou partie par l'État. La puissance publique peut intervenir au niveau national, régional ou local, en mettant en place des conseils, des centres et en prenant d'autres initiatives (chapitre 16).

Nombre de gouvernements soutiennent activement les entreprises de toutes tailles détenues par des femmes. Ils devraient également favoriser le développement des réseaux d'affaires féminins au sein des communautés locales et exploiter davantage ce vivier de femmes entrepreneurs, dans lesquels les entreprises pourraient trouver des profils expérimentés à même de rejoindre les rangs de leurs cadres dirigeants et administrateurs. La Commission européenne a récemment créé un réseau de mentors pour femmes entrepreneurs, lancé dans tous les pays d'Europe.

Enfin, Bloom *et al.* (2009) notent que les entreprises les mieux gérées ont généralement des pratiques plus favorables à la vie de famille. Or, les entreprises familiales sont généralement administrées moins efficacement que les autres entreprises, multinationales comprises (Bloom *et al.*, 2011). Les pouvoirs publics peuvent donc prendre des mesures pour supprimer les distorsions favorisant l'actionnariat familial (eu égard notamment aux droits de succession) et pour stimuler la concurrence entre produits, afin de contribuer à réduire le nombre d'entreprises mal gérées.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Lutter contre les obstacles culturels et les stéréotypes relatifs au rôle des femmes dans la société et l'entreprise. Les campagnes de sensibilisation et les modèles jouent un rôle important à cet égard. Les données et statistiques peuvent être des outils utiles pour évaluer les progrès.
- Élargir le vivier de compétences féminines en identifiant parmi les femmes entrepreneurs et les dirigeantes du secteur non lucratif celles qui pourraient occuper des fonctions de direction dans les grandes entreprises.
- Favoriser les bonnes pratiques de gestion, en imposant notamment aux dirigeants de rendre des comptes. Ces pratiques contribuent à l'égalité hommes-femmes et font en sorte que les initiatives menées dans ce domaine deviennent partie intégrante des processus décisionnels de l'entreprise.

PARTIE III

Chapitre 15

La place des femmes dans les conseils d'administration

Principaux constats

- Les femmes sont toujours sous-représentées au sommet de l'entreprise. En 2009, elles occupaient en moyenne seulement 10 % des postes d'administrateurs des sociétés cotées de 35 pays.
- Une proportion plus importante de femmes dans les conseils d'administration pourrait améliorer la gouvernance des entreprises peu performantes, mais rien n'indique de manière certaine que cela dynamiserait globalement leurs résultats.
- Afin de tenir compte des particularités nationales et des spécificités des entreprises, nombre de pays ont adopté volontairement des mesures pour encourager la participation des femmes aux conseils d'administration.

Ces dernières années, la question de la diversité au sein des conseils d'administration des sociétés cotées a suscité une attention croissante. On considère généralement qu'un plus grand équilibre entre les sexes au niveau de la direction constitue un moyen de favoriser plus globalement la parité dans l'entreprise (encadré 15.1). Néanmoins, des questions se posent pour savoir si le meilleur moyen d'atteindre les objectifs en ce domaine est d'établir des codes d'autoréglementation en matière de gouvernement d'entreprise ou d'imposer des quotas par la loi. Parallèlement, on observe une multitude d'initiatives volontaires ou menées par le secteur privé, réunissant des actionnaires ou groupes d'investisseurs, des dirigeants, des universités, des instituts de recherche et d'autres parties prenantes cherchant à la fois à élargir le vivier de candidates qualifiées et à les attirer, ainsi que des pressions exercées sur les entreprises pour qu'elles adoptent une procédure de nomination des administrateurs plus formelle et plus transparente, en faveur de la diversité.

Encadré 15.1. Effets d'une plus grande mixité au sein des conseils d'administration sur la gouvernance et la performance

Pour étudier les conséquences de la mixité sur le fonctionnement des conseils d'administration, on peut examiner deux dimensions : la gouvernance – ou « gouvernement d'entreprise » – et la performance. Les *Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE* (OCDE, 2004a) le définissent comme un ensemble de relations entre la direction, son conseil d'administration, ses actionnaires et les autres parties prenantes. Les actionnaires donnent mandat au conseil d'administration pour prendre des décisions sur des questions clés telles que la stratégie de l'entreprise, le suivi des résultats de la direction et l'obtention d'un rendement approprié pour les actionnaires. Il doit également prévenir les conflits d'intérêts et trouver un équilibre entre les exigences contradictoires auxquelles l'entreprise est soumise.

Gouvernance. De nombreuses raisons expliquent pourquoi une plus grande mixité dans les conseils d'administration peut contribuer à améliorer le gouvernement d'entreprise. Elle peut, tout d'abord, renforcer le contrôle exercé sur le comportement des dirigeants (Adams et Funk, 2009 ; Nielsen et Huse, 2010). Comme les femmes sont généralement sous-représentées dans les réseaux d'anciens, accroître le nombre de femmes aux postes d'administrateurs permettrait à des points de vue plus indépendants de s'exprimer dans le conseil d'administration, qui verrait ainsi affermie sa fonction de contrôle (Rhode et Packel, 2010). En outre, lorsque les femmes sont bien représentées dans les conseils d'administration, l'éventail des profils, expériences, perspectives et aptitudes à la résolution de problèmes se trouve, lui aussi, élargi. Cette richesse sur le plan de l'expérience et des compétences peut servir aux hauts dirigeants et améliorer la gouvernance de l'entreprise (Terjesen *et al.*, 2009). Carter *et al.* (2003) et Adams et Ferreira (2009) sont d'avis que les conseils d'administration mixtes sont plus à même de responsabiliser les directeurs généraux lorsque le cours du titre est bas, et de favoriser une plus grande participation aux réunions, tandis que Bianco *et al.* (2011) considèrent que les conseils d'administration se réunissent plus souvent lorsque leurs membres sont indépendants, sans relations avec la famille. McKinsey&Co (2010) ont pour

Encadré 15.1. Effets d'une plus grande mixité au sein des conseils d'administration sur la gouvernance et la performance (suite)

leur part noté que les femmes utilisent plus souvent que les hommes leurs compétences d'encadrement et d'animation d'équipe (développement des compétences des collaborateurs, récompense des efforts engagés, rôle de modèle, modalités participatives de décision). Brown *et al.* (2002) indiquent par ailleurs qu'une meilleure représentation féminine dans les conseils induit une attention accrue aux conflits d'intérêt.

Performance. L'argument économique en faveur d'une représentation accrue des femmes dans les conseils d'administration est le suivant : les entreprises qui ne savent pas retenir les meilleurs candidats aux postes d'administrateurs verront leurs résultats financiers décliner. Catalyst (2008) et McKinsey and Company (2007 et 2010) affirment que les entreprises les plus performantes sont celles où la mixité est la plus forte parmi les administrateurs. Cela ne prouve cependant aucune relation de causalité : rien n'indique qu'une plus grande mixité améliore les résultats de l'entreprise (Terjesen *et al.*, 2009 ; Coles *et al.*, 2008 ; Linck *et al.*, 2008). Il se peut plutôt que les entreprises les plus performantes soient davantage disposées à recruter des femmes ou que celles-ci, lorsque le vivier féminin est limité, aient la possibilité de choisir des sociétés affichant de meilleurs résultats (Farrell et Hersch, 2005). En outre, les effets d'un meilleur équilibre des conseils d'administration peuvent varier selon l'entreprise : certaines sociétés tirent parti de cette mixité accrue, et d'autres non (Adams et Ferreira, 2009).

En se fondant sur un échantillon d'entreprises classées Fortune 1000 et après avoir neutralisé les effets de différentes caractéristiques (taille de l'entreprise et du conseil d'administration, secteur, répartition entre administrateurs internes et externes, etc.), Carter *et al.* (2003) ont établi l'existence d'une corrélation positive entre la présence de femmes au conseil d'administration et la variable q de Tobin (c'est-à-dire le rapport entre la valeur de marché d'une entreprise et le coût de remplacement de ses actifs). La relation positive entre la présence de femmes dans les conseils d'administration et le rendement des capitaux propres est confirmée par Lückerath-Rovers (2011), qui ont étudié des entreprises néerlandaises. Smith *et al.* (2006) font également état des effets bénéfiques sur différentes mesures de performance des entreprises. Des études menées dans certains pays indiquent de surcroît que les cours de bourse réagissent favorablement à la nomination de femmes (Campbell et Minguez-Vera, 2009 ; Ding et Charoenwong, 2004) et que le rendement des actions est plus volatil dans les entreprises où les femmes administrateurs sont moins nombreuses (Adams et Ferreira, 2004). Cependant, des études sans doute tout aussi nombreuses n'observent aucune relation (ou font état d'une relation négative) entre la présence de femmes dans les conseils d'administration et les résultats financiers de l'entreprise (Ahern et Dittmar, 2010 ; Böhren et Ström, 2005 ; Rose, 2007 ; Lee et James, 2007 ; Marinova *et al.*, 2010 ; Randøy *et al.*, 2006).

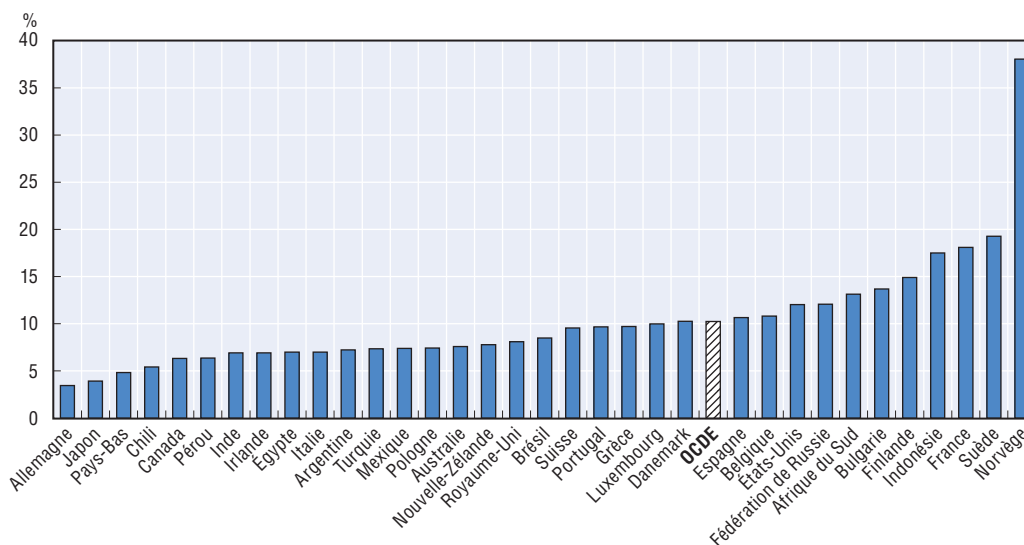
L'ambiguïté des données empiriques pourrait s'expliquer en partie par des différences dans la structure de l'étude et le type de données employées, notamment eu égard aux contextes institutionnel et national, aux échantillons retenus (types d'entreprises et périodes), à la définition de la notion de mixité (proportion de femmes administrateurs ou présence de femmes administrateurs), à la manière dont la performance est évaluée (critères comptables ou de marché) et aux méthodologies. L'analyse pourrait encore être amplement approfondie en tenant mieux compte notamment de l'influence possible du contexte institutionnel, de l'hétérogénéité non observable et de la causalité inversée, ainsi que d'autres facteurs susceptibles d'influencer la performance des entreprises et les caractéristiques des administrateurs (Ahern et Dittmar, 2010 ; Grosvold et Brammer, 2011).

Présence des femmes dans les conseils d'administration : quelques chiffres

De manière générale, les femmes jouent aujourd'hui un plus grand rôle au sein des conseils d'administration. Selon l'étude « Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Directors » (Catalyst, 2010) publiée en 2010, elles y occupent aujourd'hui 16.1 % des sièges, contre 9.6 % en 1995. Malgré cette progression, les évolutions sont lentes en ce domaine et les femmes restent minoritaires. Certains pays s'en sortent toutefois mieux que d'autres. Si l'on examine la composition des conseils d'administration de sociétés cotées situées dans 35 pays pour lesquels des données d'une même source sont disponibles, il apparaît qu'en 2009, la proportion des femmes était la plus élevée en Norvège (40 %), ce qui s'explique par l'introduction de quotas obligatoires en 2006 (graphique 15.1). En Suède, en Finlande, en France et en Indonésie, cette part était comprise entre 15 et 20 % tandis qu'en Allemagne, au Japon et aux Pays-Bas elle était inférieure à 5 %. Selon des données de la Commission européenne, la proportion de femmes présentes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées oscillait entre 22 % et 27 % en Finlande, en France et en Suède, et se montait à 16 % en Allemagne et à 19 % aux Pays-Bas (Commission européenne, 2012a).

Graphique 15.1. **La Norvège affiche la plus forte proportion de femmes dans les conseils d'administration de ses sociétés cotées**

Proportion de femmes siégeant au conseil d'administration des sociétés cotées, par pays, 2009



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des femmes occupant un siège d'administrateur. Les échantillons comportent au moins 200 unités. Il n'a pas été tenu compte des résultats de l'Autriche, de l'Estonie, de la Hongrie, de l'Islande, de la République slovaque, de la République tchèque et de la Slovénie en raison de la petite taille des échantillons.

Source : Calculs du secrétariat de l'OCDE sur la base des données d'ORBIS.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759955>

Les résultats d'une enquête réalisée par l'OCDE en 2012 sur la parité dans les conseils d'administration des sociétés cotées indiquent que, dans plusieurs pays, une part importante des entreprises ne comptent aucune femme parmi leurs administrateurs. En 2010, par exemple, c'était le cas de 90 % des sociétés cotées les plus liquides au Chili, contre 57 % pour la Nouvelle-Zélande la même année et 41.9 % pour le Canada en 2009.

Les femmes sont encore plus sous-représentées parmi les dirigeants siégeant au conseil des sociétés cotées. Adams et Kirchmaier (2012) ont analysé la composition des conseils d'administration de sociétés cotées dans 21 pays de l'OCDE et en Inde et sont parvenus à la conclusion qu'en 2010 en moyenne, les femmes représentaient 11 % des administrateurs non dirigeants mais 5 % seulement des administrateurs dirigeants.

Pourquoi favoriser la parité dans les conseils d'administration : Exemples de mesures

Codes de gouvernement d'entreprise et autres mesures

Le code de gouvernement d'entreprise, qui repose sur l'autoréglementation, est un moyen de plus en plus fréquent de promouvoir l'égalité entre les sexes parmi les administrateurs. Ces codes s'appliquent généralement aux grandes entreprises cotées et s'appuient sur la pression exercée par les pairs pour influencer les entreprises de l'intérieur et sur la pression des parties prenantes (notamment des actionnaires) et des médias pour influencer les entreprises de l'extérieur (Commission européenne, 2010). L'entreprise qui enfreint ce code n'est généralement pas sanctionnée mais doit s'en expliquer. On considère que la mention de la question de la parité dans les codes de gouvernement d'entreprise – dans certains pays comme l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, les Pays-Bas, la Pologne, le Royaume-Uni et la Suède – influe sur la composition des conseils d'administration des sociétés cotées. La situation varie néanmoins d'un pays à l'autre. En Finlande par exemple, où l'entreprise est tenue de respecter le code ou d'expliquer les raisons pour lesquelles elle y déroge, le pourcentage de sociétés cotées accueillant des femmes au sein de leur conseil d'administration est passé de 51 % en 2008 à 74 % en 2010 (Chambre de commerce centrale finlandaise, 2010).

La portée des recommandations contenues dans les codes de gouvernement d'entreprise varie. En Finlande, ils imposent qu'hommes et femmes soient représentés au conseil d'administration. Le code des Pays-Bas prévoit qu'il convient « de chercher la diversité dans la composition du conseil de surveillance, notamment en matière de sexe et d'âge ». En 2011, il a été complété par un amendement au code civil, visant à contraindre les grandes entreprises à s'efforcer d'atteindre « une composition équilibrée du conseil d'administration et du conseil de surveillance », avec 30 % de femmes (Comité de contrôle du code de gouvernement d'entreprise, 2010). En Suède, le code précise que « l'entreprise doit s'efforcer d'assurer l'égalité des sexes dans le conseil d'administration ».

Depuis janvier 2011, le code de gouvernement d'entreprise de la bourse australienne impose aux entreprises de définir des objectifs mesurables pour accroître la part des femmes dans les conseils d'administration, aux postes de direction et à tous les échelons de l'entreprise. Elles sont également tenues de s'engager en faveur de l'égalité salariale et de rendre compte des progrès accomplis vis-à-vis de leurs objectifs conformément au principe « se conformer ou se justifier ». Ces changements ont eu des répercussions immédiates sur la composition des conseils d'administration. La proportion de femmes siégeant aux conseils d'administration est ainsi passée de 8.3 % en juillet 2010 à 10.9 % en mars 2011 et 13.8 % en janvier 2012. Depuis février 2012, les femmes représentent 33 % de toutes les nominations aux sièges d'administrateurs (BIAC/OCDE/AmCham 2012, p. 11).

Des résultats similaires ont été obtenus au Royaume-Uni à l'issue de la publication début 2011 du rapport Davies, commandé par le gouvernement, qui préconisait que les présidents des 350 premières entreprises britanniques (qui composent l'indice FTSE 350) fixent un objectif pour 2013 et 2015 en ce qui concerne la proportion de femmes dans leurs conseils d'administration. S'agissant des entreprises composant l'indice FTSE 100, elles ont été invitées à fixer un objectif de 25 % de femmes minimum aux conseils d'administration d'ici à 2015. Les PDG sont également tenus d'examiner les objectifs de représentation des femmes aux conseils de direction pour 2013 et 2015. Un rapport intérimaire réalisé en mars 2012 montre la plus forte progression annuelle jamais enregistrée dans la représentation des femmes aux conseils d'administration. Dans les entreprises cotées au FTSE 100, les femmes occupaient 15.6 % des sièges d'administrateurs en mars 2012, contre 12.5 % l'année précédente. Si cette tendance se poursuit, la proportion de femmes dans les conseils d'administration des sociétés du FTSE 100 devrait atteindre un niveau record de 26.7 % d'ici à 2015 (Lord Davies of Abersoch, 2012).

D'autres mesures réglementaires peuvent être prises, à l'instar des obligations d'information récemment adoptées par les États-Unis. La Security Exchange Commission (SEC) des États-Unis exige qu'un document soit établi décrivant les procédures suivies par le Comité de nomination pour « tenir compte de la question de la diversité dans la sélection des candidats » au poste d'administrateur (GMI, 2011). En Autriche, les entreprises doivent faire connaître toutes les mesures prises pour favoriser la présence des femmes dans les organes de direction, tandis qu'au Canada, la province du Québec a adopté une loi sur la parité dans les conseils d'administration des sociétés d'État (BIS, 2011).

En mai 2012, le Danemark a annoncé une série d'amendements législatifs afin de parvenir à un équilibre entre la nécessité d'accroître efficacement la part des femmes dans les conseils d'administration et le besoin de souplesse des entreprises. Tout d'abord, les 1 100 entreprises les plus importantes sont tenues de définir un objectif pour la proportion de femmes dans leurs conseils d'administration, qui doit être à la fois réaliste et ambitieux. Ensuite, ces entreprises doivent définir une politique – qui doit être présentée dans le rapport annuel – quant aux moyens d'augmenter la proportion de femmes au niveau de la direction. Enfin, elles doivent rendre compte des progrès accomplis vis-à-vis de ces objectifs dans leur rapport annuel et expliquer, le cas échéant, pourquoi elles n'ont pas été en mesure de les atteindre. Toute entreprise qui ne rendrait pas compte des mesures prises dans ce domaine pourrait être sanctionnée (http://miliki.dk/fileadmin/ligestilling/PDF/PHplan/Facts_The_Danish_model_on_women_in_management.doc.pdf).

Instauration de quotas obligatoires

Des quotas obligatoires ont également été instaurés dans certains pays. C'est en Europe que cette mesure a suscité le plus vif intérêt à ce jour. Des quotas concernant la présence des femmes dans les organes de direction des sociétés cotées ont été fixés en Belgique, en Espagne, en France, en Islande, en Italie, aux Pays-Bas et en Norvège (annexe III.A4). La Commission européenne examinera les progrès réalisés à l'égard de la représentation des femmes dans les conseils d'administration et a lancé une consultation publique qui alimentera l'évaluation des effets d'éventuelles mesures communautaires, y compris législatives, ainsi que la détermination des pays à remédier aux déséquilibres entre hommes et femmes dans les conseils d'administration (Gómez Ansón, 2012).

Une fois que la Norvège a introduit en 2006 des quotas stipulant que les femmes devaient composer 40 % des conseils d'administration des entreprises cotées, la part des femmes a bondi, passant de 9 % en 2003 à 40 % cinq ans plus tard. Néanmoins, la rapidité de cette transformation tient en partie à l'existence d'un cadre favorable dans ce pays, avec le deuxième taux d'emploi féminin le plus élevé des pays de l'OCDE (OCDE, 2011f) et l'adoption d'un éventail complet de mesures destinées à améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Le non-respect des quotas entraîne en Norvège de sévères sanctions, pouvant aller jusqu'à la radiation de la cote. En revanche, en Espagne, la loi sur l'égalité ne prévoit aucune sanction et bien que la part des femmes dans les conseils d'administration des principales sociétés espagnoles cotées soit passée de 5 % en 2006 à presque 10 % en 2009, les progrès ne sont pas aussi prononcés que pour la Norvège (Commission européenne, 2010).

L'expérience de la Norvège montre que les quotas peuvent être un moyen efficace d'améliorer l'équilibre entre les sexes dans les conseils d'administration, mais les conséquences économiques n'apparaissent pas encore clairement. Les quelques années de recul dont nous disposons ne suffisent sans doute pas à en juger, d'autant que la loi a été adoptée deux ans seulement avant la crise financière. L'exemple norvégien montre également que, si les quotas peuvent transformer la composition des conseils d'administration, ils ne modifient pas immédiatement le nombre de femmes au sommet de la hiérarchie. Il n'est pas si facile de lever les obstacles à l'avancement professionnel (chapitre 14). La législation a aussi des conséquences imprévues : certaines entreprises ont modifié leur statut juridique afin de ne pas avoir à respecter ces nouvelles dispositions (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/quota-working_paper_en.pdf).

Comme l'indique le rapport du BIAC (BIAC/OCDE/AmCham, 2012), les quotas ont eu l'avantage de favoriser un vif débat public autour de la question de la diversité, au-delà même de la parité. L'initiative de l'Italie visant à adopter une loi instaurant des quotas a par exemple suscité un réel débat dans le monde des affaires. La simple possibilité de l'instauration de quotas peut, en elle-même, inciter au changement, comme en témoigne l'exemple de la France. Avant l'adoption définitive de la loi en France, la proportion de femmes dans les conseils d'administration est passée de 8.4 % en mars 2009 à 12.7 % en mars 2011 et à 16.0 % en janvier 2012.

La parité dans les conseils d'administration à l'avenir

Les arguments généralement avancés en faveur d'une participation accrue de femmes dans les conseils d'administration semblent évidents (enrichissement du vivier de talents, prise en compte d'expériences et de compétences plus diverses, meilleure compréhension des besoins des consommateurs, etc.). Pourtant, il est rare d'y trouver l'équilibre. Si l'on se tourne vers demain, il existe une multitude d'outils qui devraient permettre de remédier à ces déséquilibres et de favoriser une plus grande diversité à la tête des entreprises.

La fixation d'objectifs publics en fait partie, de même que l'établissement de nouveaux codes de gouvernement d'entreprise ou la modification des codes existants de sorte qu'ils accordent une importance accrue à cette dimension. Le respect de ces codes est généralement impératif pour les sociétés cotées. Par ailleurs, l'application dans le cadre des codes volontaires du principe « se conformer ou se justifier » permet de tenir compte des besoins de l'entreprise, notamment de la taille et de la composition de son conseil d'administration, comme des différences nationales dans la taille et la composition du vivier de talents féminins.

Tant que la recherche ne débouche pas sur des conclusions sûres, il convient d'examiner avec prudence les propositions de régulation des quotas de femmes aux conseils d'administration. Les pays qui les ont introduites devraient également s'attacher à évaluer l'efficacité de la législation. En outre, si un pays introduit des quotas, ces derniers devraient être de nature temporaire et s'inscrire dans le cadre de projets plus vastes visant à accroître la participation des femmes à l'activité économique, afin d'éviter toute conséquence négative. Parmi les mesures complémentaires permettant d'éliminer les obstacles à l'avancement professionnel des femmes figurent la flexibilité des conditions de travail, les mesures en faveur de l'équilibre vie professionnelle-vie familiale et, plus spécifiquement, les programmes d'intégration des nouveaux administrateurs.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Examiner comment les codes de gouvernement d'entreprise pourraient améliorer efficacement la mixité dans les conseils d'administration. Si des quotas sont introduits, les compléter par d'autres mesures.
- S'assurer que les conditions sont en place pour favoriser la participation effective des femmes à ces instances et élargir le vivier de candidates qualifiées.
- Si des quotas sont introduits, mener en amont une évaluation exhaustive de leur incidence économique et en assurer un suivi attentif.

PARTIE III

Chapitre 16

Les inégalités entre hommes et femmes dans l'espace public

Principaux constats

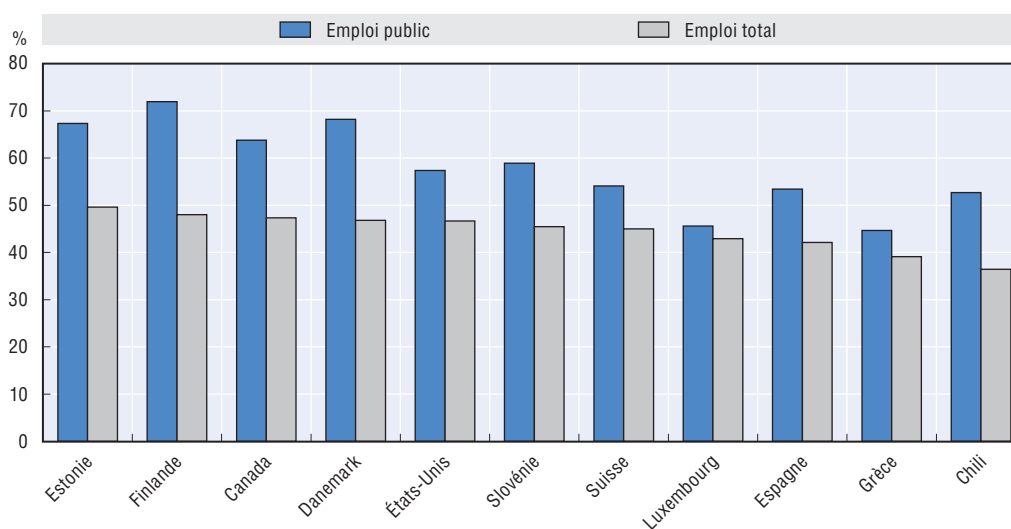
- Les pouvoirs publics prennent des mesures pour que les salariés, hommes et femmes, bénéficient tous des mêmes chances. Les premières études montrent que les pays ont pris des mesures volontaristes pour que l'égalité des chances et la parité progressent et corrigent ainsi le déficit de représentation des femmes dans le secteur public.
- Mais des déséquilibres subsistent au niveau des Parlements, des appareils judiciaires et exécutifs et des postes à responsabilité de la fonction publique. Les femmes sont bien représentées dans l'emploi du secteur public mais elles sont sur-représentées en ce qui concerne l'emploi contractuel, les catégories d'emploi subalternes et le travail à temps partiel. Par conséquent, elles gagnent souvent moins que leurs homologues masculins.

Au cours des dernières décennies, les gouvernements des pays de l'OCDE se sont attachés à établir des cadres pour l'emploi dans le secteur public qui soient garants de l'efficacité, de la productivité, de l'efficacité ainsi que de valeurs fondamentales comme le mérite et la transparence, de façon à préserver la confiance dans les instances publiques (OCDE, 2008b). De plus en plus de dirigeants reconnaissent que les mesures en faveur de la diversité, y compris pour la représentation des femmes, permettent : 1) de créer un secteur public équitable et représentatif des citoyens auxquels il s'adresse ; 2) d'améliorer la qualité des politiques et des services publics grâce à une meilleure compréhension des besoins des citoyens ; 3) d'utiliser au mieux les talents disponibles ; et 4) de stimuler la mobilité sociale (OCDE, 2011g). Parallèlement, dans un contexte de restrictions budgétaires, les gouvernements s'efforcent de continuer à fournir des services de qualité avec moins de ressources. À l'ère des sociétés du savoir, attirer des femmes et des hommes de talent dans le secteur public est devenu, comme l'indique le présent rapport, une question de compétitivité (FEM, 2011). C'est aussi une question de responsabilité sociale et de crédibilité de l'action publique.

En 2008, les femmes représentaient environ 58 % des effectifs totaux du secteur public (graphique 16.1), avec un secteur public représentant lui-même environ 20 % des emplois (chapitre 11). Globalement, le secteur public offre des conditions intéressantes, avec des


Graphique 16.1. Les femmes occupent une part significative des emplois publics

Proportion (en pourcentage) de femmes dans l'emploi total et dans le secteur public, 2008



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant des femmes dans l'emploi total. La population active totale du secteur public englobe les administrations nationales, régionales et locales, ainsi que les institutions – comme les entreprises publiques – contrôlées par l'État. Les données relatives au Canada englobent les administrations fédérales, provinciales et municipales.

Source : OIT (2012), LABORSTA Database, ILO Department of Statistics, disponible sur le site <http://laborsta.ilo.org>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759974>

possibilités de carrières et de parcours professionnels variées, une relative stabilité de l'emploi, des horaires flexibles, ainsi que des rémunérations et des avantages sociaux non négligeables. Une étude réalisée dans le cadre de l'*Initiative de l'OCDE pour la parité* (Anghel et al., 2011) a établi que, pour des emplois similaires, les salaires des femmes travaillant dans le secteur public d'un certain nombre de pays de l'OCDE (États-Unis, France, etc.) tendaient à être comparables à ceux du secteur privé, voire plus élevés (chapitre 11), du moins pour les fonctions de niveau débutant ou intermédiaire, où les femmes sont bien représentées.

La ségrégation professionnelle horizontale et les écarts salariaux tendent également à être moins importants dans le secteur public (OCDE, 2009a ; et Anghel et al., 2011). Dans la fonction publique fédérale autrichienne, par exemple, l'écart estimé entre la rémunération médiane des hommes et celle des femmes s'élevait à 16 % en 2011, contre 21 % pour l'ensemble du marché de l'emploi (gouvernement autrichien, 2011). Bon nombre de gouvernements des pays de l'OCDE prennent également des mesures pour créer des environnements de travail respectueux des besoins des familles, avec des garderies, des congés parentaux et des aménagements d'horaires souvent plus avantageux que ceux du secteur privé (Autriche, France et Suisse, par exemple ; OCDE, 2011h), ce qui contribue à attirer les femmes dans le secteur public (Anghel et al., 2011).

Les femmes sont minoritaires aux plus hauts niveaux de l'administration

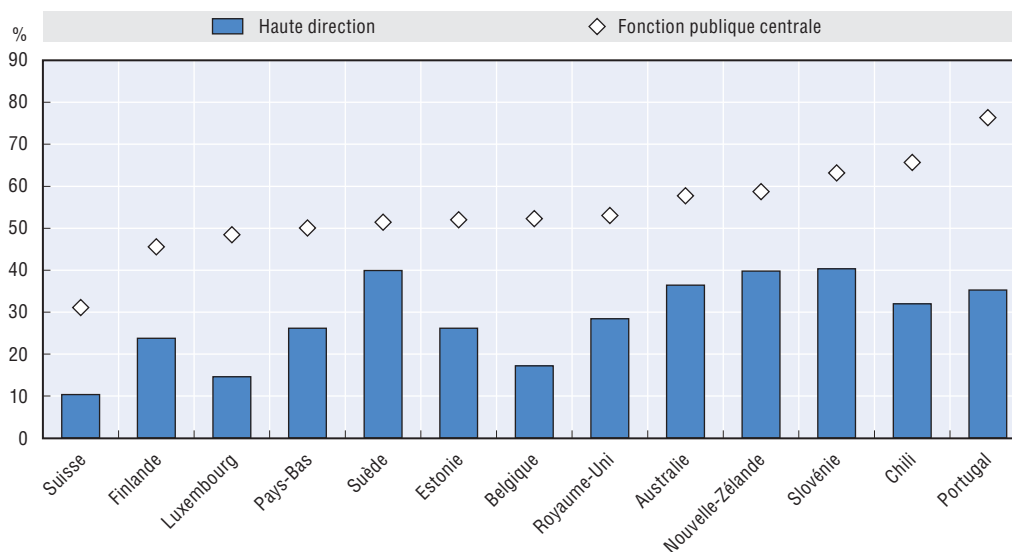
Comme l'indique le graphique 16.2, les femmes sont nettement sous-représentées aux postes de direction dans le secteur public. Les obstacles qui les empêchent d'accéder aux postes les plus élevés du secteur public sont, entre autres, les possibilités réduites de concilier la vie de famille avec les contraintes et les horaires inhérents aux postes à responsabilité (Commission européenne, 2012b ; OCDE, 2009a).

On note également que les femmes tendent à occuper des postes de haut niveau au sein des ministères sans fonctions économiques ou stratégiques clés. Dans l'Union européenne, les femmes occupent 33 % des postes les plus élevés dans les ministères liés aux affaires sociales ou culturelles, mais seulement 22 % dans les ministères remplissant des fonctions économiques et stratégiques clés. En 2008, alors que 1 022 portefeuilles ministériels étaient détenus par des femmes, on ne comptait que six femmes à la défense (IPU, 2008). Il apparaît également que les femmes sont sous-représentées dans les emplois publics de haut niveau impliquant d'importantes responsabilités : par exemple, Guégot (2001) montre que 17 postes d'ambassadeur sur 155 et 19 postes de préfet sur 192 étaient occupés par des femmes en France en 2008.

Dans les ministères et les organismes publics fédéraux, les femmes sont plus susceptibles de diriger le département des ressources humaines ou de la communication que celui du budget ou des technologies de l'information. Dans de nombreux pays de l'OCDE, les femmes sont sur-représentées aux postes subalternes de la fonction publique (OCDE, 2011h) et dans les secteurs traditionnellement féminins comme les services à la personne, l'éducation et la santé (OCDE, 2011i). En revanche, elles sont sous-représentées dans d'autres, comme la police, la justice, l'intérieur ou les affaires économiques. Dans 13 pays de l'OCDE, les femmes représentaient entre 3 % et 26 % des effectifs policiers en 2009 (UNODC, 2010), alors que la proportion de femmes parmi les enseignants et les personnels universitaires variait de 55 % à 77 % dans la zone OCDE (OCDE, 2011j).


Graphique 16.2. Le phénomène de raréfaction des femmes dans l'administration ou leur sous-représentation dans la haute direction de la fonction publique centrale

Proportion (en pourcentage) de femmes dans la haute direction et dans la fonction publique centrale, 2010-11



Note : Les pays sont classés par ordre croissant des femmes salariées dans la fonction publique centrale. Les chiffres de l'Estonie incluent les services spéciaux (police, militaires, juges). La fonction publique centrale regroupe les postes publics autres que législatifs, judiciaires et militaires pourvus à titre ordinaire sur concours.

Source : OCDE (2011), « Survey on Gender in Public Employment ». Les données concernant la Belgique, le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande et la Suède se rapportent à 2011. Toutes les autres données se rapportent à 2010.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759993>

Une autre conclusion liée à la rémunération se dégage pour certains pays (États-Unis, France, Canada, et Royaume-Uni) : la « féminisation » croissante de certains métiers (médecins, etc.) voire de certains sous-secteurs (santé, éducation) pourrait avoir freiné la progression salariale des « cols roses » du secteur public, comme c'est le cas par exemple dans de nombreux pays de l'ex-Union soviétique, où les femmes sont traditionnellement sur-représentées parmi les médecins (Conolly et Holdcroft, 2009 ; Guégot, 2011 ; Lo Sasso et al., 2011 ; Ross, 2003).

Encadré 16.1. Faits : Les femmes dans l'espace public

Femmes dans la justice. Partout dans le monde, la proportion de femmes dans les écoles de droit est désormais équivalente à la proportion d'hommes. Les femmes ne bénéficient pourtant pas encore d'une représentation identique à celle de leurs collègues masculins aux postes les plus élevés de l'appareil judiciaire. Alors que les tribunaux sont les premières enceintes où le non-respect de la parité est sanctionné, les femmes ne représentent en moyenne que 27 % des juges à l'échelle mondiale (ONU-Femmes, 2011). La représentation des femmes est encore plus limitée à certains hauts postes. Par exemple, dans l'Union européenne, 33 % seulement des juges à la Cour suprême sont des femmes, contre 2 femmes sur 18 présidents de tribunaux administratifs (Commission européenne, 2011). Les données factuelles confirment que la présence de femmes juristes est essentielle à l'exercice et au respect des droits à l'égalité (ONU-Femmes, 2011). Des tribunaux appliquant la parité en leur sein et y bannissant toute autre forme de pratiques discriminatoires peuvent être de puissants leviers du progrès social. La présence de femmes juges peut créer un cadre plus équitable et plus favorable aux femmes et contrer les obstacles sociaux et institutionnels qui, dans le système judiciaire,

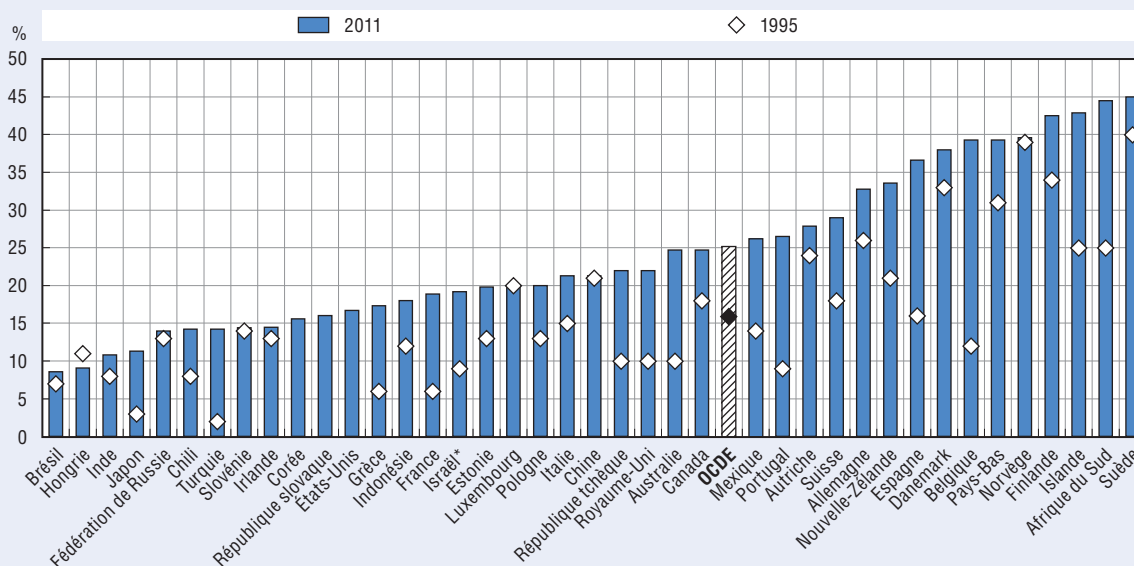
Encadré 16.1. **Faits : Les femmes dans l'espace public (suite)**

empêchent les femmes d'accéder aux voies de recours légales. Une étude américaine montre par exemple que, dans les affaires de discrimination dans l'emploi, le plaignant a 11 % de chances supplémentaires d'obtenir gain de cause si le juge est une femme (ONU-Femmes, 2011).

Femmes au Parlement. Une présence accrue des femmes dans les Parlements et leur coopération au sein de « groupes de femmes » inter-partis peuvent largement contribuer à promouvoir l'égalité hommes-femmes au niveau de la législation et du contrôle de son application (IPU, 2008). Les chiffres ci-dessous montrent que, globalement, la proportion de femmes parlementaires (chambre unique ou chambre basse) a augmenté dans tous les pays de l'OCDE. C'est en Islande, en Norvège, en Suède, en Finlande et en Afrique du Sud qu'elle était la plus forte, à 40 % et plus, les pays les moins bien classés étant le Brésil et la Hongrie (moins de 10 %). Les pays où la proportion de femmes parlementaires a fortement augmenté entre 1995 et 2011 (au moins 20 points de pourcentage) étaient l'Afrique du Sud, l'Australie, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Islande et le Portugal. Pour la représentation des femmes en politique, l'un des indicateurs largement reconnu par les politologues, les médias et les mouvements de défense des femmes est le seuil critique de 30 % de femmes participant à la vie législative (Dahlerup 1988 ; Childs et Krook, 2008). En décembre 2011, ce seuil était atteint ou dépassé par 28 pays, dont dix de l'OCDE (ONU-STATS). Sur ces pays, 21 ont un système électoral comprenant une certaine dose de représentation proportionnelle (IPU, 2011).

La proportion de femmes parlementaires a augmenté ces dix dernières années dans la plupart des pays, mais reste en deçà de celle des hommes

Pourcentage de sièges parlementaires^a occupés par une femme, 1995 et 2011




Note : Les pays sont classés par ordre croissant du pourcentage de sièges parlementaires occupés par des femmes en 2011.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) Sièges de la chambre basse ou de la chambre unique. Pour l'Afrique du Sud, les données concernant la répartition des sièges n'englobent pas les 36 représentants tournants spéciaux nommés sur une base *ad hoc*. Pour les États-Unis, les données se rapportent à l'ensemble des membres de la Chambre disposant d'un droit de vote.

Source : IPU (2011), « Women in National Parliaments », Base de données, Union interparlementaire, disponible sur le site www.ipu.org/wmn-e/classif.htm.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760012>

Comme dans le secteur privé, les femmes sont également plus susceptibles que les hommes, dans le secteur public, d'occuper un emploi à temps partiel (OCDE, 2011h). Or, à la longue, le travail à temps partiel tend à influencer négativement sur les possibilités de carrière des femmes, car il limite leur capacité à acquérir des compétences de direction et à occuper des postes à haut niveau de responsabilité. Les femmes qui travaillent à temps partiel sont plutôt moins représentées dans les postes d'encadrement, comme semblent le montrer les données recueillies pour l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse.

En outre, dans plusieurs administrations publiques (Allemagne, Australie, Autriche, etc.), les femmes tendent à être sur-représentées dans la catégorie des emplois contractuels, statut qui, dans la fonction publique, restreint la sécurité de l'emploi, la rémunération nette et les droits à pension de retraite (Campbell et Minguez-Vera, 2009 ; gouvernement allemand, 2010). En Autriche, par exemple, les femmes représentaient 40.3 % des effectifs totaux de la fonction civile fédérale en 2010 mais 60.3 % des emplois contractuels et seulement 26.1 % des fonctionnaires (gouvernement autrichien, 2011). Dans une certaine mesure, ces disparités sont liées à la sur-représentation des femmes dans les catégories d'emplois subalternes et intermédiaires, où la part des emplois contractuels est traditionnellement plus élevée.

Il est fréquent que des écarts de rémunération entre hommes et femmes persistent dans le secteur public, écarts qui s'expliquent principalement par les choix et les parcours professionnels (conduisant à une ségrégation horizontale et verticale), et par le fait que les femmes recourent davantage aux congés parentaux et au travail à temps partiel (gouvernement autrichien, 2011 ; gouvernement allemand, 2010 ; gouvernement néo-zélandais, 2010 ; OCDE, 2011h).

La classification des emplois et les grilles de salaires sont généralement plus avantageux que les accords salariaux individuels conclus dans le secteur privé mais ils ne semblent pas suffisants pour compenser les écarts de rémunération (gouvernement suisse, 2009 ; Guégot, 2011 ; OCDE, 2011g et 2012b). En Nouvelle-Zélande, par exemple, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur public a été ramené de 16.4 % en 2005 à 14.4 % en 2010 mais, globalement, les femmes continuent de gagner environ 10 000 NZD de moins par an que les hommes (gouvernement néo-zélandais, 2010). Les données en provenance de plusieurs pays de l'OCDE semblent également montrer que, dans le secteur public, l'écart de rémunération est maximal dans les catégories professionnelles les plus élevées (Guégot, 2011).

Initiatives des pouvoirs publics

La plupart des pays de l'OCDE ont pris des mesures visant spécifiquement à remédier à toute forme de discrimination sexiste. et, plus particulièrement, à garantir aux femmes et aux hommes l'égalité des chances en matière d'emploi, et à corriger les inégalités de représentation aux différents échelons de la hiérarchie du secteur public et dans divers secteurs d'action stratégiques. Ces mesures comprennent des objectifs ou des quotas de diversité ; des programmes de perfectionnement et de tutorat destinés aux cadres ; la prise en compte de la question de l'égalité hommes-femmes dans la gestion stratégique de la main-d'œuvre ; des mécanismes de surveillance externes ; des initiatives pour concilier vie professionnelle et vie familiale ; et des initiatives pour garantir concrètement l'égalité salariale et l'équité entre les sexes.

En vue de supprimer les inégalités hommes-femmes aux postes de direction et dans les différents secteurs, la moitié des gouvernements des pays de l'OCDE agissent sur la demande en procédant régulièrement à une évaluation de l'équilibre hommes-femmes dans les effectifs actuels de l'administration centrale (OCDE, 2011h). Certains pays se sont appuyés sur des lois pour introduire des quotas et assurer la parité dans la fonction publique (en France, par exemple, c'est un objectif de 40 % de femmes chez les hauts fonctionnaires nommés chaque année qui doit être progressivement atteint d'ici 2018). D'autres (Allemagne, Autriche, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suisse, par exemple) se servent d'une série de mécanismes de fixation d'objectifs (obligatoires ou facultatifs) pour corriger le déficit de représentation, tout en continuant de mettre l'accent sur les procédures de recrutement au mérite en donnant la priorité aux candidates femmes, à qualifications égales (OCDE, 2011g). En outre, dans certains pays comme l'Autriche et l'Espagne, des critères de diversité figurent dans les contrats d'objectifs des cadres supérieurs (OCDE, 2011h), cependant qu'en Finlande, depuis 2004, les entreprises à capitaux publics sont tenues de faire siéger à leur conseil d'administration 40 % au moins de membres de chaque sexe (voir aussi le chapitre 15).

Au niveau de l'offre, plusieurs pays de l'OCDE (Allemagne, Autriche, Belgique, Royaume-Uni et Suède, par exemple) s'appuient sur une série de programmes de perfectionnement et de tutorat à l'intention des cadres pour donner aux femmes comme aux hommes la possibilité d'acquérir les qualifications et les compétences requises pour être cadre dans la fonction publique. Ces initiatives cherchent à aider les femmes et les hommes à se constituer des réseaux professionnels et leur offrent la possibilité d'appliquer des méthodes pratiques d'apprentissage par l'expérience, d'évaluer les compétences indispensables à un cadre, de définir des programmes individuels de formation et de se préparer aux entretiens d'embauche. Les premières évaluations de certains de ces programmes suggèrent qu'ils contribuent au rééquilibrage hommes-femmes aux postes de direction (nombre accru de femmes candidates à des postes de direction dans la fonction publique) : en Belgique par exemple, le chiffre est passé de 20 % en 2008 à 30 % en 2009.

De surcroît, la majorité des pays de l'OCDE ont établi toute une série de garde-fous (tests de compétence transparents, normalisés et fondés sur le mérite, jurys d'entretien composés à égalité d'hommes et de femmes, etc.) pour que les procédures de sélection, les nominations et les promotions se concentrent sur les résultats et ne créent pas de distorsions ou de barrières qui restreindraient les possibilités des candidats, hommes ou femmes (OCDE, 2007a et 2010c). En outre, pour favoriser le mérite, la transparence et l'égalité de traitement, plusieurs pays (dont la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, l'Islande, les Pays-Bas et la Suisse) ont mis en place des mécanismes indépendants de surveillance, de recours et de sanctions disciplinaires (OCDE, 2011h). Ils ont montré leur efficacité en matière de promotion de l'égalité de traitement et des perspectives d'emploi pour les hommes et pour les femmes. Ainsi, les données de la Commission américaine de l'égalité des chances devant l'emploi (2009) montrent que le rapport hommes-femmes dans l'administration fédérale s'est quelque peu équilibré au cours des 25 dernières années et que de moins en moins de fonctionnaires fédéraux s'estiment victimes de discriminations sexistes au niveau du recrutement, de l'avancement et de l'accès aux postes de direction.

La majorité des pays ayant participé à l'enquête de l'OCDE sur la parité dans l'emploi public (OCDE, 2011h) ont également adopté des mesures visant à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale pour les salariés du secteur public, parmi lesquelles :

l'assouplissement des horaires de travail, le travail à temps partiel, les congés de maternité, de paternité et autres congés parentaux, ainsi que les congés octroyés pour la prise en charge d'un proche malade. Quelque 80 % des pays consultés par l'OCDE ont pris des mesures pour tenir compte des besoins particuliers des femmes enceintes ou allaitantes et 70 % environ proposent des solutions de télétravail ou de semaine comprimée (OCDE, 2011h) et 56 % encouragent les dispositifs d'accueil pour les enfants des salariés du secteur public.

Les mesures de conciliation du travail et de la vie familiale et les possibilités d'aménagement des temps de travail sont jugées importantes pour l'ensemble des salariés, y compris pour les femmes occupant des postes hiérarchiquement élevés. En fait, l'absence de mécanismes permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée est considérée comme l'un des facteurs qui dissuadent les femmes de postuler à des emplois à responsabilité. Les mesures visant à concilier les deux semblent également avoir des effets significatifs sur la satisfaction au travail, ainsi que sur la productivité des entreprises et la rentabilité (Conference Board of Canada, 2003). Comme il est indiqué aux chapitres 12 et 18, il faut aussi veiller à ce que les dispositions relatives au congé de maternité et les aménagements du temps de travail ne nuisent pas aux perspectives de revenus et de carrière à long terme (OCDE, 2011c et encadré 18.2). Il faut faire en sorte d'inciter les hommes à participer activement à la garde des enfants et à l'exercice des responsabilités domestiques et à utiliser les éventuels dispositifs permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Enfin, pour réduire ou combler les écarts de salaire persistants, la quasi-totalité (95 %) des participants à l'enquête de l'OCDE de 2011 (OCDE, 2011h) ont adopté des dispositions législatives visant à garantir l'égalité salariale (application du principe « à travail égal, salaire égal » pour les hommes et les femmes), et 85 % des mesures garantissant l'équité salariale (salaire égal pour un travail de valeur égale nécessitant des qualifications similaires, sans obligatoirement être un « travail égal »). En outre, 40 % cherchent à assurer l'équité en effectuant régulièrement des évaluations portant sur des emplois de même valeur (par exemple Autriche, Belgique, Espagne, Pays-Bas, Suède et Suisse). Certains pays (Allemagne et Suisse notamment) ont également recours à un outil d'évaluation de l'égalité de rémunération, baptisé Logib, qui permet aux responsables d'examiner sous l'angle statistique leur politique de rémunération, de mettre au jour d'éventuelles inégalités salariales hommes-femmes, d'évaluer les écarts salariaux dans l'entreprise et de tenir compte des qualifications propres aux salariés hommes et femmes. En Suisse, la réglementation des marchés publics interdit de passer un marché avec un fournisseur présentant entre hommes et femmes un écart salarial inexplicé supérieur à 5 % (calculé par Logib). En Allemagne, les employeurs analysent leurs structures de rémunération à titre volontaire (Beblo, 2011). Aux États-Unis, les autorités ont lancé une compétition ouverte, appelée *Equal Pay App Challenge*, qui vise à mettre au point de nouveaux outils d'information du public sur les écarts de rémunération et de promotion de l'égalité de rémunération pour les femmes (White House Council, 2012).

Des mesures de portée plus large et s'attaquant plus spécifiquement aux racines du problème peuvent néanmoins être nécessaires pour corriger des écarts de rémunération persistants : on peut ainsi conjuguer des mesures relatives aux choix d'études et de carrière des femmes, des droits au congé parental et des dispositifs de travail à temps partiel pour les deux partenaires, le développement des structures de garde d'enfants, des plans par étapes pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de direction et la détection et l'analyse systématiques des écarts salariaux.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

Dans l'espace public, les femmes continuent de n'avoir pas exactement les mêmes rémunérations, les mêmes conditions de travail et les mêmes chances d'accéder aux postes de direction que les hommes. Il convient donc d'adopter une série complète de mesures systématiques pour :

- Élaborer des mécanismes spécifiques destinés à améliorer la parité aux postes à responsabilité et dans différents secteurs d'action stratégiques (fixation d'objectifs aux cadres dirigeants, par exemple).
- Rendre les systèmes et les politiques relatifs à l'emploi dans le secteur public plus souples, plus transparents et plus équitables afin que les hommes et les femmes de talent soient justement rémunérés et bénéficient des mêmes chances quels que soient leur parcours et leur expérience.
- Améliorer les dispositifs visant à concilier travail et vie de famille, en particulier les possibilités d'aménager les conditions de travail et de gérer la charge de travail.
- Concevoir des mesures de portée plus large et s'attaquant plus spécifiquement aux racines du problème pour corriger les écarts de rémunération persistants.

PARTIE III

Chapitre 17

Qui assume les responsabilités familiales et domestiques ?

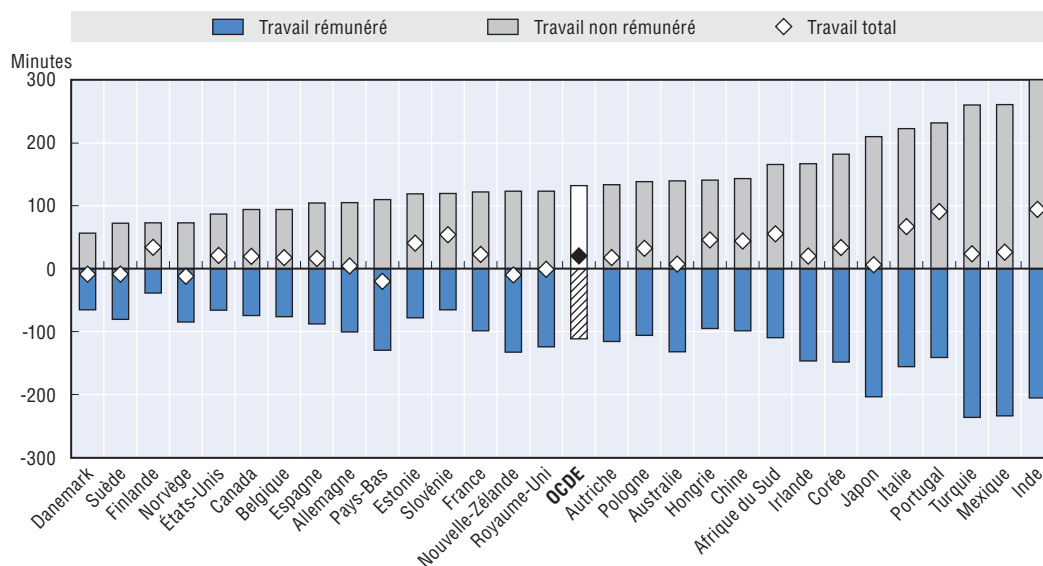
Principaux constats

- Les femmes effectuent une plus large part de travail non rémunéré que les hommes, dans tous les pays, et l'écart entre hommes et femmes, de ce point de vue, s'accroît avec l'arrivée d'enfants.
- Le travail domestique a un effet négatif sur le nombre d'heures de travail rémunéré que les femmes peuvent effectuer et sur les inégalités salariales hommes-femmes.
- Encourager les pères à utiliser davantage leur droit au congé parental, les possibilités de travail à temps partiel et d'autres dispositifs d'aménagement des conditions de travail pourrait contribuer à un partage plus équilibré entre activité professionnelle et responsabilités familiales.

Les femmes, bien plus que les hommes, consacrent une partie importante de leur temps aux tâches domestiques non rémunérées, notamment la garde des enfants ou la prise en charge de parents malades ou âgés. Les enquêtes sur l'emploi du temps des hommes et des femmes dans 26 pays de l'OCDE et 3 pays de l'engagement renforcé (Afrique du Sud, Chine et Inde) montrent que les femmes y consacrent en moyenne deux fois plus de temps que les hommes (graphique 17.1). Parallèlement, les hommes consacrent en moyenne environ 50 % de temps de plus au travail rémunéré. Au final, l'écart entre les femmes et les hommes en termes de temps de travail total (somme du travail rémunéré et du travail non rémunéré, incluant les temps de transport) est proche de zéro dans bon nombre de pays. Le partage du temps entre travail rémunéré et travail non rémunéré résulte en partie de

Graphique 17.1. **Quel que soit le pays, les femmes consacrent plus de temps que les hommes au travail non rémunéré**

Différence de temps de travail entre les femmes et les hommes (travail total, rémunéré et non rémunéré), exprimée en minutes par jour^a



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de l'écart hommes-femmes en termes de travail non rémunéré.

a) Les années couvertes sont les suivantes : 2000 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 ; 2002-03 pour l'Espagne ; 1999-2000 pour l'Estonie ; 2010 pour les États-Unis ; 2009-10 pour la Finlande ; 1998-99 pour la France ; 1999-2000 pour la Hongrie ; 1999 pour l'Inde ; 2002-03 pour l'Italie ; 2005 pour l'Irlande ; 2006 pour le Japon ; 2009 pour le Mexique ; 2000-01 pour la Norvège ; 2009-10 pour la Nouvelle-Zélande ; 2006 pour les Pays-Bas ; 2003-04 pour la Pologne ; 1999 pour le Portugal ; 2000-01 pour le Royaume-Uni ; 2000-01 pour la Slovaquie ; 2000-01 pour la Suède ; 2006 pour la Turquie.

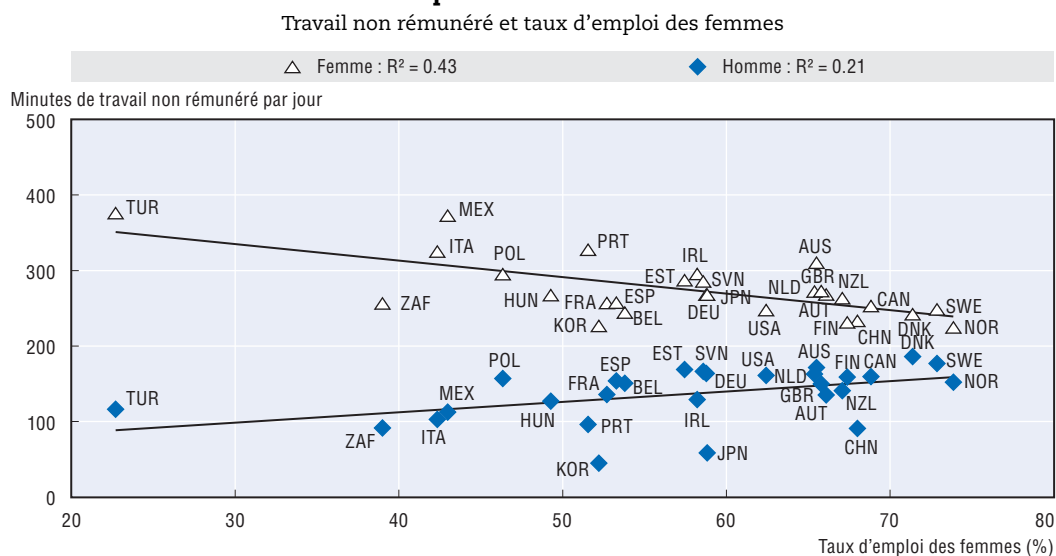
Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir d'enquêtes nationales sur les emplois du temps. Pour de plus amples informations, voir Miranda, V. (2011), « Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World », Documents de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migrations, n° 116, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760031>


préférences individuelles mais s'explique également par l'existence et la faisabilité budgétaire de politiques visant à concilier vie professionnelle et vie familiale (structures d'accueil des enfants, possibilités de travail à temps partiel, etc.). Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel dans les pays où les frais de garde d'enfants sont élevés (OCDE, 2011c), mais dans les pays où le travail à temps partiel est peu courant, comme au Portugal et en Grèce, l'arrivée d'enfants dans le foyer conduit souvent les femmes à quitter le marché du travail (Lewis et al., 2008).

En ce qui concerne le travail non rémunéré, l'écart entre hommes et femmes diminue lorsqu'augmente le taux d'emploi des femmes. Les comparaisons internationales montrent une corrélation très négative entre le taux d'emploi des femmes et le temps moyen qu'elles consacrent au travail non rémunéré (graphique 17.2). Parallèlement, on constate une certaine substitution entre le travail rémunéré des femmes et le travail non rémunéré des hommes : plus le taux d'emploi féminin est élevé, plus les hommes consacrent de temps au travail non rémunéré.

Graphique 17.2. Le travail non rémunéré des femmes décroît avec l'augmentation de leur taux national d'emploi, mais elles y consacrent toujours plus de temps que les hommes



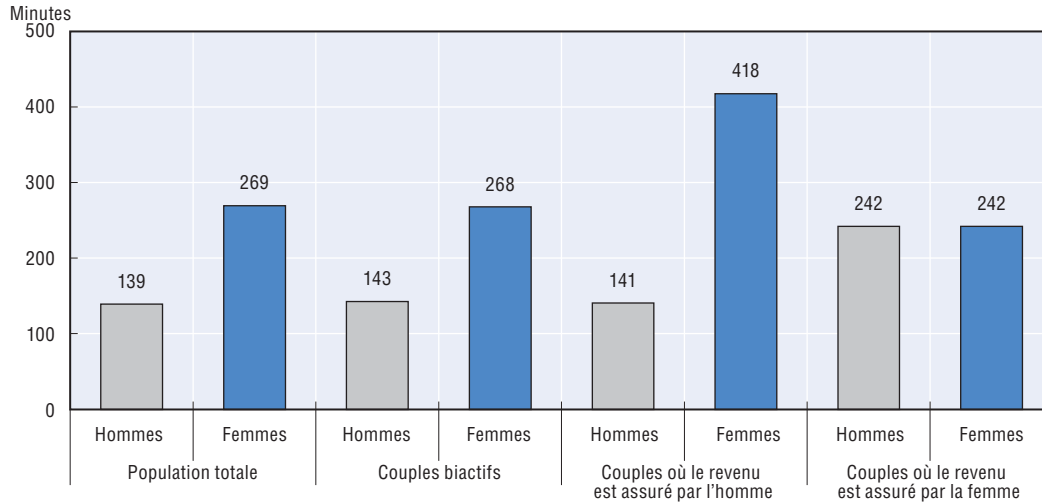
Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir d'études nationales sur les emplois du temps et des enquêtes de l'OCDE sur la population active pour les taux d'emploi. Pour de plus amples informations sur les enquêtes nationales sur les emplois du temps, voir : Miranda, V. (2011), « Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World », Documents de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migrations, n° 116, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760050>

Quel que soit le type de ménage considéré, le temps de travail non rémunéré des femmes est disproportionnellement élevé. Indépendamment de la situation de la femme au regard de l'emploi, les hommes en couple participent moins au travail non rémunéré (graphique 17.3). Dans les couples où les deux partenaires travaillent, les femmes consacrent plus de deux heures par jour de plus que les hommes au travail non rémunéré. Bien que cet écart s'explique par le fait que de nombreuses femmes occupent un emploi à temps partiel (chapitre 12), il décroît à peine lorsque l'homme et la femme travaillent tous les deux à temps plein. Même dans les couples où les revenus sont assurés par la femme,

Graphique 17.3. Quelle que soit la situation de leur conjointe au regard de l'emploi, les hommes consacrent moins de temps qu'elles au travail non rémunéré

Minutes consacrées par les hommes et par les femmes au travail non rémunéré, cas des couples à un seul apporteur de revenus et à deux apporteurs de revenus (moyenne OCDE)



Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir d'enquêtes nationales sur les emplois du temps. Pour de plus amples informations, voir : Miranda, V. (2011), « Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World », Documents de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migrations, n° 116, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760069>

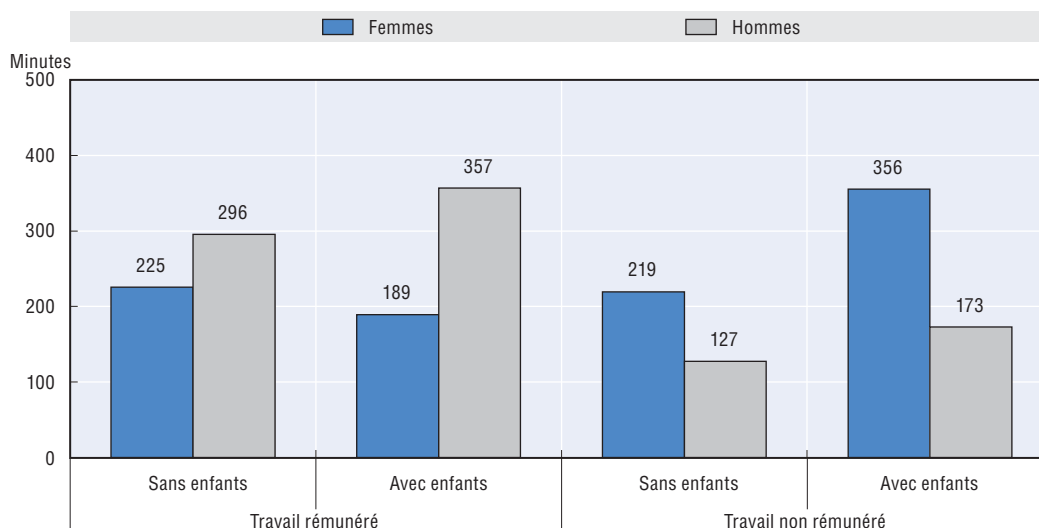
les hommes ne consacrent aux tâches domestiques qu'un temps équivalent à celui qu'y consacrent les femmes. Concernant la garde des enfants, les écarts sont encore plus importants : les mères actives consacrent aux enfants environ 50 % de plus de temps que les pères inactifs (Miranda, 2011).

Le facteur qui influe le plus sur le temps consacré par chaque partenaire aux tâches domestiques est l'arrivée d'enfants dans le foyer. C'est généralement aussi à ce moment-là que s'impose un partage traditionnel des tâches en fonction des sexes, y compris quand ce partage était jusque-là plus égalitaire (Lewis, 2009). La nécessité de s'occuper des enfants tend à influencer négativement sur la décision de participer au marché du travail et sur le nombre d'heures de travail effectuées par les femmes (Del Boca *et al.*, 2009), dans la mesure où elles consacrent généralement plus de temps au travail non rémunéré. Chez les hommes, le temps consacré aux deux formes de travail augmente légèrement lorsqu'il y a des enfants dans le foyer (graphique 17.4).

Dans les pays de l'OCDE, plus d'un adulte de plus de 50 ans sur dix prodigue des soins à un parent âgé, malade ou handicapé (OCDE, 2011k), le plus souvent de manière bénévole. Près des deux tiers de ces aidants sont des femmes ; elles s'occupent généralement de proches comme leurs propres parents ou leur conjoint. Les aidants familiaux qui consacrent beaucoup de temps à cette activité réduisent leur activité professionnelle rémunérée, sont plus exposés au risque de pauvreté et souffrent plus souvent de problèmes de santé mentale. Bien que de nombreux pays de l'OCDE soutiennent les aidants familiaux et autres aidants non professionnels, que ce soit sur le plan financier ou par l'intermédiaire d'un hébergement temporaire ou d'autres avantages non financiers, il reste difficile de concilier vie professionnelle et soins.

Graphique 17.4. L'écart entre hommes et femmes concernant le travail rémunéré et le travail non rémunéré augmente avec l'arrivée d'enfants dans le foyer

Minutes consacrées par les hommes et par les femmes au travail rémunéré et au travail non rémunéré, cas des couples avec enfants et des couples sans enfant (moyenne OCDE)



Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir d'enquêtes nationales sur les emplois du temps. Pour de plus amples informations, voir : Miranda, V. (2011), « Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World », Documents de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migrations, n° 116, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760088>

S'agissant du travail non rémunéré, le temps qui y est consacré et la nature même des tâches effectuées sont des facteurs explicatifs majeurs de l'écart toujours significatif entre les revenus des femmes et ceux des hommes (Bonke et al., 2005 ; Bryan et Sevilla-Sanz, 2011 ; Maani et Cruickshank, 2010, pour un tour d'horizon des publications sur le sujet). En plus de consacrer moins de temps au travail non rémunéré, les hommes tendent à privilégier les tâches domestiques plus facilement conciliables avec les horaires de travail (jardinage, travaux d'entretien, réparations automobiles, etc.). Les femmes, en revanche, tendent à s'occuper des tâches domestiques quotidiennes (cuisine, garde des enfants, etc.), qui ne peuvent généralement pas être différées et qu'il est difficile de concilier avec l'agenda professionnel. Les politiques qui contribuent à un partage plus équitable (sur le plan quantitatif et qualitatif) des tâches domestiques permettent d'aboutir à de meilleurs résultats en termes d'emploi féminin. Ces politiques peuvent notamment viser à accroître le taux d'activité des femmes et à réduire l'écart salarial avec les hommes (chapitre 13).

Les politiques publiques encouragent le travail des femmes mais creusent les inégalités hommes-femmes au regard du travail non rémunéré

Les politiques publiques qui facilitent un meilleur équilibre entre travail et vie familiale (chapitre 18) jouent souvent un rôle clé dans le taux d'activité des femmes. Si ces politiques visent à aider les deux parents, il n'est pas rare qu'elles renforcent involontairement le rôle d'aidant traditionnellement dévolu aux femmes, contribuant ainsi à faire perdurer les inégalités hommes-femmes. Ceci est dû au fait que ce sont bien plus souvent les mères que les pères qui optent pour le congé parental, le travail à temps partiel ou les autres aménagements des conditions de travail (télétravail, par exemple). Le congé parental de longue durée, par exemple, est surtout utilisé par les femmes et les mères hésitent souvent à y renoncer au profit

de leur partenaire (OCDE, 2011c). La répartition traditionnelle des rôles hommes-femmes est ainsi renforcée. En réalité, même les politiques qui autorisent ou encouragent les femmes à modifier leur comportement (taux d'activité, horaires professionnels) risquent de faire perdurer les inégalités relatives aux responsabilités familiales et domestiques. Un cercle vicieux est ainsi déclenché : tant que les mères diminueront leur participation au marché du travail pour élever leurs (jeunes) enfants, les entreprises seront incitées à moins investir dans leurs salariées que dans leurs homologues masculins.

Les politiques qui atténuent les différences de comportement des mères et des pères sur le marché du travail peuvent aussi largement contribuer à réduire les inégalités concernant le travail non rémunéré. D'après Dex (2010), elles ont surtout des chances d'être efficaces quand elles interviennent à des étapes clés, quand les hommes sont plus disposés à modifier leur comportement, par exemple lorsqu'ils deviennent pères. Les hommes ont plus de chances de nouer des liens avec leurs enfants s'ils leur consacrent du temps dès leur plus jeune âge. Le fait que les pères passent plus de temps avec leurs enfants a des effets bénéfiques sur leur développement, tant cognitif que comportemental (Baxter et Smart, 2011 ; Huerta *et al.*, 2011), et pourrait faire diminuer le temps que les mères y consacrent.

De même, si le degré moyen de bonheur augmente parallèlement à l'égalité entre les sexes dans un pays (Veenhoven, 2011 et 2012), le partage déséquilibré des tâches domestiques peut avoir un effet négatif sur le bonheur des femmes. Mencarini et Sironi (2012) ont constaté que les femmes européennes qui consacraient plus de temps aux tâches domestiques que la durée médiane mesurée dans leur pays se déclaraient moins heureuses.

Les politiques publiques ne sont qu'un des déterminants du partage du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes. Ce partage se fonde en grande partie sur les valeurs, les mentalités et les préférences des individus et des couples mais également sur les stéréotypes hommes-femmes bâtis au fil des générations. Le contexte dans lequel les individus grandissent et vivent n'est pas sans incidence sur les décisions qu'ils prennent en matière d'utilisation de leur temps. En outre, ce ne sont pas les politiques qui ont été à l'origine des changements les plus radicaux observés dans le partage des tâches non rémunérées. Au cours des dernières décennies, des évolutions réellement majeures du comportement des femmes et des mères au regard de l'emploi ont été observées ; elles ont précédé plutôt que suivi l'évolution des politiques et des mentalités (Dex, 2010).

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Promouvoir plus d'égalité entre hommes et femmes dans l'utilisation des dispositifs qui permettent de réduire temporairement le temps de travail pour s'occuper de membres de la famille. Encourager, par exemple, un recours plus égalitaire au congé parental en réservant une partie du droit au congé à l'usage exclusif des pères ou en octroyant des « droits à congé supplémentaires » aux pères qui utilisent leur congé parental.
- Appuyer les mesures visant à réduire les inégalités hommes-femmes sur le marché du travail (notamment en termes d'écart salarial), de manière à encourager un partage plus équitable du travail non rémunéré entre les hommes et les femmes.

PARTIE III

Chapitre 18

Aider les parents à mener de front vie professionnelle et vie familiale

Principaux constats

- Les politiques visant à équilibrer vie professionnelle et vie familiale ont contribué à l'augmentation du taux d'emploi des femmes mais il faut poursuivre les efforts pour réduire les inégalités qui renforcent la répartition du travail entre hommes et femmes.
- Une aide à la garde des enfants est particulièrement importante pour stimuler l'emploi féminin.
- Comme les mères utilisent beaucoup plus que les pères les dispositifs visant à concilier travail et vie de famille, les inégalités perdurent en ce qui concerne le partage du travail rémunéré et du travail non rémunéré.

Les gouvernements des pays de l'OCDE ont adopté des mesures favorables à la famille (congé parental, dispositions relatives à la garde des enfants et aux horaires de travail, etc.) en vue d'aider les parents à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales. Il existe néanmoins d'importantes disparités internationales sur le plan des modalités et de la générosité de ces politiques. L'aide fournie varie en raison de divers facteurs comme les objectifs poursuivis, le rapport vie professionnelle/vie familiale, les conceptions culturelles relatives au travail et aux responsabilités familiales, et le rôle de l'État dans la sphère privée (Adema, 2012 ; OCDE, 2007b et 2011c). Les pays où le rapport entre vie professionnelle et vie familiale est équilibré (taux d'emploi des femmes élevés, taux de fécondité proches des seuils de renouvellement de la population et répartition plus égalitaire du temps de travail non rémunéré entre les hommes et les femmes) sont les pays nordiques et la France. Ils ont adopté des mesures qui aident les parents actifs à prendre soin de leurs enfants, de leur plus jeune âge jusqu'à l'adolescence, sans interruption (Thévenon, 2011).

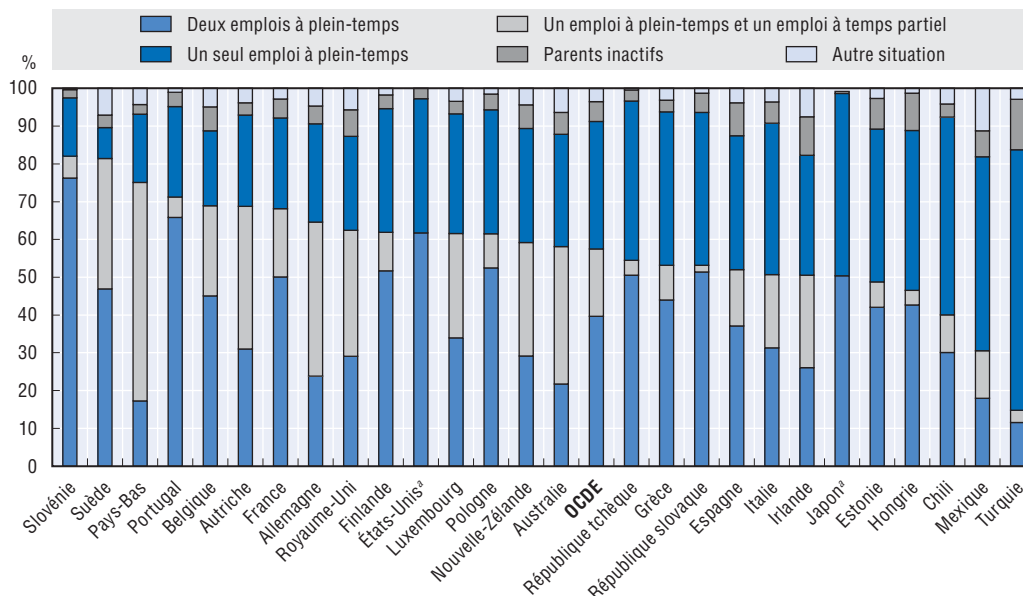
Les politiques qui concilient travail et vie de famille ont contribué à relever le taux d'emploi des femmes, surtout des mères de jeunes enfants. Dans la plupart des pays membres, les ménages où l'on compte deux apporteurs de revenus sont devenus la norme (graphique 18.1). Néanmoins, le taux d'activité des femmes varie considérablement d'un pays à l'autre. Aux États-Unis, en Europe de l'Est, au Japon et au Portugal, les deux parents tendent à travailler à temps plein, tandis que le modèle du ménage disposant d'un revenu et demi est plus courant en Allemagne, en Australie, en Autriche, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède. Au Chili, au Mexique et en Turquie, c'est le modèle de l'homme soutien de famille qui reste la norme chez les couples ayant des enfants.

Les objectifs des politiques visant à concilier travail et vie de famille sont multiples et interdépendants. Il ne s'agit pas seulement de faire augmenter les taux d'emploi des femmes mais aussi de réduire les coûts d'opportunité des grossesses, d'aider les parents à avoir autant d'enfants qu'ils le souhaitent, quand ils le souhaitent (encadré 18.1), de faire reculer la pauvreté infantile et de promouvoir le développement des enfants. Les objectifs de parité, en revanche, ne sont pas toujours prioritaires ni poursuivis avec détermination. Par ailleurs, l'adoption d'une politique familiale indifférente à la question des sexes peut renforcer la répartition hommes-femmes du travail, dans la mesure où les femmes ont beaucoup plus recours à ce type de mesures (Lewis, 2009).

À part en Allemagne, les systèmes d'impôts/de prestations des pays de l'OCDE sont faits pour inciter à peu près de la même façon les deux parents à retourner sur le marché de l'emploi quand leurs enfants sont en âge d'aller à l'école (annexe III.A5). Cependant, quand les enfants sont très jeunes, ces incitations financières ne sont souvent pas suffisantes pour permettre aux deux parents de travailler. Les choix parentaux relatifs au travail rémunéré sont influencés par un grand nombre de facteurs, y compris les préférences individuelles, la durée du congé parental, l'existence et le coût de modes de garde informels ou formels, les revenus du conjoint et les pratiques de l'entreprise.

Graphique 18.1. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les familles à doubles revenus sont la norme

Modalités de l'emploi des couples ayant des enfants âgés de 0 à 14 ans, 2009



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant des couples où les deux parents travaillent soit à temps plein ou à temps partiel.

a) Impossibilité de distinguer travail à temps plein et travail à temps partiel.

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760107>

Pour soutenir les familles dans leurs décisions concernant la vie professionnelle et la vie familiale, les gouvernements se servent de différents instruments. À la fin des années 2000, les pays de l'OCDE dépensaient en moyenne un tout petit peu plus de 2 % du PIB en prestations destinées aux familles et aux enfants. Les dispositions relatives aux congés parentaux déterminent en grande partie le moment où les parents se mettent à (re)chercher un emploi. À l'exception des États-Unis, tous les pays de l'OCDE complètent les revenus de la famille pendant un congé de maternité et/ou un congé parental. Il existe cependant d'importantes variations d'un pays à l'autre en ce qui concerne la durée et la générosité des prestations (OCDE, 2011c). Les droits à congé qui ne peuvent être exercés qu'immédiatement avant ou après la naissance des enfants tendent à favoriser la continuité des parcours professionnels et à préserver les liens des femmes avec le marché du travail. En revanche, comme l'indique l'encadré 18.2, des congés prolongés peuvent compromettre les perspectives de revenus à long terme.

Dans de nombreux pays, les pouvoirs publics tentent d'amorcer des changements en accordant des congés parentaux aux pères. Les congés parentaux peuvent prendre la forme : i) d'un droit familial (les parents peuvent se partager le congé à leur convenance) ; ii) d'un droit individuel transmissible (le droit à congé est transmissible à l'autre parent) ; et iii) d'un droit individuel non transmissible (chaque parent a droit à un congé d'une durée définie).

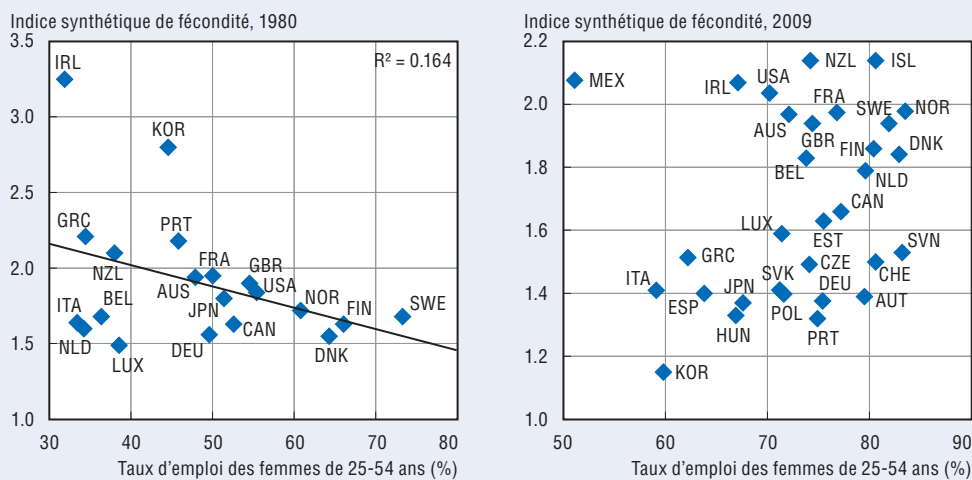
Près de la moitié des pays de l'OCDE ont instauré un congé de paternité spécifique, généralement de courte durée (OCDE, 2012a). En dehors de l'OCDE, des dispositifs de congé de paternité ont été introduits dans certains pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine (OIT-PNUD, 2009).

Encadré 18.1. Emploi féminin et taux de fécondité

En 1980, la plupart des pays où le taux d'emploi des femmes était élevé étaient ceux où les taux de fécondité étaient bas. En 2009, en revanche, tous les pays où le taux d'emploi féminin était faible avaient aussi des indices synthétiques de fécondité (ISF) bas, sauf le Mexique. Toutefois, d'autres parviennent à conjuguer un fort taux d'emploi des femmes et un ISF élevé, notamment les pays nordiques, les pays anglophones et la France. Tout un éventail de dispositifs publics visant à concilier travail et vie de famille est proposé dans les pays nordiques et en France, tandis que les pays anglophones combinent des systèmes d'aménagement des conditions de travail avec des aides sous condition de ressources pour la garde des enfants et des prestations liées à l'exercice d'un emploi ; à cet égard, les États-Unis sont avantagés par le faible coût des services à domicile (Thévenon, 2011). Du coup, le choix entre travail et maternité est moins difficile pour les femmes de ces pays, même si, au niveau individuel, il faut toujours plus ou moins trouver un compromis entre travail et famille nombreuse et les mères de trois enfants et plus ont largement moins de chances d'occuper un emploi rémunéré que celles qui ont un ou deux enfants (OCDE, 2012a).

Maternité et vie active sont moins incompatibles qu'en 1980

Emploi féminin et taux de fécondité, 1980-2009



Note : L'échelle de l'axe des ordonnées (indice synthétique de fécondité) est de 1.0-3.5 pour 1980 et de 1.0-2.2 pour 2009 ; l'axe des abscisses (taux d'emploi des femmes) est compris entre 30 % et 80 % pour 1980 et 50 % et 90 % pour 2009.

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille 2012, www.oecd.org/els/social/famille/basededonnees.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760126>

Les questions démographiques sont différentes dans les autres pays, où les taux de fécondité sont bien plus élevés que dans les pays de l'OCDE. La Chine, l'Inde et l'Indonésie ont instauré des politiques actives de maîtrise de la fécondité, qui ont contribué à faire baisser les IFS ; supérieurs à cinq enfants par femme au début des années 60, ils étaient descendus en 2008 à respectivement 2.7, 2.2 et 1.7 en Inde, en Indonésie et en Chine (voir également le chapitre 2).

Encadré 18.2. Congés parentaux et incidences sur l'emploi féminin

L'étude des évolutions législatives observées depuis 40 ans en matière de congé parental permet d'évaluer l'effet de l'augmentation des droits à un congé rémunéré sur trois aspects : les taux d'emploi et les heures de travail effectués par les hommes et par les femmes et l'écart salarial entre les femmes travaillant à temps plein et leurs homologues masculins. L'analyse a été effectuée sur la base de la méthode des doubles différences (données se rapportant à 30 pays de l'OCDE entre 1970 et 2010). On peut en conclure que l'extension des droits à un congé rémunéré a eu un effet légèrement positif sur le ratio taux d'emploi féminin/taux d'emploi masculin mais seulement jusqu'à deux ans de congé ; un congé plus long a un effet négatif aussi bien sur le taux d'emploi des femmes que sur le ratio taux d'emploi féminin/taux d'emploi masculin. Les résultats montrent également les augmentations de congés rémunérés ont eu un léger légèrement positif sur le temps de travail hebdomadaires des femmes mais ont été associées à un creusement de l'écart salarial entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein.

Incidence du congé rémunéré sur les disparités hommes-femmes en termes de situation au regard de l'emploi

	Taux d'emploi ^a	Temps de travail en heures ^a	Écart salarial hommes-femmes (travail à temps plein) ^a
Durée du congé			Nombre de semaines
Moins de 18 semaines	-0.099 (0.066)	-0.048* (0.028)	-0.035 (0.020)
De 19 à 52 semaines	0.014 (0.025)	0.018 (0.017)	
De 53 à 104 semaines	0.037* (0.020)	0.034*** (0.011)	0.015* (0.008)
Plus de 104 semaines	-0.014** (0.007)	-0.019 (0.014)	
Nombre d'observations	847	595	445
R ²	0.996	0.998	0.997

Note : La variable dépendante est l'écart hommes-femmes dans le logarithme naturel du résultat considéré : taux d'emploi (des 25-54 ans) ; durée hebdomadaire moyenne du travail et revenus hebdomadaires moyens des personnes travaillant à temps plein. Toutes les variables incluent des effets fixes pays et temps, plus la variation du logarithme du PIB par habitant. L'impact de la durée du congé sur les taux d'emploi et les heures travaillées est estimé par une régression linéaire par morceaux alors que l'impact sur l'écart salarial est estimé par le nombre de semaines de congé payé et sa valeur au carré.

Erreurs-types robustes entre parenthèses ; ***, ** et * : significatif au seuil de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

a) Les pays inclus sont les suivants : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chili, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède, Suisse, Turquie. Les données relatives au temps de travail selon le sexe pour cette période ne sont pas disponibles pour le Canada, les États-Unis et le Japon. L'analyse de l'écart salarial hommes-femmes couvre l'Allemagne, l'Australie, la Corée, les États-Unis, la Finlande, la France, le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Suède.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des Bases de données de l'OCDE sur la population active, les revenus et la famille 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760145>

Malgré ces efforts pour encourager la prise en charge des enfants par les deux parents, ce sont essentiellement les mères qui utilisent les droits à congé. Lorsque le congé constitue un droit familial ou un droit individuel transmissible, les pères n'y ont guère recours. En Autriche, en République tchèque, en Finlande et en Pologne, par exemple, moins de 3 % des pères utilisent leur congé de paternité (Moss, 2011).

Pour promouvoir le congé de paternité et inciter davantage de pères à le prendre, un droit exclusif est accordé aux pères sur une partie des droits à congé parental et/ou des compléments de revenu qui y sont associés. C'est en Islande que le dispositif du congé rémunéré est proportionnellement le plus équilibré entre les hommes et les femmes : un tiers du congé parental est réservé aux hommes (13 semaines), contre 20 % en Norvège (l'équivalent de dix semaines) et 13 % en Suède (l'équivalent de 8.5 semaines). En Islande, l'introduction du congé parental s'est traduite par une hausse du nombre de jours de congé parental pris par les pères, de 3 % en 2001 à environ 35 % à l'heure actuelle (Eydal et Gislason, 2008). En Norvège, les pères prennent à peu près 13 % des jours de congé auxquels ils ont droit, tandis qu'en Suède, ce chiffre a atteint 22 % en 2009 (Moss, 2010).

D'autres pays ouvrent des droits supplémentaires aux pères qui prennent un nombre de jours minimum. En 2007, l'Allemagne a réformé le congé parental en accordant aux parents deux mois de congé supplémentaires pour deux mois pris au minimum. De la même manière, le Portugal accorde un mois supplémentaire si le père prend au moins un mois de congé. Résultat : en Allemagne, le nombre d'enfants dont le père a pris un congé parental est passé de moins de 9 % en 2007 à 25 % au deuxième semestre 2010 (Office fédéral de la statistique, 2012). Au Portugal, la proportion de pères utilisant leur congé parental a augmenté, de moins de 10.1 % en 2009 à 22.97 % en 2010.

Néanmoins, les pères sont toujours peu nombreux à exercer leur droit et la période de congé est généralement courte. Le bilan de son impact à long terme sur le comportement des couples en matière de garde d'enfants et sur le partage des tâches domestiques est mitigé. Ekberg *et al.* (2005) montrent que, en Suède, le recours accru des pères au congé parental ne s'est pas traduit par une augmentation des jours des congés pris par les pères pour s'occuper d'un enfant malade. En revanche, Haas et Hwang (2008) estiment que plus les pères utilisent leur congé, plus ils sont susceptibles de se mettre à s'occuper de leurs enfants ou d'en assumer seuls la responsabilité quand les mères travaillent. Nepomnyaschy et Waldfogel (2007) montrent également que les pères américains qui prennent au moins deux semaines de congé après la naissance de leur enfant sont largement plus susceptibles de s'en occuper neuf mois plus tard.

L'une des principales raisons expliquant les faibles taux d'utilisation du congé parental par les pères est qu'ils gagnent généralement mieux leur vie que leur conjointe (chapitre 13) ; la perte de revenu du ménage est donc moindre quand le congé parental est pris par la mère. Les mentalités jouent en outre un rôle clé : les conceptions relatives à la place de la mère auprès des enfants peuvent contribuer à ce que ce soit les mères plutôt que les pères qui utilisent le congé parental et plus généralement les dispositifs en faveur des familles (encadré 18.3).

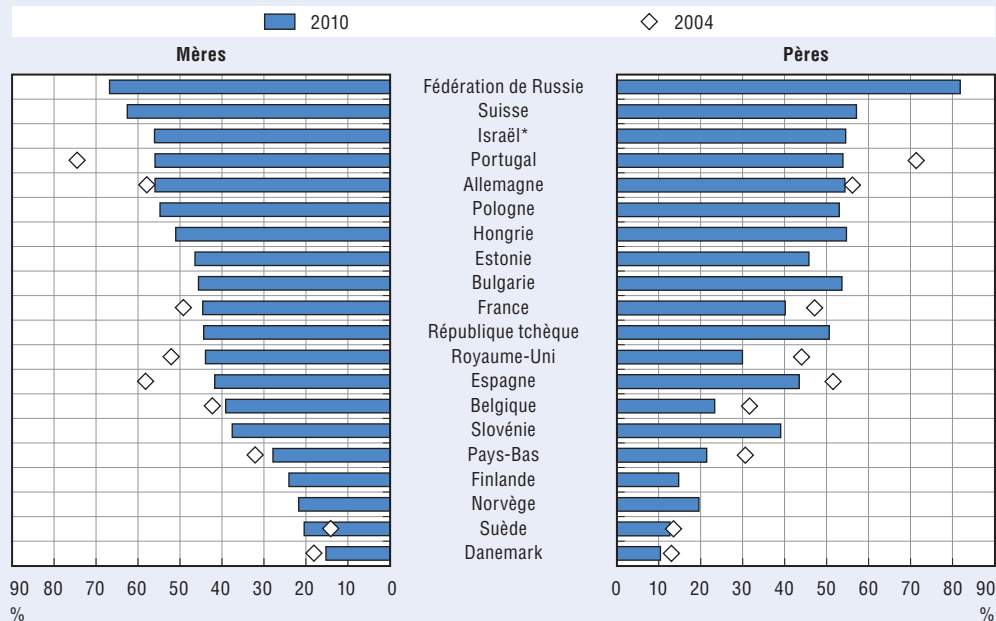
De nombreux facteurs influencent les mères dans leur décision de reprendre une activité professionnelle. L'ancienneté dans l'entreprise, le niveau de qualification, le taux de remplacement salarial pendant le congé de maternité et la disponibilité d'aides à la prise en charge familiale sur le lieu de travail sont autant d'éléments incitatifs pour elles. Une faible rémunération du conjoint peut également les pousser à prendre cette décision dans un délai relativement rapide (La Valle *et al.*, 2008). L'attachement à l'employeur peut aussi être renforcé par une démarche d'information des mères sur les évolutions du lieu de travail pendant leur congé, ce qui accroît les chances qu'elles reprennent ensuite leur travail (OCDE, 2004b et 2007b).

Encadré 18.3. Attitudes à l'égard du travail et des responsabilités familiales

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

Les attitudes des parents vis-à-vis des responsabilités familiales et professionnelles diffèrent selon le pays et dans le temps

Pourcentages de mères et de pères d'enfants de 0 à 15 ans se déclarant plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation suivante : les femmes devraient être prêtes à réduire leur temps de travail pour s'occuper de leur famille, 2004 et 2010



Note : Les pays sont classés de haut en bas par ordre décroissant des mères qui, en 2010, partageaient l'opinion selon laquelle les femmes devraient être prêtes à travailler moins pour s'occuper de leur famille.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Calculs du Secrétariat fondés sur les enquêtes sociales européennes de 2004 et 2010.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760164>

Encadré 18.3. Attitudes à l'égard du travail et des responsabilités familiales (suite)

Les mentalités évoluent à l'égard des responsabilités professionnelles et familiales. Dans la plupart des pays pour lesquels des données sont disponibles, la part des parents considérant que les mères devraient réduire leur temps de travail pour s'occuper de leur famille a diminué entre 2004 et 2010. Les changements les plus importants ont été observés au Portugal et en Espagne, c'est-à-dire dans les deux pays ayant affiché une forte hausse du taux d'activité des femmes depuis 1980 (chapitre 11), mais aussi des taux de chômage élevés après la crise économique et financière mondiale. Il semblerait donc que les changements de mentalité subissent l'influence non seulement d'une évolution historique, mais aussi de variations à court terme de facteurs macroéconomiques (chapitre 19).

Il n'en reste pas moins vrai que la disponibilité de services de garde d'enfants abordables, flexibles et de qualité joue un rôle central dans la décision de reprendre l'activité professionnelle. Le chapitre 12 du présent rapport a permis de montrer que l'accès à de tels services est le principal facteur influant sur le taux d'activité des femmes : une hausse des dépenses publiques consacrées à ces services est associée à une progression de l'emploi féminin à temps plein. C'est dans les pays nordiques, qui investissent le plus dans les services publics d'accueil des enfants, que l'on observe le taux d'emploi des femmes le plus élevé et les plus forts taux d'inscription dans des structures d'accueil (OCDE, 2012a). Dans ces pays, les services de garde d'enfants ont été développés dans le but délibéré de faire progresser l'emploi féminin (Kamerman et Moss, 2009) : en Suède, par exemple, l'essor de ces services au cours des années 70 a contribué à relever le taux d'emploi des femmes de 60 % à plus de 80 % (encadré 18.4).

Toutefois, un taux élevé d'inscriptions aux services formels de garde des enfants n'est pas nécessairement synonyme d'utilisation intensive. Il existe des variations considérables d'un pays à l'autre en ce qui concerne la fréquentation à temps partiel ou à temps plein, l'ouverture ou encore la fermeture des structures pendant les vacances. En Suède, par exemple, les très jeunes enfants fréquentent ces structures habituellement six heures par jour, cinq jours par semaine, tandis qu'aux Pays-Bas la fréquentation est plutôt d'un à deux jours par semaine seulement. Les contraintes liées aux horaires des structures d'accueil sont un véritable casse-tête pour les parents qui travaillent, car il leur faut trouver un mode de garde complémentaire (généralement auprès de non-professionnels) ou diminuer leur temps de travail, voire les deux.

L'accessibilité financière des services de garde de qualité est un facteur décisif dans les choix professionnels qui sont faits par les parents, en particulier par les parents isolés et, dans les familles modestes, par le parent qui gagne le moins (la mère la plupart du temps). La majorité des gouvernements de l'OCDE fournissent une aide financière aux ménages concernés, mais les incitations financières à travailler peuvent être très limitées une fois déduits les frais de garde d'enfants, surtout dans les familles à faible revenu. Le coût élevé des services de garde des enfants fait souvent obstacle à l'exercice d'un travail rémunéré et contribue à l'incidence du travail à temps partiel chez les femmes (chapitre 12). En Suisse, par exemple, le deuxième apporteur de revenu n'a aucun intérêt financier à aller travailler dès lors que l'on ajoute les frais de garde aux dépenses du ménage. Il s'agit d'un des facteurs qui expliquent pourquoi dans les familles suisses avec enfant(s), il est rare que les deux parents travaillent à temps plein.

Encadré 18.4. Aider tous les adultes à se saisir des possibilités offertes sur le marché de l'emploi en Suède

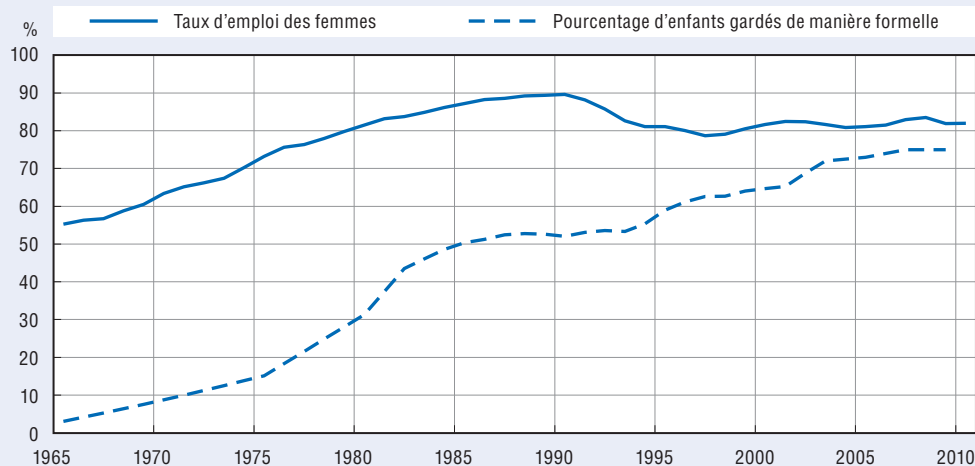
La phase de forte expansion économique de l'après-guerre a ouvert de nouvelles perspectives d'emploi aux femmes suédoises. Les politiques publiques ont mis l'accent sur le développement du secteur public et du système de protection sociale, notamment en investissant dans des services d'accueil formels de qualité (établissements d'enseignement « préscolaire ») et dans le congé parental. Contrairement à celui de nombreux autres États-providence apparus dans les années 60 et 70, le modèle social suédois s'est construit sur l'idée que tous les individus adultes, y compris les parents ayant des enfants à charge, devraient avoir la possibilité de gagner leur vie. Ce modèle repose sur les piliers suivants (Szebehely, 2001) :

- Imposition des individus plutôt que des ménages (depuis 1971).
- Congé parental depuis 1974 (le congé maternité date de 1938).
- Système public de services de garde formels, fortement développé durant les années 70 et 80.


La politique de la Suède en matière de services de garde formels n'est pas uniquement guidée par un souci d'égalité entre hommes et femmes ou d'emploi des femmes : le bien-être et le développement des enfants sont également des préoccupations essentielles, ce qui explique en partie que les taux de couverture de ces services aient continué d'augmenter même quand les taux d'emploi des femmes se sont stabilisés aux environs de 80 % en 1995.

Le développement des services de garde formels a contribué aux progrès de l'emploi des femmes

Taux d'emploi des femmes (25-54 ans) et pourcentage d'enfants (0-6 ans) utilisant des services de garde formels, 1965-2010



Source : Taux d'emploi des femmes tirés des Statistiques de la population active de l'OCDE ; données sur l'accueil des enfants fournies par les autorités suédoises pour 1965-2002 et tirées de NOSOSCO pour 2003-09.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760183>

En matière d'emploi, le choix des mères est également influencé par le souci du bon développement de leur enfant, surtout quand il est très jeune. Néanmoins, il a été établi récemment que d'autres facteurs, tels que l'éducation parentale, la fréquentation de structures d'accueil formelles et la qualité des relations parents-enfants, ont plus d'incidences sur le développement du jeune enfant que l'activité professionnelle de la mère en tant que telle (Brooks-Gunn *et al.*, 2010; Huerta *et al.*, 2011). L'accès à des services de garde de qualité est essentiel pour garantir aux parents que leur enfant recevra les soins et l'attention dont il a besoin ; il permet également aux mères de mettre à profit les perspectives offertes par le marché du travail. Cet aspect est aussi important en Suède que dans des pays moins riches, où les services de garde de qualité sont en nombre insuffisant et où les taux d'emploi des femmes dans l'économie déclarée sont faibles (encadré 18.5 et chapitre 20).

Encadré 18.5. **Essor des services de garde d'enfants au Chili et au Mexique**

Au Chili et au Mexique, les programmes publics de services de garde visent principalement deux objectifs : permettre la participation des femmes au marché du travail et promouvoir le développement des enfants (Staab et Gerhard, 2010). Le programme chilien et le programme mexicain sont destinés aux ménages modestes et exigent que les mères travaillent, étudient ou soient à la recherche d'un emploi. Néanmoins, les objectifs implicitement poursuivis par les pouvoirs publics ne sont pas les mêmes, ce qui se traduit par des différences considérables dans la conception de ces programmes et leur mise en application.

Au Mexique, le programme fédéral de garderies pour les mères actives (Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras – PEIMT) subventionne la garde d'enfants en structures collectives ou à domicile pour faciliter le travail des mères aux revenus modestes. En 2011, 10 000 centres d'accueil de jour ont été agréés, représentant une capacité d'accueil totale de 300 000 enfants (SEDESOL, 2011). Ce programme crée des incitations au niveau de l'offre et de la demande, en proposant des aides financières aux personnes et aux organisations de la société civile souhaitant gérer des crèches, ainsi qu'une aide aux mères à faible revenu souhaitant inscrire leur enfant. La garderie revient moins cher aux usagers, sans être entièrement gratuite. L'une des grandes réussites du programme a été la création d'emplois féminins : en 2011, il avait débouché sur environ 45 000 emplois rémunérés de professionnels de l'accueil et d'assistants, essentiellement des femmes.

L'emploi féminin est également un des objectifs du programme chilien « Chile Crece Contigo » mais cette initiative se présente principalement comme une stratégie d'investissement dans les capacités des enfants issus de familles modestes. Dans le cadre de *Crece Contigo*, les garçons et les filles de moins de 4 ans des familles classées dans les trois derniers quintiles de revenu ont accès gratuitement à des garderies. Les services sont organisés par groupe d'âges et le degré de professionnalisation du personnel est élevé puisqu'il s'agit d'enseignants d'établissements préscolaires ou de maternelle diplômés de l'enseignement supérieur ou technique. En 2009, on comptait au total 4 000 crèches accueillant des enfants. En 2011, le gouvernement chilien a introduit le programme « Ingreso Ético Familiar », qui assiste financièrement les familles très pauvres en versant une prime de 30 à 50 USD mensuels aux femmes salariées qui, fin 2011, étaient 36 000 à la toucher.

La promotion plus active des services de garde d'enfants favorise l'activité des femmes et améliore les perspectives d'avenir des enfants, deux objectifs importants si l'on veut atténuer les inégalités entre hommes et femmes et les disparités socio-économiques.

Pour autant, le problème de la prise en charge des enfants ne cesse pas de se poser au moment où ils entrent à l'école élémentaire. Dans la plupart des pays, la semaine de travail à temps plein n'est pas compatible avec le calendrier scolaire (heures de classes et vacances). Par conséquent, les parents qui travaillent doivent combiner différentes solutions tout au long de l'année. À l'heure actuelle, nombre de pays de l'OCDE proposent un accueil périscolaire aux enfants scolarisables mais la couverture demeure limitée (OCDE, 2011c). Dans certains pays d'Amérique latine, certaines initiatives publiques locales ont également vu le jour (Piras *et al.*, à paraître), mais il convient de développer davantage ces services, qui sont précieux pour les parents actifs et leurs enfants.

Les pratiques favorisant la flexibilité sur le lieu de travail aident également les parents à concilier plus efficacement leurs obligations professionnelles et familiales. Il peut s'agir entre autres de travail à temps partiel (chapitre 12), d'aménagement des plages horaires, de possibilités de travail à domicile (télétravail).

Comme on l'observe pour les droits aux congés, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de recourir aux horaires aménagés et plus susceptibles de le faire en vue d'assumer leurs responsabilités familiales (Hegewisch, 2009). L'une des principales raisons pour lesquelles les hommes utilisent peu leurs congés est la culture de leur entreprise. En Corée et au Japon, par exemple, les salariés montrent leur implication en effectuant de longues journées de travail et en prenant moins de congés que ce à quoi ils ont droit. Ce genre d'attitude est probablement moins flagrante dans d'autres pays de l'OCDE mais, même en Suède, les pères qui travaillent dans de petites entreprises à dominance masculine sont dissuadés de prendre leur congé parental (OCDE, 2011c). La sous-utilisation du congé parental par les pères est un cercle vicieux qui doit être brisé. Tant que les femmes prendront davantage de congés et/ou seront plus susceptibles que les hommes d'alléger leurs horaires de travail, certains employeurs continueront de penser qu'elles s'investissent moins dans leur travail et seront donc eux-mêmes moins enclins à miser sur leurs possibilités de carrière. La conséquence, du point de vue économique, est que cela se traduit par une utilisation inefficace de la main-d'œuvre potentiellement disponible (chapitre 1) ; au niveau de la société, cela perpétue le partage traditionnel du travail rémunéré et du travail non rémunéré entre les hommes et les femmes (chapitre 17).

Les politiques destinées à permettre aux parents de mieux concilier obligations familiales et obligations professionnelles ont progressé. Les pays qui réussissent le mieux sur ce plan ont adopté un ensemble de politiques qui assure aux parents un continuum d'aides pendant toute la période de l'enfance, ce qui favorise considérablement l'activité des hommes et des femmes, sur un pied d'égalité. À cet égard, les politiques relatives à la garde des enfants sont des outils de parité bien plus efficaces que le congé parental ou les mesures de flexibilité sur le lieu de travail, qui, dans la pratique, induisent des comportements différents chez les hommes et les femmes. Toutefois, les politiques relatives à la garde des enfants ne sont pas suffisantes, comme en témoignent les pays nordiques où des disparités hommes-femmes importantes persistent sur le plan de l'emploi ; une utilisation plus paritaire des droits à congé parental et des possibilités d'aménagement des conditions de travail est en outre indispensable pour réduire les inégalités hommes-femmes observées à la maison et au travail.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Veiller à ce que le travail soit rémunérateur pour les deux parents.
- Assurer un mode de garde de qualité et d'un coût abordable à tous les parents et un congé de maternité rémunéré aux femmes occupant un emploi.
- Promouvoir l'équité entre hommes et femmes dans l'utilisation des dispositifs d'aménagement du temps de travail et l'utilisation des congés parentaux, par exemple en rééquilibrant la durée des droits non transférables au partenaire.

PARTIE III

Chapitre 19

Emploi des hommes et des femmes au lendemain de la crise

Principaux constats

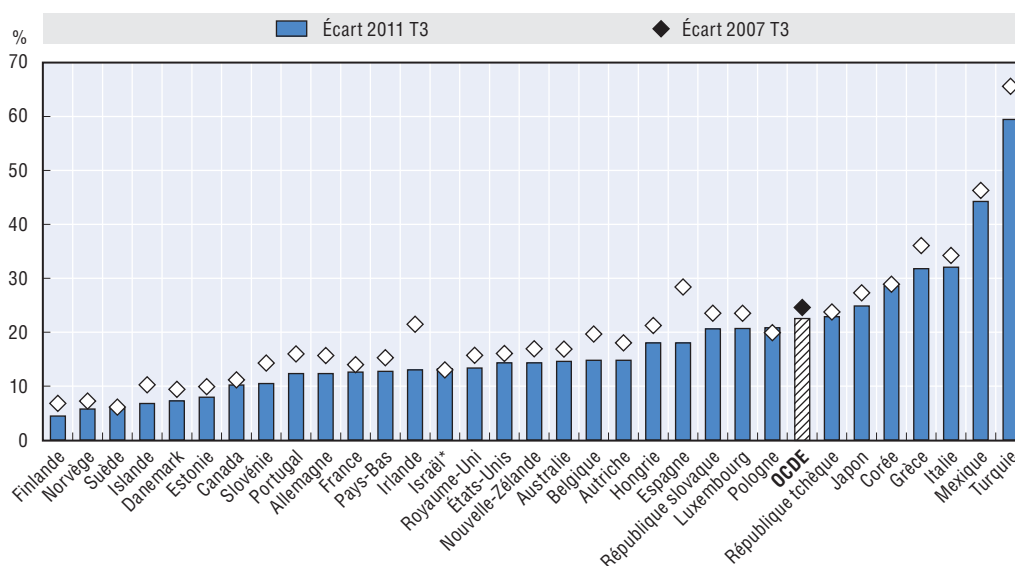
- La réduction des disparités hommes-femmes en matière d'emploi observée durant la première phase de la crise financière mondiale était largement due aux pertes d'emplois massives enregistrées dans les secteurs majoritairement masculins (bâtiment et industrie manufacturière, notamment) et une augmentation du nombre des heures travaillées par les femmes. Par la suite, le taux de chômage des femmes, aussi, a commencé à monter.
- Les perspectives d'emploi des femmes peuvent être influencées par les pertes d'emplois attendues dans le secteur public et par les risques de suppression de certaines prestations publiques, comme les aides à la garde d'enfant.

L'écart entre l'emploi des hommes et l'emploi des femmes s'est réduit pendant la crise

Bien que la plupart des pays aient enregistré des pertes massives d'emplois, la crise économique et financière n'a pas eu les mêmes effets sur la situation respective des hommes et des femmes en matière d'emploi. À l'exception de la Corée, d'Israël, de la Pologne et de la Suède, les inégalités entre hommes et femmes en matière d'emploi ont reculé dans l'ensemble de l'OCDE au cours des trois premières années (2007-09) de la récession (graphique 19.1). C'est en Turquie (-6 points de pourcentage), en Irlande (8 points de pourcentage) et en Espagne (10 points de pourcentage) que le recul des inégalités a été le plus marqué. En Irlande et en Espagne, les pertes d'emploi subies par les hommes ont été particulièrement lourdes, tandis qu'en Turquie, l'emploi des femmes a progressé de manière bien plus marquée que celui des hommes.

Graphique 19.1. **Dans la plupart des pays, l'écart hommes-femmes en matière d'emploi a diminué pendant la crise économique**

Écarts entre taux d'emploi des hommes et taux d'emploi des femmes dans la classe d'âge 15-64 ans, en pourcentage du taux masculin, troisième trimestre 2007 et 2011



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de l'écart hommes-femmes en termes de taux d'emploi pour l'année 2011. Les données ne sont pas corrigées des variations saisonnières.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

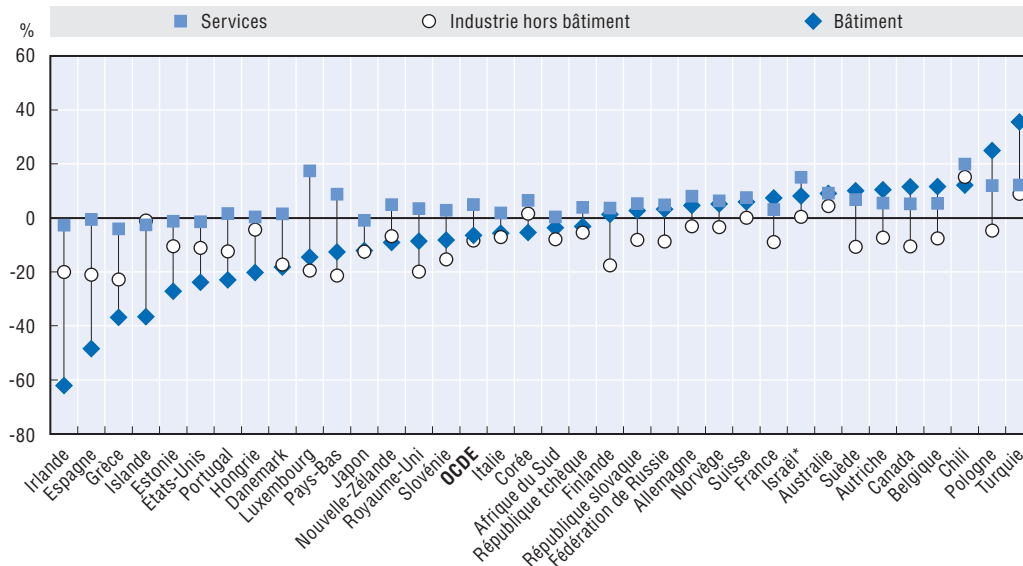
Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des enquêtes nationales sur la population active.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760202>

D'une manière générale, l'emploi féminin a moins souffert que l'emploi masculin au début de la crise, ce qui constitue un écart notable par rapport aux tendances historiques et s'explique surtout par les pertes de production enregistrées dans les secteurs majoritairement masculins (graphique 19.2). La baisse de la demande globale a engendré un

Graphique 19.2. La plupart des pertes d'emplois concernent des secteurs majoritairement masculins

Évolution 2007-11^a de l'emploi total par grand secteur, ensemble de la population




Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant dans le secteur du bâtiment.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) Les données 2011 concernent l'emploi total moyen durant les trois premiers trimestres 2011, sauf pour l'Australie, le Canada et les États-Unis (année pleine), la Hongrie, l'Irlande, le Luxembourg, la République slovaque et la Suisse (deux premiers trimestres 2011).

Source : Principaux indicateurs économiques de l'OCDE, www.oecd.org/std/mei.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760221>

fléchissement du commerce, de l'industrie (en particulier manufacturière) et du bâtiment dans la plupart des pays, tandis que l'emploi dans le secteur des services (premier pourvoyeur d'emplois pour les femmes) n'a pas beaucoup baissé, voire a augmenté. Par ailleurs, les femmes occupent des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés dans l'Union européenne. La progression de l'emploi des femmes a été plus forte dans le quintile de salaire le plus élevé, essentiellement en raison de l'augmentation des postes bien rémunérés dans les domaines de la santé et de l'éducation (Hurley et al., 2011).

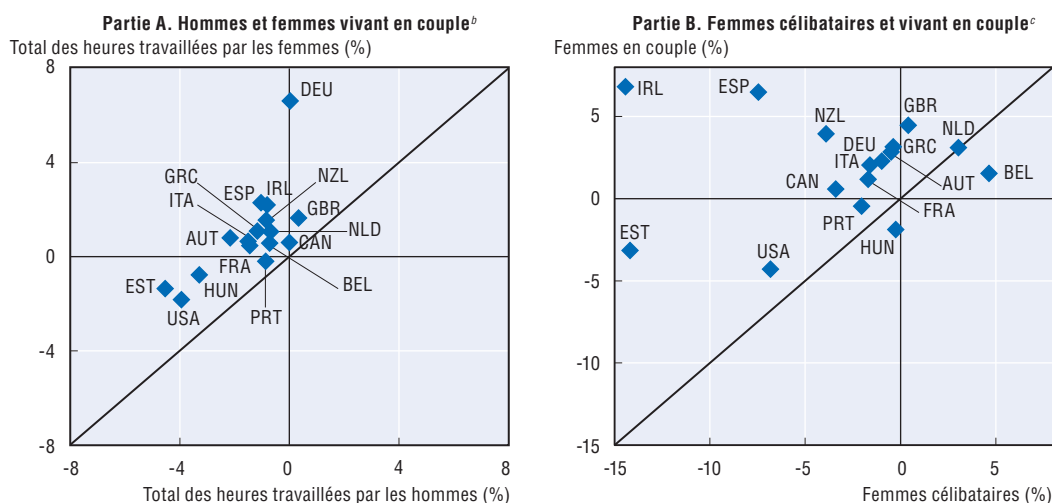
En raison d'une progression globale constante du taux d'emploi des femmes dans les dernières décennies, les femmes présentes sur le marché du travail ou qui l'étaient encore récemment sont plus nombreuses qu'au cours des récessions précédentes. Ceci a augmenté leurs chances de pouvoir compenser une partie des pertes de revenus subies par leur partenaire, soit en trouvant un emploi soit en travaillant davantage (c'est ce que l'on appelle communément l'effet de « travailleur ajouté »). Les ménages où les deux partenaires sont activement à la recherche d'un emploi sont plus à même de minimiser leurs pertes de revenus en cas de chômage mais aussi de profiter rapidement d'une embellie sur le marché du travail. Cela étant dit, comme le travail temporaire et le travail à temps partiel concernent souvent les femmes, elles ont davantage de risques de perdre leur emploi que les hommes travaillant dans le même secteur qu'elles.

Les femmes ont augmenté leur temps de travail pour amortir les chocs économiques

Les données récentes sur l'emploi montrent combien l'expérience du marché du travail des femmes est importante pour réduire le risque de pauvreté. Les pertes d'emplois et la diminution du temps de travail chez les hommes vivant en couple ont fait baisser le nombre global d'heures de travail des familles biparentales de 4 % aux États-Unis et d'un peu moins de 1 % en Belgique, en Nouvelle-Zélande et aux Pays-Bas. Il est resté stable en Allemagne, au Canada et au Royaume-Uni (graphique 19.3, partie gauche). Sur la même période, les heures de travail des femmes ont augmenté, ou ont moins diminué que les heures de travail des hommes dans certains pays (Espagne, Irlande, Nouvelle-Zélande et Pays-Bas). Le graphique 19.3 montre que les femmes vivant en couple avaient nettement plus de chances d'augmenter leur temps de travail que les femmes seules. Les femmes étaient plus susceptibles d'accroître leur temps de travail en occupant un emploi à temps partiel qu'en étant inactives, étant donné qu'elles se heurtent souvent à des difficultés pour revenir sur le marché du travail. Les éléments dont on dispose au sujet des crises précédentes semblent indiquer que ces difficultés peuvent persister longtemps (Gong, 2011 ; Posadas, 2010 ; Stephens, 2002).


Graphique 19.3. Dans la plupart des pays, les femmes ont augmenté leur temps de travail pour compenser la perte d'emploi de leur compagnon pendant la crise

Total des heures travaillées par les hommes et par les femmes : Évolution depuis le début de la crise^a



- a) L'évolution reflète les différences à la fois de niveau d'emploi et de nombre moyen d'heures travaillées dans un emploi. Elle est mesurée par le nombre total d'heures comptabilisées jusqu'à 2010 pour les pays européens et jusqu'au dernier trimestre de 2011 pour les pays non européens moins le nombre total d'heures durant les quatre trimestres précédant la crise dans chaque pays.
- b) L'évolution illustrée par la partie A correspond aux heures travaillées par la famille avant la crise (somme des heures travaillées par les hommes et par les femmes).
- c) L'évolution illustrée par la partie B correspond aux heures travaillées par les individus avant la crise dans les groupes considérés.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des enquêtes européennes sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760240>

L'amélioration de la situation sur le marché du travail est freinée par les politiques actuelles, les bas salaires et la montée en flèche du chômage

La compensation des pertes de revenus de leur partenaire par les femmes vivant en couple varie selon les pays et les mesures publiques jouent sans doute un rôle important à cet égard. Les contraintes familiales ou inhérentes au marché du travail peuvent limiter la capacité des femmes à stabiliser le revenu familial. La nécessité ressentie par les femmes de trouver un emploi ou d'augmenter leur temps de travail peut être limitée si la perte de revenu du conjoint est jugée transitoire (dans le cadre d'un dispositif de chômage partiel, par exemple) ou est largement compensée par des transferts publics. En outre, les impôts et les allocations de chômage peuvent avoir un effet dissuasif sur la recherche d'emploi et/ou l'effort de travail, à la fois pour l'apporteur principal de revenu et pour les seconds apporteurs. Les allocations de chômage sous condition de ressources, qui baissent dès qu'un des partenaires commence à gagner plus, peuvent en particulier devenir un frein majeur à la stimulation de l'emploi des femmes. Par ailleurs, la persistance des écarts salariaux entre les hommes et les femmes signifie que, même quand les femmes augmentent leurs heures de travail, les récessions pèsent sur les revenus familiaux et l'État doit proposer des compléments de revenu d'activité pour pallier les pertes de revenus des familles les plus modestes (Mattingly et Smith, 2010).

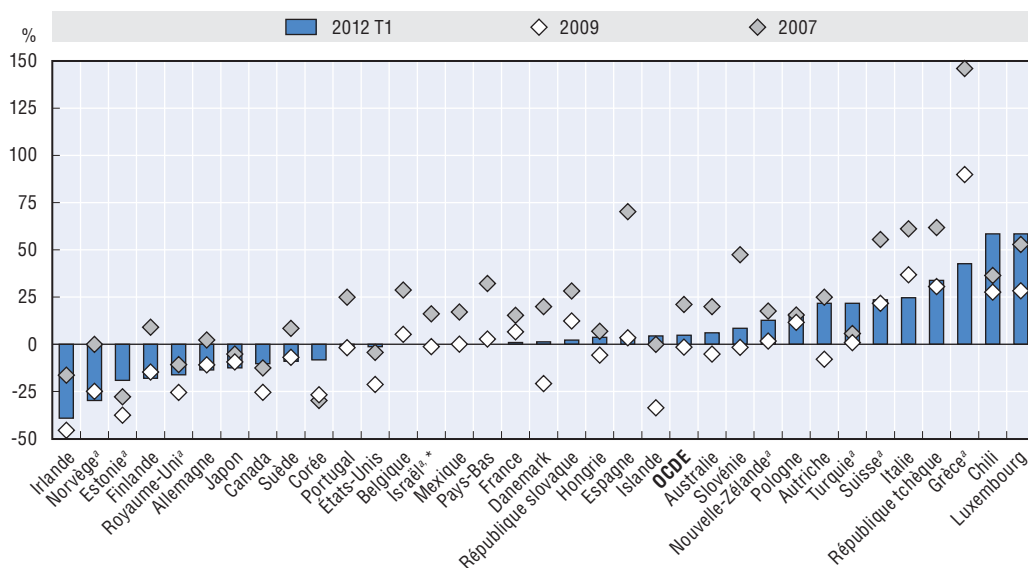
Les mesures qui ciblent les obstacles à la participation des femmes au marché du travail augmentent la résistance des familles face aux chocs économiques et leurs chances de bénéficier de la reprise. Les institutions du marché du travail qui permettent des ajustements rapides des schémas de travail, alliés à des mesures facilitant le respect des engagements vis-à-vis de la famille (garde des enfants, par exemple), peuvent contribuer à un plus fort taux d'activité. Néanmoins, dans de nombreux pays de l'OCDE, le mouvement actuel vers une répartition plus égalitaire du travail rémunéré au sein des ménages implique que la reprise économique en cours offre une occasion singulière de faire progresser la question de l'égalité hommes-femmes.

En 2009, les progrès enregistrés au lendemain de la crise sur le front de l'emploi des femmes ont commencé à s'inverser. Au plus fort de la crise, les taux de chômage des femmes étaient en moyenne légèrement inférieurs aux taux de chômage des hommes, qui avaient été le plus durement touchés par l'envolée initiale du chômage. Avant la crise, ils leur étaient supérieurs de 20 % dans la zone OCDE (graphique 19.4) et jusqu'à 60 % dans les pays d'Europe du Sud et en République tchèque. Entre 2009 et 2011-12, dans plusieurs pays, le taux de chômage des femmes a continué à augmenter alors que celui des hommes diminuait, ou augmentait moins rapidement. Ainsi, même si le taux de chômage des femmes reste inférieur ou presque équivalent à celui des hommes dans de nombreux pays, il est supérieur dans la moitié des pays de l'OCDE (contre 75 % des pays avant la crise). Au Chili et en Turquie, l'écart s'est creusé depuis 2007.

Les réductions de postes dans le secteur public, annoncées ou déjà opérées dans plusieurs pays, aggraveront encore la situation des femmes sur le marché du travail dans les années à venir. De surcroît, un effet de découragement pourrait être observé, en particulier chez les femmes ayant un bon niveau d'études et qui, voyant la récession empirer, pourraient décider de renoncer à leur activité professionnelle (Sabarwal et al., 2010). Les récessions précédentes semblent montrer que, si les hommes ont plus de risques de perdre leur emploi dans un premier temps, et dans des proportions plus importantes, ils ont revanche plus de chances d'en retrouver un quand l'économie repart (Maier, 2011).

Graphique 19.4. L'écart entre les taux de chômage masculins et féminins augmente

Écart entre les taux de chômage des hommes et des femmes de 15-64 ans, en pourcentage des taux masculins, 2007-12




Note : Les pays sont classés par ordre croissant de l'écart hommes-femmes en termes d'emploi en 2012.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) Les données concernant l'Estonie, la Grèce, Israël, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni, la Suisse et la Turquie se rapportent au troisième trimestre de 2011.

Source : Principaux indicateurs économiques de l'OCDE, www.oecd.org/std/mei.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760259>

Dans certains pays, la politique d'austérité et le recentrage des efforts sur le retour à l'emploi des personnes privées de travail par la crise risquent de rendre la question de l'égalité hommes-femmes moins prioritaire. La réduction des dépenses publiques qui affaiblissent les politiques familiales peut être préjudiciable aux femmes, en particulier aux mères isolées. Les mesures en faveur du bien-être des enfants, surtout pendant les années déterminantes de la petite enfance, devraient rester hautement prioritaires. Qui plus est, dans le contexte de récession actuel, il est probable que les mesures favorisant l'équilibre entre travail et vie de famille (assouplissements des conditions de travail, égalité salariale entre hommes et femmes, etc.) vont devenir moins prioritaires. Bien que certains pays promeuvent l'emploi dans le secteur des soins, les précédentes récessions montrent que les programmes publics de relance visent pour l'essentiel à amortir l'effet des pertes d'emplois dans les secteurs majoritairement masculins (industrie manufacturière, par exemple). Par ailleurs, les dispositifs de chômage partiel sont plus susceptibles de bénéficier aux travailleurs masculins (Leschke et Jepsen, 2011 ; Maier, 2011).

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Veiller à ce que la Grande récession et l'assainissement des finances publiques ne réduisent pas à néant les progrès de la parité dans le domaine de l'emploi.
- Aider les femmes qui augmentent leur temps de travail pour permettre à leur ménage de s'adapter.

PARTIE III

Chapitre 20

Les travailleurs invisibles : Les femmes employées dans le secteur informel

Principaux constats

- Dans de nombreux pays, la proportion de femmes dans l'emploi informel non agricole est supérieure à celle des hommes. En dehors de l'agriculture, les femmes et les hommes qui occupent des emplois informels travaillent le plus souvent dans des entreprises non immatriculées, alors que les femmes sont plus susceptibles de travailler dans le secteur formel.
- Les femmes tendent également à être sur-représentées parmi les travailleurs domestiques et les travailleurs familiaux. Elles sont donc plus exposées aux risques de pauvreté et leurs perspectives d'ascension professionnelle sont limitées.
- Les femmes qui occupent les emplois informels les plus précaires dépendent souvent de leur conjoint et de leur famille sur le plan financier.

L'emploi informel peut être important dans certains pays de l'OCDE où la taxation du travail et la disparition de certaines prestations peuvent fortement inciter les personnes travaillant (à temps partiel) pour un salaire très modeste à travailler au noir (Koettl et Weber, 2012). Cependant, l'emploi informel est bien plus répandu dans le monde en développement, où il représente entre plus de la moitié et les trois quarts des emplois non agricoles. Or cette forme de travail est étroitement associée aux bas salaires, aux emplois médiocres et à la pauvreté (OCDE, 2009b) et concerne le plus souvent des femmes.

Encadré 20.1. Définir l'emploi dans l'économie informelle

Le concept d'emploi informel englobe les emplois qui sont généralement dépourvus des protections sociales et juridiques élémentaires, ou des prestations liées à l'emploi. Les individus peuvent occuper un emploi informel dans le secteur formel, dans le secteur informel et dans le ménage (OIT, 2012).

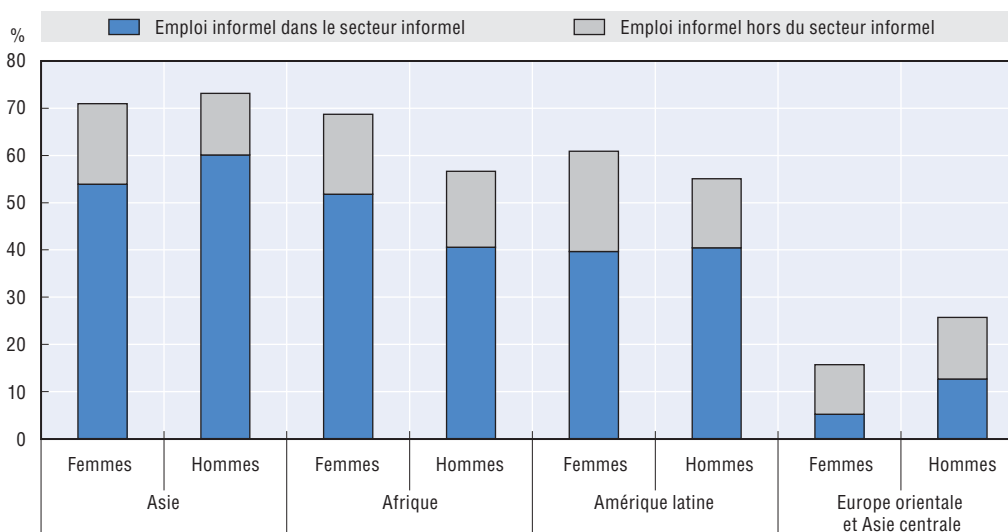
La notion d'emploi dans le secteur informel repose sur l'entreprise, qu'elle soit non déclarée et/ou qu'il s'agisse d'une petite entreprise privée non constituée en société. Ces entreprises ne sont pas constituées en personnes morales (et ne sont donc pas officiellement déclarées) et ne sont pas tenues de tenir une comptabilité (OIT, 2012).

L'OIT (2012) montre que dans 29 des 41 pays pour lesquels on dispose de données, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi informel non agricole. Les disparités internationales peuvent être considérables : la proportion de femmes travaillant dans le secteur informel est supérieure de plus de 10 points à celle des hommes à El Salvador, à Madagascar, au Mali, au Pérou, en Tanzanie et en Zambie et de plus de 20 points en Azerbaïdjan, au Liberia et au Zimbabwe. Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi informel en Afrique et en Amérique latine, ce n'est pas le cas en Asie et en Europe de l'Est (graphique 20.1). Les hommes et les femmes qui occupent un emploi informel non agricole travaillent surtout dans des entreprises non déclarées. Néanmoins, dans toutes les régions à l'exception de l'Asie centrale et de l'Europe de l'Est, la proportion de femmes occupant un emploi informel dans le secteur informel est plus élevée que celle des hommes (graphique 20.1). L'une des raisons tient au fait que les femmes sont plus souvent employées comme travailleurs domestiques.

Pour les groupes défavorisés et les personnes ayant un faible niveau d'études, la mobilité entre secteur formel et secteur informel est limitée (OCDE, 2009b). L'ascension professionnelle des femmes semble particulièrement entravée par leur accès limité aux financements (chapitre 24) et la nécessité de concilier vie familiale et vie professionnelle (FAO, 2010). Par exemple, Andersen et Muriel (2007) ont constaté qu'en Bolivie, les femmes avaient une préférence marquée pour le travail indépendant dans le secteur informel, jugé plus facile à concilier avec les obligations familiales.

Graphique 20.1. En Afrique, en Asie et en Amérique latine, l'emploi informel est répandu et concerne souvent des entreprises non déclarées

Proportion de l'emploi informel (dans le secteur formel et informel) dans l'emploi non agricole, selon la région du monde^a, 2010 ou dernière année disponible



a) Pour la liste complète des pays de chaque région, voir l'annexe III.A6. Les régions sont classées par ordre décroissant du pourcentage de femmes occupant un emploi informel.

Source : OIT (2012), « Women and Men in the Informal Economy – A Statistical Picture », Organisation internationale du travail, Genève.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760278>

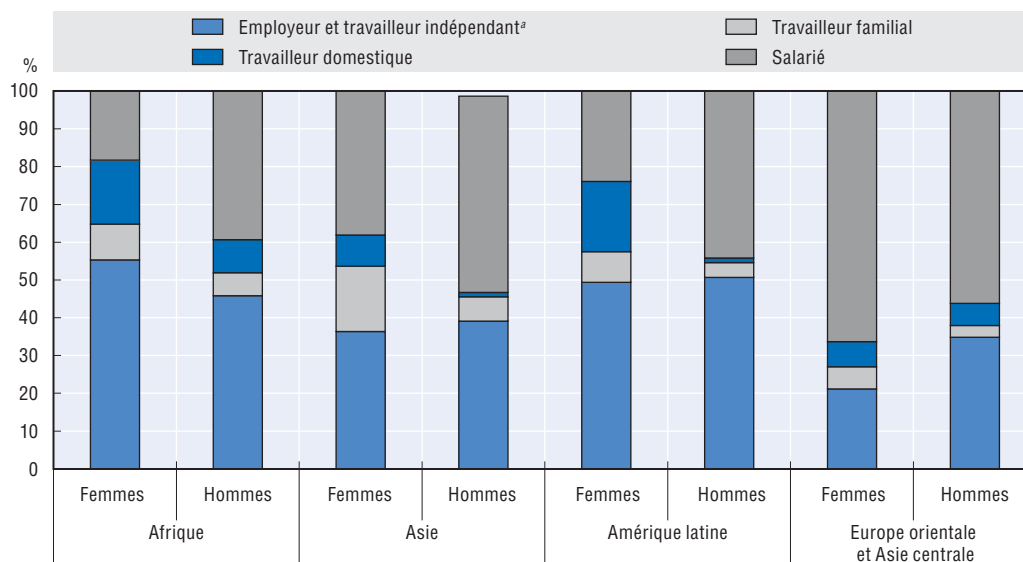
Les femmes tendent à être cantonnées aux catégories les plus précaires du secteur informel

L'emploi informel peut être divisé en plusieurs catégories : travail indépendant, travail familial, travail domestique et emploi par les ménages, et travail salarié. Dans les pays en développement, les hommes et les femmes qui travaillent dans le secteur informel sont très nombreux à exercer une activité indépendante. Le graphique 20.2 montre que cette catégorie représente 30 à 57 % de l'emploi informel non agricole, selon les régions. Dans plus de la moitié des pays pour lesquels on dispose de données, et la quasi-totalité des pays d'Afrique, les travailleurs indépendants du secteur informel sont en majorité des femmes. Dans les pays en développement, le travail indépendant est synonyme d'une plus grande précarité et d'un risque de pauvreté plus important, en l'absence de garantie de revenus et de protection sociale (encadré 20.2). Par ailleurs, alors que les femmes qui exercent une activité indépendante tendent à travailler pour leur propre compte, la proportion d'hommes qui sont employeurs (catégorie cumulant les plus hauts revenus et les plus faibles taux de pauvreté) est presque deux fois supérieure à la proportion de femmes (Chen *et al.*, 2005).

La pauvreté ne touche pas de la même façon les différents travailleurs informels : les employeurs et les salariés tendent à gagner beaucoup mieux leur vie, contrairement aux travailleurs indépendants, aux travailleurs domestiques et aux travailleurs collaborant à l'entreprise familiale, qui sont moins bien lotis. Le graphique 20.2 montre que dans toutes ces régions (à l'exception de l'Europe de l'Est et de l'Asie centrale), les femmes occupant un emploi informel sont plus nombreuses parmi les travailleurs familiaux et les travailleurs domestiques, tandis que les hommes sont plus fréquemment salariés.

Graphique 20.2. Les femmes employées dans le secteur informel non agricole se concentrent en général dans les catégories professionnelles les plus vulnérables^a

Répartition de l'emploi informel féminin et masculin par catégorie, 2010 ou dernière année disponible



a) Membres des coopératives de producteurs inclus. Pour la liste complète des pays de chaque région, voir l'annexe III.A6.

Source : OIT (2012), « Women and Men in the Informal Economy – A Statistical Picture », Organisation internationale du travail, Genève.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760297>

Encadré 20.2. L'autonomisation des femmes dans l'économie informelle : L'expérience de la SEWA

La *Self-Employed Women's Association (SEWA)* est un exemple remarquable d'autonomisation pilotée par des femmes pauvres employées dans l'économie informelle (OCDE, 2011b). En 2005, près de 90 % des femmes ayant une activité professionnelle non agricole en Inde la menaient à titre informel (OIT, 2011). L'absence totale de prise en charge de ces femmes par les syndicats traditionnels a suscité la création de la SEWA au début des années 70. Avec plus de 1 300 000 membres, la SEWA est le premier syndicat de travailleurs informels du pays. Plus de 70 % de ses membres sont issus des régions rurales et sont équitablement répartis entre les différents groupes religieux et castes (OMS, 2008).

La SEWA s'attache à aider les femmes pauvres à améliorer leur situation professionnelle et financière, mais aussi leur protection sociale. Elle est active dans les domaines de la microfinance et de l'assurance (à travers, essentiellement, la SEWA Bank), ainsi que de la formation et de la communication, mais le cœur de son action concerne les questions professionnelles : assistance parajuridique, représentation d'intérêts (lobbying), assurance santé, prestations de maternité et de retraite. La majorité des femmes devenues membres de la SEWA ont vu leurs revenus, leur situation sur le marché et leurs conditions de travail s'améliorer. Nombre d'entre elles ont pu épargner régulièrement et/ou acquérir des actifs pour la première fois de leur vie. Mais le plus grand impact positif de la SEWA pour ses membres se manifeste par une meilleure image d'elles-mêmes, qui a renforcé leur pouvoir de négociation à la maison comme à l'extérieur. Le principal défi de la SEWA reste le fait

Encadré 20.2. **L'autonomisation des femmes dans l'économie informelle : L'expérience de la SEWA (suite)**

qu'une part importante de ses membres ne gagnent pas encore assez d'argent pour satisfaire autre chose que les besoins élémentaires quotidiens ou pour sortir durablement de la pauvreté. Inciter les femmes à faire fi des stéréotypes en embrassant tel ou tel métier jusque là dominé par les hommes est un autre défi de taille (OMS, 2008).

Les actions de la SEWA ont fait évoluer les politiques publiques. À la suite d'une campagne de lobbying menée par la SEWA en 2004, les autorités ont approuvé une politique nationale de protection des vendeurs de rue, ainsi qu'une législation sur la protection sociale des travailleurs informels en 2008. La SEWA a aussi pu peser sur les politiques au niveau mondial : elle a ainsi fait partie des principaux tenants du processus qui a mené à la Convention 177 de l'OIT (1996) sur les droits des travailleurs à domicile.

Encadré 20.3. **Mesures de lutte contre la précarité chez les travailleurs à domicile et les travailleurs domestiques**

Les travailleurs à domicile sont des personnes qui travaillent chez elles, pour leur propre compte ou comme sous-traitants. Elles n'ont guère de visibilité auprès des décideurs politiques car elles ne sont associées à aucune entreprise et, dans bien des cas, leur rémunération est considérée comme un prolongement du travail domestique non rémunéré réalisé par les femmes, ce qui contribue à leur invisibilité dans les enquêtes nationales (Chen *et al.*, 1999). Certains pays s'efforcent réellement de lutter contre la précarité chez les travailleurs à domicile. Ainsi, le gouvernement indien a adopté le *Beedi* and Cigar Workers Act* et le *Beedi Workers Welfare Fund Act* pour protéger environ 4 millions de travailleurs à domicile. Ces lois instituent des dispositifs de sécurité sociale pour les soins de santé, la garde des enfants et le logement des personnes qui fabriquent les cigarettes roulées appelées « beedis ». Ce modèle a été étendu à d'autres catégories de travailleurs à domicile et à d'autres secteurs dans le cadre des efforts menés par les autorités indiennes pour définir une politique nationale dans ce domaine (www.wigo.org).

Les travailleurs domestiques fournissent toute une série de services domestiques et de garde aux particuliers et sont, dans leur immense majorité, des femmes issues des catégories les plus pauvres de la population. En Afrique du Sud, les travailleuses domestiques représentaient 16 % des emplois féminins en 2009 (OIT, 2011). En 2002, le *Domestic Workers Act* a instauré un salaire minimal et précisé les conditions de travail applicables (horaires, rémunération des heures supplémentaires, hausses de salaire et droits à congés) (ministère sud-africain du Travail). Les travailleurs domestiques et leurs employeurs doivent également cotiser à une caisse d'assurance chômage (*Unemployment Insurance Fund*) à hauteur de 1 % de leurs salaires. Hertz (2005) constate que les salaires réels, les revenus mensuels moyens et les revenus totaux de l'ensemble des travailleurs domestiques ont augmenté depuis l'entrée en vigueur de cette loi, tandis que les heures de travail hebdomadaires effectives et l'emploi ont reculé.

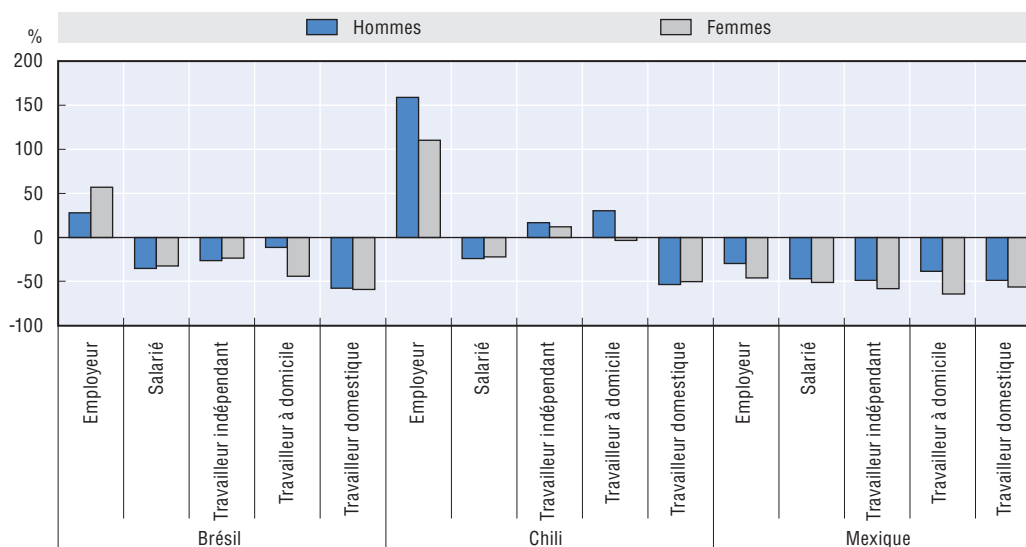
* Cigarette roulée.

Diminuer la dépendance des femmes vis-à-vis de leur conjoint et de leur famille

Le graphique 20.3 montre qu'au Brésil, au Chili et au Mexique, les femmes gagnent moins que ce que perçoivent en moyenne les hommes appartenant aux mêmes catégories d'emploi informel, même dans les emplois domestiques ou à domicile où les femmes se concentrent. Dans les autres catégories (employeurs, travailleurs indépendants et salariés), où les femmes sont moins nombreuses, elles sont également moins bien rémunérées. Au Brésil et au Chili, toutefois, il semble qu'en moyenne, les employeurs informels (femmes et hommes) gagnent plus que les hommes employés dans le secteur formel (catégorie de référence du graphique 20.3). Toutefois, lorsqu'on compare le revenu moyen de l'emploi informel avec celui de l'emploi formel par catégorie d'emplois et par sexe (par exemple entre les travailleuses indépendantes dans les secteurs formel et informel), l'emploi formel apparaît plus lucratif que l'emploi informel pour les deux sexes et dans toutes les catégories.

Graphique 20.3. **Les femmes comme les hommes ont une rémunération moindre dans l'emploi informel non agricole que dans l'emploi formel, mais les femmes gagnent encore moins que les hommes**

Écart de rémunération hommes-femmes dans le secteur informel^a, par sexe et par type de travail informel, 2009



a) Les écarts de rémunération sont calculés en prenant comme référence le salaire moyen des hommes employés dans le secteur formel. Le calcul consiste à prendre le revenu moyen dans le secteur informel (par type d'emploi et par sexe), puis à le diminuer du salaire moyen des hommes employés dans le secteur formel, et à le diviser par ce dernier.

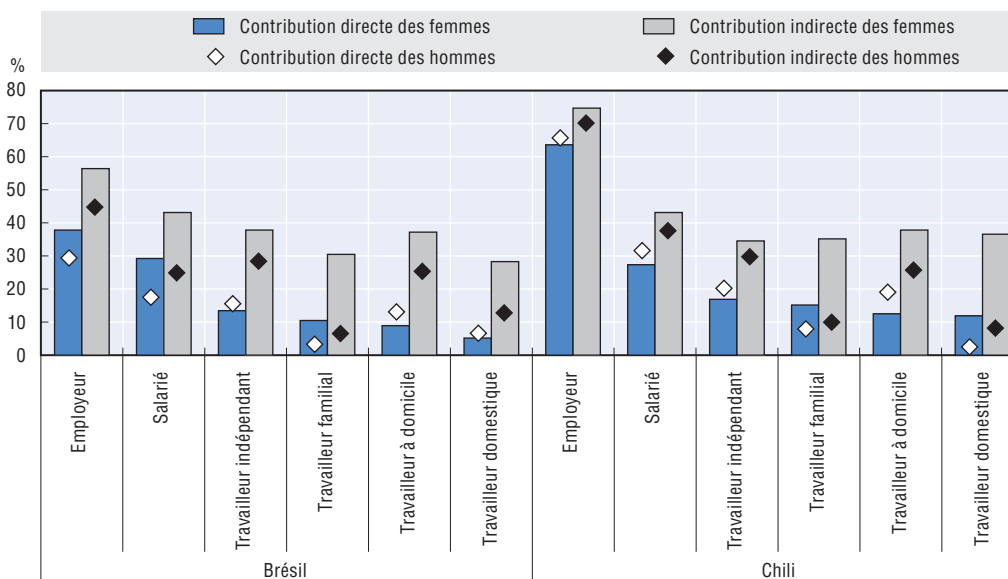
Source : Calculs effectués par le Secrétariat de l'OCDE à partir des enquêtes nationales sur les ménages du Brésil (PNAD, 2009), du Chili (CASEN, 2009) et du Mexique (ENIGH, 2010).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760316>

Outre que leurs revenus sont moins importants, les femmes employées dans le secteur informel ont moins de chances de bénéficier d'une couverture sociale. Au Brésil et au Chili, les travailleurs du secteur informel ont la possibilité de cotiser de leur propre initiative à une assurance sociale, mais le graphique 20.4 montre que les niveaux de cotisation au système de pension sont en rapport avec la position hiérarchique occupée. Les travailleurs domestiques, à domicile et familiaux, trois catégories où sont concentrées les femmes, tendent à cotiser encore moins que le travailleur informel moyen. Les pensions sociales, qui ne dépendent pas des cotisations, peuvent jouer un rôle clé dans la lutte contre la pauvreté chez les personnes âgées et les femmes en particulier.

Graphique 20.4. Une part significative des femmes employées dans le secteur informel non agricole sont indirectement couvertes pour leur retraite via leur conjoint

Part des femmes et des hommes cotisant au régime de retraite ou dont le conjoint y cotise, 2009



Source : Calculs effectués par le Secrétariat de l'OCDE à partir d'enquêtes nationales sur les ménages du Brésil (PNAD, 2009) et du Chili (CASEN, 2009).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760335>

Une proportion significative des femmes actives sont indirectement couvertes par les cotisations de retraite de leurs conjoints, qui leur ouvrent droit à des pensions de réversion en cas de décès (au Brésil et au Chili, toutefois, les femmes occupant les emplois les plus médiocres sont relativement mal couvertes, voir le graphique 20.4). Toutefois, même si cette couverture indirecte peut éviter à une partie non négligeable des femmes de se retrouver dans une très grande précarité à l'âge de la retraite, elle renforce leur dépendance vis-à-vis de leur conjoint, diminue leur autonomie et modifie les rapports de force au sein du couple dans un sens qui leur est défavorable.

Encadré 20.4. L'extension de la protection sociale aux travailleurs informels dans certains pays latino-américains

Ces trente dernières années, plusieurs pays d'Amérique latine ont créé des systèmes de pension sociale qui sont largement indépendants de l'historique des cotisations du bénéficiaire et garantissent un revenu minimum aux personnes âgées. L'OIT (2002) a constaté que les pensions sociales servies dans cinq pays d'Amérique latine réduisaient fortement la pauvreté chez les femmes âgées qui n'avaient jamais eu la possibilité d'acquiescer des droits à pension dans le cadre de leur travail (informel).

Encadré 20.4. **L'extension de la protection sociale aux travailleurs informels dans certains pays latino-américains** (suite)

Au Brésil, il existe deux types de pension sociale : un dispositif en faveur des personnes démunies de 67 ans et plus et des personnes handicapées (2.1 millions de bénéficiaires) et un dispositif ciblant les populations rurales, qui couvre près de 7 millions de personnes et sert des pensions de vieillesse, de réversion et d'invalidité, ainsi que des allocations de maternité et des rentes d'accident du travail aux travailleurs du secteur agricole. À partir de 1998, les femmes sont devenues admissibles à ce régime de pension agricole, quel que soit leur statut au sein du ménage, ce qui ramené leurs taux de pauvreté de 51 % à 25 % entre 1981 et 2001 (Camarano, 2004).

En 2002, le Mexique a adopté un programme baptisé « Seguro Popular », qui a considérablement étendu la couverture de l'assurance maladie de base et l'accès des groupes les plus vulnérables, y compris les travailleurs informels et leur famille, aux services de santé. En 2011, Seguro Popular assurait la couverture santé gratuite de près de 52 millions d'individus, appartenant pour l'essentiel aux deux derniers déciles de revenus. En 2008, les autorités mexicaines ont ajouté un volet visant spécifiquement les femmes, la Healthy Pregnancy Strategy (HPS), qui prend en charge les femmes affiliées avant, pendant et après la grossesse. L'accès gratuit à HPS est assuré à toutes les femmes sauf celles des trois déciles supérieurs de revenus, qui acquittent une cotisation liée à ces derniers. En 2011, le HPS a bénéficié à près de 1 800 000 femmes enceintes dans le pays.

Au Chili, la pension de base, dite de solidarité, a été introduite en 2008 (OCDE, 2009c). Elle est destinée aux personnes pauvres de 65 ans et plus qui ne peuvent pas prétendre à une pension sur la base de leurs cotisations. Il existe également un complément de pension pour les personnes ayant cotisé, mais trop peu pour percevoir une pension décente (Iglesias-Palau, 2009). En outre, le dispositif chilien de retraite prévoit de verser un crédit ou une prime aux femmes ayant un revenu faible (par exemple celles qui toucheront la pension de solidarité), pour chaque enfant (ou enfant adopté). Son montant, fixé à la naissance, atteint 10 % de 18 fois le salaire minimum mensuel, soit 327 600 CLP ou environ 670 USD en 2011. Il est géré par une caisse de retraite et n'est versé qu'à partir de 65 ans. Le montant total à verser dépend aussi du nombre d'années séparant la mère de la retraite et d'un « taux de rendement » déterminé par la réglementation.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Il faut des initiatives spécifiques en faveur des travailleurs à domicile et des travailleurs domestiques, dont les droits et les conditions de travail doivent être garantis.
- Quand la situation budgétaire le permet, les pouvoirs publics devraient envisager l'introduction de pensions sociales assurant un minimum vieillesse indépendamment des cotisations versées.
- Pour conduire des politiques efficaces en faveur des travailleurs informels, il faut disposer de statistiques ventilées par sexe plus détaillées, surtout pour les catégories d'emplois qui ne sont généralement pas comptabilisées, comme le travail domestique et le travail à domicile.

PARTIE III

Chapitre 21

Les femmes et la retraite

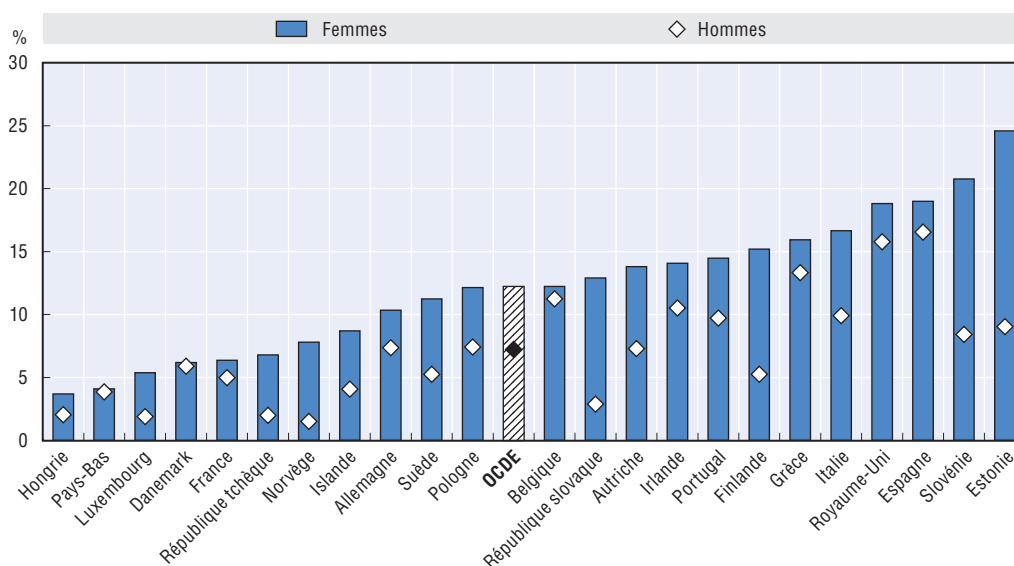
Principaux constats

- Les femmes de plus de 65 ans sont, dans une proportion d'environ 1.5 fois, davantage susceptibles de vivre dans la pauvreté que les hommes du même âge.
- Les versements au titre des pensions perçus par les hommes sont souvent supérieurs à ceux perçus par les femmes, mais les femmes ont toutes chances de percevoir ces versements plus longtemps.
- L'inégalité entre hommes et femmes au moment de la retraite est davantage liée aux différences entre hommes et femmes en termes d'expérience sur le marché du travail et d'espérance de vie plutôt qu'à la façon dont les systèmes de pension sont conçus.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, la majorité des retraités sont des femmes. C'est en Allemagne que les femmes constituent le groupe le plus important parmi les bénéficiaires de pensions de vieillesse (68 %), la Grèce se situant à l'autre extrême (45 %). Les femmes représentent aussi la majorité des pensionnés pauvres : dans la zone de l'OCDE, au milieu des années 2000, le taux de pauvreté des hommes de 65 ans et plus était de 11 % alors qu'il était de 15 % pour les femmes (OCDE, 2008c). Des données plus récentes pour 23 pays européens de l'OCDE confirment cette observation (graphique 21.1). Les femmes à la retraite risquent davantage que les hommes d'être pauvres pour deux raisons : elles acquièrent moins de droits à pension et elles finissent souvent par se retrouver à vivre seules avec un revenu relativement faible.

Graphique 21.1. Les pensionnées femmes ont un plus grand risque d'être pauvres que leurs homologues masculins

Taux de pauvreté de la population de 65 ans et plus au seuil de 50 % du revenu équivalent médian dans les pays européens de l'OCDE, 2009



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant du taux de pauvreté des femmes.

Source : OCDE (2013, à paraître), *Women and Pensions*, Éditions OCDE, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760354>

Différences dans les carrières selon le sexe et écarts de pension

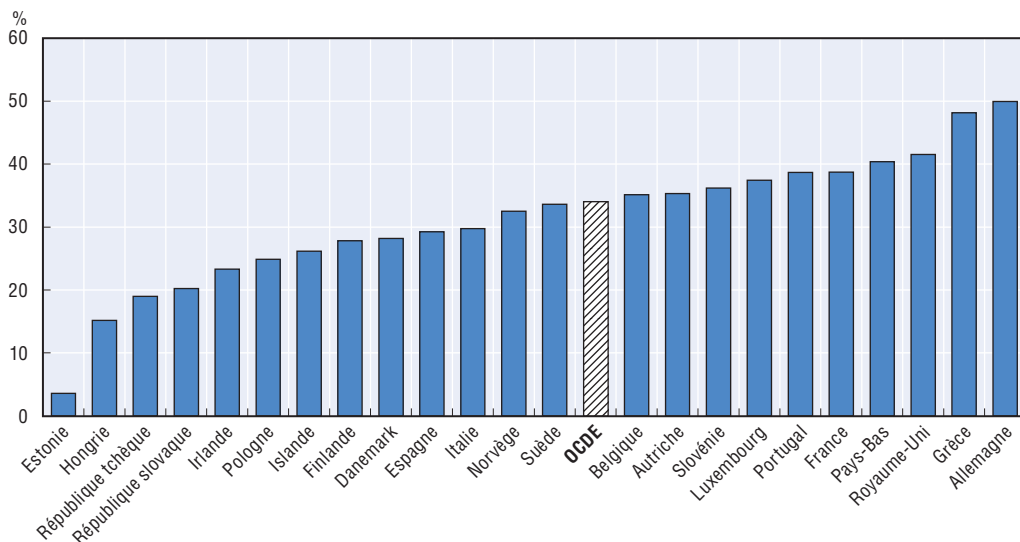
Dans les différents pays, les droits à pension sont, à des degrés divers, liés à la carrière professionnelle et à l'historique de gains d'une personne. Les femmes des générations âgées ont généralement exercé une activité rémunérée pendant moins longtemps et gagné moins que les femmes des générations plus jeunes. Elles ont aussi constitué une famille plus tôt et ont eu plus d'enfants, ce qui s'est souvent traduit par des interruptions de carrière pendant de longues périodes ou par un retrait complet de la vie active (OCDE,

2012a). En outre, l'âge d'ouverture du droit à pension, pour les femmes, en 2010, restait inférieur à celui des hommes en Allemagne, en Australie, en Autriche, au Chili, dans la Fédération de Russie, en Hongrie, au Japon, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque, au Royaume-Uni, en Slovénie, en Suisse et en Turquie (OCDE, 2012c). Les interruptions de carrière fréquentes et l'âge plus bas d'accès à une pension se traduisent par des carrières plus courtes : comparant les situations dans 13 pays de l'OCDE, la publication à paraître en 2013 sur les femmes et les retraites observe que les femmes âgées de 65 ans, en 2008-09, avaient occupé un emploi rémunéré pendant 13 ans de moins que les hommes, en moyenne.

Les femmes sont davantage susceptibles de travailler à temps partiel et elles sont sur-représentées dans les professions et les emplois comparativement moins bien rémunérés. Les droits à pension étant souvent liés aux gains, ces différences entre hommes et femmes dans les profils de carrière peuvent induire d'importantes disparités entre les sexes au niveau des pensions*. En outre, compte tenu de leur parcours professionnel, les femmes âgées peuvent ne pas remplir les critères de cotisation requis et sont donc davantage susceptibles de percevoir une pension non contributive minimale (ou basse) ou de relever d'un filet de protection vieillesse. Le graphique 21.2 montre que, dans les pays européens de l'OCDE, parmi

Graphique 21.2. L'écart de pension est important dans la plupart des pays

Écart de pension entre hommes et femmes^a, régimes obligatoires^b, certains pays de l'OCDE, 2009



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de l'écart de pension entre hommes et femmes.

a) L'écart de pension entre hommes et femmes se définit comme suit :

$$\left(1 - \frac{\text{pension moyenne brute (de régime obligatoire) perçue par les femmes}}{\text{pension moyenne brute (de régime obligatoire) perçue par les hommes}} \right) * 100 \%$$

b) Les données pour les Pays-Bas incluent les versements de pension provenant des régimes de pension privés volontaires (Adema et al., 2011).

Source : OCDE (2013, à paraître), *Women and Pensions*, Éditions OCDE, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760373>

* Dans les systèmes à prestations définies (DB), la retraite dépend des gains (gains sur la durée de la vie, meilleures années ou dernier salaire) et de la durée de la carrière. Dans les systèmes à cotisations définies (DC), la retraite correspond à l'accumulation d'avoirs sur un compte alimenté par des cotisations calculées en pourcentage des gains (en augmentation, en règle générale, au fil du temps). Dans les deux cas, les hommes ayant généralement plus d'ancienneté et des rémunérations plus élevées, le montant de leur pension sera également plus important.

les personnes âgées de 65 ans et plus, en 2009, les versements de pension au profit des femmes étaient inférieurs de 34 % en moyenne à ceux au profit des hommes. De même, aux États-Unis, en 2010, les revenus perçus par les femmes au titre d'une pension de régime public étaient inférieurs de 40 % à ceux perçus par les hommes (EBRI, 2011).

Dans de nombreux pays, les écarts de pension entre hommes et femmes contribuent pour beaucoup à expliquer les différences entre hommes et femmes en termes de pauvreté au moment de la retraite. Mais cela ne rend pas totalement compte des situations, ainsi qu'on le voit à propos de l'Estonie où l'écart de pension entre hommes et femmes est pratiquement négligeable (graphique 21.2) alors que le taux de pauvreté relatif des femmes y est le plus élevé (graphique 21.1). Le faible niveau général des pensions (environ 40 % en moyenne des gains moyens nets) et une population nombreuse de femmes âgées qui vivent seules et présentent un risque accru de pauvreté (voir plus loin) sont également des facteurs qui jouent un rôle important (Sotsiaal Ministeerium, 2009).

Les femmes vivent plus longtemps en percevant de faibles revenus

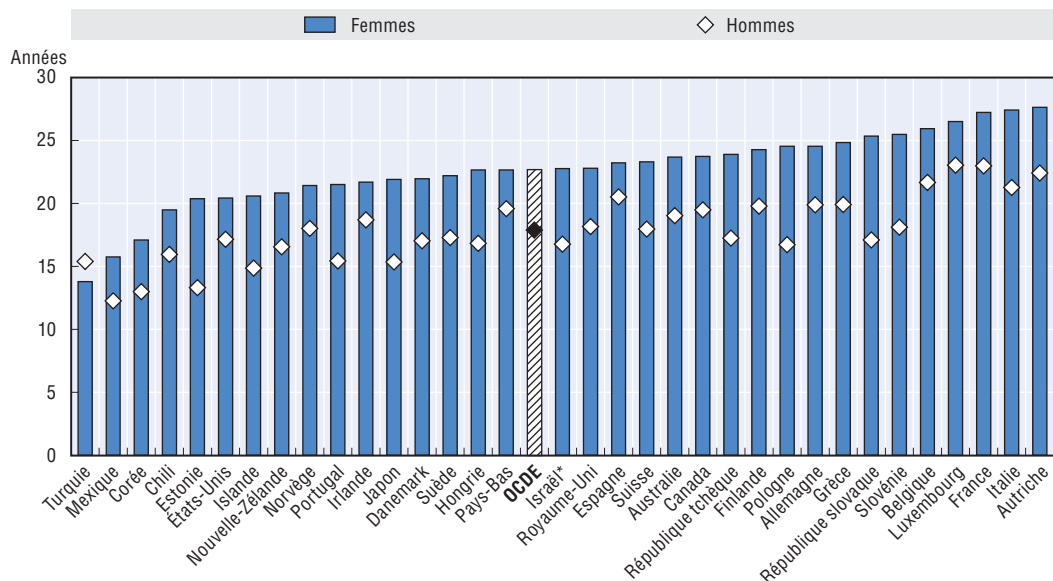
Le temps passé à la retraite influe aussi sur les écarts entre les sexes en termes de risque de pauvreté durant la vieillesse. Les femmes vivent plus longtemps que les hommes : leur espérance de vie à 65 ans, dans la zone de l'OCDE est, en moyenne, supérieure de quatre ans à celle des hommes et elles ont toutes chances de percevoir une pension plus longtemps (graphique 21.3). Elles sont aussi davantage susceptibles de connaître le veuvage, de vivre seules et, éventuellement, de vivre grâce à une pension de réversion souvent faible.

Les personnes âgées vivant seules sont davantage susceptibles d'être pauvres, dans une proportion de 2.5 fois, que les personnes âgées vivant en couple (OCDE, 2012c). En outre, les femmes âgées vivant seules présentent des taux de pauvreté supérieurs à ceux des hommes âgés vivant seuls, sauf au Canada, en France et en Suisse, et le risque de pauvreté le plus élevé concerne les femmes de plus de 75 ans (OCDE, 2012d).

Les cohortes de femmes jeunes sont de plus en plus susceptibles de divorcer, mais les femmes âgées, également, divorcent plus souvent. Et si le partage de la pension en cas de divorce est prévu dans certains pays de l'OCDE, le cas n'est pas fréquent. À moins que les femmes ne constituent des droits propres à une pension d'un bon montant, l'augmentation du taux des divorces pourrait faire qu'un plus grand nombre de femmes dépendent d'un minimum vieillesse à l'avenir.

Les montants perçus au titre de la pension sont généralement inférieurs au montant des gains. En moyenne, dans la zone de l'OCDE, le taux de remplacement net, à un niveau de revenu médian, pour un historique d'emploi complet, est d'environ 72 % (OCDE, 2012c). Les personnes qui dépendent d'un minimum vieillesse (non contributif) destiné à constituer un filet de protection perçoivent beaucoup moins puisque ce minimum représente environ 22 % du salaire moyen au niveau de l'ensemble de l'économie dans la zone de l'OCDE (OCDE, 2011).

Le temps passé à la retraite peut aussi avoir un impact sur le niveau de la pension. Dans les systèmes à cotisations définies, par exemple, l'épargne constituée est convertie en rente. Les femmes percevront donc une rente inférieure à celle des hommes puisque le même montant d'épargne-retraite devra être étalé sur une plus longue période. Selon la façon dont les prestations sont ajustées au fil du temps, le fait d'être exposées plus longtemps à des mécanismes d'indexation peut entraîner une érosion de la valeur réelle des pensions perçues par les femmes. Enfin, l'allongement de la durée de la vie peut aussi induire des frais de santé plus importants, d'où moins de ressources pour la vie quotidienne.


Graphique 21.3. **Les femmes perçoivent une pension plus longtemps**Durée estimée de la retraite, pour les hommes et pour les femmes, en années^a

Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de la durée de la retraite pour les femmes.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) La durée estimée de la retraite correspond à la différence entre l'espérance de vie à l'âge effectif de sortie du marché du travail (période 2004-09) et l'âge d'ouverture du droit à pension en 2010. L'âge effectif de sortie du marché du travail concerne les personnes qui étaient en activité à 40 ans et qui se retirent de la vie active, à un moment ou à un autre, au-delà de cet âge : les personnes qui se retirent du marché du travail avant 40 ans ne sont pas prises en compte, ce qui est le cas de nombreuses mères ayant de jeunes enfants (OCDE, 2006). Par conséquent, cet indicateur ne rend pas compte du comportement vis-à-vis du marché du travail de toutes les femmes d'âge actif, ce qui entraîne une sous-estimation de la durée attendue de la retraite pour les femmes. L'ampleur de cet effet varie selon les pays.

Source : OCDE (2011), *Panorama des pensions 2011*, Éditions OCDE, Paris, DOI : http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-fr ; OCDE (2013, à paraître), *Women and Pensions*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760392>

La réponse des politiques publiques en matière de pensions

L'inégalité entre hommes et femmes au moment de la retraite est davantage liée aux différences entre les sexes en ce qui concerne l'expérience sur le marché du travail et l'espérance de vie qu'à la façon dont les systèmes de pension sont conçus. Néanmoins, les systèmes de pension devraient être construits de façon à éviter d'exacerber les disparités entre hommes et femmes en termes de revenu au moment de la retraite. En vérité, ils devraient chercher à les atténuer grâce aux modalités d'indexation des prestations – application, par exemple, des tables de mortalité unisexe ou par sexe utilisées par les prestataires de pensions privées – ou en associant dispositifs à prestations définies et à cotisations définies, à caractère obligatoire et à caractère volontaire.

La publication de l'OCDE à paraître en 2013 *Women and Pensions* montre que de nombreux pays de l'OCDE ont instauré des mécanismes spécifiques pour compenser les interruptions de carrière des femmes qui choisissent d'élever leurs enfants. Ces mécanismes varient en termes de régime de pension retenu, en termes de bénéficiaires, de périodes considérées et de sources de financement. S'ils aident à améliorer les droits à pension des mères, ils ne peuvent pas complètement corriger l'effet des interruptions de carrière. Par exemple, le taux de remplacement brut d'une femme percevant une rémunération moyenne qui interrompt sa carrière pendant cinq ans pour élever ses enfants est de 2.5 points de

pourcentage inférieur à celui d'une femme qui n'interrompt sa carrière à aucun moment. L'écart atteint 6.5 points de pourcentage si l'interruption de carrière dure dix ans. L'effet varie selon le niveau de rémunération, et c'est aux niveaux de rémunération les plus élevés que la perte est la plus importante.

L'âge du droit à pension pour les femmes est, aujourd'hui encore, inférieur à ce qu'il est pour les hommes dans plusieurs pays de l'OCDE, bien que la plupart des pays de l'OCDE aient prévu ou déjà instauré un relèvement graduel de l'âge du droit à pension pour les femmes pour l'aligner sur celui des hommes. Font exception le Chili, la Fédération de Russie, Israël, la Slovaquie et la Suisse. Une sortie du travail plus précoce limite la capacité des femmes de se constituer des droits à pension et cela semble difficile à justifier compte tenu que les femmes ont une espérance de vie plus longue. Les pays où la parité n'existe pas en ce qui concerne l'âge d'accès à la pension devraient évoluer dans ce sens.

Il faut reconnaître que le fait d'obliger les femmes à travailler plus longtemps peut avoir des conséquences pour les familles d'âge actif, qui auront plus de difficulté à concilier activité professionnelle et obligations familiales, surtout dans les pays où l'offre de modes de garde structurés et les mesures d'aide aux familles sont relativement limitées (chapitre 18).

La majorité des systèmes de pension des pays de l'OCDE ont été bâtis avec en tête le modèle d'un ménage à un seul revenu dirigé par un homme – de sorte que le revenu de la femme au moment de la retraite est fondamentalement un droit « dérivé » issu des droits à pension du mari. S'il est vrai que les femmes des générations plus jeunes se constitueront des droits à pension plus importants, il continuera néanmoins d'être nécessaire de prévoir des dispositions adéquates en matière notamment de prestations de réversion, dans les systèmes de pension, pour protéger les personnes âgées qui vivent seules et éviter la pauvreté durant la vieillesse.

Les politiques en matière de pensions doivent s'appréhender dans un contexte plus vaste et associer la problématique de la parité et d'autres politiques, en particulier la politique en faveur des familles, le régime fiscal/de prestations et les politiques du marché du travail. Ces dernières années, les réformes des pensions étaient souvent dictées par la nécessité d'assurer la pérennité financière des systèmes d'où, par exemple, des mécanismes d'indexation moins généreux et un recours plus large aux systèmes privés et/ou à cotisations définies. Tout l'enjeu, pour la politique en matière de pensions, sera de trouver le juste équilibre entre la viabilité financière, la nécessité, pour les hommes et pour les femmes, de se constituer des droits à la retraite et la garantie d'un revenu suffisant pour les hommes, nombreux, et pour les femmes, plus nombreuses encore, qui seront à la retraite.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Les systèmes de pension peuvent aider à compenser les femmes pour les interruptions de carrière liées à la maternité. Toutefois, les principaux obstacles à l'égalité des droits en matière de pensions sont liés aux caractéristiques de l'activité des femmes, à leurs gains et aux structures de cotisation.
- Tant que les femmes ne bénéficieront pas pleinement de droits propres à pension, il faudra prévoir des mécanismes adéquats de réversion et autres dispositions (pension minimum, par exemple), dans les système de pension, pour aider à lutter contre la pauvreté durant la vieillesse.
- Les pays devraient s'orienter vers l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'âge ouvrant droit à pension.

ANNEXE III.A1

Tableaux supplémentaires relatifs au chapitre 11

Tableau III.A1.1. **Taux d'activité, par sexe, 1990, 2000 et 2010**

Proportion des 15-64 ans qui occupent un emploi ou cherchent du travail

Région, pays ou économie ^c	1990			2000			2010		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
OCDE	80.6	57.7	69.1	79.3	61.0	70.0	78.9	64.9	71.9
Australie	85.0	61.8	73.5	82.5	65.4	74.0	82.9	70.0	76.5
Autriche	80.1 ^a	55.3 ^a	67.7 ^a	79.9	61.8	70.8	80.9	69.3	75.1
Belgique	71.3	46.1	58.7	73.8	56.6	65.2	73.4	61.8	67.7
Canada	84.9	68.4	76.6	81.9	70.4	76.2	81.5	74.2	77.8
Chili	80.9 ^a	35.2 ^a	57.8 ^a	78.9	39.1	58.8	77.8	51.8	64.8
République tchèque	79.6 ^a	62.8 ^a	71.2 ^a	79.4	63.7	71.6	78.6	61.5	70.2
Danemark	87.1	77.6	82.4	84.0	75.9	80.0	82.6	76.0	79.4
Estonie	85.3	72.4	78.7	76.7	65.3	70.8	76.7	70.9	73.7
Finlande	80.8	73.4	77.1	77.6	72.1	74.9	76.7	72.5	74.6
France	75.8 ^b	58.5 ^b	67.1 ^b	75.3 ^b	62.9 ^b	69.0 ^b	74.9	66.1	70.5
Allemagne	79.0	55.5	67.4	78.9	63.3	71.1	82.4	70.8	76.6
Grèce	76.8	42.6	59.1	77.1	49.7	63.0	78.9	57.6	68.2
Hongrie	74.4 ^a	57.3 ^a	65.7 ^a	67.5	52.6	59.9	68.3	56.7	62.4
Islande	87.0 ^a	76.6 ^a	81.9 ^a	89.8	83.3	86.6	88.2	82.7	85.5
Irlande	77.5	42.6	60.1	79.8	56.4	68.1	77.9	62.6	70.2
Israël*	68.1	46.9	57.4	67.1	56.1	61.5	68.2	60.9	64.5
Italie	75.1	44.0	59.5	74.3	46.3	60.3	73.3	51.1	62.2
Japon	83.0	57.1	70.1	85.2	59.6	72.5	84.8	63.2	74.0
Corée	76.2	49.9	62.8	77.1	52.0	64.4	77.1	54.5	65.8
Luxembourg	77.4	42.4	60.1	76.4	51.7	64.2	76.0	60.3	68.2
Mexique	85.8 ^a	36.0 ^a	60.6 ^a	84.7	41.0	61.7	83.0	46.3	63.7
Pays-Bas	80.0	53.1	66.7	83.2	65.2	74.3	83.8	72.6	78.2
Nouvelle-Zélande	83.4	63.2	73.2	83.2	67.2	75.1	83.6	71.8	77.5
Norvège	83.4	70.7	77.1	84.8	76.5	80.7	80.8	75.6	78.2
Pologne	77.5 ^a	63.1 ^a	70.2 ^a	71.7	59.9	65.8	72.4	59.0	65.6
Portugal	82.8	59.6	70.9	78.9	63.8	71.2	78.2	69.9	74.0
République slovaque	80.7 ^a	69.8 ^a	75.2 ^a	76.8	63.2	69.9	76.0	61.3	68.7
Slovénie	64.8 ^a	56.3 ^a	60.5 ^a	71.8 ^a	63.2 ^a	67.5 ^a	75.4	67.4	71.5
Espagne	81.3	42.2	61.7	80.4	52.9	66.7	81.9	66.8	74.4
Suède	86.8	82.5	84.7	81.5	76.4	79.0	82.2	76.7	79.5
Suisse	90.8 ^a	68.1 ^a	79.5 ^a	89.4	71.7	80.6	88.3	76.4	82.4
Turquie	83.6	36.0	59.4	76.9	28.0	52.4	75.4	30.2	52.7
Royaume-Uni	88.3	67.3	77.8	84.1	68.9	76.4	82.5	70.2	76.3
États-Unis	85.6	67.8	76.5	83.9	70.7	77.2	79.6	68.4	73.9

Tableau III.A1.1. **Taux d'activité, par sexe, 1990, 2000 et 2010 (suite)**
Proportion des 15-64 ans qui occupent un emploi ou cherchent du travail

Région, pays ou économie ^c	1990			2000			2010		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Caraïbes	80.9	54.6	67.6	78.9	57.8	68.2	78.6	61.3	69.9
Bahamas	81.9	68.7	75.3	78.2	71.2	74.6	83.7	75.9	79.7
Barbade	85.5	71.8	78.4	85.8	75.7	80.7	84.6	76.3	80.6
Cuba	79.0	39.6	59.5	77.8	43.3	60.7	79.4	51.0	65.4
République dominicaine	86.0	46.5	66.3	83.1	49.7	66.4	82.9	55.1	69.0
Haïti	78.1	58.4	67.9	69.4	58.5	63.8	71.2	61.7	66.4
Jamaïque	85.1	72.2	78.5	81.6	64.8	73.0	75.2	61.3	68.1
Porto Rico	67.1	34.9	50.3	67.0	40.4	53.1	62.2	42.2	51.8
Sainte-Lucie	80.2	62.6	71.1	80.2	67.4	73.6	80.8	68.7	74.6
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	85.5	48.8	67.2	84.5	55.5	70.3	83.4	60.6	72.2
Trinité-et-Tobago	80.9	42.3	61.2	81.1	51.5	66.0	82.9	60.4	71.4
Amérique centrale	85.9	38.6	62.1	85.7	44.0	64.6	84.7	49.7	66.8
Belize	84.3	38.2	61.0	86.3	42.5	64.4	84.3	50.6	67.3
Costa Rica	87.8	35.4	62.0	85.3	40.2	63.2	83.6	50.1	67.2
El Salvador	85.1	42.5	62.7	81.7	47.6	63.5	81.8	50.5	64.9
Guatemala	89.1	41.7	65.4	87.5	43.3	64.6	90.0	50.7	69.4
Honduras	87.7	34.5	61.0	89.7	46.2	67.7	84.5	43.8	64.0
Nicaragua	84.7	36.5	60.3	84.2	39.9	61.7	82.1	48.6	65.0
Panama	82.6	41.7	62.3	85.5	48.6	67.2	86.6	53.3	70.1
Amérique du Sud	84.1	45.5	64.7	83.5	52.8	68.1	83.3	58.2	70.7
Argentine	84.1	46.5	65.1	80.7	49.0	64.7	81.5	54.4	67.8
Bolivie (État plurinational de)	83.5	51.2	67.1	82.7	60.9	71.7	82.3	65.6	73.9
Brésil	88.6	47.6	67.9	85.4	58.6	71.8	85.4	64.6	74.8
Colombie	79.3	33.4	55.9	84.1	51.5	67.5	82.1	58.8	70.2
Équateur	85.9	41.1	63.6	85.7	52.1	68.9	85.2	56.7	70.9
Guyana	86.1	38.4	61.8	84.9	41.2	63.1	82.6	43.6	63.1
Paraguay	93.1	55.2	74.4	88.7	53.3	71.3	88.9	60.1	74.6
Pérou	79.6	48.0	63.9	84.8	60.2	72.5	86.6	70.1	78.4
Suriname	76.1	47.0	61.8	70.7	39.8	55.5	73.4	44.3	59.0
Uruguay	86.6	53.3	69.5	85.6	63.2	74.2	85.3	66.6	75.8
Venezuela (République bolivarienne du)	82.6	39.3	61.1	84.7	51.2	68.0	83.3	54.9	69.2
Asie de l'Est et Pacifique	82.6	60.2	71.6	81.9	62.1	72.1	81.1	62.5	71.8
Brunéi Darussalam	84.3	45.9	66.5	82.2	57.8	70.1	80.0	58.3	69.2
Cambodge	86.2	81.0	83.3	84.1	80.2	82.1	87.5	81.8	84.5
Chine	88.8	79.0	84.1	87.4	78.2	83.0	85.3	75.2	80.4
Chine, région administrative spéciale de Hong-Kong	85.4	53.3	69.9	82.4	56.7	69.1	78.1	59.3	68.1
Chine, région administrative spéciale de Macao	75.7	49.2	62.0	81.2	61.8	71.0	82.3	71.6	76.6
Fidji	85.0	29.9	57.8	79.8	40.1	60.2	81.4	40.6	61.4
Indonésie	82.6	51.9	67.2	86.7	52.2	69.4	86.3	53.2	69.7
République démocratique populaire de Corée	89.6	80.7	85.1	89.7	79.7	84.7	86.6	78.4	82.5
République démocratique populaire de Lao	85.2	84.7	84.9	83.6	83.3	83.4	81.5	80.4	80.9
Malaisie	82.5	45.3	64.1	83.4	46.8	65.4	78.9	46.3	62.8
Mongolie	65.6	55.8	60.6	68.2	58.8	63.5	67.3	56.9	62.1
Myanmar	81.5	75.9	78.7	83.7	78.0	80.8	84.7	78.9	81.8
Papouasie-Nouvelle-Guinée	74.4	72.0	73.3	74.0	71.9	73.0	74.6	71.8	73.3
Philippines	83.9	49.3	66.8	82.9	49.9	66.5	80.9	50.9	65.9
Samoa	79.6	42.7	62.2	83.1	46.3	65.6	81.8	47.2	65.2
Singapour	83.2	54.6	69.0	84.0	58.1	71.0	82.5	62.9	72.8
Îles Salomon	79.2	54.5	67.2	80.5	54.9	68.1	81.9	55.1	68.9
Thaïlande	90.2	79.8	84.9	84.7	70.4	77.4	84.7	69.8	77.1

Tableau III.A1.1. **Taux d'activité, par sexe, 1990, 2000 et 2010 (suite)**
Proportion des 15-64 ans qui occupent un emploi ou cherchent du travail

Région, pays ou économie ^c	1990			2000			2010		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Timor-Leste	79.4	41.4	60.9	75.7	39.2	58.0	75.4	39.7	57.9
Tonga	76.8	37.7	57.3	74.5	51.7	63.3	76.9	56.4	66.6
Vanuatu	89.2	79.5	84.4	84.6	70.7	77.7	80.3	62.0	71.3
Viêtnam	88.7	81.3	84.8	86.5	79.8	83.0	84.5	78.1	81.2
Asie du Sud	84.6	36.9	61.3	82.4	39.4	61.3	82.1	43.6	63.2
Afghanistan	83.0	15.9	50.9	82.3	13.8	49.5	81.9	15.9	50.2
Bangladesh	89.9	62.6	76.7	87.9	56.7	72.7	86.8	59.8	73.4
Bhoutan	79.3	51.1	65.7	79.3	53.7	66.7	77.9	68.2	73.4
Inde	87.1	36.5	62.9	85.2	35.9	61.5	83.1	30.3	57.7
Iran (République islamique d')	81.6	10.1	45.6	75.1	14.6	44.8	74.8	17.0	46.2
Maldives	79.0	20.6	50.7	73.0	38.1	55.6	78.4	57.2	67.8
Népal	91.9	82.7	87.3	91.4	84.8	88.0	88.8	83.1	85.9
Pakistan	87.1	13.9	51.7	86.1	16.4	52.1	85.9	23.0	54.9
Sri Lanka	82.1	38.9	60.6	81.2	40.3	60.6	81.1	38.0	59.3
Europe orientale et Asie centrale	77.1	60.6	68.8	74.6	59.2	66.7	73.8	59.0	66.2
Albanie	78.1	57.1	67.9	78.1	56.2	67.1	77.2	55.9	66.5
Arménie	80.6	65.3	72.7	79.1	64.9	71.5	74.3	54.8	63.7
Azerbaïdjan	73.4	58.0	65.5	75.5	61.9	68.4	72.0	66.4	69.2
Bélarus	81.7	72.4	76.9	73.2	65.8	69.4	69.2	62.0	65.5
Bosnie-Herzégovine	60.2	38.9	49.5	64.8	38.7	51.3	67.5	42.3	54.5
Bulgarie	72.6	66.5	69.5	68.5	60.7	64.6	71.5	62.6	67.0
Croatie	75.0	55.0	65.0	72.3	56.4	64.3	70.0	59.0	64.5
Chypre ^{d, e}	81.6	53.4	67.8	79.1	57.4	68.5	78.6	66.6	72.8
Ex-République yougoslave de Macédoine	72.9	47.2	60.1	73.1	47.2	60.3	77.9	50.5	64.4
Géorgie	77.0	59.7	68.0	76.1	57.4	66.3	77.2	59.1	67.7
Kazakhstan	81.9	69.8	75.7	80.6	71.9	76.1	81.0	74.0	77.4
Kirghizistan	78.0	64.7	71.3	77.7	61.4	69.5	81.4	58.9	69.9
Lettonie	83.3	74.8	78.8	73.2	61.8	67.2	76.3	71.2	73.7
Lituanie	81.5	70.3	75.7	74.9	67.6	71.1	72.6	68.9	70.7
Moldovie, République de	80.6	70.0	75.1	68.3	62.8	65.4	48.6	44.3	46.4
Roumanie	75.2	59.8	67.5	76.0	63.8	69.9	71.7	56.0	63.8
Fédération de Russie	82.1 ^a	72.1 ^a	76.9 ^a	75.4	65.7	70.4	77.9	68.2	72.9
Serbie et Monténégro	71.5	48.5	60.0	72.8	52.9	62.9	71.7	55.2	63.5
Tadjikistan	78.8	62.6	70.6	78.5	62.0	70.2	77.6	60.4	68.7
Turkménistan	77.4	49.7	63.4	77.0	51.3	64.0	78.5	49.2	63.6
Ukraine	77.4	68.6	72.8	71.4	62.6	66.8	72.6	62.1	67.2
Ouzbékistan	75.9	49.7	62.7	75.3	50.9	63.0	77.4	50.5	63.9
Moyen-Orient et Afrique du Nord	79.7	21.2	53.3	79.1	24.6	54.4	78.7	27.5	55.9
Algérie	77.5	10.5	44.1	79.4	12.8	46.4	75.4	15.7	45.9
Bahreïn	89.4	29.0	65.8	88.1	36.3	67.4	88.5	40.6	72.0
Égypte	76.2	27.9	52.1	76.2	21.3	48.9	78.1	25.3	51.8
Irak	74.3	11.5	41.8	72.2	13.4	42.4	71.7	15.2	43.3
Jordanie	68.3	9.5	40.8	71.1	13.3	43.6	68.9	16.3	43.4
Koweït	79.7	35.5	59.7	85.1	45.8	69.9	84.5	44.7	69.6
Liban	72.5	18.1	43.9	74.8	21.1	46.8	75.3	24.8	49.2
Libye	75.0	18.9	49.1	75.2	28.6	52.6	79.9	32.0	56.2
Maroc	83.1	27.1	54.6	82.0	30.5	55.6	78.3	26.4	51.6
Oman	82.3	18.4	56.7	79.4	23.8	56.7	81.6	29.2	61.8
Autorité palestinienne	70.0	10.1	40.4	68.9	10.8	40.2	68.6	15.4	42.3
Qatar	94.5	44.4	81.2	92.7	40.1	76.8	95.6	53.0	87.0

Tableau III.A1.1. **Taux d'activité, par sexe, 1990, 2000 et 2010 (suite)**
Proportion des 15-64 ans qui occupent un emploi ou cherchent du travail

Région, pays ou économie ^c	1990			2000			2010		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Arabie Saoudite	82.3	15.3	55.7	75.8	17.0	49.7	76.1	18.3	51.6
République arabe syrienne	82.8	19.0	50.7	81.9	21.1	51.6	74.7	13.7	44.4
Tunisie	79.1	22.1	50.5	75.7	25.6	50.6	74.0	27.5	50.7
Émirats arabes unis	91.9	25.6	73.5	92.5	34.5	77.0	92.4	44.0	79.4
Yémen	75.4	16.9	45.5	73.2	23.0	48.0	73.6	25.8	49.7
Afrique de l'Ouest	81.1	54.6	67.6	78.9	58.4	68.5	78.9	60.2	69.5
Bénin	89.7	58.4	73.0	81.5	65.2	73.0	78.6	68.5	73.4
Burkina Faso	92.1	79.3	85.4	91.2	79.5	85.1	91.1	79.8	85.3
Cap-Vert	87.7	44.8	64.5	86.4	49.8	67.2	86.1	54.8	70.5
Côte d'Ivoire	88.3	44.3	67.9	82.2	49.5	66.6	81.9	52.4	67.5
Gambie	85.0	70.1	77.5	83.2	71.5	77.2	83.0	72.8	77.8
Ghana	73.1	71.0	72.1	77.2	73.9	75.5	72.3	68.4	70.4
Guinée	79.7	65.8	72.8	79.5	64.9	72.3	79.5	66.8	73.2
Guinée-Bissau	79.7	61.9	70.7	79.7	64.6	72.0	79.4	69.4	74.4
Liberia	64.2	56.7	60.4	61.8	59.1	60.5	64.2	58.9	61.5
Mali	67.1	39.6	52.8	67.7	38.5	52.7	70.9	37.9	54.2
Mauritanie	78.6	18.9	48.2	79.0	23.6	51.1	79.9	29.0	54.6
Niger	93.1	24.8	57.3	89.0	38.4	63.2	91.1	40.2	65.4
Nigeria	75.8	39.3	57.6	67.0	44.9	56.0	62.9	48.0	55.5
Sénégal	90.7	63.1	76.8	89.8	65.0	77.2	89.7	66.9	78.0
Sierra Leone	68.3	66.5	67.4	63.9	68.7	66.4	69.6	67.8	68.7
Togo	85.2	68.3	76.6	82.9	77.8	80.3	82.3	82.2	82.2
Afrique de l'Est et du Centre	82.7	65.1	73.8	81.4	66.1	73.7	81.4	67.9	74.6
Angola	77.2	67.2	72.1	76.3	68.8	72.5	77.9	64.0	70.8
Burundi	90.8	91.8	91.3	85.0	86.8	86.0	82.6	84.9	83.8
Cameroun	79.7	56.7	68.1	76.8	63.2	70.0	77.4	65.6	71.5
République centrafricaine	87.6	69.7	78.4	86.4	71.1	78.6	85.5	72.8	79.1
Tchad	80.9	64.9	72.8	80.1	65.2	72.6	80.2	65.2	72.6
Comores	80.3	27.6	54.0	78.7	30.8	54.8	80.8	35.4	58.2
Congo	74.1	60.5	67.2	72.5	66.1	69.3	73.8	69.7	71.8
République démocratique du Congo	74.9	68.6	71.7	73.0	71.3	72.1	72.6	70.9	71.7
Djibouti	68.4	28.6	48.4	68.4	32.9	50.6	69.3	37.4	53.4
Guinée équatoriale	94.1	82.6	88.6	95.3	82.6	89.2	94.0	82.0	88.3
Érythrée	91.6	76.8	84.0	91.0	77.0	83.8	90.8	82.0	86.3
Éthiopie	91.8	74.8	83.2	92.2	75.5	83.7	90.7	80.9	85.8
Gabon	72.8	56.1	64.4	68.7	55.2	61.9	66.4	57.1	61.7
Kenya	80.1	70.1	75.1	73.3	63.3	68.3	71.9	61.8	66.8
Madagascar	89.6	85.3	87.4	90.5	85.9	88.1	89.5	85.4	87.5
Malawi	79.1	75.9	77.4	80.6	77.0	78.8	80.3	84.9	82.6
Maurice	85.4	40.3	63.0	85.2	44.8	64.9	80.5	48.3	64.3
Mozambique	80.4	85.9	83.4	82.5	88.3	85.6	82.7	86.8	84.9
Rwanda	89.5	89.8	89.7	86.4	88.3	87.4	86.2	88.2	87.2
Sao Tomé-et-Principe	81.1	39.9	60.1	76.6	40.8	58.4	78.9	45.8	62.1
Somalie	80.0	36.5	57.9	79.7	37.9	58.5	78.9	39.0	58.7
Soudan	79.0	27.7	53.4	75.9	30.2	53.1	76.8	32.2	54.6
République unie de Tanzanie	92.0	88.9	90.4	91.4	89.1	90.2	91.2	90.0	90.6
Ouganda	82.4	83.7	83.0	83.1	82.3	82.7	79.9	77.0	78.5
Zambie	86.4	73.9	80.1	85.7	75.2	80.4	86.1	73.5	79.8
Zimbabwe	79.8	67.9	73.8	81.8	69.2	75.5	90.4	84.3	87.3

Tableau III.A1.1. **Taux d'activité, par sexe, 1990, 2000 et 2010 (suite)**
Proportion des 15-64 ans qui occupent un emploi ou cherchent du travail

Région, pays ou économie ^c	1990			2000			2010		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Afrique du Sud	74.6	53.0	63.2	72.8	56.3	64.3	72.8	57.5	65.0
Botswana	81.4	68.9	75.1	81.3	72.1	76.7	82.8	74.8	78.9
Lesotho	84.0	68.4	75.5	81.0	69.0	74.7	74.5	60.0	67.1
Namibie	66.2	49.3	57.5	65.8	50.2	57.8	71.6	60.5	66.0
Afrique du Sud	66.4	35.3	50.7	63.2	46.5	54.7	63.2	47.2	55.2
Swaziland	74.8	43.0	57.1	72.8	43.9	57.5	71.8	44.9	58.0

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

- a) OIT (2012), « Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) », 7^e Édition, ILO Department of Economic and Labour Market Analysis, Genève, <http://kilm.ilo.org>.
- b) Données INSEE : www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03170.
- c) La classification des pays par régions du monde repose sur les classifications des NU et de la Banque mondiale.
- d) *Note de la Turquie* : Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Aucun organisme ne représente à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). En attendant qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie réservera sa position concernant la « question chypriote ».
- e) *Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de la Commission européenne* : La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012 pour les pays de l'OCDE et la Fédération de Russie, sauf mention contraire à la note a) ; OIT (2012), « Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) », 7^e Édition, ILO Department of Economic and Labour Market Analysis, Genève, <http://kilm.ilo.org>, pour les pays non membres de l'OCDE, accès février 2012.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761209>

Tableau III.A1.2. **Emploi par grand secteur d'activité économique et par sexe, 2010**

Pourcentage

Région, pays ou économie ^k	Ensemble				Hommes				Femmes			
	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités ^a	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités ^a	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités ^a
OCDE	5.5	24.2	69.9	100	6.4	33.7	59.6	100	4.5	12.1	83.0	100
Australie ^h	3.3	20.9	75.7	100	4.1	30.9	65.0	100	2.3	8.9	88.7	100
Autriche ^h	5.5	24.8	69.7	100	5.7	36.3	58.0	100	5.2	11.5	83.3	100
Belgique ⁱ	1.4	23.4	75.3	100	1.7	34.3	63.9	100	0.9	10.1	89.0	100
Canada ^h	2.2	20.2	77.6	100	3.0	30.4	66.5	100	1.2	9.0	89.8	100
Chili ^h	10.6	23.0	66.4	100	14.1	31.0	54.9	100	5.1	10.2	84.6	100
République tchèque ⁱ	3.1	38.1	58.8	100	4.0	49.3	46.7	100	1.9	23.2	74.9	100
Danemark ⁱ	2.4	20.0	77.7	100	3.8	29.8	66.4	100	0.9	9.3	89.8	100
Estonie ⁱ	4.2	30.7	65.1	100	5.8	44.2	50.0	100	2.8	18.3	78.9	100
Finlande ⁱ	4.4	23.3	72.3	100	6.0	36.1	57.9	100	2.7	9.8	87.5	100
France ⁱ	2.9	21.1	75.5	100	3.9	31.5	64.2	100	1.8	9.6	88.1	100
Allemagne ⁱ	1.6	28.5	69.8	100	2.0	40.7	57.3	100	1.2	14.4	84.4	100
Grèce ⁱ	12.5	20.0	67.5	100	12.3	28.1	59.5	100	12.6	8.0	79.4	100
Hongrie ⁱ	4.6	30.9	64.5	100	6.5	40.6	52.9	100	2.3	19.8	77.8	100
Islande ⁱ	5.6	18.3	76.1	100	8.7	28.0	63.3	100	2.3	7.7	90.0	100
Irlande ^h	4.9	20.2	74.3	100	8.1	30.1	61.2	100	1.2	9.0	89.4	100
Israël ^{*, c}	1.7	21.7	76.5	100	2.7	31.2	66.1	100	0.7	10.7	88.6	100
Italie ⁱ	3.8	29.1	67.1	100	4.6	39.4	56.0	100	2.8	14.1	83.1	100
Japon ^b	4.1	26.5	69.4	100	4.3	34.2	60.7	100	4.1	15.5	79.4	100
Corée ⁱ	6.6	24.9	68.5	100	6.4	32.5	61.2	100	6.9	14.4	78.7	100
Luxembourg ⁱ	1.0	12.0	81.1	100	1.3	17.7	73.8	100	0.7	4.5	89.5	100
Mexique ⁱ	13.1	24.0	62.9	100	18.7	29.0	52.2	100	3.7	15.8	80.5	100
Pays-Bas ^c	3.3	26.7	63.6	100	3.3	25.1	71.6	100	1.7	7.7	85.7	100
Nouvelle-Zélande ^h	7.0	20.7	72.0	100	9.1	30.3	60.4	100	4.6	9.7	85.5	100
Norvège ⁱ	2.5	19.7	77.7	100	4.0	31.2	64.9	100	1.0	7.0	92.0	100
Pologne ⁱ	12.8	30.1	57.0	100	13.1	41.8	45.1	100	12.5	16.1	71.4	100
Portugal ⁱ	10.9	27.8	61.2	100	11.2	38.1	50.7	100	10.7	16.3	73.1	100
République slovaque ⁱ	3.2	37.1	59.6	100	4.4	50.0	45.6	100	1.8	21.1	77.2	100
Slovénie ⁱ	8.8	32.5	58.8	100	9.0	42.6	48.4	100	8.5	20.5	71.0	100
Espagne ⁱ	4.3	23.2	72.5	100	5.8	34.2	60.1	100	2.5	9.5	88.0	100
Suède ⁱ	2.1	20.0	77.9	100	3.2	30.9	66.0	100	0.9	7.6	91.4	100
Suisse ^b	3.7	23.0	73.3	100	4.6	32.5	62.9	100	2.6	11.6	85.8	100
Turquie ^b	24.7	25.3	50.0	100	18.2	29.1	52.7	100	41.7	15.3	43.0	100
Royaume-Uni ⁱ	1.2	19.2	79.6	100	1.7	29.6	68.7	100	0.6	7.4	92.0	100
États-Unis ^h	1.6	16.7	81.2	100	2.3	25.1	71.7	100	0.8	7.2	91.9	100
Caraïbes	7.4	19.8	72.2	100	10.5	28.9	59.7	100	2.8	8.6	88.3	100
Antigua-et-Barbuda ^c	2.8	15.6	81.6	100	4.4	26.1	69.5	100	1.2	5.0	93.8	100
Aruba ^d	0.7	20.3	78.9	100	0.9	32.9	65.9	100	0.4	6.2	93.3	100
Bahamas ^b	2.9	16.0	80.8	100	5.1	27.9	66.5	100	0.5	3.7	95.5	100
Îles Caïmans ^c	1.9	19.1	78.1	100	3.0	32.8	63.0	100	0.6	4.4	94.2	100
Cuba ^{c, g}	18.6	18.1	63.3	100	24.7	21.9	53.4	100	8.5	11.8	79.6	100
République dominicaine ^{b, g}	14.5	21.9	59.8	100	21.0	26.2	47.5	100	2.1	13.7	83.4	100
Jamaïque ^b	20.2	16.6	63.2	100	28.3	23.8	48.0	100	9.6	7.3	83.1	100
Porto Rico ^{c, g}	1.5	18.1	80.4	100	2.3	25.0	72.8	100	0.5	9.8	89.6	100
Trinité-et-Tobago ^{c, g}	3.8	32.2	63.8	100	5.2	43.8	50.8	100	1.8	15.3	82.0	100

Tableau III.A1.2. **Emploi par grand secteur d'activité économique et par sexe, 2010** (suite)

Pourcentage

Région, pays ou économie ^k	Ensemble				Hommes				Femmes			
	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités ^a	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités ^a	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités ^a
Amérique centrale	24.0	20.6	54.6	100	33.7	23.2	42.2	100	7.7	16.3	75.6	100
Belize ^f	19.5	17.9	61.9	100	28.0	21.8	49.7	100	3.3	10.3	85.5	100
Costa Rica ^{b, g}	12.3	21.6	62.2	100	17.2	26.6	50.6	100	4.2	13.0	81.8	100
El Salvador ^b	20.9	20.7	58.4	100	32.8	22.4	44.8	100	4.8	18.3	76.8	100
Guatemala ^e	33.2	22.8	44.0	100	43.8	24.1	32.1	100	16.0	20.6	63.3	100
Honduras ^{d, g}	34.6	22.2	43.2	100	47.7	22.4	29.8	100	10.0	21.9	68.1	100
Nicaragua ^{d, g}	29.5	20.2	49.8	100	41.9	20.8	37.0	100	8.4	19.3	71.7	100
Panama ^{b, g}	17.9	19.1	63.0	100	24.2	24.2	51.6	100	7.3	10.4	82.3	100
Amérique du Sud	16.4	21.3	62.2	100	19.5	28.1	52.3	100	11.6	11.8	76.5	100
Argentine ^b	1.2	23.1	75.2	100	1.8	32.8	64.8	100	0.4	9.8	89.4	100
Bolivie (État plurinational de) ^d	36.1	19.7	44.2	100	34.3	28.1	37.5	100	38.3	9.2	52.5	100
Brésil ^b	16.6	22.3	61.1	100	20.0	29.2	50.4	100	12.0	13.2	74.8	100
Colombie ^g	17.9	20.0	62.0	100	26.1	22.7	51.0	100	5.0	15.8	79.1	100
Équateur ^{b, g}	28.7	18.8	52.5	100	33.0	23.6	43.4	100	22.1	11.4	66.5	100
Paraguay ^{c, g}	26.5	18.9	54.5	100	31.1	24.7	44.1	100	19.2	9.6	71.1	100
Pérou ^{b, g}	0.8	24.4	74.8	100	1.0	32.4	66.6	100	0.5	13.7	85.8	100
Uruguay ^d	11.0	21.7	67.2	100	15.6	28.5	56.0	100	4.8	12.6	82.5	100
Venezuela (République bolivarienne du) ^{c, g}	8.5	23.0	68.3	100	12.7	30.6	56.6	100	1.9	11.1	86.8	100
Asie de l'Est et Pacifique	32.4	16.9	50.6	100	33.2	20.4	46.3	100	31.1	12.4	56.4	100
Cambodge ^{c, i}	72.2	8.6	19.2	100	69.3	8.1	22.6	100	75.0	9.0	15.9	100
Chine, région administrative spéciale de Hong-Kong ^{b, i}	0.2	12.4	87.4	100	1.0	18.9	80.1	100	0.2	4.3	95.5	100
Chine, région administrative spéciale de Macao ^c	0.2	19.8	80.1	100	0.2	26.6	73.1	100	0.2	11.9	87.8	100
Indonésie ^{b, g}	39.7	18.8	41.5	100	40.2	21.2	38.6	100	38.8	14.9	46.3	100
Malaisie ^c	14.0	28.7	57.4	100	16.7	32.0	51.3	100	9.0	22.7	68.3	100
Mongolie ^{b, i}	40.0	14.9	45.0	100	41.2	18.6	40.2	100	38.7	10.9	50.4	100
Philippines ^b	35.2	14.6	50.3	100	42.3	17.5	40.4	100	24.0	9.9	66.0	100
Singapour ^{b, i}	1.1	21.8	77.1	100	1.5	25.7	72.8	100	0.6	16.6	82.8	100
Thaïlande ^b	41.5	19.5	38.9	100	43.7	21.2	35.1	100	39.0	17.6	43.3	100
Vanuatu ^{b, i}	60.5	7.0	31.1	100	59.2	10.5	29.4	100	62.3	2.5	33.3	100
Viêt Nam ^{e, g}	51.7	20.2	28.2	100	49.6	24.4	26.0	100	53.8	15.9	30.3	100
Asie du Sud	39.2	20.7	39.1	100	35.4	20.5	41.1	100	50.7	19.4	27.6	100
Bangladesh ^f	48.1	14.5	37.4	100	41.8	15.1	43.0	100	68.1	12.5	19.4	100
Bhoutan ^b	65.4	6.4	28.2	100	59.1	4.0	36.9	100	72.1	9.1	18.8	100
Inde ^h	51.1	22.4	26.5	100	46.2	24.0	29.8	100	65.3	17.7	17.0	100
Iran (République islamique d') ^c	21.2	32.2	46.5	100	19.3	33.2	47.4	100	30.6	27.3	41.9	100
Maldives ^e	11.5	24.3	60.0	100	14.0	19.9	62.2	100	7.1	31.8	56.1	100
Pakistan ^{c, g}	44.7	20.1	35.2	100	36.9	22.1	40.9	100	75.0	12.2	12.9	100
Sri Lanka ^b	32.6	25.1	39.6	100	30.4	25.0	27.2	100	36.6	25.3	27.1	100
Europe orientale et Asie centrale	23.0	22.6	54.4	100	23.2	30.0	46.6	100	22.8	14.1	63.0	100
Arménie ^c	44.2	16.8	39.0	100	39.4	25.4	35.2	100	49.1	7.9	43.1	100
Azerbaïdjan ^{b, i}	38.6	12.9	48.5	100	37.1	18.8	44.0	100	40.2	6.6	53.2	100
Bulgarie ⁱ	6.8	33.3	59.9	100	8.2	40.9	50.9	100	5.2	24.8	69.9	100
Croatie ^f	14.9	27.3	57.6	100	13.7	38.2	47.5	100	16.3	14.5	68.6	100
Chypre ^{f, m, i}	3.8	20.8	75.3	100	4.8	30.3	65.1	100	2.6	9.4	87.9	100
Ex-République yougoslave de Macédoine ^c	19.7	31.3	49.1	100	19.6	33.4	47.0	100	19.8	27.9	52.3	100

Tableau III.A1.2. **Emploi par grand secteur d'activité économique et par sexe, 2010 (suite)**

Pourcentage

Région, pays ou économie ^k	Ensemble				Hommes				Femmes			
	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités ^a	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités ^a	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités ^a
Géorgie ^d	53.4	10.4	36.2	100	50.5	16.5	33.0	100	56.6	3.7	39.6	100
Kazakhstan ^c	30.2	18.9	50.9	100	31.1	26.0	42.9	100	29.2	11.6	59.3	100
Kirghizistan ^e	36.3	19.4	44.3	100	36.9	25.7	37.4	100	35.4	10.7	53.9	100
Lettonie ⁱ	8.8	24.0	66.9	100	12.0	33.8	53.1	100	5.8	13.9	79.8	100
Lituanie ⁱ	9.0	24.4	66.2	100	11.5	33.2	54.9	100	6.8	16.4	76.5	100
Moldovie, République de ^c	31.1	19.7	49.3	100	33.7	25.7	40.6	100	28.4	13.6	58.1	100
Monténégro ^f	8.6	19.2	72.1	100	8.5	26.1	65.3	100	8.9	9.2	82.0	100
Roumanie ⁱ	30.1	28.7	41.2	100	29.1	35.5	35.4	100	31.4	20.2	48.5	100
Fédération de Russie ^c	8.6	28.9	62.4	100	10.5	38.4	51.1	100	6.7	19.1	74.2	100
Serbie ^b	24.0	25.1	50.9	100	24.9	32.3	42.8	100	22.9	15.7	61.4	100
Moyen-Orient et Afrique du Nord	14.0	25.7	60.2	100	12.2	29.5	58.2	100	20.8	7.0	72.0	100
Égypte ^c	31.6	23.0	45.3	100	28.2	27.3	44.4	100	45.6	5.6	48.8	100
Irak ^c	23.4	18.2	58.3	100	17.1	21.6	61.3	100	50.7	3.7	45.6	100
Jordanie ⁱ	2.0	18.7	79.2	100	2.2	20.5	77.2	100	1.0	9.3	89.7	100
Koweït ^f	2.7	20.6	76.0	100	3.6	26.7	69.0	100	0.0	2.2	96.9	100
Maroc ^c	40.9	21.7	37.2	100	34.2	24.0	41.6	100	59.2	15.4	25.2	100
Autorité palestinienne ^c	13.4	25.7	60.9	100	10.1	29.0	60.9	100	27.5	11.3	61.2	100
Qatar ^d	2.3	51.8	45.7	100	2.7	58.3	38.9	100	0.0	4.8	94.9	100
Arabie Saoudite ^b	4.1	20.4	75.5	100	4.7	23.3	72.0	100	0.2	1.5	98.4	100
République arabe syrienne ^g	14.9	32.2	52.8	100	13.6	35.8	50.7	100	23.8	9.3	66.9	100
Émirats arabes unis ^c	4.2	24.3	71.2	100	5.2	28.3	66.3	100	0.2	7.1	92.5	100
Afrique de l'Ouest	57.4	9.2	30.9	100	60.0	11.0	26.8	100	53.1	7.3	36.3	100
Burkina Faso ^f	84.8	3.1	12.2	100	82.3	3.9	13.7	100	87.2	2.1	10.2	100
Ghana ^e	57.2	13.6	29.1	100	61.4	13.4	25.1	100	53.2	13.8	33.0	100
Liberia ⁱ	48.9	9.2	41.9	100	49.5	13.5	37.0	100	48.3	4.8	46.8	100
Mali ^e	66.0	5.6	28.3	100	67.8	8.0	24.1	100	63.9	2.7	33.3	100
Niger ^{f, g}	56.9	11.1	31.1	100	64.1	8.3	26.5	100	37.8	18.4	43.0	100
Sénégal ^e	33.7	14.8	36.1	100	34.1	20.2	32.7	100	33.0	4.9	42.3	100
Togo ^{e, g}	54.1	6.8	37.5	100	60.5	9.5	28.6	100	48.2	4.4	45.7	100
Afrique de l'Est et du Centre	54.7	11.1	33.8	100	51.8	13.7	34.0	100	58.0	7.9	33.9	100
Congo ^{f, i}	35.4	20.6	42.2	100	31.3	20.0	45.9	100	39.3	21.2	38.7	100
Éthiopie ^f	79.3	6.6	13.0	100	83.2	5.1	10.4	100	74.8	8.3	16.0	100
Gabon ^{f, i}	24.2	11.8	64.0	100	17.3	18.6	64.1	100	33.7	2.5	63.8	100
Kenya ^{f, i}	61.1	6.7	32.2	100	54.5	10.8	34.6	100	68.0	2.3	29.7	100
Madagascar ^{f, i}	80.4	3.7	15.8	100	79.8	5.6	14.6	100	81.1	1.8	17.1	100
Maurice ^h	8.7	28.2	63.1	100	9.5	32.1	58.3	100	7.8	22.0	70.4	100
République unie de Tanzanie ^{e, i}	76.5	4.3	19.2	100	72.7	6.6	20.7	100	80.0	2.1	17.9	100
Zambie ^{f, i}	72.2	7.1	20.6	100	65.9	10.9	23.7	100	78.9	3.1	17.3	100

Tableau III.A1.2. **Emploi par grand secteur d'activité économique et par sexe, 2010** (suite)

Pourcentage

Région, pays ou économie ^k	Ensemble				Hommes				Femmes			
	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités ^a	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités ^a	Agriculture	Industrie	Services	Toutes activités ^a
Afrique du Sud	17.1	19.3	63.5	100	21.4	26.0	52.6	100	12.1	11.1	76.8	100
Botswana ^e	29.9	15.2	54.9	100	35.1	19.2	45.7	100	24.3	10.8	64.9	100
Namibie ^c	16.3	17.7	65.9	100	22.7	24.4	52.8	100	8.2	9.1	82.6	100
Afrique du Sud ^{b, i}	5.1	25.0	69.8	100	6.3	34.5	59.2	100	3.7	13.3	82.9	100

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) Les données de l'ensemble des activités peuvent englober les « activités incorrectement définies », qui ne sont pas rapportées ici. Le total agriculture+industrie+services peut par conséquent ne pas être égal à 100.

b) Les données se rapportent à 2009.

c) Les données se rapportent à 2008.

d) Les données se rapportent à 2007.

e) Les données se rapportent à 2006.

f) Les données se rapportent à 2005.

g) Les données se rapportent à CITI 2.

h) Les données se rapportent à CITI 3.

i) Les données se rapportent à CITI 4.

j) Informations sur la classification industrielle indisponibles.

k) La classification des pays par régions du monde repose sur les classifications des Nations Unies et de la Banque mondiale.

l) *Note de la Turquie* : Les informations contenues dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Aucun organisme ne représente à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). En attendant qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie réservera sa position concernant la « question chypriote ».

m) *Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de la Commission européenne* : La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies, à l'exception de la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012 pour les pays de l'OCDE (hors France, États-Unis, Luxembourg et Brésil) ; OIT (2012), « Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) », 7^e Édition, ILO Department of Economic and Labour Market Analysis, Genève, pour les pays non membres de l'OCDE (sauf le Brésil), le Luxembourg et les États-Unis et INSEE pour la France.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761228>

Tableau III.A1.3. **Emploi des femmes en proportion de l'emploi total dans chaque secteur industriel selon les classifications^a CITI révisions 3 et 4, 2010**

Pourcentage

	CITI 3, 2010								
	Agriculture et pêche (A-B)	Mines, activités manufacturières, services d'utilité publique et construction (C-F)	Commerce de gros et de détail, hôtellerie et restauration (G-H)	Transports, entreposage et communications (I)	Finance et immobilier (JK)	Administration publique défense (L)	Éducation (M)	Santé et action sociale (N)	Autres activités de services collectifs et ménages privés (OP)
OCDE	29.4	22.5	49.9	24.5	45.1	46.0	69.5	78.2	58.3
Australie	31.9	19.4	48.4	25.8	46.0	47.1	70.1	79.0	55.7
Autriche	44.2	21.6	55.7	26.5	48.6	46.6	69.6	77.7	59.1
Belgique ^b	26.6	18.9	47.6	22.3	45.4	47.4	69.1	77.2	63.3
Canada ^b	27.0	22.3	49.5	29.1	49.0	49.8	66.9	82.8	61.6
Chili	18.7	17.3	47.5	15.9	41.7	38.9	68.8	70.4	69.0
République tchèque ^b	29.8	26.9	53.0	28.0	47.4	50.3	77.4	80.5	53.3
Danemark ^c	19.7	25.1	44.8	27.7	41.4	55.7	57.8	82.9	53.3
Estonie	33.6	31.4	64.4	29.5	51.5	64.2	83.8	86.9	69.6
Finlande ^c	28.9	20.7	53.8	28.2	46.0	60.2	67.3	89.3	59.9
Allemagne ^b	32.2	24.1	54.1	27.7	47.6	49.6	67.8	76.8	60.8
Grèce ^d	42.2	17.0	43.0	19.5	46.1	36.3	62.5	64.1	61.9
Hongrie ^c	24.1	29.9	52.9	27.0	50.6	55.2	78.1	77.6	55.2
Islande	19.3	20.8	47.6	32.6	46.3	51.5	76.3	79.6	47.2
Irlande	11.5	20.7	51.2	23.3	46.4	51.8	74.1	81.5	57.7
Israël* ^c	18.0	23.0	42.0	30.1	45.4	45.6	76.8	77.2	58.3
Italie	28.7	20.3	42.8	23.0	45.6	41.2	76.5	68.3	64.2
Japon ^b	40.8	24.7	51.6	20.6	41.1	23.4	55.0	75.7	50.3
Corée ^c	46.2	25.0	53.9	11.5	39.7	31.2	67.5	75.1	48.5
Mexique	10.7	24.9	52.7	12.4	39.2	35.6	62.4	67.0	53.9
Pays-Bas ^c	29.8	19.4	48.4	26.9	40.2	40.1	60.9	81.7	57.3
Nouvelle-Zélande	30.7	22.0	49.2	29.6	47.3	51.4	72.0	81.9	56.3
Norvège ^c	22.9	18.5	50.5	25.0	37.4	52.7	65.0	82.9	52.3
Pologne ^d	43.2	26.1	55.9	21.9	51.1	50.1	77.3	80.7	54.6
Portugal ^c	48.4	26.8	48.9	23.5	49.2	35.4	76.7	83.5	78.4
République slovaque ^c	24.0	26.8	58.7	26.8	52.6	50.9	78.6	81.7	54.4
Slovénie ^c	31.1	30.5	62.8	31.8	51.4	55.5	79.9	90.8	72.7
Espagne ^c	26.0	17.1	51.1	23.3	49.7	43.4	64.3	76.9	72.1
Suède ^c	19.8	19.3	46.0	27.3	39.9	55.0	74.6	83.4	52.6
Suisse ^b	31.8	22.9	52.2	31.2	41.8	44.2	60.3	77.0	62.9
Turquie ^b	46.6	16.8	17.0	8.2	28.6	14.6	46.6	54.9	35.8
Royaume-Uni	22.9	17.9	48.9	23.4	45.0	50.7	72.2	78.9	54.3
Brésil ^b	31.1	25.3	42.7	13.8	38.6	41.7	76.2	76.1	81.3

Tableau III.A1.3. **Emploi des femmes en proportion de l'emploi total dans chaque secteur industriel selon les classifications^a CITI révisions 3 et 4, 2010 (suite)**

Pourcentage

	CITI 4, 2010								
	Agriculture, chasse et forêt (A)	Mines, activités manufacturières, services d'utilité publique et construction (B-F)	Commerce de gros et de détail, hôtellerie et restauration (G et I)	Transports, entreposage et communications (H et J)	Finance, immobilier et activités professionnelles et administratives (K-N)	Administration publique et défense (O)	Éducation (P)	Santé et action sociale (Q)	Autres activités de services, les arts (et loisirs) et ménages privés (R-T)
OCDE	30.6	22.3	49.9	23.9	47.1	46.0	69.1	78.1	61.5
Belgique	29.9	19.6	46.1	24.0	47.5	47.8	69.3	78.4	63.8
République tchèque	26.5	26.1	55.3	26.2	50.5	49.4	76.1	79.8	60.4
Danemark	17.5	22.4	46.6	25.1	45.6	59.7	59.2	81.8	56.4
Estonie	34.0	31.1	64.5	29.6	55.5	64.2	83.8	86.7	70.3
Finlande	29.6	20.6	54.9	25.5	50.0	60.7	66.7	88.4	59.4
France	29.3	21.6	47.1	29.6	47.8	52.6	67.7	78.4	70.3
Allemagne	33.6	23.3	54.1	28.8	49.6	49.5	68.9	76.6	66.3
Grèce	40.8	16.1	43.4	20.0	47.9	37.5	65.0	68.3	67.8
Hongrie	23.9	30.0	54.5	26.7	53.8	54.8	76.6	79.0	62.2
Islande	19.3	20.3	47.6	29.8	50.4	51.5	76.3	79.3	56.8
Italie	29.3	19.8	43.0	24.0	47.4	41.3	76.0	68.6	68.6
Japon ^e	40.5	24.2	52.1	21.7	43.8	24.1	54.9	75.8	57.0
Corée	43.6	24.0	52.7	14.8	39.6	36.4	67.2	80.1	49.9
Mexique	10.7	24.8	52.7	12.4	40.0	35.6	62.4	67.0	53.9
Pays-Bas ^d	29.2	18.1	48.7	24.9	45.0	40.2	61.3	81.6	59.6
Norvège	19.0	16.9	49.3	24.7	42.4	49.7	63.5	81.9	58.8
Pologne	43.9	24.1	56.5	24.5	52.0	50.1	77.9	81.8	61.7
Portugal	45.9	27.5	48.7	23.6	50.3	38.6	77.0	83.1	81.6
République slovaque	24.4	25.3	59.0	25.8	53.1	48.6	80.8	84.3	64.8
Slovénie	44.3	27.8	54.6	24.5	54.4	48.7	77.7	80.1	60.6
Espagne	25.8	18.2	51.0	23.1	51.0	44.4	65.7	77.2	74.5
Suède	20.8	18.1	45.3	25.8	43.7	56.4	73.4	82.0	55.1
Suisse ^d	33.1	22.5	52.6	28.6	43.4	43.3	60.7	76.7	68.2
Turquie ^e	47.9	17.2	18.0	9.1	28.8	14.9	46.9	56.1	35.5
Royaume-Uni	22.9	17.9	48.9	23.5	45.0	50.7	72.2	78.9	54.3

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) Données CITI 4 indisponibles pour l'Australie, l'Autriche, les États-Unis, le Chili, l'Irlande, Israël, Luxembourg et la Nouvelle-Zélande au moment de l'extraction.


b) Les données se rapportent à 2009.

c) Les données se rapportent à 2008.

d) Les données se rapportent à 2007.

e) Hors données sur la distribution d'eau, l'assainissement et la gestion des déchets (E) et l'emploi par les ménages privés (T).

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012 ; INE-Statistics Portugal pour le Portugal (données CITI 3) ; INSEE pour la France.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761247>

ANNEXE III.A2

Les déterminants de l'activité des femmes et du travail à temps partiel

Les déterminants de l'activité des femmes et du travail à temps partiel peuvent être vérifiés par une analyse économétrique des femmes d'âge très actif (25-54 ans) dans 18 pays entre 1980 et 2007. Deux types distincts de déterminants sont pris en considération :

- Les variations des caractéristiques des emplois et du marché du travail.
- Les politiques visant à aider les parents à concilier vie professionnelle et familiale.

Les caractéristiques des emplois et du marché du travail incluent la part de l'emploi dans le secteur des services, la part de l'emploi à temps partiel et de l'emploi dans la fonction publique, l'indicateur de l'OCDE relatif à la rigueur de la protection de l'emploi, ainsi que le taux de chômage total.

Le contexte politique est représenté par des variables qui mesurent l'incidence des congés payés, des services de garde des enfants de moins de 3 ans, et les mesures fiscales incitant les couples à avoir deux apporteurs de revenu au lieu d'un au sein du foyer. La sensibilité du comportement des femmes au regard de l'emploi par rapport aux dépenses publiques est également évaluée au moyen d'informations sur les dépenses par enfant consacrées aux allocations de congé et/ou de naissance versées à la naissance, à d'autres prestations familiales et à la prestation de services de garde d'enfants. Les informations temporelles sur le nombre d'années de formation des femmes et les taux de natalité sont également incluses afin de prendre en compte les changements opérés dans la composition de la main-d'œuvre féminine.

Les spécifications de deux modèles différents sont examinées. Dans le premier modèle, la variable dépendante est le taux global d'activité féminine tandis que les déterminants explicatifs incluent les caractéristiques du marché du travail et les variables de l'action publique. L'inconvénient de ce premier modèle est qu'en dépit de l'utilisation de variables instrumentales, l'interprétation des résultats est influencée par l'endogénéité du travail à temps partiel. C'est pourquoi l'on estime un deuxième modèle qui fait de l'activité à temps complet et de l'activité à temps partiel deux variables dépendantes distinctes. Deux équations relatives à l'activité à temps partiel et à temps plein sont ainsi estimées séparément dans une deuxième étape. Le travail à temps partiel n'apparaît plus comme un facteur explicatif mais il est lié à divers facteurs, comme les incitations financières dans le système de prélèvements et de prestations.

Les équations sont estimées selon la méthode des doubles moindres carrés, avec des écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité. Tous les modèles estimés incluent des effets fixes

par pays de manière à se concentrer sur les variations au sein d'un pays et au fil du temps entre l'activité des femmes et ses déterminants susmentionnés. De plus, comme la décision relative à la garde des enfants est, dans une certaine mesure, simultanée au choix entre activité et inactivité, l'utilisation du taux d'inscription dans les services de garde d'enfants comme variable descriptive risque de biaiser les coefficients estimés. Pour réduire ce risque, on instrumente les taux d'inscription par leur valeur retardée. Les taux de chômage sont également potentiellement endogènes et sont de ce fait aussi instrumentés par leur valeur retardée. Pour minimiser le risque d'endogénéité, ils sont définis pour un groupe d'âge plus large, la cohorte des 15-64 ans au lieu des 25-54 ans dans l'emploi des femmes.

Les principaux résultats présentés dans le tableau III.A2.1 permettent de tirer les conclusions suivantes :

Tableau III.A2.1. **Estimations économétriques des déterminants de l'activité féminine, femmes âgées de 25 à 54 ans, OCDE 1980-2007**

	Activité	Emploi à temps plein	Emploi à temps partiel
Part des services dans l'emploi	0.0047*** (0.00)	0.00587*** (0.00)	0.008 (0.01)
Part de l'emploi dans le secteur public	-0.462* (0.25)	-0.359 (0.25)	-3.097*** (1.00)
Incidence de l'emploi à temps partiel	0.473*** (0.15)	-	-
Législation sur la protection de l'emploi	-0.0309 (0.03)	0.0156 (0.02)	-0.313*** (0.12)
Nombre moyen d'années d'études	0.309*** (0.03)	-0.346*** (0.07)	1.910*** (0.28)
Taux de chômage	-0.0449* (0.03)	-0.023** (0.01)	-0.342*** (0.10)
Politiques			
Dépenses consacrées aux allocations de congé et de naissance par enfant	-0.01 (0.01)	0.062*** (0.02)	-0.192*** (0.06)
Dépenses consacrées aux prestations familiales par enfant de moins de 20 ans	0.074*** (0.02)	0.028 (0.03)	0.102 (0.12)
Dépenses consacrées aux services de garde d'enfants par enfant de moins de 3 ans	0.0006 (0.01)	0.016** (0.01)	-0.0958*** (0.03)
Durée des congés rémunérés	-0.0107** (0.01)	0.011 (0.01)	-0.0638*** (0.02)
Inscription d'enfants dans les services de garde formels	0.0377*** (0.01)	0.032*** (0.01)	0.167*** (0.04)
Taux d'imposition du second apporteur de revenu	-0.0407*** (0.01)	-0.081*** (0.02)	-
Incitations fiscales au temps partiel	-	-	0.0190*** (0.01)
Nombre d'observations	156	159	152
R ²	0.997	0.993	0.98

Notes : Estimation selon la méthode des doubles moindres carrés à deux phases, avec erreurs-types robustes entre parenthèses. ***, ** et * : significatif au seuil de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Tous les modèles incluent des variables indicatrices temporelles et nationales.

Couverture nationale : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède.

Le taux d'imposition du second apporteur de revenu est calculé à partir du ratio entre le taux d'imposition marginal du second revenu et le coin fiscal, pour un couple à un seul apporteur de revenu avec deux enfants, dont la rémunération équivaut à 100 % du salaire moyen. Le taux d'imposition marginal du second revenu se définit, à son tour, comme la part des revenus de la femme qui est consacrée au paiement du surcroît d'impôts du ménage.

Les incitations fiscales au temps partiel sont mesurées par l'augmentation du revenu disponible du ménage constatée entre la situation où le mari génère l'intégralité du revenu du ménage (133 % des gains moyens), et la situation où les deux conjoints se partagent les revenus (100 % et 33 % des revenus moyens respectivement), pour un couple avec deux enfants.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des Bases de données de l'OCDE sur la population active, les revenus et la famille, 2012.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761266>

Rôle de l'éducation et caractéristiques du marché du travail

- Le niveau d'études des femmes est un déterminant important du taux d'activité féminine et a contribué à l'augmentation de la part de l'emploi à temps partiel.
- Toutes choses égales par ailleurs, l'augmentation de la part de l'emploi dans la fonction publique n'a pas suscité d'augmentation significative de l'activité des femmes. La corrélation entre l'incidence de l'emploi dans la fonction publique et le travail à temps partiel est même hautement négative, ce qui laisse entendre que l'augmentation de l'emploi féminin a pour principaux moteurs deux facteurs distincts : une hausse du travail à temps partiel dans certains pays et une expansion de l'emploi public dans d'autres.
- Il existe un lien négatif manifeste entre l'augmentation du travail à temps partiel et la force de la législation relative à la protection de l'emploi.

Rôle des politiques

- Le recours de plus en plus fréquent aux services de garde a conduit à une augmentation de l'emploi féminin à temps plein et à temps partiel. Accroître les dépenses publiques affectées à la garde des enfants n'entraîne pas nécessairement une augmentation de l'emploi à temps partiel, car cela peut également favoriser le passage au temps plein ou, simplement, contribuer à améliorer la qualité des services de garde sans modifier le nombre d'heures travaillées par semaine.
- L'augmentation des dépenses publiques consacrées aux congés rémunérés donne plus d'importance au travail à temps plein par rapport au travail à temps partiel. La durée du congé diminue la probabilité de travail à temps partiel.
- Des taux d'imposition supérieurs pour le second apporteur de revenu dans le ménage réduisent l'activité des femmes, les incitations fiscales au temps partiel entrant également en ligne de compte.

ANNEXE III.A3

Sources de données pour l'analyse du chapitre 13

Les enquêtes suivantes, effectuées auprès des ménages, ont été employées pour l'analyse :

Current Population Survey – États-Unis

La *Current Population Survey* (CPS) est une enquête statistique menée par le Bureau du recensement des États-Unis pour le Bureau des statistiques de l'emploi, servant de base à un rapport mensuel sur la situation de l'emploi. Elle porte sur 60 000 ménages. Un supplément annuel est élaboré en mars sur les revenus de la dernière année calendaire, et sert à établir des estimations concernant les revenus et l'expérience professionnelle.

Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie

Les statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) s'appuient sur les données annuelles de 27 pays de l'Union européenne et de la Croatie, l'Islande, la Norvège, la Suisse et la Turquie depuis 2004, sur une base transversale et longitudinale auprès de 130 000 ménages. Les variables s'attachent plus particulièrement aux revenus, à la pauvreté, à l'exclusion sociale et à d'autres conditions de vie. EU-SILC ne repose pas sur un questionnaire ou une enquête communs, mais sur des directives et des procédures communes, des concepts (ménage et revenu) et des classifications communs visant à optimiser la comparabilité des informations produites.

Household, Income, Labour Dynamics in Australia Survey

L'enquête *Household, Income, Labour Dynamics in Australia* (HILDA) est une enquête menée régulièrement auprès d'un panel de ménages, financée par le ministère de la Famille, des Services collectifs et des Affaires indigènes. Lancée en 2001, elle comprend actuellement sept vagues. La première vague du panel comportait 7 682 ménages et 19 914 personnes.

Japan Household Panel Survey

L'enquête *Japan Household Panel Survey* (JHPS) est réalisée auprès de 4 000 ménages environ par le *Panel Data Research Center* de l'université de Keio. Lancée en 2009, cette enquête devrait être réalisée chaque année. Elle porte notamment sur la composition du ménage, les revenus, les dépenses, les actifs et le logement, ainsi que sur la scolarisation des enfants, l'emploi et les conditions de santé des répondants.

Enquête coréenne par panel sur le travail et les revenus

L'enquête coréenne par panel sur le travail et les revenus (KLIPS) est une enquête annuelle menée depuis 1998, qui porte sur 5 000 ménages et 13 000 personnes. Elle est axée sur l'étude des caractéristiques du marché de l'emploi mais comporte également une question relative à la satisfaction dans la vie.

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu – Canada

L'enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) a été lancée au Canada en 1993 en vue de recueillir des informations sur l'activité professionnelle et l'évolution des revenus des individus et de leurs familles. L'échantillon utilisé est composé de deux panels, regroupant chacun 17 000 ménages environ et quelque 34 000 individus. Chaque panel est interrogé pendant six années consécutives, un nouveau panel étant introduit tous les trois ans. Cette enquête vise à examiner notamment la dynamique de l'emploi et du chômage, l'évolution de la situation sur le marché du travail tout au long de la vie, la qualité de l'emploi, les faibles revenus, les événements qui surviennent dans la vie et les changements familiaux, ainsi que le niveau d'instruction.

Enquête de caractérisation socio-économique nationale – Chili

L'enquête CASEN de caractérisation socio-économique nationale est réalisée tous les deux ou trois ans au Chili depuis 1985. Elle fournit des informations sur la situation socio-économique de différents secteurs sociaux du pays et sur leurs principaux besoins, ainsi que sur l'incidence, l'ampleur et les caractéristiques de la pauvreté et la composition et la distribution des revenus des ménages. En 2009, 70 000 ménages environ étaient inclus dans l'échantillon, ce qui correspond à 240 000 individus.

Enquête sur les revenus et les dépenses des ménages – Mexique

L'enquête ENIGH (*Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares*) a été instituée de longue date au Mexique pour étudier les revenus et les dépenses des ménages. Elle a lieu tous les deux ans et vise à collecter des données sur l'emploi, le revenu et les caractéristiques sociodémographiques des ménages, ainsi que des informations sur leur logement. En 2008, l'échantillon de l'enquête englobait 35 000 logements environ.

National Income Dynamics Study – Afrique du Sud

En 2008, 7 300 ménages environ ont été interrogés dans le cadre de l'enquête *National Income Dynamics Study* (NIDS), qui devrait être réalisée tous les deux à trois ans. L'objectif : une analyse dans le temps du revenu, de la consommation et des dépenses des ménages. Elle est également conçue pour examiner la composition et la structure des ménages, ainsi que les taux de fécondité et de mortalité, les migrations, l'activité, la formation de capital humain, la santé et l'éducation.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Brésil

L'enquête brésilienne *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* est réalisée chaque année auprès des ménages pour recueillir des informations sur les caractéristiques générales de la population, l'éducation, l'emploi, les salaires et le logement. En 2009, 399 387 personnes réparties dans 153 837 ménages ont été interrogées dans tout le pays.

Egypt Labour Market Panel Survey et Jordan Labour Market Panel Survey

L'*Egypt Labour Market Panel Survey* (ELMPS) et la *Jordan Labour Market Panel Survey* (JLMPS) sont des enquêtes comparables réalisées auprès d'échantillons de ménages représentatifs sur le plan national.

L'ELMPS a de nouveau interrogé en 2006 les ménages qui avaient été choisis pour participer à l'enquête en 1998. Les individus qui avaient entre temps quitté les ménages concernés en 1998 ont été suivis et interrogés en 2006 avec le ménage auquel ils appartenaient. En 2006, 8 300 ménages environ ont été interrogés, soit un total de près de 37 000 personnes. L'enquête JLMPS a été réalisée en 2010 pour la première fois, auprès de 5 000 ménages comptant 25 000 personnes environ.

Ces deux enquêtes visent à recueillir des informations sur les caractéristiques des ménages, l'emploi, l'éducation, les revenus, le logement, les migrations, la fécondité et la situation des femmes.

ANNEXE III.A4

Tableau supplémentaire relatif au chapitre 15

Tableau III.A4.1. **Quotas de présence féminine dans les conseils d'administration en Europe et sanctions en cas de non-respect**

Dispositions	Sanctions
Depuis 2006, la loi norvégienne sur les quotas impose à toutes les entreprises publiques (à responsabilité limitée) enregistrées à la Bourse norvégienne, ainsi qu'aux entreprises détenues par l'État, municipales, inter-municipales et coopératives, de nommer au minimum 40 % de femmes aux conseils d'administration comptant au moins neuf administrateurs.	Sanctions juridiques en cas de violation de la loi sur les quotas, allant d'avertissements officiels et d'amendes financières jusqu'à la radiation de la Bourse.
En 2007, l'Espagne a adopté une loi sur la parité. Elle recommande aux grandes entreprises de plus de 250 salariés et aux entreprises de l'IBEX 35 de nommer progressivement, sur une période de 8 ans, des femmes à leurs conseils d'administration, jusqu'à parvenir à un nombre équivalent d'hommes et de femmes, c'est-à-dire une proportion comprise entre 40 et 60 % d'administrateurs de chaque sexe.	Il n'existe pas de sanction en cas de non-respect de ces obligations, mais il en sera tenu compte par exemple si l'entreprise souhaite obtenir le label d'égalité, des aides publiques ou des contrats de l'administration publique.
En 2010, le parlement islandais a adopté une réforme législative visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques et des entreprises publiques à responsabilité limitée de plus de 50 salariés. Les conseils comptant au moins 3 administrateurs devront accueillir au moins 40 % de femmes d'ici au 1 ^{er} septembre 2013. Par ailleurs, les entreprises de 25 salariés ou plus sont tenues de dévoiler le nombre de femmes et d'hommes employés ainsi que le nombre de femmes et d'hommes occupant des postes d'encadrement.	Si les fondateurs, les directeurs et les managers ou inspecteurs et d'autres négligent les devoirs que leur confère la législation, le Registre des entreprises peut les inviter à satisfaire à ces obligations sous peine d'une amende journalière ou hebdomadaire. Les tribunaux peuvent être consultés à propos de la légalité du décret dans un délai d'un mois après notification.
En 2011, la France a adopté une loi sur les quotas imposant aux entreprises du CAC 40 et celles employant plus de 500 salariés et générant plus de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires de nommer au moins 20 % de femmes à leurs conseils d'administration dans un délai de trois ans et 40 % dans les six ans.	À titre de sanction principale, la loi prévoit que la nomination d'un membre du conseil qui ne répond pas aux critères en termes de genre sera considérée comme invalide.
En 2011, les Pays-Bas ont adopté un seuil légal de représentation minimale de 30 % pour les femmes et les hommes dans les conseils (directoires et conseils de surveillance) pour les grandes entreprises (250 salariés, cotées ou non) d'ici le mois de janvier 2016. Cette nouvelle loi est une mesure temporaire, qui fera l'objet d'une révision en 2016, date à laquelle les articles concernés deviendront caduques.	Les cas de non-respect de ce seuil légal doivent être mentionnés dans le rapport annuel. Il n'existe pas d'autre sanction.
En 2011, la Belgique a adopté une loi imposant une représentation minimale d'un tiers pour chaque sexe dans les conseils d'administration des entreprises publiques et des entreprises cotées. Les entreprises publiques ont un an pour s'y conformer, les entreprises cotées disposent de 5 ans et les petites et moyennes entreprises (cotées) ont huit ans.	Sanctions : suspension de tout avantage financier ou autre de tous les administrateurs en attendant que la composition du conseil d'administration soit conforme à la loi sur les quotas.
En 2011, l'Italie a adopté des quotas pour les conseils d'administration et les <i>Collegi Sindacali</i> (organes de supervision) des entreprises cotées et des entreprises publiques. D'ici à 2015, les quotas sont fixés à un tiers pour les hommes et les femmes (un cinquième pendant une phase transitoire d'un an). Ces règles sont applicables aux conseils nommés à compter de la première année d'entrée en vigueur de la nouvelle loi.	Les sanctions sont progressives : avertissement, amende et, enfin, révocation de tous les membres du conseil.

Source : <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>.

ANNEXE III.A5

Tableau supplémentaire relatif au chapitre 18

Tableau III.A5.1. « Neutralité » des systèmes de prélèvements et de prestations

Moyenne des versements à l'État en pourcentage du revenu brut du ménage, avec différentes répartitions des gains entre les partenaires d'un couple avec deux enfants âgés de 6 et 11 ans (inclusif), dont le revenu correspond à 133 % et 200 % du salaire moyen d'un ouvrier, 2010

	Couples à un seul apporteur de revenu		Couples à deux apporteurs de revenu, dont un dominant		Couples à deux salaires égaux		Différences de transferts nets à l'État : couples à salaire unique ou deux salaires égaux	
	133-0	200-0	100-33	150-50	67-67	100-100	133	200
<i>Revenu brut en termes de salaire moyen d'un ouvrier</i>	1	2	3	4	5	6	$[(1-5)/1]*100$	$[(2-6)/2]*100$
OCDE	18.9	25.9	15.4	22.2	14.7	21.2	24.5	17.6
Australie	16.9	28.0	12.9	22.8	10.5	22.3	37.6	20.5
Autriche	25.7	30.7	18.3	27.1	16.9	26.3	34.3	14.2
Belgique	30.4	40.2	26.4	37.0	27.2	36.5	10.5	9.2
Canada	17.4	24.9	14.7	21.6	12.6	20.9	27.4	16.3
Chili	7.0	8.2	4.8	6.1	6.5	6.7	7.2	18.6
République tchèque	5.3	15.9	6.6	15.9	5.3	15.9	0.0	0.0
Danemark	33.3	40.9	31.9	38.0	31.8	35.0	4.6	14.3
Estonie	11.1	15.1	11.1	15.1	11.1	15.1	0.0	0.0
Finlande	29.4	36.3	20.7	28.2	18.2	26.5	38.1	27.0
France	19.8	23.2	18.3	23.6	20.2	23.9	-1.9	-2.9
Allemagne	25.2	28.9	26.0	32.2	26.0	33.5	-3.1	-16.2
Grèce	25.6	32.2	19.9	24.6	16.3	22.4	36.4	30.5
Hongrie	27.5	36.4	18.3	28.6	18.2	25.0	33.6	31.1
Islande	20.2	29.2	19.9	27.5	19.6	27.5	3.1	5.9
Irlande	6.2	20.4	1.5	11.7	-0.6	12.3	109.3	39.7
Israël*	17.8	25.9	9.9	16.2	4.6	11.1	74.2	57.0
Italie	27.0	35.8	20.2	29.1	19.9	27.0	26.1	24.6
Japon	14.6	19.3	13.5	17.3	13.2	16.5	9.1	14.3
Corée	12.2	14.5	9.7	12.1	8.8	11.2	27.4	22.9
Luxembourg	9.0	20.1	6.3	17.3	6.3	17.3	30.2	13.5
Mexique	11.2	15.0	1.6	8.2	0.1	5.6	98.9	62.5
Pays-Bas	28.8	35.7	22.6	29.0	20.9	27.5	27.3	22.9
Nouvelle-Zélande	12.2	25.3	7.5	20.1	7.5	17.0	38.9	32.9
Norvège	27.5	33.9	22.7	28.8	21.8	26.7	20.7	21.2
Pologne	19.2	21.7	18.7	21.4	18.7	21.4	2.6	1.5
Portugal	16.3	23.1	12.0	20.3	12.0	20.3	26.2	12.3
République slovaque	9.4	16.1	8.2	16.2	9.4	16.2	0.0	-0.7
Slovénie	20.7	30.6	19.2	26.9	18.7	27.8	9.5	9.3

**Tableau III.A5.1. « Neutralité » des systèmes de prélèvements
et de prestations (suite)**

Moyenne des versements à l'État en pourcentage du revenu brut du ménage, avec différentes répartitions
des gains entre les partenaires d'un couple avec deux enfants âgés de 6 et 11 ans (inclusif),
dont le revenu correspond à 133 % et 200 % du salaire moyen d'un ouvrier, 2010

	Couples à un seul apporteur de revenu		Couples à deux apporteurs de revenu, dont un dominant		Couples à deux salaires égaux		Différences de transferts nets à l'État : couples à salaire unique ou deux salaires égaux	
	133-0	200-0	100-33	150-50	67-67	100-100	133	200
<i>Revenu brut en termes de salaire moyen d'un ouvrier</i>	1	2	3	4	5	6	$[(1-5)/1]*100$	$[(2-6)/2]*100$
Espagne	18.7	23.8	16.5	19.7	14.7	19.9	21.7	16.5
Suède	25.3	35.4	16.9	26.2	16.5	21.1	34.8	40.3
Suisse	7.1	12.7	5.6	11.5	5.6	11.6	20.1	8.4
Turquie	28.3	31.8	27.1	29.6	26.7	28.7	6.0	9.8
Royaume-Uni	22.2	29.2	17.5	23.9	17.5	22.8	20.8	21.9
États-Unis	15.1	19.9	15.1	19.9	15.1	19.9	0.0	0.0

Note : Le modèle impôts-prestations est fondé sur l'hypothèse qu'aucune allocation de logement ou prestation liée à une transition vers l'emploi n'est perçue.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Modèle impôts-prestations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761285>

ANNEXE III.A6

Tableaux supplémentaires relatifs au chapitre 20

Tableau III.A6.1. **Emploi informel dans les activités non agricoles, par sexe**

Part de l'emploi informel (dans le secteur informel et en dehors) dans l'emploi non agricole, 2010 ou dernière année disponible

Région, pays ou économie	Emploi informel dans le secteur informel (A)			Emploi informel hors du secteur informel (B)			Emploi informel (A + B)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Amérique latine	39.7	40.4	38.5	17.5	14.6	21.2	57.2	55.1	59.8
Argentine ^k	31.8	36.7	25.3	17.9	13.2	24.3	49.7	49.8	49.6
Bolivie (État plurinational de) ^d	51.6	50.2	53.4	23.5	22.1	25.2	75.1	72.4	78.5
Brésil ^j	24.2	27.6	20.1	18.0	11.6	25.8	42.2	39.2	45.9
Colombie ^l	50.4	51.0	49.6	9.3	6.0	13.0	59.6	57.0	62.7
Costa Rica ^g	32.6	34.0	30.4	11.2	8.2	15.5	43.8	42.2	46.0
République dominicaine ⁱ	29.1	32.8	23.4	19.4	13.9	28.0	48.5	46.7	51.4
Équateur ⁱ	36.9	37.9	35.5	24.0	20.9	28.2	60.9	58.8	63.7
El Salvador ^l	51.6	46.6	56.4	14.8	13.5	16.0	66.4	60.1	72.5
Honduras ^j	56.9	55.4	58.5	17.0	17.6	16.3	73.9	73.0	74.8
Nicaragua ^j	50.7	51.9	49.5	15.0	13.0	17.2	65.7	64.9	66.6
Panama ^h	27.5	28.7	26.0	16.3	13.2	20.6	43.8	41.8	46.5
Paraguay ^j	37.9	38.8	36.7	32.8	29.1	37.7	70.7	67.9	74.4
Pérou ^j	48.2	43.8	53.5	21.7	21.3	22.2	70.6	65.5	76.2
Uruguay ^j	30.0	34.1	25.3	9.8	5.3	15.0	39.8	39.4	40.3
Venezuela (République bolivarienne du) ^f	35.7	37.1	33.7	11.8	10.4	13.7	47.5	47.5	47.4
Europe orientale et Asie centrale	9.9	12.7	5.2	12.5	13.0	10.5	22.3	25.7	15.7
Arménie ^j	10.2	13.7	5.2	9.6	11.1	7.5	19.8	24.8	12.7
Ex-République yougoslave de Macédoine ^m	7.4	10.3	2.5	5.2	5.0	5.6	12.6	15.4	8.1
Moldovie, République de ⁱ	7.3	12.4	2.6	8.6	8.4	8.8	15.9	20.8	11.4
Autorité palestinienne ^m	21.3	22.7	14.0	35.8	37.2	28.0	57.2	59.9	42.0
Serbie ^m	3.1	4.1	1.6	3.0	3.3	2.6	6.1	7.5	4.3
Asie	58.2	60.1	53.9	14.3	13.0	17.1	72.5	73.1	71.0
Inde ^k	66.8	68.6	58.5	16.8	14.7	26.2	83.5	83.3	84.7
Indonésie ^j	60.3	61.2	58.8	12.2	11.1	14.0	72.5	72.3	72.9
Pakistan ^k	70.1	70.3	67.7	8.3	8.3	8.0	78.4	78.7	75.7
Philippines ^e	58.5	62.8	53.3	11.5	7.1	16.9	70.1	69.9	70.2
Sri Lanka ^j	50.5	54.7	41.8	11.6	10.6	13.9	62.1	65.2	55.7
Viêt Nam ^j	43.2	43.0	43.3	25.0	26.4	23.4	68.2	69.4	66.8

Tableau III.A6.1. **Emploi informel dans les activités non agricoles, par sexe (suite)**

Part de l'emploi informel (dans le secteur informel et en dehors) dans l'emploi non agricole, 2010 ou dernière année disponible

Région, pays ou économie	Emploi informel dans le secteur informel (A)			Emploi informel hors du secteur informel (B)			Emploi informel (A + B)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Afrique	45.9	40.6	51.8	16.4	16.1	16.9	62.1	56.7	68.7
Lesotho ^e	13.4	14.1	12.4	21.6	20.0	23.7	34.9	34.1	36.1
Liberia ^m	49.1	32.8	65.4	10.8	14.6	6.6	60.0	47.4	72.0
Madagascar ^b	51.7	40.6	63.8	21.9	26.2	17.2	73.6	66.8	81.0
Mali ^d	70.5	61.7	79.1	11.3	12.6	10.1	81.8	74.2	89.2
Afrique du Sud ⁿ	17.8	18.6	16.8	14.9	10.9	20.0	32.7	29.5	36.8
République unie de Tanzanie ^c	51.2	52.6	49.5	25.0	18.4	33.3	76.2	70.9	82.8
Ouganda ^m	55.7	52.6	59.7	13.7	14.9	12.2	68.5	67.5	71.9
Zambie ^e	57.8	51.6	67.7	11.7	11.3	12.4	69.5	62.9	80.1

a) Les données se rapportent à 2004.

b) Les données se rapportent à 2005.

c) Les données se rapportent à 2005-06.

d) Les données se rapportent à 2006.

e) Les données se rapportent à 2008.

f) Les données se rapportent au premier trimestre de 2009.

g) Les données se rapportent à juillet 2009.

h) Les données se rapportent à août 2009.

i) Les données se rapportent au quatrième trimestre de 2009.

j) Les données se rapportent à 2009.

k) Les données se rapportent à 2009/10.

l) Les données se rapportent au deuxième trimestre de 2010.

m) Les données se rapportent à 2010.

n) Les données se rapportent au quatrième trimestre de 2010.

Source : OIT (2002), « Women and Men in the Informal Economy – A Statistical Picture », Organisation internationale du travail, Genève.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761304>

Tableau III.A6.2. Répartition de l'emploi informel féminin et masculin par catégorie

Pourcentage, 2010 ou dernière année disponible

Région, pays ou économie	Employeurs, travailleurs indépendants et MCP ⁿ		Travailleurs familiaux		Salariés		Travailleurs domestiques	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Amérique latine	49.4	50.7	8.1	3.9	23.9	44.2	18.6	1.3
Argentine ⁱ	35.5	50.4	2.4	1.0	33.6	47.8	28.5	0.7
Bolivie (État plurinational de) ^c	48.4	38.5	13.7	7.6	27.3	53.4	10.6	0.4
Brésil ⁱ	32.7	49.7	6.5	3.5	29.7	45.1	31.1	1.7
Colombie ^k	58.2	68.6	8.9	4.3	20.5	26.6	12.4	0.4
Costa Rica ^f	48.6	56.6	4.6	1.8	24.2	40.3	22.5	1.3
République dominicaine ⁱ	39.5	64.7	5.6	2.2	25.9	31.0	29.0	2.1
Équateur ^h	40.5	34.5	16.1	5.6	29.5	59.1	13.9	0.8
El Salvador ⁱ	57.9	40.9	8.7	5.3	19.0	52.2	14.5	1.6
Honduras ⁱ	57.2	41.9	14.9	6.5	19.4	50.6	8.6	1.0
Nicaragua ⁱ	55.7	45.5	10.6	5.2	15.9	45.9	17.8	3.3
Panama ^g	53.6	60.3	4.7	1.6	19.2	36.3	22.5	1.9
Paraguay ⁱ	37.2	30.8	7.8	5.4	28.2	61.4	26.8	2.4
Pérou ⁱ	53.7	45.8	10.8	6.0	24.8	47.7	10.7	0.5
Uruguay ⁱ	55.8	68.6	4.7	1.9	14.9	28.8	24.6	0.7
Venezuela (République bolivarienne du) ^e	65.9	63.2	2.2	0.7	26.6	36.1	5.3	0.0
Europe orientale et Asie centrale	21.2	34.8	5.8	3.1	66.3	56.2	6.7	5.8
Arménie ⁱ	24.4	32.0	4.7	2.6	63.4	61.2	7.6	4.2
Moldovie, République de ⁱ	20.1	54.5	3.2	2.0	68.9	42.6	7.7	0.9
Autorité palestinienne ⁱ	19.0	18.0	9.5	4.8	66.7	64.9	4.8	12.3
Asie	36.4	39.1	17.3	6.4	40.8	52.0	8.2	1.1
Inde ⁱ	28.9	40.0	18.9	7.1	45.8	51.8	6.5	1.1
Indonésie ⁱ	40.2	38.9	19.0	4.3	33.5	56.2	7.3	0.7
Philippines ⁱ	45.2	34.4	11.3	5.2	24.5	57.6	19.1	2.8
Pakistan ^d	31.2	43.0	19.9	9.2	48.8	47.7	0.1	0.1
Afrique	55.3	45.8	9.5	6.1	18.3	39.3	16.9	8.8
Lesotho ^d	8.6	6.8	2.7	2.4	38.1	51.8	50.7	39.0
Liberia ⁱ	80.6	56.6	11.7	11.8	6.3	28.7	1.5	2.9
Mali ^a	79.6	61.5	5.9	7.5	7.3	29.7	7.3	1.4
Afrique du Sud ^m	30.1	36.2	2.7	2.0	25.1	49.7	42.1	12.1
République unie de Tanzanie ^b	79.2	62.0	3.6	2.3	11.0	34.3	6.1	1.4
Ouganda ⁱ	58.8	48.5	16.3	8.6	20.2	41.7	4.7	1.2
Zambie ^d	50.4	49.3	23.6	8.0	19.9	39.4	6.1	3.3

a) Les données se rapportent à 2004.

b) Les données se rapportent à 2005/06.

c) Les données se rapportent à 2006.

d) Les données se rapportent à 2008.

e) Les données se rapportent au premier trimestre de 2009.

f) Les données se rapportent à juillet 2009.

g) Les données se rapportent à août 2009.

h) Les données se rapportent au quatrième trimestre de 2009.

i) Les données se rapportent à 2009.

j) Les données se rapportent à 2009-10.


k) Les données se rapportent au deuxième trimestre de 2010.

l) Les données se rapportent à 2010.

m) Les données se rapportent au quatrième trimestre de 2010.

n) Membres de coopératives de producteurs.

Source : OIT (2002), « Women and Men in the Informal Economy – A Statistical Picture », Organisation internationale du travail, Genève.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761323>

ANNEXE III.A7

Données générales de base sur l'emploi

Tableau III.A7.1. **Activité, emploi, travail à temps partiel et temporaire, écart de rémunération entre les hommes et les femmes, participation aux conseils d'administration, travail non rémunéré**

	Taux d'activité (âgés de 15-64)		Ratio emploi/population (âgés de 15-64)		Travail à temps partiel ^a		Taux d'emploi en équivalent temps plein ^b (âgés de 15-64)		Part d'emploi temporaire dans l'emploi salarié ^c (âgés de 25-54)		Écart de rémunération entre les hommes et les femmes ^d		Proportion de femmes au sein des conseils d'administration d'entreprises cotées		Temps moyen de travail non rémunéré par jour (en minutes) ^e		Moyenne hebdomadaire des heures consacrées à des activités de soins	
	2011		2011		2011		2011		2011		2010 ou dernière année	2009	1999-2010 ^f		2007			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
OCDE	78.9	65.2	72.3	59.7	8.4	25.2	74.4	50.7	9.9	11.7	15.8	10.4	140.0	277.1	26.6	39.3		
Australie	82.9	70.5	78.7	66.7	13.2	38.5	79.7	51.4	4.3 ^k	6.6 ^k	14.0	7.6	171.6	311.0		
Autriche	81.1	69.5	77.8	66.5	7.0	32.8	81.9	54.5	4.6	5.5	19.4 ^m	6.0	135.3	268.9	16.0	37.0		
Belgique	72.3	61.1	67.1	56.7	7.0	32.4	67.9	46.3	5.8	8.1	8.9 ^j	10.8	150.8	245.0	20.0	29.0		
Canada	81.5	74.2	75.0	68.9	12.9	27.2	74.6	58.5	9.7	10.7	18.8	6.3	159.6	253.6		
Chili	78.6	53.9	73.6	49.1	11.8	25.5	76.0	44.1	28.7	27.8	..	5.4		
République tchèque	78.7	62.2	74.0	57.2	1.9	6.6	78.9	55.8	5.6	7.8	18.1 ^m	27.0	44.0		
Danemark	82.3	76.1	75.9	70.4	13.8	25.2	68.1	54.9	5.8	8.1	12.1 ^m	10.2	186.1	242.8	29.0	28.0		
Estonie	78.1	71.4	67.8	62.7	5.1	12.4	67.9	58.6	4.2	2.4	169.0	287.8	32.0	53.0		
Finlande	77.5	72.7	70.9	67.5	9.6	16.0	69.5	59.3	9.6	16.8	19.7 ^m	14.9	159.0	232.0	19.0	22.0		
France	74.7	66.1	68.1	59.7	5.9	22.1	69.8	51.8	10.4	12.4	13.1 ^j	18.1	135.9	257.6	23.0	36.0		
Allemagne	82.6	71.8	77.4	67.7	8.5	38.0	77.2	51.5	9.5	10.6	21.6 ^m	3.5	163.8	268.8	26.0	50.0		
Grèce	77.7	57.5	65.9	45.1	5.6	14.0	72.5	44.4	10.3	12.0	9.6 ^j	9.7	22.0	43.0		
Hongrie	68.8	56.8	61.2	50.6	3.4	6.4	61.5	48.9	8.8	7.8	6.4	..	127.1	268.1	21.0	30.0		
Islande	87.8 ^g	82.4 ^g	80.8	77.3	10.4	24.1	88.7	67.4	7.1	10.0	13.5 ^j		
Irlande	77.2	62.6	63.3	56.0	12.6	39.3	61.9	42.7	7.2	7.9	10.4 ^m	6.9	129.2	296.1	48.0	48.0		
Israël*	68.2	60.9	64.3	57.5	7.1	21.1	72.1	52.3	20.3		
Italie	73.1	51.5	67.5	46.5	6.6	31.3	68.4	38.5	10.4	13.5	11.8 ^j	7.0	102.9	325.8	22.0	29.0		
Japon	84.4	63.0	80.2	60.3	10.3	34.8	4.5	18.7	28.7	3.9	58.6	268.7		
Corée	77.4	54.9	74.5	53.1	10.0	18.5	87.0	55.4	16.4	23.5	38.9 ^m	..	45.0	227.3		
Luxembourg	75.0	60.7	72.1	56.9	5.0	30.2	72.3	47.0	4.8	6.9	..	10.0	29.0	42.0		
Mexique	82.3	45.9	77.8	43.4	12.5	27.7	90.0	41.5	22.2 ⁱ	10.3 ⁱ	..	7.4	112.6	373.3		
Pays-Bas	83.6	73.1	79.8	69.9	17.1	60.5	71.2	42.9	12.5	14.1	16.7 ^j	4.8	163.0	272.8	31.0	53.0		
Nouvelle-Zélande	83.6	72.2	78.2	67.2	11.2	34.3	81.9	54.3	6.8	7.8	141.0	264.0		
Norvège	80.1	75.8	77.2	73.4	11.0	30.0	70.6	56.6	4.5	8.0	8.1	38.0	152.2	225.3	28.0	45.0		
Pologne	73.0	59.4	66.3	53.1	4.9	12.4	70.3	50.8	24.4	23.2	10.0 ^m	7.4	157.1	295.8	32.0	49.0		
Portugal	78.5	69.8	68.1	60.4	8.8	14.4	69.5	56.3	20.1	20.5	15.6 ^m	9.7	96.3	328.2	30.0	34.0		
République slovaque	76.7	61.0	66.3	52.7	2.7	5.7	69.0	51.8	5.0	6.1	..	17.8	23.0	34.0		
Slovénie	73.9	66.5	67.7	60.9	6.7	10.9	68.5	58.3	11.6	15.1	166.5	286.2	31.0	37.0		
Espagne	81.5 ^g	67.9 ^g	64.1	52.8	5.5	21.9	65.9	46.4	23.6	25.7	11.8 ^m	10.6	153.9	258.1	25.0	45.0		
Suède	82.7 ^g	77.7 ^g	76.3	71.9	9.8	18.4	73.3	61.6	9.8	13.0	14.9 ^m	19.3	177.0	249.2	31.0	38.0		

Tableau III.A7.1. Activité, emploi, travail à temps partiel et temporaire, écart de rémunération entre les hommes et les femmes, participation aux conseils d'administration, travail non rémunéré (suite)

	Taux d'activité (âgés de 15-64)		Ratio emploi/population (âgés de 15-64)		Travail à temps partiel ^a		Taux d'emploi en équivalent temps plein ^b (âgés de 15-64)		Part d'emploi temporaire dans l'emploi salarié ^c (âgés de 25-54)		Écart de rémunération entre les hommes et les femmes ^d		Proportion de femmes au sein des conseils d'administration d'entreprises cotées		Temps moyen de travail non rémunéré par jour (en minutes) ^e		Moyenne hebdomadaire des heures consacrées à des activités de soins	
	2011		2011		2011		2011		2011		2010 ou dernière année	2009	1999-2010 ^f		2007			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Suisse	88.7	76.7	85.3	73.2	9.4	45.5	86.1	53.3	5.8	6.9	19.5 ^m	9.5		
Turquie	76.4	31.5	69.3	27.8	6.6	24.3	89.8	28.8	10.6	10.2	..	7.4	116.4	376.7	19.0	28.0		
Royaume-Uni	82.7 ^g	70.4 ^g	75.5	65.3	11.7	39.3	77.4	50.9	4.3	5.2	18.4	8.1	149.9	273.4	27.0	49.0		
États-Unis	78.9 ^g	67.8 ^g	71.4	62.0	8.4	17.1	3.5 ^j	3.4 ^j	18.8	12.0	161.1	248.2		
Brésil	85.1 ^m	63.5 ^m	79.7 ^m	56.4 ^m	10.1 ^m	28.1 ^m	85.2 ^m	50.0 ^m	8.5		
Chine	85.3	75.1	76.2 ^h	65.3 ^h	91.0	234.0		
Inde	83.1	30.3	78.1 ^h	27.7 ^h	6.9	51.8	351.9		
Indonésie	86.3	53.3	79.0	46.8 ^h	17.5		
Fédération de Russie	77.8	68.0	72.2 ^h	63.8	2.8	5.4	9.6	5.7	..	12.1		
Afrique du Sud	61.2	47.9	47.4	34.6	5.0	11.2	54.6	36.5	13.1	91.6	257.0		

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

- a) L'emploi à temps partiel désigne les travailleurs individuels qui consacrent de manière habituelle moins de 30 heures par semaine à leur activité principale.
- b) Les taux d'emploi en équivalent temps plein sont calculés en multipliant le taux d'emploi par le nombre hebdomadaire moyen d'heures travaillées, puis en divisant le résultat obtenu par 40.
- c) Les travailleurs temporaires occupent un emploi à durée déterminée, contrairement aux travailleurs permanents qui occupent un emploi à durée indéterminée.
- d) Les écarts salariaux hommes-femmes ne sont pas corrigés et sont mesurés par la différence entre le salaire médian des hommes et celui des femmes, en pourcentage du salaire médian relatif des hommes.
- e) Les enquêtes réalisées au Canada, en Chine, au Danemark, en France, en Irlande, au Japon, en Corée, au Mexique et en Afrique du Sud ne couvrent pas une année calendaire complète et à ce titre, les jours fériés sont sous-représentés, à des degrés divers. Le travail non rémunéré étant en grande partie effectué lors des week-ends, le fait d'exclure les jours fériés tend à surestimer le travail rémunéré et à sous-estimer le travail non rémunéré et les loisirs.
- f) Années couvertes : Afrique du Sud : 2000 ; Allemagne : 2001-02 ; Australie : 2006 ; Autriche : 2008-09 ; Belgique : 2005 ; Canada : 2010 ; Chine : 2008 ; Corée : 2009 ; Danemark : 2001 ; Espagne : 2002-03 ; Estonie : 1999-2000 ; États-Unis : 2010 ; Finlande : 2009-10 ; France : 1998-99 ; Hongrie : 1999-2000 ; Inde : 1999 ; Italie : 2002-03 ; Irlande : 2005 ; Japon : 2006 ; Mexique : 2009 ; Pays-Bas : 2006 ; Nouvelle-Zélande : 2009-10 ; Norvège : 2000-01 ; Pologne : 2003-04 ; Portugal : 1999 ; Royaume-Uni : 2000-01 ; Slovénie : 2000-01 ; Suède : 2000-01 ; et Turquie : 2006.
- g) Les données se rapportent aux personnes âgées de 16 à 64 ans pour l'Espagne, les États-Unis, l'Islande, le Royaume-Uni et la Suède.
- h) Les données se rapportent aux personnes de plus de 15 ans pour la Chine, l'Inde et l'Indonésie.
- i) Les données se rapportent à 2004.
- j) Les données se rapportent à 2005.
- k) Les données se rapportent à 2006.
- l) Les données se rapportent à 2008.
- m) Les données se rapportent à 2009.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi 2012 ; OIT (2012), indicateurs clés du marché du travail (ICMT) pour l'Afrique du Sud, le Brésil, la Chine, l'Inde et l'Indonésie (accès en février 2012). Miranda, V. (2011), « Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World » ; OCDE (2010), « Tackling Inequalities in Brazil, China, India and South Africa – The Role of Labour Market and Social Policies » ; enquête européenne sur la qualité de vie, 2007 ; Base de données OCDE-ORBIS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761342>

Bibliographie

- Adams, R.B. et D. Ferreira (2004), « Gender Diversity in the Boardroom », *ECGI Working Paper Series*, European Corporate Governance Institute, Bruxelles.
- Adams, R.B. et D. Ferreira (2009), « Women in the Boardroom and their Impact on Governance and Performance », *Journal of Financial Economics*, vol. 94, n° 2, pp. 291-309.
- Adams, R.B. et P. Funk (2009), « Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter? », *UPF Working Paper Series*, ECGI – Finance Working Paper, n° 273/2010, European Corporate Governance Institute, Bruxelles, disponible à l'adresse <http://ssrn.com/abstract=1475152> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1475152>.
- Adams, R.B. et T. Kirchmaier (2012), « From Female Labor Force Participation to Boardroom Gender Diversity », document présenté à la réunion de l'AEA, San Diego, États-Unis.
- Adema, W. (2012), « Setting the Scene: The Mix of Family Policy Objectives and Packages Across the OECD », *Children and Youth Services Review*, vol. 34, Elsevier, pp. 487-498.
- Adema, W., P. Fron et M. Ladaique (2011), « Is the European Welfare State Really More Expensive? », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 124, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5kg2d2d4pbf0-en>.
- Ahern, K. et A. Dittmar (2010), « The Changing of the Boards: The Impact of Firm Valuation of Mandated Female Board Representation », *Document de travail*, Université du Michigan, Ann Arbor.
- Ahmed, W.M. (2012), « Gender Pay Gap in Egypt », *Document de travail*, n° 14, Commission économique pour l'Europe, Conférence des statisticiens européens.
- AIM (2012), *Gender Diversity in Management: Targeting Untapped Talent: First Steps*, Australian Institute of Management, 21 février.
- Albrecht, J., A. Bjorklund et S. Vroman (2003), « Is there a glass ceiling in Sweden? », *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n° 1, pp. 145-177.
- Andersen, L. et B. Muriel (2007), « Informality and Productivity in Bolivia: A Gender Differentiated Empirical Analysis », *Development Research Working Paper Series*, n° 07/2007, Institute for Advanced Development Studies, La Paz.
- Anghel, B., S. de la Rica et J.J. Dolado (2011), « The Effects of Public Sector Employment on Women's Labour Market Outcomes », *IZA Discussion Paper*, n° 5825, Bonn.
- Arulampalam, W., A.L. Booth et M.L. Bryan (2007), « Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 2, Université Cornell, Royaume-Uni, pp. 163-186.
- Baxter, J. et D. Smart (2011), « Fathering in Australia Among Couple Families with Young Children », *Occasional Paper*, n° 37, ministère de la Famille, du Logement, des Services collectifs et des Affaires indigènes, gouvernement australien.
- Beauregard, T.A. et L.C. Henry (2009), « Making the Link Between Work-Life Balance Practices and Organizational Performance », *Human Resource Management Review*, vol. 19, pp. 9-22.
- Beblo, M. (2011), « An Assessment of Logib-D: Discussion Paper on Germany », *Échange de bonnes pratiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes : Réduire l'écart salarial entre les sexes*, 5-6 décembre, Berlin.
- Beer, P. de et R. Luttikhuisen (1998), « Le "modèle polder" néerlandais : Miracle ou mirage ? Réflexions sur le marché du travail et la politique de l'emploi aux Pays-Bas », in J.C. Barbier et J. Gautié (dir. pub.), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, Presses Universitaires de France, Paris, pp. 113-134.
- Bettio, F. et A. Verashchagina (2009), « La ségrégation du marché du travail fondée sur le sexe – Causes, implications et politiques au sein de l'UE », Commission européenne.

- Bhatty, K. (2006), « Employment Guarantee and Child Rights », *Economic and Political Weekly*, 20 mai, pp. 1965-1967.
- BIAC/OCDE/Amcham (2012), « Conclusions de la Conférence intitulée *Business Case for the Economic Empowerment of Women* », 2 février, Paris.
- Bianco, M., A. Ciavarella et R. Signoretti (2011), « Women on Boards in Italy », *CONSOB Working Paper*, n° 70.
- BIS (2011), *Women on Boards*, Department for Business Innovation and Skills (BIS – ministère de l'Entreprise, de l'Innovation et de la Qualification professionnelle), Royaume-Uni, février.
- BIS (2012), *Women on Boards*, Department for Business Innovation and Skills (BIS – ministère de l'Entreprise, de l'Innovation et de la Qualification professionnelle), Royaume-Uni, mars.
- Blau, F. et L. Kahn (1997), « Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in 1980s », *Journal of Labour Economics*, vol. 15, n° 1, pp. 1-42.
- Blau, F. et L. Kahn (2006), « The US Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 60, n° 1, Université Cornell, Royaume-Uni, pp. 45-66.
- Bloom, N., T. Kretschmer et J. van Reenen (2009), « Work-Life Balance, Management Practices and Productivity », in R. Freeman et K. Shaw (dir. pub.), *International Differences in the Business Practice and Productivity of Firms*, University of Chicago Press, Chicago, États-Unis.
- Bloom, N., T. Kretschmer et J. van Reenen (2010), « Are Family-Friendly Workplace Practices a Valuable Firm Resource? », *Strategic Management Journal*, vol. 32, n° 4, pp. 343-367.
- Bloom, N., C. Genakos, R. Sadun et J. van Reenen (2011), « Management Practices Across Firms and Countries », *Document de travail*, n° 12-052, Harvard Business School, États-Unis, 15 novembre.
- Böhren, O. et R. Ström (2005), « The Value-creating Board: Theory and Evidence », *Research Report*, n° 8/2005, Norwegian School of Management, Department of Financial Economics, Oslo, Norvège.
- Bonke, J., D. Gupta et N. Smith (2005), « The Timing and Flexibility of Housework and Men's and Women's Wages », in D. Hamermesh et G. Pfann (dir. pub.), *The Economics of Time Use*, Elsevier, Amsterdam.
- Brooks-Gunn, J., W. Han et J. Waldfogel (2010), « First-year Maternal Employment and Child Development in the First 7 Years », *Monographs of the Society for Research in Child Development*, vol. 75, n° 2, pp. 144-145.
- Brown, A.H., D.L. Brown et V. Anatasopoulos (2002), *Women on Boards. Not Just the Right Thing... But the Bright Thing*, Rapport d'étude du *Conference Board du Canada*, mai.
- Bryan, M. et A. Sevilla-Sanz (2011), « Does Housework Lower Wages? Evidence for Britain », *Oxford Economic Papers*, vol. 63, pp. 187-210.
- Buddelmeyer, H., G. Mourre et M. Ward (2005), « Part-Time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit », *IZA Discussion Paper*, n° 1550, Bonn.
- Camarano, A. (2004), « Os Novos Idosos Brasileiros : Muito Além dos 60 », Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Rio de Janeiro.
- Campbell, K. et A. Minguez-Vera (2009), « Female Board Appointments and Firm Valuation: Short and Long-term Effects », *Journal of Management and Governance*, vol. 14, n° 1, pp. 37-59.
- Carter, D., B. Simkins et G. Simpson (2003), « Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value », *Financial Review*, vol. 38, n° 1, pp. 33-53.
- Catalyst (2008), *Advancing Women Leaders: The Connection Between Women Board Directors and Women Corporate Officers*, États-Unis, disponible à l'adresse www.catalyst.org/file/229/wco_wbd_web.pdf.
- Catalyst (2010), *Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Directors 2010*, États-Unis, disponible à l'adresse www.catalyst.org/file/413/2010_us_census_women_board_directors_final.pdf.
- Catalyst (2011), *Women on Boards*, États-Unis, disponible à l'adresse www.catalyst.org/publication/433/women-on-boards.
- Chambre de commerce centrale finlandaise (2010), « Female Leadership and Firm Profitability: Evaluation and Experience in Finland », Conseil de l'Europe, audition PACE, Paris, 10 septembre.
- Chen, M., J. Sebstad et L. O'Connell (1999), « Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers », *World Development*, vol. 27, n° 3, pp. 603-610.

- Chen, M., J. Vanek, F. Lund, J. Heintz, avec R. Jhabvala et C. Booner (2005), « Le progrès des femmes à travers le monde 2005 : Les femmes, le travail et la pauvreté », Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), New York.
- Childs, S. et M.L. Krook (2008), « Critical Mass Theory and Women's Political Representation », *Political Studies*, vol. 56, n° 3, pp. 725-736.
- Christofides, L.N., A. Polycarpou et K. Vrachimis (2010), « The Gender Wage Gaps, "Sticky Floors" and "Glass Ceilings" of the European Union », *IZA Discussion Paper*, n° 5044, Bonn.
- Coles, J., N. Daniel et L. Naveen (2008), « Boards: Does One Size Fit All? », *Journal of Financial Economics*, vol. 87, n° 2, pp. 329-356.
- Commission européenne (2010), *Avancer sur la voie de l'égalité entre les femmes et les hommes – Rapport annuel 2010 : L'équilibre hommes-femmes dans le processus décisionnel des sociétés*, Commission européenne, Union européenne, Bruxelles.
- Commission européenne (2011), *Base de données « Équilibre entre les sexes dans les postes à responsabilité » dans le domaine « Magistrature »*, disponible à l'adresse http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/judiciary/index_fr.htm, consulté en avril 2012.
- Commission européenne (2012a), « Women in Economic Decision-making in the EU: Progress Report », Union européenne, Bruxelles.
- Commission européenne (2012b), *Base de données « Équilibre entre les sexes dans les postes à responsabilité » dans le domaine « Administration publique »*, disponible à l'adresse http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/public-administration/national-administrations/index_fr.htm.
- Conference Board du Canada (2003), « Balance at the Top: Encouraging Work-Life Effectiveness for Executives », Ottawa, disponible à l'adresse www.wallnetwork.ca/inequity/2mclean.pdf.
- Connolly, S. et A. Holdcroft (2009), « The Pay Gap for Women in Medicine and Academic Medicine », British Medical Association, disponible à l'adresse www.medicalwomensfederation.org.uk/files/pay%20gap%20report.pdf.
- Corporate Governance Code Monitoring Committee (2010), « Second Report on Compliance with the Dutch Corporate Governance Code », La Haye, Pays-Bas.
- Dahlerup, D. (1988), « From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics », *Scandinavian Political Studies*, vol. 11, n° 4, pp. 275-297.
- De la Rica, S., J. Dolado et V. Llorens (2008), « Ceilings or Floors? Gender Wage Gaps by Education in Spain », *Journal of Population Economics*, vol. 21, n° 3, pp. 776-778.
- Del Boca, D., S. Pasqua et C. Pronzato (2009), « Motherhood and Market Work Decisions in Institutional Context: A European Perspective », *Oxford Economic Papers*, n° 61, pp. 1147-1171.
- Dex, S. (2010), « Can State Policies Produce Equality in Housework? », in J. Treas et S. Drobnic (dir. pub.), *Dividing the Domestic: Men, Women, and Household Work in Cross-national Perspective*, Studies in Social Inequality, Stanford University Press, Stanford, États-Unis, pp. 79-104.
- Dezso, C.L. et D.G. Ross (2011), « Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation », Robert H. Smith, *School Research Paper*, n° RHS 06-104, disponible à l'adresse <http://ssrn.com/abstract=1088182>.
- Dijkgraaf, M. et W. Portegijs (2008), « Arbeidsdeelname en wekelijkse arbeidsduur van vrouwen », in W. Portegijs et S. Keuzenkamp (dir. pub.), *Nederland deeltijdland, Vrouwen en deeltijdwerk*, Sociaal Cultureel Planbureau, Gravenhage.
- Ding, D. et C. Charoenwong (2004), « Women on Board: Is It Boon or Bane? », document de référence présenté à la FMA European Conference de 2004, Zürich, juin.
- EBRI (2011), « EBRI Databook on Employee Benefits », Employee Benefit Research Institute, Washington, DC, disponible à l'adresse www.ebri.org/publications/books/?fa=databook.
- Ekberg, J., R. Eriksson et G. Friebel (2005), « Parental Leave – A Policy Evaluation of the Swedish "Daddy-Month" Reform », *IZA Discussion Paper*, n° 1617, Bonn.
- Eydal, G. et I. Gislason (2008), « Equal Rights to Earn and Care – Paid Parental Leave in Iceland », *Felags og Tryggingamala Raduneytid*.
- Fagnani, J. (2002), « Why Do French Women Have More Children than German Women? Family Policies and Attitudes Towards Child Care Outside the Home », *Community, Work and Family*, vol. 5, n° 1, pp. 103-119.

- FAO (2010), « Gender Dimensions of Agricultural and Rural Employment: Differentiated Pathways Out of Poverty – Status, Trends and Gaps », *Rapport FAO-FIDA-OIT*, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome.
- Farrell, K.A. et P.L. Hersch (2005), « Additions to Corporate Boards: the Effect of Gender », *Journal of Corporate Finance*, vol. 11, n° 1-2, pp. 85-106.
- Felfe, C. (2012), « The Motherhood Wage Gap: What About Job Amenities? », *Labour Economics*, vol. 19, n° 1, pp. 59-67.
- FEM (2011), *The Corporate Gender Gap Report 2011*, Forum économique mondial, Genève.
- Flabbi, L. et M. Tejada (2012), « Fields of Study Choices, Occupational Choices and Gender Differentials », document de référence préparé dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité.
- GMI (2011), « 2011 Women on Boards Report », GovernanceMetrics International, New York, disponible à l'adresse www.gmiratings.com.
- Gómez Ansón, S. (2012), « Women on Boards in Europe: Past, Present and Future », *Women on Corporate Boards and in Top Management: European Trends and Policy*, Work and Welfare in Europe, Palgrave Macmillan, Royaume-Uni.
- Gong, X. (2011), « The Added Worker Effect for Married Women in Australia », *Economic Record*, vol. 87, n° 278, pp. 414-426.
- Gouvernement allemand (2010), *Gleichstellung in der Bundesverwaltung – Erfahrungs- und Gremienbericht 2010*, ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse, disponible à l'adresse www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/erfahrungs-und-gremienbericht.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf.
- Gouvernement autrichien (2011), « The Austrian Federal Civil Service 2011 – Fact and Figures », Bundeskanzleramt Österreich, disponible à l'adresse www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=44697.
- Gouvernement néo-zélandais (2010), *Human Resource Capability Survey of Public Service Departments as at 30 June 2010*, State Services Commission, disponible à l'adresse www.ssc.govt.nz/sites/all/files/hrc-survey-2010.pdf.
- Gouvernement suisse (2009), *Promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration fédérale de 2004 à 2007 – Rapport d'évaluation au Conseil fédéral*, Office fédéral du personnel de la Suisse, disponible à l'adresse www.efd.admin.ch/dokumentation/zahlen/00578/01476/index.html?lang=fr.
- Grosvold, J. et S.J. Brammer (2011), « National Institutional Systems as Antecedents of Female Board Representation: An Empirical Study », *Corporate Governance: An International Review*, vol. 19, n° 2, pp. 116-135.
- Guégot, F. (2011), *Rapport au Président de la République, L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique*, La documentation Française, Paris, disponible à l'adresse www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/114000123/index.shtml.
- Haas, L. et P.C. 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° 11, pp. 85-104.
- Hegewisch, A. (2009), « Flexible Working Policies: A Comparative Review », Equality and Human Rights Commission Research Report Series, n° 16, Manchester, Royaume-Uni.
- Hegewisch A., H. Liepmann, J. Hayes et H. Hartmann (2010), « Separate and Not Equal? Gender Segregation in the Labor Market and the Gender Wage Gap », Institute for Women's Policy Research, *Briefing Paper*, n° 377, Washington, DC.
- Hendy, R. (2012), « Female Labour Force Participation in the Middle East and North Africa: Evidence from Egypt and Jordan », document de référence préparé dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité.
- Hertz, T. (2005), « The Effect of Minimum Wages on the Employment and Earnings of South Africa's Domestic Service Workers », *Department of Economics Working Paper*, American University, Washington, DC.
- Holmes R. et N. Jones (2011), « Public Works Programmes in Developing Countries: Reducing Gendered Disparities in Economic Opportunities? », Overseas Development Institution, document préparé pour la Conférence internationale sur la cohésion sociale et le développement, Paris, 20-21 janvier.
- Hsieh, C.T., E. Hurst, C.I. Jones et P.J. Klenow (2012), « The Allocation of Talent and US Economic Growth », document non publié.

- Huerta, M.C., W. Adema, J. Baxter, M. Corak, M. Deding, W.J. Han et J. Waldfogel (2011), « Early Maternal Employment and Child Development in Five OECD Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 118, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5kg5dlmtxhvh-en>.
- Hurley, J., D. Storrie et J. M. Jungblut (2011), « Shifts in the Job Structure in Europe During the Great Recession », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.
- Iglesias-Palau, A. (2009), « Pension Reform in Chile Revisiting. What Has Been Learned? », *Document de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 86, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/224473276417>.
- IPU (2008), *Égalité en politique : Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les parlements*, Union interparlementaire, disponible à l'adresse www.ipu.org/pdf/publications/equality08-f.pdf.
- IPU (2011), *Base de données « Les femmes dans les parlements nationaux »*, Union interparlementaire, disponible à l'adresse www.ipu.org/wmn-e/classif.htm.
- Jütting, J. et C. Morriison (2009) « Women, Bad Jobs, Rural Areas: What Can "SIGI" Tell Us? », Centre de développement de l'OCDE, Paris, présenté au FAO-IFAD-ILO Workshop on Gaps, Trends and Current Research in Gender Dimensions of Agricultural and Rural Employment: Differentiated Pathways out of Poverty, Rome, Italie, 31 mars-2 avril.
- Jütting, J., A. Luci et C. Morriison (2012), « Why Do So Many Women End Up in Bad Jobs?: A Cross-Country Assessment », *European Journal for Development Research*, vol. 24, n° 4, pp. 530-349.
- Kamerman, S.B. et P. Moss (dir. pub.) (2009), « The Politics of Parental Leave Policy: Children, Parenting, Gender and the Labour Market », The Policy Press, University of Bristol, Royaume-Uni.
- Koettl, J. et M. Weber (2012), « Does Formal Work Pay? The Role of Labor Taxation and Social Benefit Design in the New EU Member States », *IZA Discussion Paper*, n° 6313, Bonn, janvier.
- La Valle, I., E. Clery et M.C. Huerta (2008), « Maternity Rights and Mother's Employment Decisions », Department for Work and Pensions, *Research Report*, n° 496, Royaume-Uni.
- Lalanne, M. et P. Seabright (2011), « The Old Boy Network: Gender Differences in the Impact of Social Networks on Remuneration in Top Executive Jobs », *CEPR Discussion Paper*, n° 8623, Royaume-Uni.
- Lee, P.M. et E.H. James (2007), « She-e-os: Gender Effects and Investor Reactions to the Announcements of Top Executive Appointments », *Strategic Management Journal*, vol. 28, n° 3(3), pp. 227-241.
- Leschke, J. et M. Jepsen (2011), « The Economic Crisis – Challenge or Opportunity for Gender Equality in Social Policy Outcomes? », *ETUI Working Paper*, n° 2011.04, Institut syndical européen, Bruxelles.
- Lewis, J. (2009), *Work-Family Balance, Gender and Policy*, Edward Elgar, Cheltenham, Royaume-Uni.
- Lewis, J., M. Campbell et M.C. Huerta (2008), « Patterns of Paid and Unpaid Work in Western Europe: Gender, Commodification, Preferences and the Implications for Policy », *Journal of European Social Policy*, vol. 18, n° 21, pp. 21-37.
- Li, S. et J. Song (2011), « Changes in the Gender Wage Gap in Urban China, 1995-2007 », *CIBC Working Paper Series*, n° 2011-20, Centre for Human Capital and Productivity, Canada.
- Linck, J., J. Netter et T. Yang (2008), « The Determinants of Board Structure », *Journal of Financial Economics*, vol. 87, n° 2, pp. 308-328.
- Liu, Y. et K. Deininger (2010), « Poverty Impacts of India's National Rural Employment Guarantee Scheme: Evidence from Andhra Pradesh », n° 11171, document préparé pour être présenté à la réunion annuelle de l'*Agricultural and Applied Economics Association*, Denver, Colorado, 25-27 juillet.
- Lo Sasso, A., M. Richards, C. Chou et S. Gerber (2011), « The \$16,819 Pay Gap For Newly Trained Physicians: The Unexplained Trend Of Men Earning More Than Women », *Health Affairs*.
- Lord Davies of Abersoch (2012), « Women on Boards », Londres.
- Lückerath-Rovers, M. (2011), « Women on the Boards and Firm Performance », *Journal of Management and Governance*, pp. 1-19.
- Maani, S. et A. Cruickshank (2010), « What Is the Effect of Housework on the Market Wage, and Can it Explain the Gender Wage Gap? », *Journal of Economic Surveys*, vol. 24, n° 3, pp. 402-427.
- Macunovich, D. (2010), « Reversals in the Patterns of Women's Labor Supply in the US, 1976-2009 », *Monthly Labor Review*, vol. 133, n° 11, pp. 16-36.

- Maier, F. (2011), « Will the Crisis Change Gender Relations in Labour markets and Society? », *Journal of Contemporary European Studies*, vol. 19, n° 01, pp. 83-95.
- Marinova, J., J. Plantenga et C. Remery (2010), « Gender Diversity and Firm Performance: Evidence and Dutch and Danish Boardrooms », *Discussion Paper Series*, n° 10-03, Utrecht School of Economics, Université d'Utrecht, Pays-Bas.
- Marques Garcia, L., H. Ñopo et P. Salardi (2009), « Gender and Racial Wage Gaps in Brazil 1996-2006: Evidence Using a Matching Comparisons Approach », *Working Paper*, n° 681, Département de la recherche et de l'Économiste en chef, Banque interaméricaine de développement (BID), Washington, DC.
- Matsumoto, M. (2011), « Wage Inequality in Indonesia: 1996-2009 », document non publié, Université Hitotsubashi, Japon.
- Mattingly, M.J. et K.E. Smith (2010), « Changes in Wives' Employment when Husbands Stop Working: A Recession-Prosperity Comparison », *Family Relations*, vol. 59, n° 4, pp. 343-357.
- McKinsey and Company (2007), *Women Matter: Gender Diversity. A Corporate Performance Driver*.
- McKinsey and Company (2008), « A Business Case for Women », *McKinsey Quarterly*, septembre.
- McKinsey and Company (2010), *Women at the Top of Corporations: Making It Happen*.
- McKinsey and Company (2011), « Changing Companies' Minds about Women », *McKinsey Quarterly*, septembre.
- McKinsey and Company (2012), « Women Matter 2012: Making the Breakthrough », McKinsey and Company Europe, mars.
- Mencarini, L. et M. Sironi (2012), « Happiness, Housework and Gender Inequality in Europe », *European Sociological Review*, vol. 28, n° 2, pp. 203-219.
- Miranda, V. (2011), « Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 116, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en>.
- MMSP (2011), « Étude Conciliation travail et famille – Résultats préliminaires », ministère de la Modernisation des Secteurs publics, Rabat, Maroc.
- Moss, P. (2010), « International Review of Leave Policies and Related Research 2010 », *Employment Relations Research Series*, n° 115, Department for Business, Innovation and Skills, Londres.
- Moss, P. (2011), « International Review of Leave Policies and Related Research 2011 », International Network on Leave policies and Research, Londres.
- Muller, C. (2009), « Trends in the Gender Wage Gap and Gender Discrimination Among Part-time and Full-time Workers in Post-apartheid South Africa », *Economic Research Southern Africa Working Paper*, n° 124, Afrique du Sud.
- Nepomnyaschy, L. et J. Waldfogel (2007), « Paternity Leave and Fathers' Involvement with their Young Children: Evidence from the American ECLS-B », *Community, Work and Family*, vol. 10, n° 4, pp. 427-453.
- Niehaus, P. et S. Sukhtankar (2009), « Corruption Dynamics: The Golden Goose Effect », document non publié, University of California, San Diego.
- Nielsen, S. et M. Huse (2010), « The Contribution of Women on Boards of Directors: Going Beyond the Surface », *Corporate Governance: An International Review*, vol. 18, n° 2, pp. 136-148.
- OCDE (1994), *Les femmes et le changement structurel : Nouvelles perspectives*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2004a), *Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264016002-fr>.
- OCDE (2004b), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille (volume 3) : Nouvelle-Zélande, Portugal et Suisse*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264032460-fr>.
- OCDE (2007a), *Examens de l'OCDE sur la gestion des ressources humaines dans l'administration publique : Belgique*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264038226-fr>.
- OCDE (2007b), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille : Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264032460-fr>.
- OCDE (2008a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2008-fr.

- OCDE (2008b), *L'emploi public : Un état des lieux*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264055902-fr>.
- OCDE (2008c), *Croissance et inégalités : Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264044210-fr>.
- OCDE (2009a), *Panorama des administrations publiques*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264061675-fr>.
- OCDE (2009b), « L'emploi informel dans les pays en développement : Une normalité indépassable ? », *Études du Centre de développement de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059269-fr>.
- OCDE (2009c), *OECD Reviews of Labour Market and Social Policy: Chile 2009*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264060616-en>.
- OCDE (2010a), *Progress in Public Management in the Middle East and North Africa. Case Studies on Policy Reform*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264082076-en>.
- OCDE (2010b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr.
- OCDE (2010c), *OECD Reviews of Human Resource Management in Government: Brazil 2010*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264082229-en>.
- OCDE (2011a), « Survey on National Gender Frameworks, Gender Public Policies and Leadership », rapport préparé par le programme MENA-OCDE pour la gouvernance, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011b), « L'autonomisation économique des femmes », document de réflexion, Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (GENDERNET), Éditions OCDE, Paris, avril.
- OCDE (2011c), *Assurer le bien-être des familles*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098794-fr>.
- OCDE (2011d), « Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship 2011 », rapport préparé pour la Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres, Paris, 25-26 mai 2011, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011e), « Exploratory Paper on Women's Entrepreneurship: Issues and Possible Research Agenda », document de référence préparé dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité, Éditions OCDE, Paris, avril.
- OCDE (2011f), *Panorama de la société 2011*, Éditions OCDE, Paris, DOI : http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2011-fr.
- OCDE (2011g), *Les fonctionnaires, partenaires de la croissance : Pour une fonction publique plus forte, plus resserrée et plus équitable*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264166707-en>.
- OCDE (2011h), « Survey on Gender in Public Employment », rapport préparé par le programme MENA-OCDE pour la gouvernance, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011i), *Base de données statistiques de l'OCDE*, OCDE, Paris, disponible à l'adresse <http://stats.oecd.org/index.aspx>.
- OCDE (2011j), *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Russian Federation*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264118720-en>.
- OCDE (2011k), *Besoin d'aide ? La prestation de services et le financement de la dépendance*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097766-fr>.
- OCDE (2011l), *Panorama des pensions*, Éditions OCDE, Paris, DOI : http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-fr.
- OCDE (2012a), *Base de données de l'OCDE sur la famille*, OCDE, Paris, www.oecd.org/els/social/famille/basededonnees.
- OCDE (2012b), *Public Sector Compensation in Times of Austerity*, Éditions OCDE, Paris (à paraître).
- OCDE (2012c), *Perspectives de l'OCDE sur les pensions 2012*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264169456-fr>.
- OCDE (2013, à paraître), *Women and Pensions*, Éditions OCDE, Paris.
- Office statistique fédéral allemand (2012), *Geburten und Sterbefaelle*, Base de données en ligne : www.destatis.de, consulté le 3 février 2012.

- OIT (2002), « Pensiones No Contributivas y Asistenciales : Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay », Organisation internationale du travail, Santiago.
- OIT (2011), « Statistical Update on Employment in the Informal Economy », Département de statistique de l'OIT, OIT, Genève, juin, disponible à l'adresse www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_157467/lang-en/index.htm.
- OIT (2012), « Women and Men in the Informal Economy – Statistical Picture », Organisation internationale du travail, Genève, disponible à l'adresse http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html.
- OIT-PNUD (2009), « Work and Family: Towards New Forms of Reconciliation with Social Co-responsibility », Organisation internationale du travail et programme des Nations Unies pour le développement, Santiago, Chili.
- Olivetti, C. et B. Petrongolo (2008), « Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps », *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n° 4, pp. 621-654.
- OMS (2008), « Tackling Social and Economic Determinants of Health through Women's Empowerment, the SEWA Case Study », Organisation mondiale de la Santé, Genève.
- ONU-Femmes (2011), *Le progrès des femmes dans le monde : En quête de justice*, ONU-Femmes, disponible à l'adresse <http://progress.unwomen.org/pdfs/EN-Report-Progress.pdf>.
- ONU Statistiques (2012), « Statistics and Indicators on Women and Men », disponible à l'adresse <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/tab6a.htm>.
- Piras, C., M. Saracostti et M. Sepúlveda (à paraître), « Los servicios de cuidado infantil para niños y niñas en edad escolar primaria : La experiencia de América Latina », Note technique de la Banque interaméricaine de développement.
- Posadas, J. (2010), « Persistence of the Added Worker Effect: Evidence Using Panel Data from Indonesia », document non publié, Banque mondiale, Washington, DC.
- Randøy T., S. Thomsen et L. Oxelheim (2006), « A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity », Nordic Innovation Centre Project, n° 05030, Oslo, Norvège.
- Rhode, L.D. et K.A. Packer (2010), « Diversity on Corporate Boards: How Much Difference Does Difference Make? », *Working Paper*, n° 89, Rock Center for Corporate Governance, Université de Stanford, États-Unis.
- Ribberink, A. (1998), *Leidsvrouwen en zaakwaarneemsters, een geschiedenis van de actiegroep Man Vrouw Maatschappij, 1968-1973*, Verloren b.v.
- Rose, C. (2007), « Does Female Board Representation Influence Firm Performance? The Danish Evidence, Corporate Governance », *An International Review*, vol. 15, n° 2, pp. 404-413.
- Ross, S. (2003), « The Feminization of Medicine », in *Update*, n° 20 de septembre 2003, Medical Women's International Association.
- Sabarwal, S., N. Sinha et M. Buvinic (2010), « How do Women Weather Economic Shocks? A Review of the Evidence », *World Bank Policy Research Working Paper*, n° 5496, Banque mondiale.
- SEDESOL (2011), « Primer informe trimestral 2011. Programas de subsidio del ramo administrativo 20, Desarrollo Social », Social Development Secretariat (SEDESOL), Mexique.
- Smith, N., V. Smith et M. Verner (2006), « Do Women in Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms », *International Journal of Productivity and Performance Management*, vol. 55, n° 7, pp. 569-593.
- Sotsiaal Ministeerium (2009), *Health, Labour and Social Life in Estonia 2000-2008*, Tallinn, Estonie.
- Staab, S. et R. Gerhard (2010), « Early Childhood Education and Care Policies in Latin America: For women or children or both? », *Gender and Development Programme Paper*, n° 10, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD), Genève.
- Stephens, M. (2002), « Worker Displacement and the Added Worker Effect », *Journal of Labor Economics*, vol. 20, n° 3, pp. 504-537.
- Sweidan, M. (2012), « Male-Female Pay Differences, Jordanian Case », *UNECE Working Paper*, n° 23, Conférence des statisticiens européens, Commission économique pour l'Europe, Genève, 12-14 mars.
- Sezbehely, M. (dir. pub.) (2001), *Välfärdstjänster i omvandling (Welfare Services in Transition)*, Swedish Government Official Reports (SOU), vol. 2001:52, Fritzes, Stockholm.

- Terjesen, S., R. Sealy et V. Singh (2009), « Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda », *Corporate Governance: An International Review*, vol. 17, n° 3, pp. 320-337.
- The Economist (2011), « Closing the Gap – Special Report on Women and Work », 26 novembre.
- Thévenon, O. (2009), « Increased Women's Labour Force Participation in Europe: Progress in the Work-Life Balance or Polarization of Behaviours? », *Population* (édition en anglais), vol. 64, n° 2, pp. 235-272.
- Thévenon, O. (2011), « Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis », *Population and Development Review*, vol. 37, n° 1, pp. 57-87.
- Université de Cranfield (2010), *The Female FTSE Board Report 2010: Opening Up the Appointment Process*, Cranfield International Centre for Women Leaders, Cranfield School of Management, Cranfield, Royaume-Uni.
- Université de Cranfield (2012), *The Female FTSE Board Report 2012: Opening Up the Appointment Process*, Cranfield International Centre for Women Leaders, Cranfield School of Management, Cranfield, Royaume-Uni.
- UNODC (2010), « Crime and Criminal Justice Statistics » (fourni par l'UNODC à l'OCDE), Vienne, Autriche, disponible à l'adresse www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/statistics/crime.html.
- US Equal Employment Opportunity Commission (2009), « Annual Report on the Federal Work Force », United States Equal Employment Opportunity Commission, Office of Federal Operations.
- Veenhoven R. (2011), « Social Development and Happiness in Nations 1990-2010 », présentation à la Conférence « Taking Stock: Measuring Social Development, International Institute of Social Studies », 14-15 décembre.
- Veenhoven, R. (2012), *World Database of Happiness*, Erasmus Universiteit Rotterdam, Pays-Bas.
- Visser, J. et A. Hemerijck (1998), *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press.
- Visser, J., T. Wilthagen, R. Beltzer et E. Koot-van der Putte (2004), « The Netherlands: From Atypicality to a Typicality », in S. Sciarra, P. Davies et M. Freedland (dir. pub.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union, A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 190-223.
- White House Council (2012), « Keeping America's Women Moving Forward: The Key to an Economy Built to Last », White House Council on Women and Girls, Washington, DC, avril.

PARTIE IV

L'égalité hommes-femmes en matière d'entrepreneuriat

Dans les pays de l'OCDE, les femmes entrepreneurs sont moins nombreuses que les hommes et les entreprises détenues par des femmes enregistrent généralement des bénéfices plus faibles. Cette partie s'interroge sur les raisons d'être de ces constats, ce qui pousse les femmes à créer une entreprise et les compétences qu'elles apportent dans leur emploi. Elle s'intéresse également aux raisons qui font que les entreprises détenues par des femmes enregistrent des profits plus faibles et que les femmes occupant un emploi indépendant travaillent moins, et gagnent moins, que les hommes occupant un emploi indépendant. Les femmes ont-elles plus de difficultés que les hommes à financer leur entreprise et créent-elles moins d'entreprises innovantes ? Pour conclure, cette partie examine les politiques qui soutiennent les femmes entrepreneurs dans les micro et les petites entreprises – notamment dans les pays en développement – en encourageant les entrepreneurs à sortir de l'illégalité et en se penchant sur leurs besoins spécifiques.

PARTIE IV

Chapitre 22

Tendances de l'entrepreneuriat féminin

Principaux constats

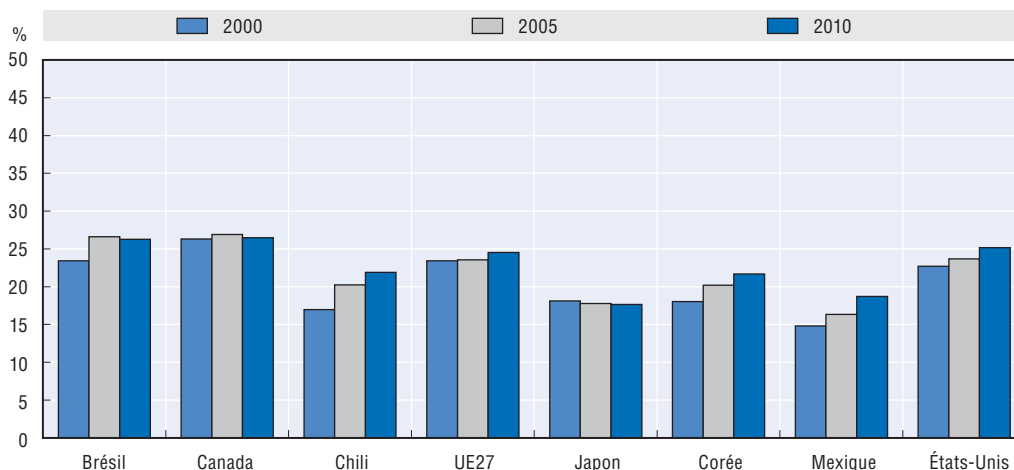
- Dans tous les pays, on dénombre plus d'hommes que de femmes entrepreneurs ; dans la plupart d'entre eux, le pourcentage de femmes qui font le choix de diriger une entreprise ne progresse pas sensiblement.
- Le nombre de créations d'entreprises appartenant à des femmes a diminué pendant la crise, mais moins que celles des entités appartenant à des hommes.

Le suivi des évolutions de l'entrepreneuriat des femmes est chose délicate, faute d'informations fiables et à jour. Ce manque de données est l'un des principaux obstacles à la compréhension des problèmes spécifiques auxquels se heurtent les femmes entrepreneurs, et de leur incidence sur la croissance économique (OCDE, 2012a).


Les statistiques relatives au travail indépendant sont communément utilisées pour mesurer les variations de l'activité entrepreneuriale. Elles mettent en évidence de considérables disparités entre les hommes et les femmes du point de vue du travail indépendant, particulièrement pour les travailleurs indépendants qui relèvent de la catégorie des « employeurs ». Le graphique 22.1 montre que dans les pays de l'UE27, 25 % seulement des entrepreneurs ayant des salariés sont des femmes (voir annexe IV.A1 pour des définitions). La faible proportion de femmes n'a que légèrement augmenté au cours de la dernière décennie au sein de l'UE27, au Canada et aux États-Unis. Alors que la progression a été plus marquée au Chili, en Corée et au Mexique, la part déjà faible des femmes parmi les employeurs au Japon a encore diminué ces dix dernières années.

Graphique 22.1. **Cette dernière décennie, la proportion d'entrepreneurs de sexe féminin n'a pas sensiblement progressé dans la plupart des pays**

Part des femmes parmi les employeurs (travailleurs indépendants ayant des salariés), 2000-10



Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des enquêtes sur la population active et les ménages.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760411>

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à préférer s'installer à leur compte. L'enquête Eurobaromètre 2009 a mis en évidence le fait qu'en Europe, 51 % des hommes contre 39 % des femmes seulement préféreraient être travailleurs indépendants plutôt que salariés (Commission européenne, 2009). En 2010 dans 27 pays européens, 6,6 % des hommes sans emploi en moyenne cherchaient activement à devenir travailleurs indépendants, contre 4 % seulement des femmes (voir annexe IV.A1 pour les résultats par pays). L'Eurobaromètre a également montré que les femmes pourraient avoir une moins grande préférence pour le

travail indépendant du fait qu'elles continuent de considérer une telle carrière comme trop risquée : 7 % des femmes européennes (et 5.4 % des hommes) ont déclaré préférer travailler comme salariés par peur des conséquences juridiques et sociales d'un éventuel échec de leur entreprise.

Des données sur le nombre, les caractéristiques et la dynamique de croissance des entreprises appartenant à des femmes ne sont disponibles que pour un petit nombre de pays. Par ailleurs, elles ne sont que peu comparables sur le plan international puisqu'elles reposent sur des définitions et des méthodologies différentes (encadré 22.1). Ces données montrent néanmoins que les entreprises dirigées par des femmes apportent une contribution non négligeable à la création d'emplois. Aux États-Unis, les femmes détenaient 7.8 millions d'entreprises en 2007 et employaient 7.6 millions de travailleurs (ministère du Commerce des États-Unis, 2010). En Italie, en 2010, un quart environ de l'ensemble des entreprises (soit près de 1.3 million) appartenaient exclusivement à des femmes ou étaient majoritairement contrôlées par elles (Chambre de commerce italienne, 2010). Au Canada, 16 % des petites et moyennes entreprises (PME) étaient en 2007 majoritairement détenues par une femme ; et près de la moitié des PME comptaient au moins une femme à leur capital (Jung, 2010).

Encadré 22.1. **Produire des statistiques internationales sur les entreprises selon le sexe de leur propriétaire**

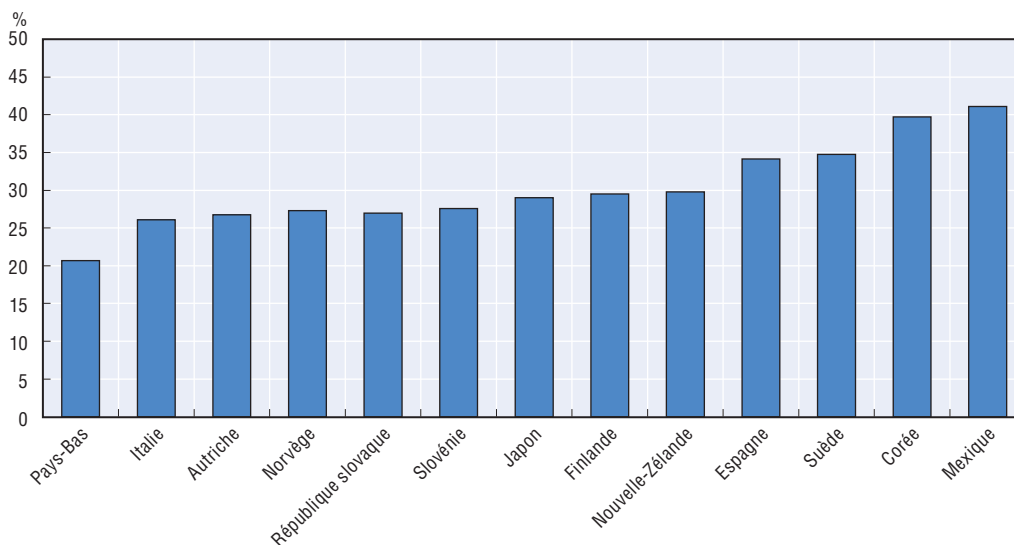
On ne dispose toujours pas de données internationales comparables sur le nombre d'entreprises appartenant à des femmes ou contrôlées par elles dans les divers pays, ainsi que sur leur taille, leur spécialisation sectorielle et les indicateurs de base permettant de mesurer leurs performances. Cet état de fait est principalement dû aux difficultés pour trouver des informations sur leurs propriétaires dans les statistiques usuelles de démographie des entreprises, ainsi qu'à l'absence de définitions internationalement admises des entreprises appartenant respectivement à des hommes et à des femmes. Le programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat (PIE) OCDE-Eurostat a suggéré de remédier à ce problème en proposant des définitions et des méthodologies permettant d'harmoniser et de développer les données disponibles (OCDE, 2012a).

Les indicateurs en question peuvent être élaborés selon trois axes complémentaires prenant en considération : 1) les indicateurs relatifs aux entreprises appartenant respectivement à des hommes et à des femmes ; 2) les caractéristiques des femmes et des hommes chefs d'entreprise ; 3) les déterminants de l'entrepreneuriat des femmes, d'un point de vue social comme sur le plan de l'action publique. Une première collecte de données dans le cadre du PIE vise à évaluer la possibilité d'élaborer des indicateurs comparables de la démographie des entreprises pour les entreprises individuelles (unipersonnelles), en s'appuyant sur les données issues des registres des entreprises et de recensements économiques. Des statistiques ventilées selon le sexe du propriétaire unique sont collectées pour les indicateurs suivants : 1) nombre ; 2) effectif salarié ; 3) chiffre d'affaires ; 4) taux de natalité ; 5) taux de mortalité ; 6) taux de survie après trois ans ; et 7) croissance de l'emploi dans les entreprises survivantes. Ce programme élabore également des indicateurs sur les caractéristiques des entrepreneurs à partir de données provenant d'enquêtes sur la population active.


Le programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat (PEI) OCDE-Eurostat a commencé à rassembler des données internationalement comparables sur l'entrepreneuriat des femmes (encadré 22.1). Le graphique 22.2 met en évidence d'importants écarts internationaux dans le pourcentage d'entreprises individuelles appartenant à une femme. Selon le PIE, une entreprise est définie comme appartenant à une femme si son actionnariat majoritaire est féminin et, partant, contrôle les principales décisions stratégiques concernant le fonctionnement et le développement de l'entité. Pour le moment, on ne dispose de données que pour les entreprises individuelles, mais une extension à d'autres formes sociales est à l'étude.

Graphique 22.2. Le pourcentage d'entreprises individuelles appartenant à une femme varie entre 20 et 40 % dans les pays de l'OCDE

Part des entreprises individuelles appartenant à une femme, 2009



Note : Les données ont trait aux entreprises ayant des salariés, sauf pour le Japon, pour lequel les données portent sur les entrepreneurs de sexe masculin et féminin, qu'ils aient ou non des salariés. Les données relatives à la Norvège se rapportent à 2010. Les données relatives aux Pays-Bas n'intègrent pas les activités de services classées dans les sections P à S de la NACE Rév. 2 (Enseignement ; Santé humaine et action sociale ; Arts, spectacles et activités récréatives ; Autres activités de service). Comme les femmes propriétaires d'entreprise sont souvent plus présentes dans les secteurs de services, il se peut que cette exclusion explique la relativement faible part de femmes observée dans ce pays. Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des entreprises détenues par des femmes. Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique.

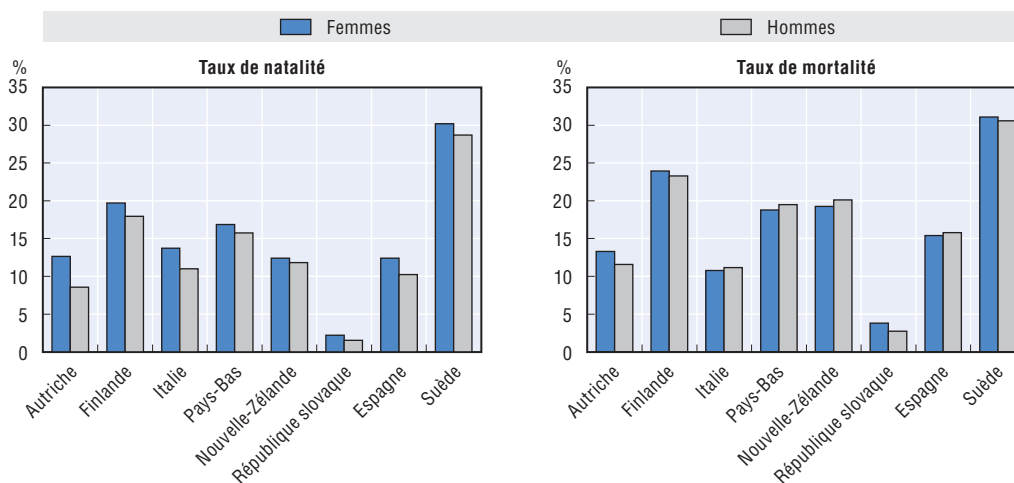
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760430>

Le graphique 22.3 montre que le taux de natalité des entreprises appartenant à des femmes est supérieur à celui des entreprises appartenant à des hommes. Le « taux de natalité » correspond au nombre d'entreprises de création récente ayant des salariés, rapporté au nombre d'entreprises existantes, ce qui signifie qu'au vu du nombre de créations d'entreprises, le nombre d'entreprises appartenant à des femmes croît plus vite que celui des entreprises détenues par des hommes. Pour autant, aucune donnée claire n'indique que les entreprises détenues par des femmes périclitent plus rapidement que celles appartenant à des hommes.

Les naissances d'entreprises appartenant à des femmes ont diminué en 2009, mais dans une moindre mesure que pour celles appartenant à des hommes (graphique 22.4). Cela pourrait pour partie s'expliquer par la moindre propension des femmes à s'aventurer dans les secteurs les plus lourdement touchés par la crise, tels que les industries manufacturières (chapitre 19).

Graphique 22.3. Le taux de natalité des entreprises appartenant à des femmes est plus élevé que celui des entreprises appartenant à des hommes

Taux de natalité^a et de mortalité des entreprises individuelles créées par des femmes et par des hommes, 2009



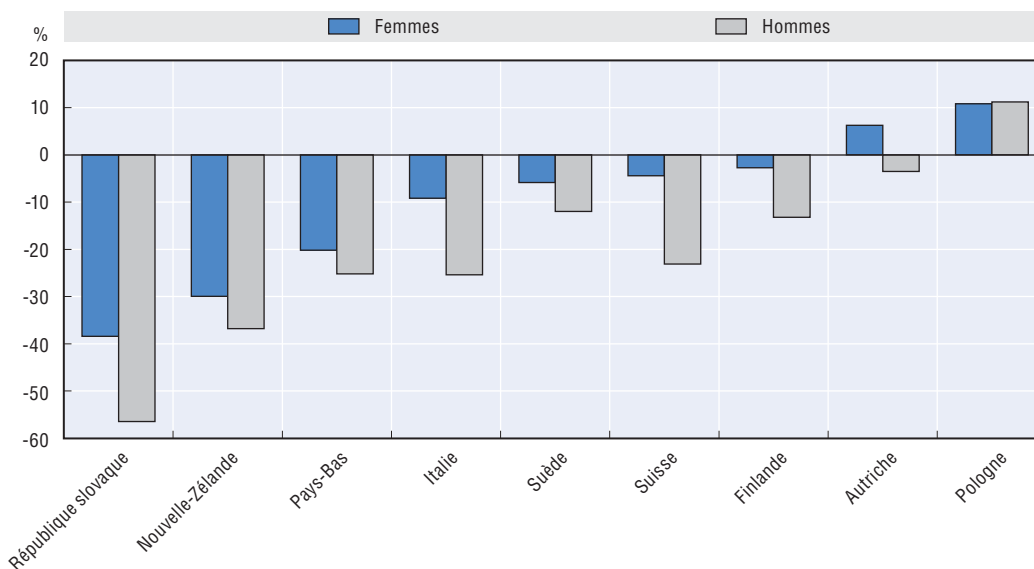
a) Les naissances se rapportent à la création d'une nouvelle entreprise ayant des salariés, ou à l'embauche d'un salarié par une entreprise existante dépourvue de salarié. Les décès se réfèrent à la dissolution des entreprises ou au retour vers l'absence de salarié.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique. Les taux de mortalité de l'Italie, des Pays-Bas, de la République slovaque et de la Suède se rapportent à 2008.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760449>

Graphique 22.4. Au cours de la crise, les naissances d'entreprises appartenant à des femmes ont moins diminué que celles appartenant à des hommes

Pourcentage de variation des naissances d'entreprises appartenant respectivement à des hommes et à des femmes, écarts 2009-07



Note : Toutes les données (hors Pologne) se rapportent à des entreprises employant des salariés. Pour les Pays-Bas, les données portent sur l'écart 2009-08. Pour la Suisse, les statistiques sont ventilées selon le sexe de son propriétaire unique de l'entreprise plutôt que selon le sexe de son propriétaire unique. Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des naissances d'entreprises appartenant à des femmes.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760468>

Des mesures pour inciter les femmes à créer des entreprises

Les femmes constituent une ressource entrepreneuriale majeure et inexploitée. Les mesures mises en œuvre pour stimuler l'entrepreneuriat féminin devraient s'appuyer sur une analyse systématique des facteurs qui empêchent ou découragent les femmes entrepreneurs d'entrer sur le marché. Une telle analyse requiert des informations fiables et actualisées, et provenant de sources de données quantitatives et qualitatives ; certains pays ont déjà investi dans la production de telles informations. L'enquête auprès des propriétaires d'entreprises (*Survey of Business Owners*) constitue par exemple une riche source d'informations sur la situation des entreprises appartenant à des femmes aux États-Unis. L'enquête canadienne sur le financement et la croissance des PME recueille des informations sur le sexe et d'autres caractéristiques des propriétaires, sur les caractéristiques des entreprises et sur leur accès aux financements. En France, l'INSEE a développé un système de suivi permanent des nouvelles entreprises et de leurs propriétaires. Les pays d'Europe du Nord disposent de systèmes de pointe permettant de croiser les données sur les entreprises et sur la population. Néanmoins, le manque de comparabilité des données existantes complique les comparaisons internationales, pourtant essentielles pour déterminer quels sont les objectifs réalisables et tirer des enseignements sur les effets des réformes de l'action publique. Il faut investir davantage dans l'harmonisation des données sur les entreprises et leurs propriétaires, en recourant autant que possible aux données existantes afin de minimiser la charge supportée par les offices statistiques et les coûts associés.

Il est à l'évidence nécessaire que les pouvoirs publics sensibilisent le grand public à la possibilité de carrière que représente l'entrepreneuriat pour les femmes. Il faut aussi des programmes capables de rehausser l'opinion que les femmes entrepreneurs potentielles et établies ont d'elles-mêmes, ainsi que leurs espoirs de croissance. Les hommes témoignent d'une meilleure estime de leurs capacités entrepreneuriales (Brush *et al.*, 2011) et sont aussi plus optimistes quant à la rentabilité de leur entreprise (Eurostat, 2008). Les réseaux de femmes entrepreneurs constituent d'importantes sources d'information sur les possibilités de se lancer avec succès dans la création d'entreprise, et peuvent rehausser la confiance que leurs membres ont en elles-mêmes. La Commission européenne a mis sur pied un « réseau d'ambassadrices », composé de 270 femmes entrepreneurs ayant réussi et militant pour inciter les femmes de tous âges à créer leur propre entreprise. Un programme similaire d'ambassadrices fonctionne depuis 2008 en Suède.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Mener des campagnes de sensibilisation à l'entrepreneuriat dans les établissements scolaires et à l'intention du grand public. Encourager les programmes d'ambassadeurs afin de faire connaître les possibilités offertes aux femmes par l'entrepreneuriat.
- Contribuer au travail engagé par le programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat (PIE) pour produire des informations pertinentes et internationalement comparables sur les entreprises appartenant respectivement à des hommes et à des femmes.

PARTIE IV

Chapitre 23

Motivation et compétences des femmes chefs d'entreprise

Principaux constats

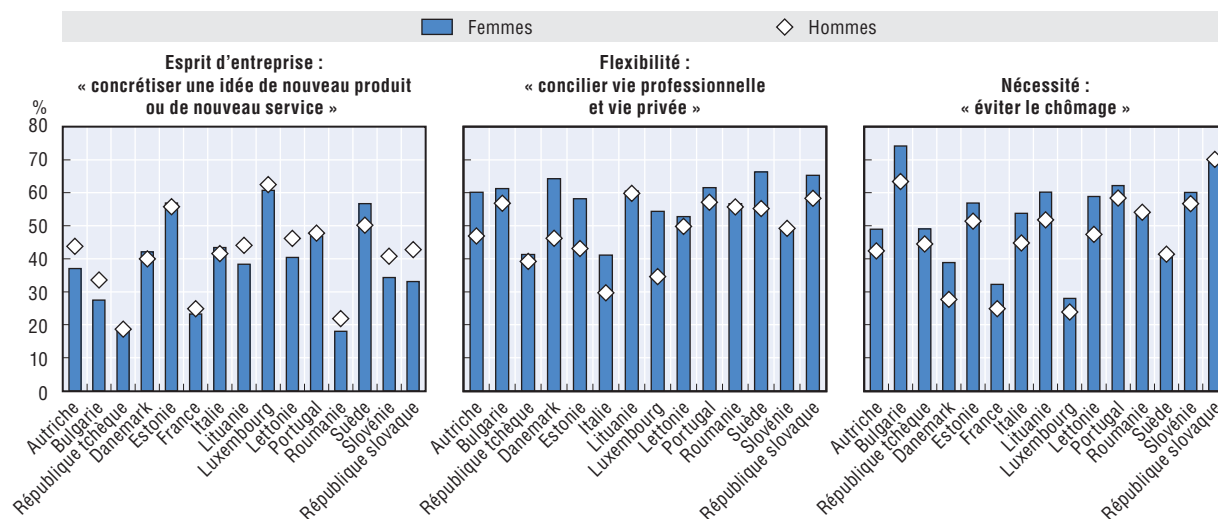
- Souvent, les femmes se lancent dans la création d'entreprise pour d'autres raisons que les hommes. Elles sont plus nombreuses que les hommes à devenir entrepreneurs par nécessité. Elles tendent également à accorder plus d'importance à la flexibilité des heures de travail qu'autorise le statut de travailleur indépendant.
- En moyenne, les femmes entrepreneurs ont des niveaux d'études plus élevés que les hommes mais une expérience plus limitée de la gestion d'entreprise.

Motivations des femmes et des hommes entrepreneurs

Les femmes entrepreneurs forment un groupe très hétérogène. Leurs motivations relèvent tout à la fois de facteurs d'incitation et de facteurs d'attraction, différents de ceux qui conduisent les hommes à créer leur entreprise. Ainsi, le graphique 23.1 montre que la « concrétisation d'une idée de nouveau produit ou de nouveau service » constitue en Europe une motivation plus importante pour les hommes que pour les femmes. Par ailleurs, les femmes entrepreneurs tendent à accorder plus d'importance à la souplesse d'horaires que procure le travail indépendant. Les résultats d'enquêtes réalisées aux États-Unis montrent en effet que « la recherche d'un meilleur équilibre entre travail et vie privée » était une importante motivation pour plus de 40 % des femmes entrepreneurs relevant de la catégorie aux revenus les plus faibles, contre seulement 12 % dans celle aux revenus les plus élevés (RSM McGladrey, 2008).

Graphique 23.1. **Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à motiver la création de leur entreprise par l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

Principales motivations^a à la création d'entreprise, selon le sexe du fondateur et le type de motivation, 2005



a) Les répondants avaient la possibilité de choisir plusieurs réponses.

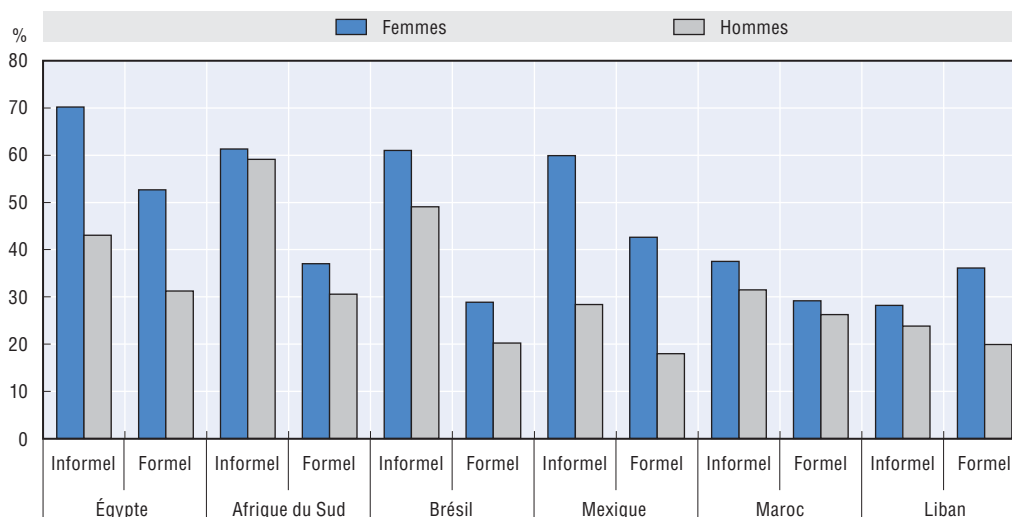
Source : Eurostat, enquête Facteurs de réussite des entreprises.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760487>

Les femmes ont une propension proportionnellement plus forte que les hommes à se lancer dans la création d'entreprise « par nécessité », c'est-à-dire qu'elles deviennent entrepreneurs car elles ne voient pas d'autres possibilités d'accéder au marché du travail. Le grand nombre de femmes entrepreneurs dans les pays émergents et en développement tient principalement aux niveaux élevés de « l'entrepreneuriat par nécessité ». Le graphique 23.2


Graphique 23.2. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se lancer par nécessité dans la création d'entreprise, en particulier en Égypte et au Mexique

Pourcentage d'entreprises dont le propriétaire est devenu entrepreneur par nécessité, par sexe du propriétaire et selon que l'entreprise appartient au secteur informel ou non



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant de la proportion de femmes ayant créé une entreprise informelle par nécessité.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de ENAMIN 2008 (Mexique), *Economia Informal Urbana 2003* (Brésil), *Finscope 2010* (Afrique du Sud) et *ERF Micro and Small Enterprises Dataset for MENA Countries 2003* (Égypte, Liban et Maroc).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760506>

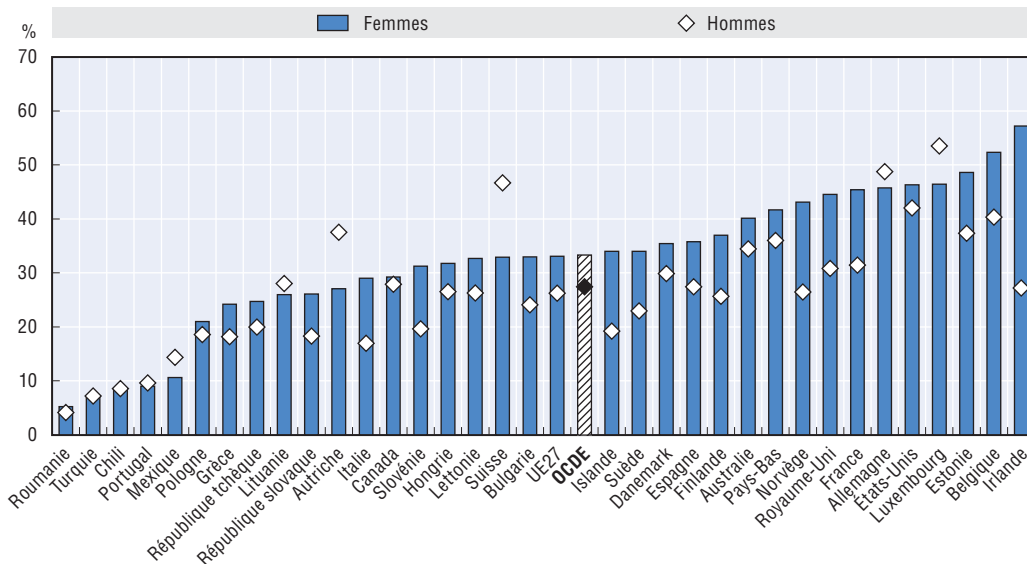
montre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se lancer par nécessité économique dans la création d'entreprise dans le secteur informel, en particulier en Égypte et au Mexique.

Éducation et expérience des femmes et des hommes entrepreneurs

Le graphique 23.3 montre que le pourcentage de travailleurs indépendants ayant effectué des études supérieures est sensiblement plus élevé parmi les femmes dans les pays de l'OCDE. Les statistiques internationales ne font toutefois apparaître aucune corrélation significative entre le niveau d'études des femmes et leur activité entrepreneuriale, mesurée par le pourcentage de femmes dans l'ensemble de la population de travailleurs indépendants. Cela porte à croire que ce n'est pas le niveau d'études mais plutôt le type de filières vers lesquelles s'orientent les femmes qui importe du point de vue de l'entrepreneuriat. Les femmes sont significativement sous-représentées dans les filières d'ingénierie et d'informatique (chapitre 8), deux domaines qui procurent des connaissances utiles à la création d'une entreprise à vocation technologique. Elles sont également minoritaires dans les études de gestion, même si leur nombre a progressé dans cette filière. À titre d'exemple, dans le programme MBA de Harvard (www.hbs.edu/about/statistics/mba.html), la proportion d'étudiantes, de 11 % en 1975, est passée à 36 % en 2012. Shinnar *et al.* (2009) observent que les diplômés en gestion sont plus entrepreneuriaux que les autres diplômés du même niveau, et sont plus susceptibles d'avoir envisagé la création de leur propre entreprise avec sérieux. De plus en plus, l'éducation à l'entrepreneuriat dans le primaire et le secondaire est reconnue comme un élément central du comportement entrepreneurial des jeunes – filles et garçons – dans les pays de l'OCDE (Commission européenne, 2012).

Graphique 23.3. Les femmes chefs d'entreprise ont un niveau d'études plus élevé que les hommes

Pourcentage des femmes et des hommes travailleurs indépendants diplômés du supérieur (niveau CITE ≥ 5), 2010



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des femmes travaillant à leur compte et diplômées du supérieur.

Source : Enquêtes d'Eurostat sur la population active, estimations fondées sur l'enquête *Survey of Income and Program Participation* 2008 pour les États-Unis, estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des enquêtes sur la population active et les ménages pour l'année 2010 dans les autres pays.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760525>

Les femmes entrepreneurs sont généralement moins expérimentées que les hommes en tant que chefs d'entreprise. En moyenne, dans un groupe composé de 15 pays européens, seulement 11.2 % des femmes ayant créé une nouvelle entreprise en 2002 avaient déjà géré une autre affaire avant le démarrage de cette activité, contre 18.4 % des hommes (Eurostat, 2008). Aux États-Unis, en 2007, 42 % des hommes propriétaires d'une entreprise avaient eu une expérience préalable en tant que travailleurs indépendants, contre 28 % seulement des femmes entrepreneurs (US Census, 2009). En 2007, 51 % des femmes chefs de petites et moyennes entreprises au Canada avaient plus de dix ans d'expérience de la gestion ou de la propriété d'entreprise, contre 74 % des entrepreneurs de sexe masculin (Jung, 2010).

L'expérience est essentielle pour la réussite de l'entreprise. Les données sur les nouvelles entreprises en France font ainsi apparaître que 73 % des entreprises fondées en 2006 par des femmes ayant une expérience antérieure d'au moins trois ans sont en vie trois ans après, alors que le pourcentage est de 64 % pour celles gérées par des femmes ayant moins de trois ans d'expérience avant le démarrage de leur entreprise. Cohoon *et al.* (2010) montrent qu'aux États-Unis, les femmes ont une plus grande probabilité que les hommes de déclarer qu'une expérience préalable a été essentielle pour le succès de leur jeune entreprise.

La réussite de la création d'entreprise nécessite du talent, de la motivation et des compétences entrepreneuriales ; or, les femmes ayant peu d'expérience dans ce domaine, elles ont moins de chances de développer leurs compétences dans la création et la gestion d'entreprise. Les campagnes menées dans la presse et la sensibilisation à l'entrepreneuriat à l'école peuvent réduire l'effet de stigmatisation associé à l'échec d'une entreprise, de même que la mise en avant des femmes entrepreneurs qui ont réussi en apprenant de leurs erreurs.

Encadré 23.1. Les femmes entrepreneurs dans la région MENA

Le pourcentage de femmes travailleurs indépendants est compris entre plus de 30 % des femmes en âge de travailler en Algérie et moins de 2 % dans les pays du Golfe, et seul un très faible pourcentage d'entreprises appartenant à des femmes travailleurs indépendants comptent plus de dix salariés (Stevenson, 2010 et 2011). Les faibles taux d'activité des femmes limitent sans doute leurs possibilités d'acquérir les compétences professionnelles ou l'expérience de la gestion nécessaires pour se lancer dans la création d'entreprise, et seulement 9 % environ des femmes adultes s'engagent dans cette voie, soit un taux approximativement moitié moindre que celui des hommes (19 %). Les femmes entrepreneurs constituent un groupe hétérogène, et les caractéristiques et besoins de leurs entreprises varient selon leur localisation (urbaine ou rurale) et selon leur niveau d'études. Dans ce contexte, différents instruments d'action sont nécessaires pour accélérer le développement de l'entrepreneuriat des femmes dans la région.

Les gouvernements de presque tous les pays de la région MENA ont adopté des plans de développement nationaux ou des stratégies pour la parité, en vue de favoriser l'intégration économique des femmes. Cependant, les ministères responsables de la mise en œuvre des stratégies visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes n'entretiennent souvent pas de relations étroites avec ceux chargés du soutien aux entreprises. Dans les pays où il existe des politiques officielles en faveur des PME, les femmes ne constituent que rarement un groupe cible. Des associations de femmes d'affaires sont présentes dans presque tous les pays MENA et elles fournissent un certain soutien aux entreprises (mentorat, foires commerciales, séminaires) malgré leurs ressources financières, humaines et techniques limitées. Ces associations disposent de quantité d'informations sur les contraintes auxquelles se heurtent les entreprises et sur les besoins de soutien de leurs membres, mais leur rôle de sensibilisation des pouvoirs publics est souvent limité du fait qu'elles sont exclues du dialogue national sur les politiques à mettre en œuvre.

L'OCDE travaille avec les gouvernements et les associations de femmes d'affaires de la région MENA au renforcement des mesures de soutien des femmes entrepreneurs de la région, dans le cadre du Forum MENA-OCDE des femmes entrepreneurs (www.oecd.org/mena/investment/wbn). Le Forum est un réseau interrégional de représentants des pouvoirs publics, du secteur privé et de la société civile qui travaille avec les gouvernements pour améliorer les politiques et les lois ayant un impact sur l'intégration économique des femmes. Il travaille également avec les entreprises, les ONG et les milieux universitaires pour faciliter l'échange d'expériences et de bonnes pratiques en vue de fournir un appui concret aux femmes entrepreneurs. Le rapport *Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa* (OCDE, 2012b) met en avant les efforts consentis par les pouvoirs publics et les autres parties prenantes pour renforcer l'aide proposée aux femmes entrepreneurs et propose des pistes d'action afin d'accélérer le développement de l'entrepreneuriat féminin.

Par le biais de conférences et d'études d'orientation, le Forum MENA-OCDE des femmes entrepreneurs s'attache à : a) soutenir les efforts déployés par la communauté des femmes d'affaires pour faire entendre leur voix en vue de promouvoir la réforme de la législation ; b) améliorer l'accès à l'information sur les organismes qui fournissent des services de soutien aux entreprises, animent des réseaux et proposent des formations à l'intention des femmes entrepreneurs ; c) promouvoir l'accès aux financements, au moyen par exemple d'efforts ciblés visant à accroître la participation des femmes au programme Business Plans MENA 100 (www.mena100.org) ; et d) suivre les évolutions concernant les droits économiques des femmes. Des données de meilleure qualité, fournissant également des informations sur les entreprises informelles, favoriseraient l'élaboration de politiques plus efficaces en vue de promouvoir l'entrepreneuriat dans la région MENA. Cela aurait à son tour des effets positifs à long terme sur les perspectives d'emploi pour toute la population, et contribuerait donc à répondre aux aspirations des citoyens à une plus grande prospérité, qui étaient au cœur des récents mouvements politiques et sociaux observés dans la région.

Les pouvoirs publics pourraient également concevoir des programmes de formation plus innovants, en favorisant une meilleure interaction entre les femmes entrepreneurs chevronnées et débutantes, par l'intermédiaires d'associations et de réseaux. Klein et Wayman (2008) et Bauer (2011) ont démontré que les programmes de formation amélioreraient la vie des femmes propriétaires de petites ou de microentreprises, sur le plan économique comme dans les autres domaines. Les réseaux internationaux, comme l'Association mondiale des femmes entrepreneurs (FCEM), permettent de transférer les connaissances et l'expérience du Nord vers le Sud et de l'Est vers l'Ouest. Enfin, nombre des femmes entrepreneurs les plus performantes dans les entreprises à forte croissance ont à leur actif une expérience à des postes à responsabilité en entreprise, où elles ont pu faire leurs armes en termes d'encadrement et gagner accès à des réseaux précieux. Un meilleur équilibre hommes-femmes aux postes de direction les plus élevés (chapitre 14) peut donc avoir des retombées positives importantes sur l'entrepreneuriat féminin.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Remédier au manque d'expérience des femmes dans l'entrepreneuriat au moyen d'innovations dans la conception et la mise en œuvre des programmes de formation.
- Favoriser l'apprentissage au moyen de modèles de femmes ayant réussi et soutenir les réseaux de femmes entrepreneurs à divers niveaux (depuis les groupes locaux jusqu'aux réseaux internationaux).

PARTIE IV

Chapitre 24

Performances des entreprises : Des disparités hommes-femmes ?

Principaux constats

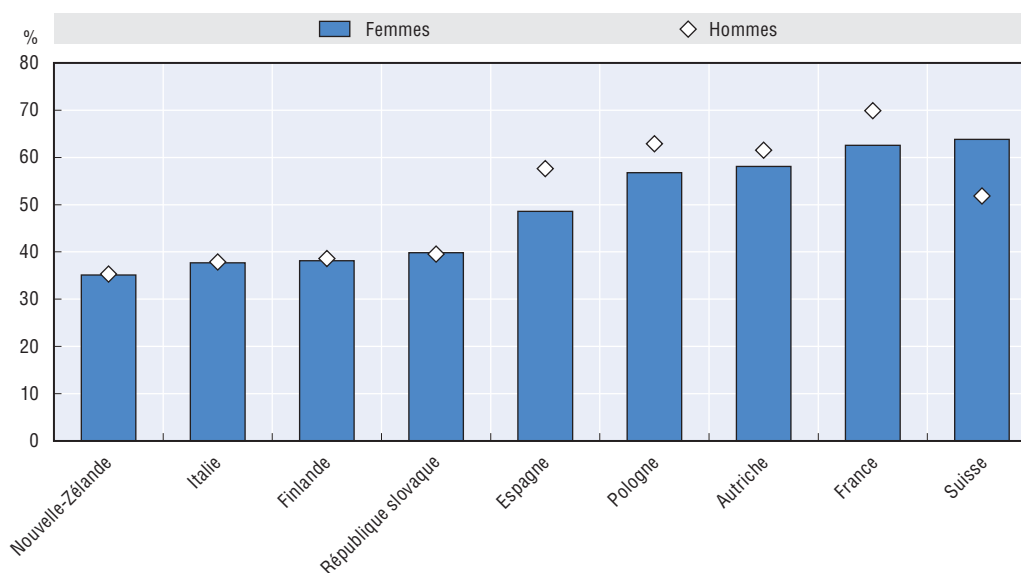
- Dans la plupart des pays, on observe une relative homogénéité dans le taux de survie des entreprises individuelles et dans les emplois qu'elles créent, qu'elles soient détenues par un homme ou par une femme.
- Les entreprises appartenant à des femmes se caractérisent, en moyenne, par une rentabilité et une productivité du travail plus faibles que celles détenues par des hommes. Ces disparités s'expliquent principalement par des différences de taille et d'intensité capitalistique.

Il est essentiel, pour les responsables de l'action publique désireux de renforcer l'impact économique de l'entrepreneuriat des femmes, de mieux comprendre les facteurs indispensables à la croissance et à la réussite des entreprises détenues par des femmes. Plusieurs études ont montré que les indicateurs de performance traditionnels, comme la croissance et les profits, ne figurent pas toujours parmi les priorités des femmes entrepreneurs (Coleman et Rob, 2012 par exemple). Davantage que les hommes, les femmes sont attachées à l'équilibre entre activité professionnelle et vie familiale, ainsi qu'à la contribution de leur entreprise à la collectivité (CNUCED, 2011). Pour autant, les chefs d'entreprise, qu'ils soient hommes ou femmes, ont pour ambition de fonder des entreprises à la fois rentables et pérennes, même si un grand nombre ne survivent pas aux premières années d'activité. Le graphique 24.1 montre que les entreprises individuelles appartenant à des hommes et à des femmes ont des taux de survie à trois ans similaires.

Les entreprises détenues par les femmes et celles qui appartiennent à des hommes enregistrent également des résultats similaires s'agissant des créations d'emplois au cours des premières années d'activité (graphique 24.2). Là encore, on observe d'importantes variations

Graphique 24.1. Les taux de survie des entreprises appartenant à des femmes varient beaucoup selon le pays

Taux de survie à trois ans des entreprises détenues par des femmes et de celles détenues par des hommes, 2009



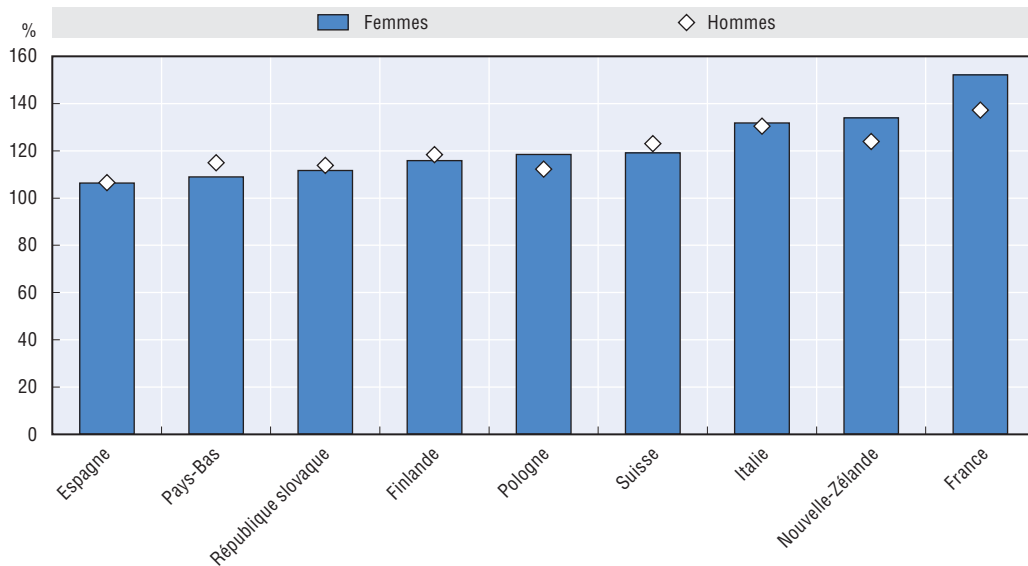
Note : Les pays sont classés par ordre croissant du taux de survie des entreprises détenues par des femmes.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique. Les statistiques font uniquement référence aux entreprises ayant des salariés, sauf pour la France et la Pologne, où les données englobent aussi les entreprises sans salarié. Les données relatives à la Suisse se rapportent au taux de survie à deux ans et à 2008.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760544>

Graphique 24.2. Les performances des entreprises en termes de création d'emplois sont similaires, qu'elles soient détenues par des femmes ou par des hommes

Taux de croissance de l'emploi à trois ans des entreprises individuelles ayant des salariés, par sexe du propriétaire, 2009



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant du taux de croissance de l'emploi dans les entreprises détenues par des femmes.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique. Le taux de croissance de l'emploi est fourni par les taux d'emploi sur l'année $t - 3$, multiplié par 100 (par exemple, une valeur de 110 correspond à une croissance de l'emploi de 10 %). Les statistiques font uniquement référence aux entreprises ayant des salariés, sauf pour la France et la Pologne, où les données englobent aussi les entreprises sans salarié. Les données relatives à la Suisse se rapportent au taux de survie à deux ans et à 2008.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760563>

selon les pays, les nouvelles entreprises détenues par des femmes affichant de meilleurs scores que celles détenues par des hommes en France, en Italie, en Nouvelle-Zélande et en Pologne, tandis qu'elles accusent un certain retard en Finlande, aux Pays-Bas, en République slovaque et en Suisse.

Les différences les plus remarquables entre les entreprises appartenant respectivement à des femmes et à des hommes tiennent au volume de leurs activités commerciales, tel que mesuré par leur chiffre d'affaires ou leur valeur ajoutée. En 2009, le chiffre d'affaires moyen des entreprises individuelles (unipersonnelles) appartenant à des femmes ne représentait aux Pays-Bas que 18 % de celui généré par les entreprises appartenant à des hommes, contre 26 % en Italie, 38 % au Mexique et 44 % en Finlande. Ces différences sont encore plus marquées s'il est également tenu compte des entreprises constituées en société (dotées d'une forme juridique autre que celle d'entreprise individuelle). Aux États-Unis, le chiffre d'affaires des entreprises appartenant majoritairement à des femmes ne représentait ainsi en 2007 que 11 % de celui des sociétés ayant un nombre limité d'actionnaires (ministère du Commerce des États-Unis, 2010).

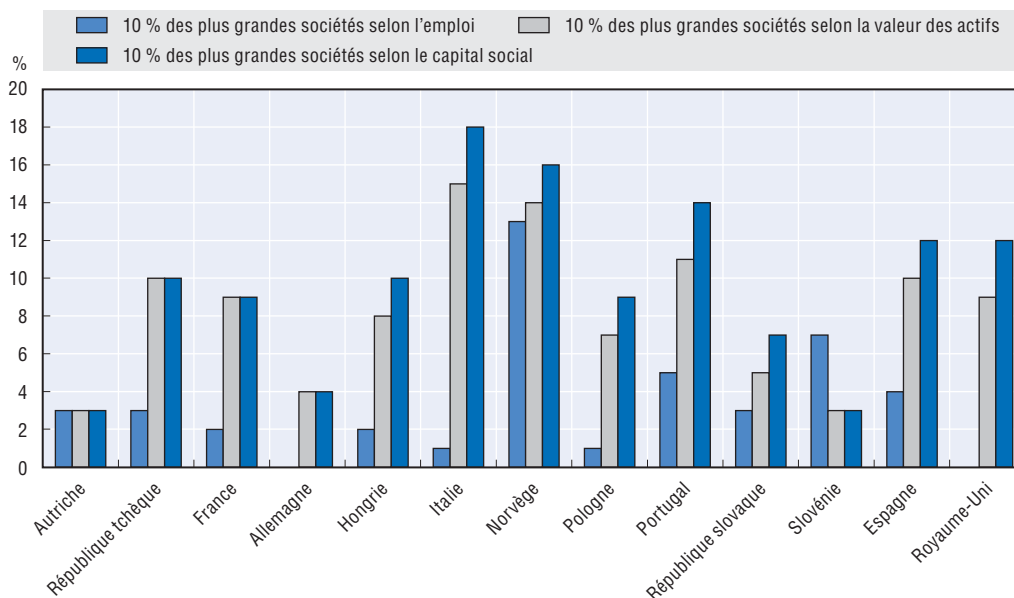
Une question fondamentale pour l'action publique consiste à savoir si les niveaux relativement peu élevés du chiffre d'affaires des entreprises appartenant à des femmes sont exclusivement imputables aux préférences de celles-ci pour certains secteurs (et, probablement, pour les entreprises de petite taille), ou s'ils sont plutôt une conséquence des difficultés spécifiques auxquelles sont confrontées les femmes lors de la création et de

la croissance de leurs sociétés. Les études existantes n'apportent aucune réponse précise à cette question. Bien que la plupart des études constatent que les entreprises contrôlées par des femmes obtiennent de moins bons résultats tant sous l'angle des bénéfices que des autres mesures des performances (Robb et Watson, 2010), plusieurs analystes font valoir que ces différences disparaissent dès qu'il est tenu compte des secteurs d'activité et des caractéristiques essentielles des entrepreneurs autres que leur appartenance sexuelle (Fairlie et Robb, 2009 ; Gatewood et al., 2009; Gottschalk et Niefert, 2011).

Le graphique 24.3 montre que, selon la Base de données ORBIS (voir la note au graphique 24.3 et l'annexe IV.A1), les entreprises détenues par des femmes dans 13 pays de l'OCDE représentent une très faible proportion des entreprises qui font partie du décile supérieur en termes d'emploi, de valeur des actifs, ou de montant du capital social. Elles sont particulièrement sous-représentées parmi les entreprises aux effectifs les plus importants. Les résultats confirment que le débat sur les politiques à mettre en œuvre devrait non seulement porter sur les moyens d'accroître le nombre d'entreprises appartenant à des femmes mais aussi sur ceux de s'attaquer aux éventuelles défaillances du marché ou des institutions qui empêchent les entreprises de ce type déjà présentes sur le marché de se développer pour devenir de moyennes et grandes entreprises.

Graphique 24.3. Le pourcentage d'entreprises appartenant à des femmes diminue parmi les plus grandes entreprises

Pourcentage des sociétés appartenant majoritairement à des femmes dans le décile supérieur de l'emploi, de la valeur des actifs, et du capital social au sein de la Base de données ORBIS, 2009



Note : Le graphique indique les pourcentages d'entreprises qui appartiennent à des femmes par rapport à l'ensemble des sociétés appartenant à des femmes ou à des hommes dans le décile supérieur de l'emploi (nombre de salariés), de la valeur des actifs et du capital social. Les entreprises ayant un actionnariat mixte ne sont pas incluses. L'échantillon est limité aux sociétés dont au moins 50 % des actions sont détenues par des personnes physiques. Seuls les pays offrant plus de 1 000 observations complètes figurent dans le graphique. La Base de données OCDE-ORBIS est le résultat du traitement des données brutes fournies à l'OCDE sous copyright par Bureau van Dijk Electronic Publishing. Elle contient des informations structurelles et financières sur des millions de sociétés du monde entier. Les sociétés incluses dans la Base de données OCDE-ORBIS ont été classées comme appartenant à des hommes ou à des femmes à l'aide des informations sur le sexe de leurs actionnaires. Voir l'annexe IV.A1 pour de plus amples détails sur les données et les définitions.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de la Base de données OCDE-ORBIS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760582>

Les estimations fondées sur la *Base de données ORBIS* montrent que la productivité (valeur ajoutée par salarié) et les bénéfices moyens sont moindres dans les entreprises appartenant à des femmes (voir annexe IV.A1). Cependant, les écarts relativement limités mesurés en termes de productivité (4.8 % pour toutes les entreprises réunies, après prise en compte du secteur, de la taille et de la date de création de l'entreprise) laissent à penser que les pouvoirs publics ne devraient pas accorder un traitement préférentiel systématique aux femmes entrepreneurs.

Une analyse de décomposition montre que la moindre intensité capitaliste des entreprises appartenant à des femmes constitue le facteur le plus pertinent expliquant leur plus faible productivité et qu'elle explique 37 % de l'écart. Le secteur d'activité de l'entreprise est également un facteur explicatif important de l'écart de productivité (22 %). En résumé, cet écart résulte des différences hommes-femmes dans certains choix stratégiques clés : secteur d'activité, taille privilégiée pour l'entreprise, niveau de risque acceptable et temps pouvant être consacré à l'entreprise. Une analyse plus poussée des motifs qui expliquent ces approches différentes peut aider les pouvoirs publics à cibler les défaillances du marché et à lutter contre les stéréotypes sexués.

Des mesures pour améliorer les performances des entreprises détenues par des femmes

Les politiques en faveur de l'entrepreneuriat des femmes font souvent partie intégrante des programmes cadres en faveur des petites entreprises. Les politiques des PME ont des chances de d'avoir des répercussions relativement importantes sur les femmes entrepreneurs, qui sont la plupart du temps à la tête de petites entreprises. L'association de politiques à caractère général en faveur des PME et d'instruments expressément ciblés sur les femmes peut efficacement renforcer l'intérêt pour l'entrepreneuriat et la propension à s'engager dans cette voie. Aux États-Unis, la *Small Business Administration* (SBA) s'est ainsi expressément attachée à conjuguer des programmes intégrés d'ordre général en faveur de la parité et des politiques visant spécifiquement les femmes, en expérimentant en permanence de nouveaux dispositifs. En 2009, la SBA a soutenu près de 10 000 prêts à des femmes entrepreneurs pour une valeur d'environ 2 milliards USD. Les partenaires de la SBA sur le territoire des États-Unis (dont des organisations à but non lucratif telles que l'association SCORE de consultants d'entreprise bénévoles) soutiennent la mise en œuvre de programmes taillés sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques des petites entreprises détenues par des femmes et des minorités ethniques et linguistiques sur les marchés mal desservis.

Les politiques en faveur de l'entrepreneuriat des femmes ne devraient toutefois pas être simplement conçues comme un sous-ensemble de celles visant les start-ups et les très petites entreprises. L'hypothèse selon laquelle les femmes entrepreneurs voudraient rester de taille modeste risque d'induire en erreur les responsables de l'action publique. Bon nombre de femmes s'attachent avec beaucoup d'ardeur à développer leurs sociétés (Gatewood et al., 2009). Il conviendrait d'accorder une plus grande attention aux instruments susceptibles d'aider les entreprises dirigées par des femmes à concrétiser leurs aspirations de croissance. Parmi les initiatives de ce type axées sur la croissance spécialement destinées aux entreprises de toutes tailles appartenant à des femmes figurent par exemple des plafonds de prêts et des garanties publiques de crédit plus favorables, des règles veillant à la réalité de l'accès des petites entités de ce type aux marchés publics, ou encore des systèmes de crédits d'impôt pour les investissements dans les PME.

En 2003, la Banque de développement du Canada (BDC) a créé un fonds destiné aux entreprises à forte croissance détenues par des femmes. Le total des prêts accordés par la BDC aux femmes entrepreneurs ces dernières années n'a cessé de croître et représente aujourd'hui plus de 1.8 milliard USD. Aux États-Unis, le programme de contrats fédéraux pour les petites entreprises appartenant à des femmes a autorisé en 2010 les responsables de la passation de marchés à réserver certains contrats fédéraux aux entreprises éligibles appartenant à des femmes (White House Council, 2012). La majorité des fonds du programme national suédois de promotion de l'entrepreneuriat féminin alimente le développement et l'innovation de structures dirigées par des femmes, et 50 % du groupe cible se compose de femmes dirigeant des entreprises existantes.

Pour accéder à ces programmes et éviter tout abus, les entreprises doivent répondre à certains critères afin de déterminer si elles appartiennent à des femmes. La certification des entreprises appartenant à des femmes est une pratique bien établie aux États-Unis, mais elle est beaucoup moins répandue dans les autres pays.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Développer une stratégie nationale intégrée pour une prise en compte systématique de l'égalité hommes-femmes dans les politiques en matière d'entrepreneuriat. Former spécifiquement le personnel responsable de la conception et de la mise en œuvre des programmes.
- Répondre aux besoins de soutien financier et d'assistance technique des femmes entrepreneurs qui souhaitent développer leurs entreprises.
- Les politiques en faveur des entreprises appartenant aux femmes ne devraient pas exclusivement cibler les jeunes pousses et les petites entreprises, mais devraient au contraire inclure des instruments destinés à promouvoir les entreprises en forte expansion, ainsi que la croissance et le développement des entreprises moyennes, voire de plus grande taille.

PARTIE IV

Chapitre 25

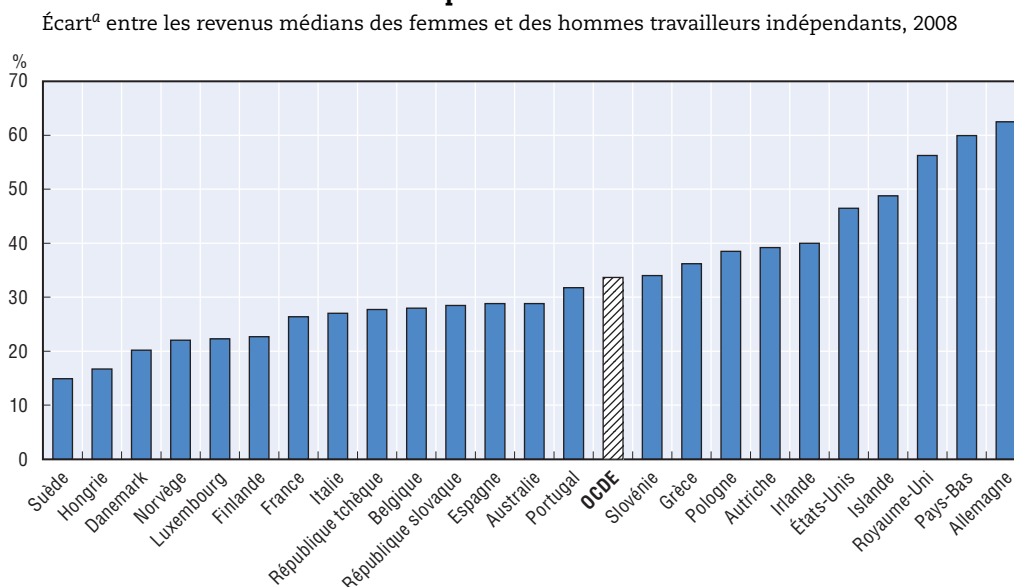
La rémunération des femmes chefs d'entreprise

Principaux constats

- Les inégalités hommes-femmes sont plus grandes parmi les travailleurs indépendants que parmi les salariés.
- L'écart salarial entre les hommes et les femmes chefs d'entreprise tient en grande partie au fait que les femmes consacrent beaucoup moins de temps à leur entreprise que les hommes.

Une explication simple de la raison pour laquelle les femmes propriétaires d'entreprises sont moins nombreuses que les hommes pourrait tenir au fait que l'entrepreneuriat n'est pas suffisamment rémunérateur pour les femmes, les revenus tirés de cette activité étant trop faibles et/ou incertains pour justifier un tel choix de carrière. Le graphique 25.1 montre que les femmes qui travaillent pour leur propre compte ont des revenus nettement inférieurs à ceux des hommes dans tous les pays. Les écarts sur le plan des revenus tirés du travail indépendant sont importants dans tous les pays et plus marqués que ceux observés sur le plan des revenus salariaux. Ils sont toutefois plus faibles lorsqu'ils sont calculés sur la base des revenus par heure travaillée, car les femmes tendent à consacrer nettement moins d'heures de travail à leurs entreprises. On constate également une plus grande homogénéité lorsque l'on tient uniquement compte des travailleurs indépendants ayant des salariés.


Graphique 25.1. **Les femmes qui possèdent des entreprises gagnent sensiblement moins que les hommes**



Note : La comparabilité internationale des statistiques sur les revenus tirés du travail indépendant demeure limitée du fait de différences dans les questions relatives aux revenus tirés du travail indépendant, ainsi que dans les méthodes utilisées pour parvenir à ces chiffres. Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des revenus entre les hommes et les femmes.

a) Défini comme la différence entre les revenus médians des hommes et des femmes, divisée par les revenus médians des hommes.

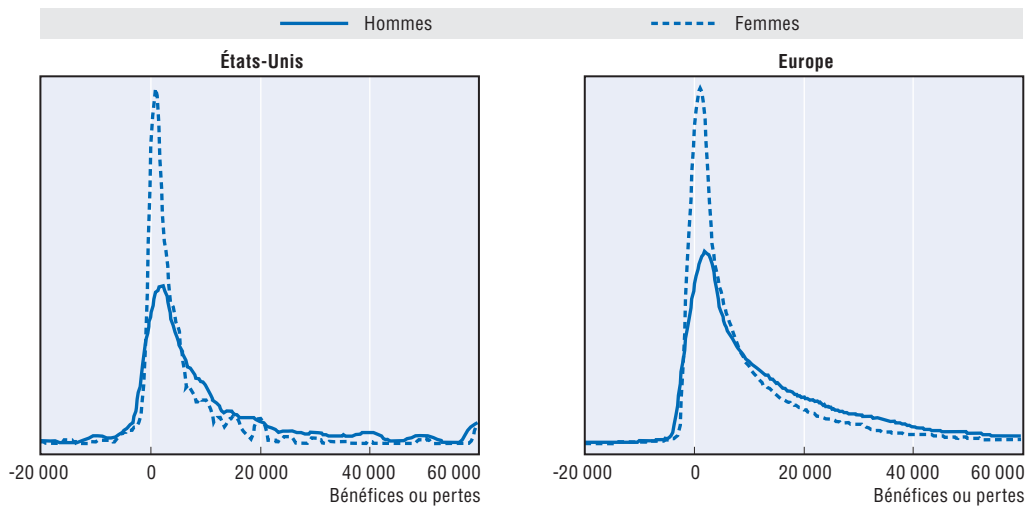
Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE sur la base des statistiques de l'Union européenne sur les revenus et les conditions de vie (EU-SILC, 2008), *Survey of Income and Program Participation 2008* pour les États-Unis, et *Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) 2008* pour l'Australie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760601>

L'une des raisons pour lesquelles les femmes chefs d'entreprise gagnent moins que leurs homologues masculins tient peut-être au fait qu'elles sont moins disposées à prendre des risques. Une plus forte aversion pour le risque aboutit naturellement à une moindre polarisation des revenus, d'où une moindre probabilité de subir des pertes, mais aussi moins de chances d'obtenir des gains élevés. Le graphique 25.2 montre que bon nombre des femmes et des hommes qui gèrent des entreprises essuient des pertes sèches. La distribution des revenus est plus asymétrique dans le cas des hommes que dans celui des femmes, car elles tendent à réaliser de faibles niveaux de bénéfices (comme le montre l'importante différence de hauteur des deux courbes de distribution pour les niveaux de bénéfices proches de zéro). Aux États-Unis, le pourcentage de femmes qui gèrent leur entreprise en essayant des pertes est légèrement inférieur à celui des hommes (7.5 % pour les femmes contre 8.4 % pour les hommes).


Graphique 25.2. La plupart des femmes tendent à réaliser de faibles bénéfices, les hommes étant plus représentés dans les catégories à revenus moyens et élevés

Estimations par la méthode du noyau de la densité univariée des bénéfices ou des pertes enregistrées par les entreprises, selon qu'elles appartiennent à des hommes ou à des femmes, 2008



Note : Les échantillons ne concernent que les chefs d'entreprise faisant état de pertes ou de bénéfices.

Source : EU-SILC 2008 pour 24 pays européens pour lesquels on dispose de données sur les revenus tirés du travail indépendant, *Survey of Income and Program Participation* 2008 pour les États-Unis.

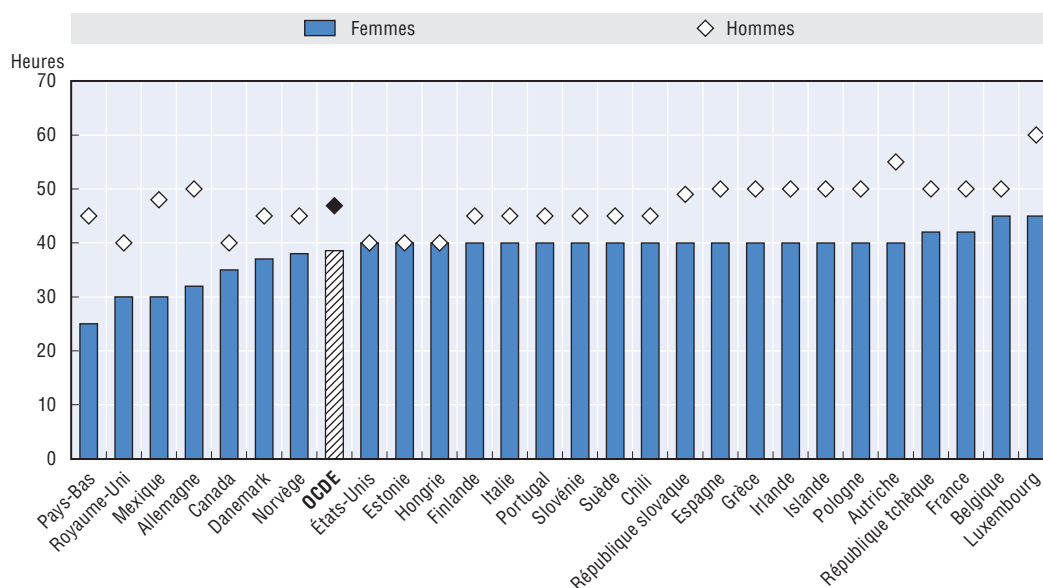
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760620>

Les femmes ont souvent un comportement entrepreneurial différent : plus prudent en termes de ressources engagées et privilégiant une expansion lente mais régulière de l'activité. Cette gestion prudente des risques peut s'expliquer par une prise en compte plus forte des conséquences d'un échec (chapitre 22). Le *Small Business Service* (2005) britannique a d'ailleurs observé que les femmes ayant des responsabilités familiales étaient « particulièrement prudentes face à la multiplication des engagements » et que toute aventure entrepreneuriale dans laquelle elles s'engageaient devait « être indépendante des finances familiales et autosuffisante ». On ne dispose cependant pas d'éléments concluants permettant d'affirmer que les femmes entrepreneurs sont systématiquement plus réticentes que les hommes à prendre des risques (Croson et Gneezy, 2009).

Les différences dans le nombre moyen d'heures travaillées par les femmes et par les hommes ayant le statut de travailleur indépendant sont très marquées dans la plupart des pays de l'OCDE, particulièrement en Allemagne, au Mexique et aux Pays-Bas (graphique 25.3). En moyenne, 22 % des femmes installées à leur compte travaillent moins de 40 heures par semaine dans les 30 pays de l'OCDE considérés, alors que la proportion n'est que de 10 % parmi leurs homologues masculins. Gurley-Calvez *et al.* (2009) montrent qu'aux États-Unis, l'emploi du temps des femmes qui travaillent à leur compte est très différent de celui des hommes : elles consacrent moins de temps aux activités liées au travail et davantage à prendre soin de leurs enfants. Bien qu'il soit difficile de déterminer quelle est exactement la relation causale entre le nombre d'heures travaillées et les revenus de l'entreprise, l'analyse des revenus tirés du travail indépendant porte à croire que le fait de permettre aux femmes de consacrer plus de temps au travail accroîtrait la rentabilité de leurs entreprises (voir annexe IV.A2).


Graphique 25.3. **Dans la plupart des pays de l'OCDE, les femmes travailleuses indépendantes travaillent moins que les hommes**

Nombre médian d'heures travaillées en indépendant par semaine, selon le sexe, 2008



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des heures travaillées par les femmes.

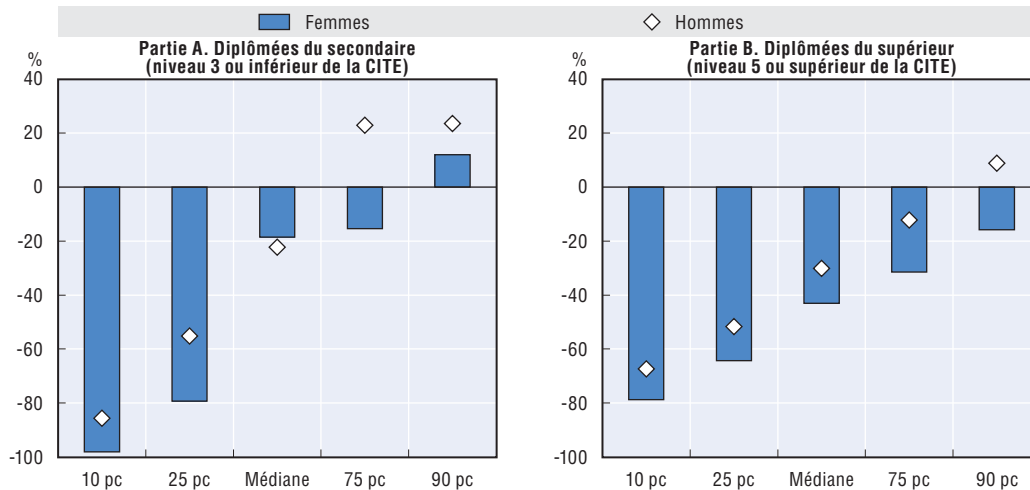
Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de l'EU-SILC 2008 pour les pays européens, *Survey of Income and Program Participation* 2008 pour les États-Unis et des données extraites des enquêtes sur la population active pour les autres pays.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760639>

Le graphique 25.4 montre que les femmes qui travaillent à leur compte gagnent, en moyenne, moins que les femmes salariées dans les pays européens, l'écart étant plus marqué que par rapport aux hommes. L'écart de revenus entre le travail indépendant et le travail salarié est le plus marqué au bas de l'échelle de distribution des revenus et le moins marqué au sommet de l'échelle. Les femmes chefs d'entreprise diplômées du supérieur et les mieux rémunérées gagnent généralement moins que les femmes salariées aux qualifications similaires, alors que la situation est inversée pour les hommes. Les données donnent clairement à penser que le travail indépendant n'offre des perspectives de


Graphique 25.4. Les femmes au niveau d'études élevé ont une rémunération supérieure en tant que salariées qu'en tant que travailleuses indépendantes

Écarts de revenus^a entre le travail indépendant et le travail salarié, selon le sexe et les revenus, 2008



a) Les écarts de revenus sont définis comme la différence entre les revenus tirés du travail indépendant et les revenus tirés du travail salarié, divisée par les revenus du travail indépendant.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de EU-SILC (2008).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760658>

revenus très élevées qu'à un petit groupe de femmes bien préparées et très déterminées. Il est donc essentiel d'améliorer les perspectives de revenus du travail indépendant pour le rendre plus attractif aux yeux des femmes.

Dans de nombreux pays, les femmes chefs d'entreprise restent attirées par les secteurs « traditionnels » des services et de la vente. Les autorités nationales et locales peuvent inciter les femmes à s'implanter dans des secteurs offrant des perspectives intéressantes en termes de croissance et de revenus, en élaborant ou en parrainant des plateformes de connaissances en ligne dédiées aux nouvelles opportunités commerciales, en favorisant le mentorat pour les candidates à la création d'entreprise et en organisant des ateliers destinés à aider les femmes à convertir leurs idées en entreprises viables. Les initiatives qui réussissent à l'échelon local, comme la pépinière d'entreprises à Styria (Autriche), s'appuient souvent sur une coopération efficace entre l'État, les établissements d'enseignement et les organisations professionnelles.

L'accès des travailleurs indépendants à la sécurité sociale et à l'assurance est un enjeu crucial. Aux Pays-Bas et en Norvège, les femmes installées à leur compte peuvent désormais prétendre au congé maternité rémunéré, tandis que Cohoon *et al.* (2010) montrent que les femmes entrepreneurs aux États-Unis sont plus préoccupées que les hommes par le risque de perte de leur couverture d'assurance maladie lorsqu'elles créent leur entreprise.

Les données montrent que les contraintes de temps auxquelles font face les femmes qui travaillent à leur compte peuvent déterminer dans une large mesure le type d'activités entrepreneuriales dans lesquelles elles s'engagent, ainsi que la rentabilité de leur entreprise. Un meilleur accès à des services de prise en charge des enfants et des personnes âgées à la fois abordables et de qualité pourrait aider à réduire l'écart de rentabilité entre les entreprises selon qu'elles appartiennent à des hommes ou à des femmes. Les programmes de soutien peuvent également être adaptés aux contraintes de temps des femmes. Par exemple, l'enseignement à distance pourrait élargir l'accès des femmes à la formation puisque les cours peuvent être

suivis à un moment compatible avec leur emploi du temps. Les initiatives publiques en matière de sensibilisation, de formations et de réduction du fardeau imposé par les responsabilités familiales pourraient offrir un double avantage en favorisant à la fois une plus grande autonomisation des femmes et une plus grande productivité des entreprises.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Les campagnes de sensibilisation à l'entrepreneuriat, les programmes de formation ciblés et les mesures destinées à réduire le poids des responsabilités familiales sont trois moyens complémentaires d'accroître l'entrepreneuriat des femmes et leurs revenus.
- Lors de l'évaluation des coûts et des avantages de services bon marché de prise en charge des enfants et des personnes âgées, il convient de tenir compte du fait que ces services peuvent convaincre un plus grand nombre de femmes de s'installer à leur propre compte. Ces services peuvent également aider les femmes chefs d'entreprise à se dégager du temps qu'elles peuvent consacrer à accroître la rentabilité de leur entreprise.

PARTIE IV

Chapitre 26

Accès des femmes au crédit

Principaux constats

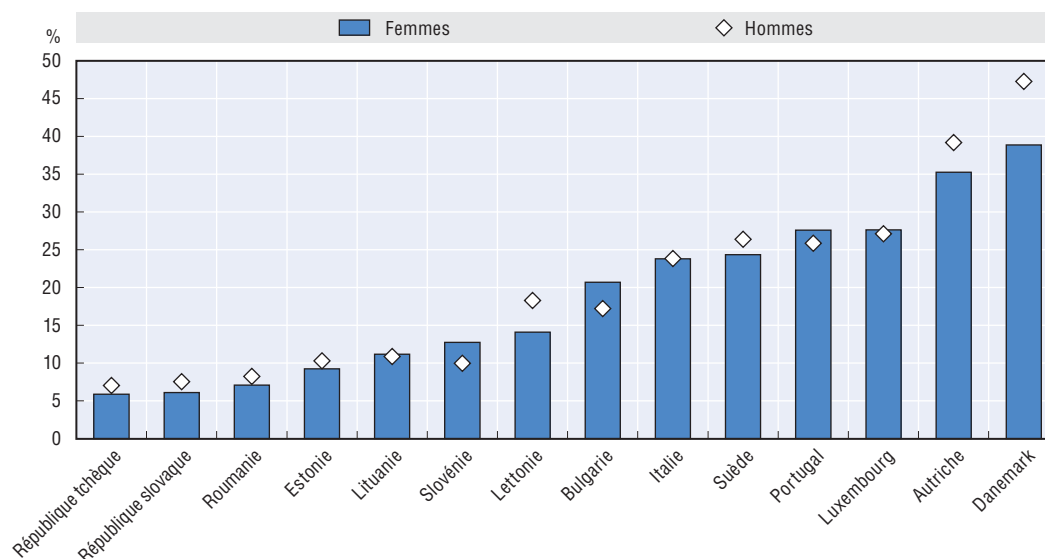
- Les femmes chefs d'entreprise recourent beaucoup moins que les hommes à l'emprunt, à la fois pour démarrer leur activité et pour la financer par la suite. Une analyse plus poussée s'avère nécessaire pour mieux comprendre pourquoi les femmes ont une propension moindre à recourir à des sources de financement externe et si elles en sont découragées par un traitement discriminatoire sur les marchés des capitaux.
- Certains éléments font apparaître que les conditions d'accès au financement se sont sensiblement dégradées pour les femmes comme pour les hommes au cours de la récente crise économique et financière.

Sources de financement pour les entreprises détenues par des femmes et pour celles qui appartiennent à des hommes

L'accès au crédit est essentiel pour la création d'une entreprise et ses performances (Taylor, 2001). On considère souvent que les femmes ont plus de difficultés à accéder au crédit que les hommes. Les données disponibles indiquent en effet que les hommes chefs d'entreprise ont une plus forte propension à avoir recours à des crédits bancaires, avec ou sans garantie, pour créer leurs entreprises (graphique 26.1), malgré d'importants écarts selon les pays concernant la demande de crédits bancaires. Aux États-Unis, seulement 6.3 % des entreprises appartenant à des femmes ont contracté un prêt auprès d'un établissement financier pour démarrer leur activité en 2007, alors que 11.1 % de celles appartenant à des hommes y avaient eu recours (US Census, 2009). En Europe orientale, où les entrepreneurs ne font dans l'ensemble guère appel aux sources externes de financement des jeunes entreprises, l'accès au crédit est en règle générale plus restreint pour les femmes que pour les hommes. Le soutien apporté par l'action publique au financement des jeunes entreprises est également variable. En Suède, 22 % des femmes entrepreneurs (contre 14 % des hommes) ont bénéficié d'une aide financière publique, alors qu'elles étaient moins de 1 % au Danemark, contre 3 % des hommes (Eurostat, 2008).

Graphique 26.1. **Les hommes sont plus nombreux que les femmes à faire appel au crédit bancaire pour financer le démarrage de leur activité**

Pourcentage d'entreprises ayant utilisé un prêt bancaire, avec ou sans garantie, pour financer le démarrage de leur activité, par sexe du fondateur et actuel propriétaire unique, 2005



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de l'utilisation des crédits bancaires de démarrage par les femmes créatrices d'entreprise.

Source : Eurostat, enquête Facteurs de réussite des entreprises.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760677>

Un accès aisé aux moyens de financement n'est pas seulement essentiel pour la création d'entreprises : c'est également un moteur de l'investissement et de l'innovation au sein des entreprises existantes. Des données en provenance de 16 pays européens et datant de 2009 montrent que les entreprises appartenant à des femmes ont une moindre probabilité que celles appartenant à des hommes de faire appel à des financements externes pour leurs investissements (27 % des entreprises appartenant à des femmes n'ont bénéficié d'aucun prêt au cours des deux dernières années, contre 20 % de celles appartenant à des hommes). Les différences entre les hommes et les femmes en termes de refus de demandes de crédit sont moins évidentes, bien que les écarts semblent s'être creusés fin 2010/début 2011 (encadré 26.1). Les données en provenance des autres pays de l'OCDE confirment le moindre recours au financement par l'emprunt des entreprises appartenant à des femmes, et font apparaître des résultats contrastés concernant les différences entre hommes et femmes en termes de demandes de crédit rejetées. Les données venant du Chili montrent que 55 % des entreprises appartenant à des femmes n'ont utilisé aucun instrument financier en 2007, contre 38 % de celles appartenant à des hommes (Observatorio Empresas, 2009). Aux États-Unis, les femmes semblent avoir une plus grande probabilité de renoncer à présenter une demande par peur d'un refus, bien qu'il ne soit pas plus probable que le crédit leur soit refusé dès lors qu'elles en font la demande (Cole et Mehran, 2009).

Deux raisons très différentes pourraient expliquer les différences de traitement dont sont victimes les femmes entrepreneurs sur le marché du crédit : 1) elles n'ont pas suffisamment d'actifs (expérience, ressources, trésorerie, garanties) auxquels les prêteurs accordent de la valeur ; et 2) il existe un biais culturel qui dénote un manque de confiance dans les capacités des femmes en tant qu'entrepreneurs.

Les études menées sur la base d'entretiens indiquent de manière réitérée que les femmes montrent davantage de réticences à faire une demande de crédit et éprouvent des difficultés à traiter avec le personnel des banques. Au Canada, les femmes entrepreneurs doivent fournir aux prêteurs davantage de pièces justificatives – états financiers personnels, évaluations de leurs actifs, projections de trésorerie, etc. – que leurs homologues masculins (Jung, 2010). S'appuyant sur des données provenant de 26 pays d'Europe orientale et d'Asie centrale, Muravyev *et al.* (2007) font apparaître que les taux d'intérêt appliqués aux femmes sont plus élevés que pour les hommes (de 0.6 %). De la même manière, Alesina *et al.* (2010) constatent qu'en Italie, les femmes entrepreneurs se voient appliquer des taux d'intérêt plus élevés et qu'elles doivent acquitter une prime plus lourde si elles ont une femme pour garant.

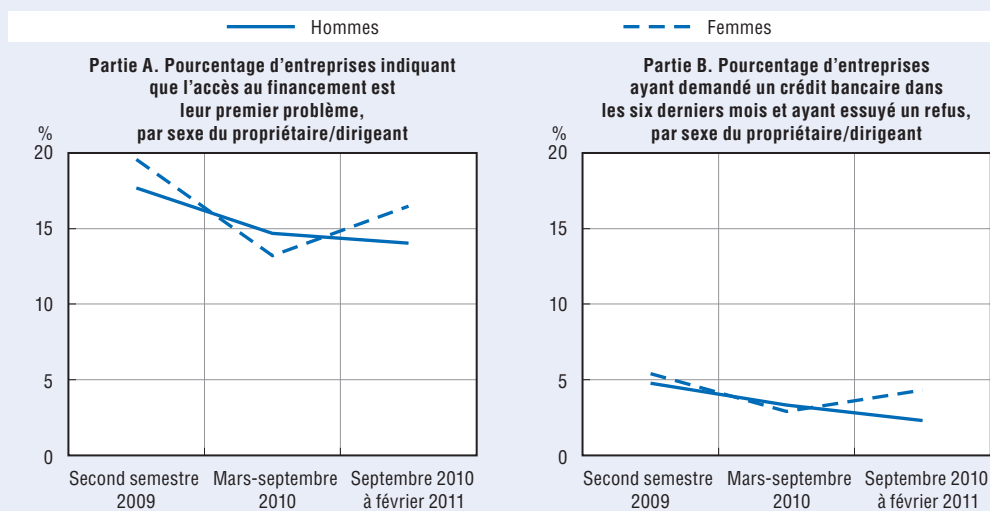
Malgré ces difficultés, les données relatives aux entreprises fondées en 2002 dans 14 pays montrent qu'il existe de grandes variations internationales concernant le pourcentage de femmes entrepreneurs qui considèrent que l'accès au financement constitue un problème clé au stade du démarrage de leur activité (graphique 26.2). Ce n'est que dans la moitié des pays que les femmes entrepreneurs sont plus nombreuses que les hommes à affirmer que le financement a constitué un problème majeur à l'heure de démarrer leur activité.

Cependant, beaucoup de femmes entrepreneurs pourraient ne pas percevoir le financement comme un problème majeur tout simplement parce qu'elles démarrent à petite échelle et qu'elles ont donc un besoin limité de crédit. Le graphique 26.3 montre qu'en France, les femmes créent leur entreprise avec un capital de départ plus faible que les hommes. Les différences de montant du capital de départ selon que les entreprises appartiennent à des hommes ou à des femmes sont aussi loin d'être négligeables aux États-Unis, où près de 60 % des femmes créent leur entreprise avec moins de 5 000 USD. La


Encadré 26.1. Accès au crédit des entreprises appartenant à des femmes pendant la crise économique

On peut craindre à juste titre que la crise économique ait encore accru la difficulté pour les femmes de faire appel au financement par l'emprunt pour soutenir la croissance de leurs entreprises. Ainsi, le pourcentage des demandes de prêt rejetées a bondi, passant de 1 % à 27 % en Irlande entre 2007 et 2010 (Eurostat, 2011), et il a sensiblement progressé dans beaucoup d'autres pays de l'OCDE. Les problèmes d'accès au marché du crédit dont peuvent être victimes les femmes risquent d'être exacerbés par le durcissement des conditions d'obtention de prêts bancaires. Les interventions publiques visant à renforcer les bilans des banques et à accorder des garanties de crédit ont généralement abouti à l'amélioration des perspectives de financement des petites et moyennes entreprises, où le pourcentage de femmes entrepreneurs est plus élevé. Cependant, les données de suivi du financement des entreprises en Europe montrent que, fin 2010, l'accès aux financements était le problème le plus pressant pour plus de 16 % des entreprises appartenant à des femmes, et que les taux de rejet étaient sensiblement plus élevés pour les femmes (4.3 %) que pour les hommes (2.3 %). Les conditions faites aux entreprises appartenant à des hommes paraissent s'être davantage améliorées, et plus durablement, que pour celles appartenant à des femmes.

Ces derniers mois, les conditions d'accès à des financements se sont davantage améliorées pour les hommes que pour les femmes



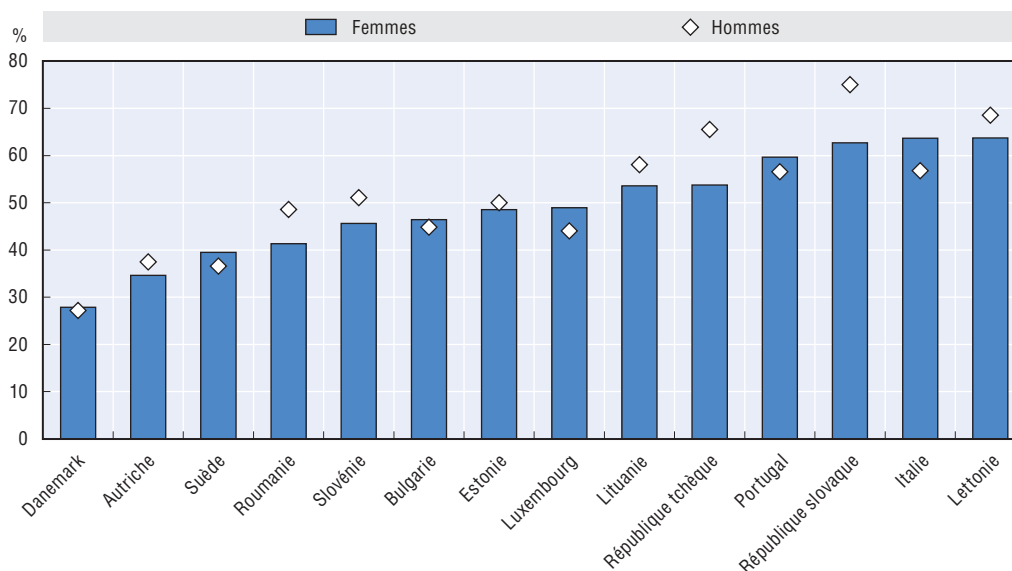
Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'enquête BCE/CE sur l'accès au financement des PME (Survey on Access to Finance of SMEs).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760696>

relation entre la taille au démarrage et le recours au financement s'avère complexe. Même si beaucoup de femmes ne se tournent pas vers les prêts parce qu'une petite entreprise suffit à satisfaire leurs ambitions, il existe certainement des cas où les difficultés d'accès au financement à un coût compétitif amènent les femmes à opter pour une entreprise de taille plus réduite. Il a été démontré qu'une taille plus modeste et une moindre intensité capitalistique constituent des facteurs clés expliquant les inégalités entre les hommes et les femmes du point de vue de la rentabilité et de la productivité de leurs entreprises (voir le chapitre 24 et Sabarwal et Terrell, 2008).

Graphique 26.2. Il existe de grandes différences internationales concernant les difficultés perçues par les femmes pour financer le démarrage de leur activité

Pourcentage de femmes entrepreneurs qui considèrent que l'accès au financement a été un obstacle majeur au démarrage de leur activité, 2005

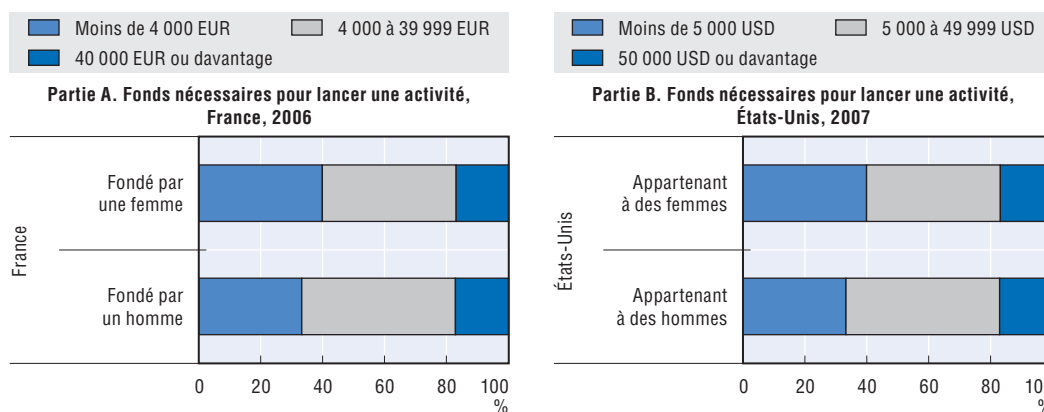


Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant du pourcentage de femmes estimant que l'accès au financement a été un obstacle majeur au démarrage de leur activité.

Source : Eurostat, enquête *Facteurs de réussite des entreprises*.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760715>

Graphique 26.3. Les femmes créent leur entreprise avec un capital de départ bien moindre



Source : Calculs de l'OCDE tirés du Système d'information sur les nouvelles entreprises (SINE) pour la France et de l'enquête *Survey of Business Owners 2007* pour les États-Unis.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760734>

Il serait nécessaire de disposer de données de meilleure qualité pour mieux comprendre les inégalités entre hommes et femmes sur le plan de l'accès aux financements et les besoins en matière de financement des entrepreneurs. L'OCDE a été à la pointe des efforts en ce domaine grâce à l'élaboration d'un tableau de bord sur le financement des PME et de l'entrepreneuriat, qui comporte des indicateurs sur la dette, les capitaux propres, les politiques publiques et les conditions générales du marché. Cependant, de nouveaux progrès seront nécessaires pour améliorer la comparabilité internationale des données ventilées par sexe.

Mesures en faveur de l'accès au crédit des femmes chefs d'entreprise

Le recours limité des femmes entrepreneurs aux sources externes de crédit est clairement lié aux différences dans la demande des entreprises selon qu'elles sont détenues par des femmes ou par des hommes. Néanmoins, il est possible que les bailleurs de fonds exercent une discrimination à l'encontre des femmes entrepreneurs. Les banques et les mesures d'aide publique doivent assurer une supervision étroite pour éviter toute forme de discrimination. À cet égard, l'Agence américaine pour la protection financière des consommateurs (*Consumer Financial Protection Agency* – CFPA) est chargée de collecter des données concernant l'offre de crédit aux petites entreprises selon le sexe, la race et l'appartenance ethnique de leur propriétaire et de faire respecter les lois sur le crédit afin de veiller à ce que les crédits soient équitablement accordés aux petits entrepreneurs.

Les centres nationaux et régionaux de soutien aux entreprises devraient s'appuyer sur les meilleures pratiques pour renforcer la confiance en soi des femmes entrepreneurs face aux établissements de crédit. Des programmes de formation devraient aider les femmes entrepreneurs à acquérir les compétences nécessaires pour mieux concevoir et présenter leurs plans de financement, de sorte qu'elles puissent parvenir plus aisément à emprunter les sommes dont elles ont besoin pour développer leur activité.

Compte tenu de la crise économique qui se poursuit, il importe de veiller à ce que les difficiles conditions de crédit n'étouffent pas l'activité des entrepreneurs nouveaux et déjà en activité. Un grand nombre d'entrepreneurs de l'un et l'autre sexe fait toujours état de difficultés d'accès au crédit à des taux d'intérêt supportables. Face à ces difficultés, les gouvernements des pays de l'OCDE ont adopté diverses mesures, dont par exemple la mise en place de « médiateurs du crédit » pour faciliter l'octroi de crédits aux PME ou pour instaurer des codes de conduite contraignants en matière de prêts aux PME (OCDE, 2009a). Ces politiques devraient avoir une plus grande incidence sur les femmes, qui se trouvent à la tête de petites entreprises disposant de crédits limités. Aux États-Unis, les prêts octroyés par la SBA (*Small Business Administration*) ont trois à cinq fois plus de chances que les prêts bancaires classiques de soutenir une femme (White House Council, 2012). Le *Recovery Act* et le *Small Business Jobs Act* ont fortement accru ces concours. D'efficaces programmes similaires d'aide au crédit sont à l'œuvre en Finlande. Dans l'ensemble, les politiques paraissent particulièrement efficaces lorsque les instruments de financement sont complétés par d'autres services, de formation et de conseil par exemple, en vue de s'attaquer aux autres difficultés auxquelles se heurtent généralement les femmes entrepreneurs.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Faire face au manque de financements pour les PME et les microentreprises, au moyen de mesures facilitant l'accès aux financements pour les entreprises viables. Les mécanismes de mise en œuvre devraient être évalués *ex ante* pour s'assurer qu'ils ne sont pas un facteur d'inégalités entre hommes et femmes.
- Accroître la confiance des femmes entrepreneurs qui cherchent des fonds pour financer leur croissance, en assortissant les mécanismes de financement de mesures de soutien dans des domaines tels que la culture financière, la formation et les services de conseil.

PARTIE IV

Chapitre 27

Le financement des entreprises détenues par des femmes dans les pays partenaires

Principaux constats

- On observe d'importantes variations entre les pays s'agissant de l'intégration financière des femmes, même dans les pays ayant un même niveau de revenu par habitant.
- En Afrique, les femmes entrepreneurs ont moins recours que les hommes à des sources externes de crédit et sont moins dépendantes du crédit des fournisseurs ou des avances des clients.

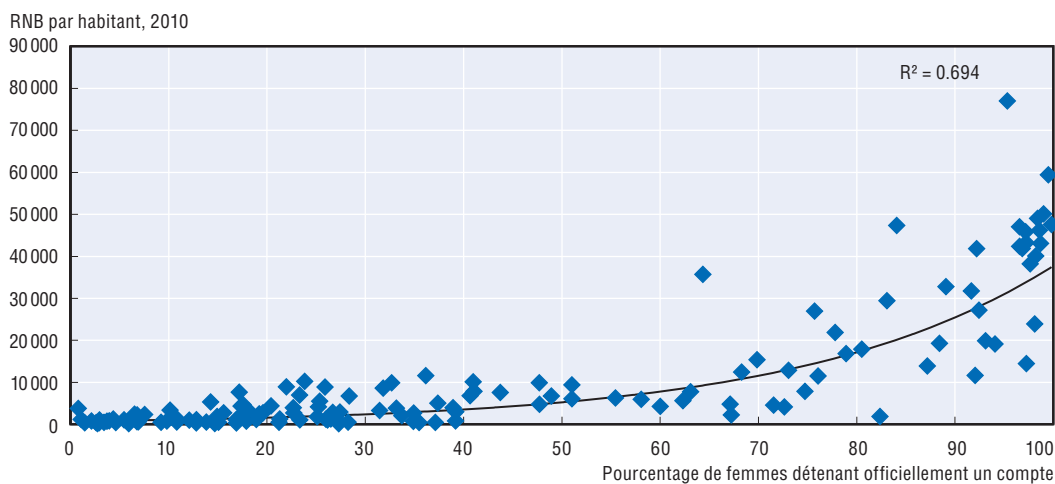
Financement des microentreprises appartenant à des femmes dans les économies émergentes et en développement

Les femmes sont plus exposées que les hommes au risque d'exclusion financière, notamment dans les pays en développement. En d'autres termes, elles sont moins susceptibles de recourir aux établissements financiers pour emprunter des fonds, épargner, souscrire une assurance et procéder à des paiements. Les variations des niveaux de revenus d'un pays à l'autre expliquent en grande partie les disparités en matière d'intégration financière mais d'autres facteurs culturels et institutionnels jouent également un rôle. Le graphique 27.1 montre que, dans les pays à haut revenu, presque toutes les femmes adultes ont un compte bancaire, alors que l'intégration financière des femmes varie fortement entre les pays à faible revenu (Demirguc-Kunt et Klapper, 2012). Par exemple, au Niger, 1.5 % des femmes disposaient de comptes et/ou avaient obtenu un prêt dans un établissement financier en 2011, contre respectivement 12 % et 7 % des femmes en Mauritanie. Plus le revenu par habitant du pays est élevé, plus les différences dans les proportions d'hommes et de femmes qui sont titulaires d'un compte tendent à diminuer, même si, là encore, les écarts hommes-femmes varient considérablement dans les pays pauvres. C'est en Asie du Sud, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord que les disparités hommes-femmes en termes d'intégration financière sont les plus marquées (Klapper, 2012).


Il existe une corrélation étroite entre l'intégration financière des femmes et leurs performances en qualité d'entrepreneurs dans les pays en développement. La possibilité pour les femmes d'ouvrir des comptes épargne à leur nom entraîne un essor de

Graphique 27.1. L'intégration financière des femmes n'est pas uniquement fonction du revenu

Pourcentage de femmes titulaires d'un compte bancaire et revenu national brut par habitant, 2011



Source : Global Financial Index Database et World Development Indicators, Demirguc-Kunt, A. et L. Klapper (2012), « Measuring Financial Inclusion: The Global Financial Index Database », World Bank Policy Research Paper, n° 6025, Washington, DC.

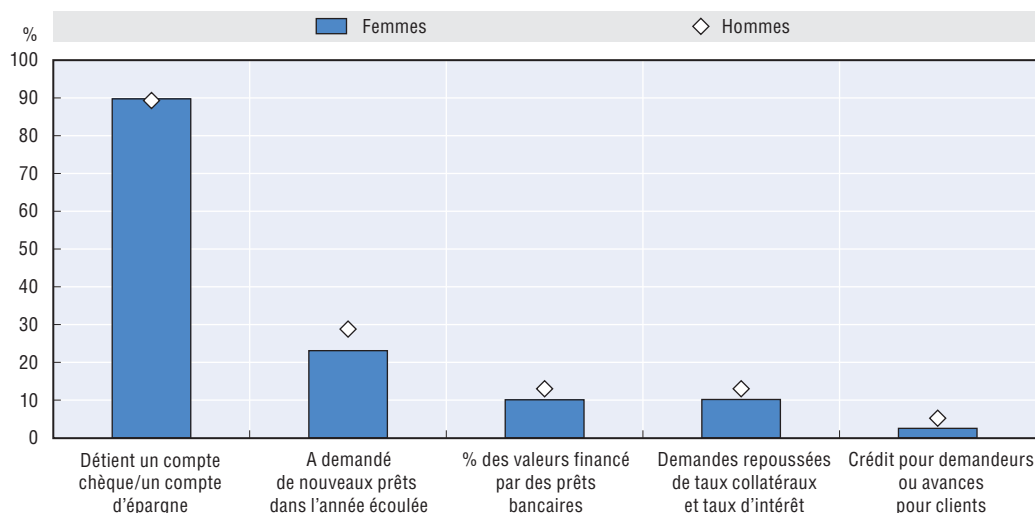
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760753>

l'entrepreneuriat, tandis que les restrictions dans ce domaine pèsent sur la croissance des microentreprises détenues par des femmes. Dupas et Robinson (2009) montrent que les femmes du Kenya rural ayant un étal sur le marché accroissent leurs investissements quotidiens de 38 à 56 % si on leur procure un compte bancaire gratuit.

Le graphique 27.2 montre que la plupart des entreprises déclarées détenues par des femmes et par des hommes en Afrique subsaharienne ont des comptes professionnels dans des établissements financiers. Pour autant, on constate des différences notables entre les hommes et les femmes en Afrique sur le plan de la demande de crédit. Si 29 % des entreprises majoritairement détenues par des hommes déclarent avoir demandé un prêt à un établissement financier au cours de l'année écoulée, seules 23 % de celles qui appartiennent à des femmes font état d'une telle demande. Plusieurs éléments peuvent expliquer ces différences entre hommes et femmes. L'une de ces raisons tient à l'accessibilité du crédit, dans la mesure où les femmes dirigent des entreprises de plus petite taille et où elles se déclarent plus découragées que les hommes par les demandes de garanties et le niveau élevé des taux d'intérêt (graphique 27.2). Autre explication : les femmes entrepreneurs en Afrique bénéficient généralement de réseaux plus restreints et pourraient rencontrer plus de difficultés à traiter avec le personnel des banques. Le handicap dont souffrent les femmes entrepreneurs en termes de réseaux est illustré par le fait que 2.5 % seulement des entreprises détenues par des femmes en Afrique bénéficient de crédits de la part de leurs fournisseurs ou d'avances de la part de leurs clients (contre 5.2 % des entreprises appartenant à des hommes).

Graphique 27.2. Les femmes entrepreneurs en Afrique sont moins susceptibles que les hommes de déposer une demande de prêt

Indicateurs de l'accès et du recours au crédit, selon le sexe de la majorité des détenteurs d'entreprises, 2010



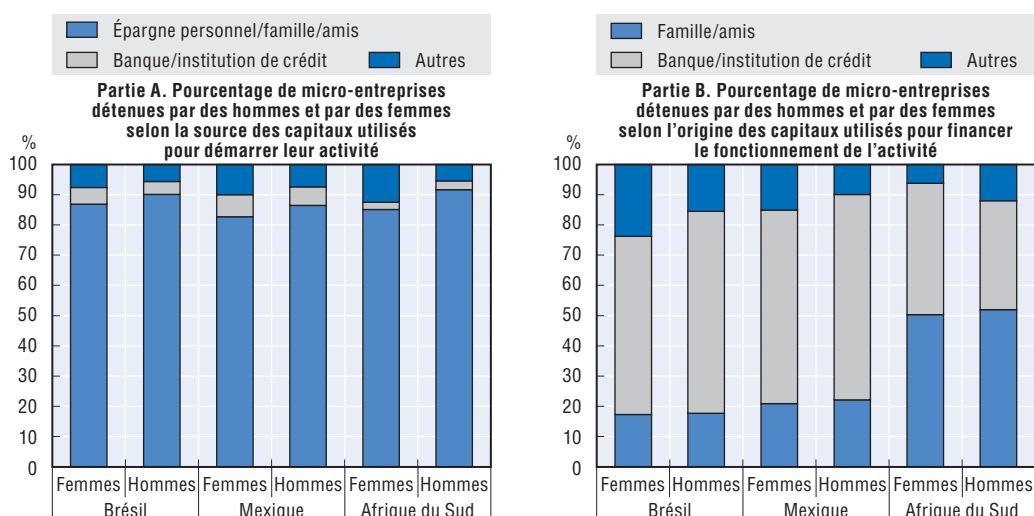
Source : Enquêtes World Bank Enterprise Surveys et World Bank Indicator Surveys, données compilées sur les entreprises déclarées dans 19 pays africains.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760772>

L'accès au crédit des hommes et des femmes entrepreneurs est particulièrement difficile au stade du démarrage. Les données sur les microentreprises (moins de 15 salariés) d'Afrique du Sud, du Brésil et du Mexique montrent que, dans leur grande majorité, les entrepreneurs n'ont pas eu recours à des prêts pour créer leur entreprise mais se sont presque exclusivement appuyés sur leurs fonds propres et sur l'aide de leur famille


et de leurs amis (graphique 27.3, partie A). Après le démarrage de leur entreprise, les femmes et les hommes tendent à se tourner vers les banques et les autres établissements de crédit pour faire face à leurs besoins de financement (partie B). Une comparaison des deux parties du graphique donne à penser que les établissements financiers sont bien plus enclins à ouvrir une ligne de crédit à quelqu'un ayant déjà fait la preuve de ses capacités d'entrepreneur ou pouvant utiliser les actifs de l'entreprise en guise de garantie. Ce mode de fonctionnement des marchés du crédit peut aisément faire tomber dans le piège de la pauvreté, ce qui a des répercussions graves sur l'égalité hommes-femmes. Les hommes et les femmes pauvres qui ne possèdent pas suffisamment de capitaux propres pour financer le démarrage de leur activité demeurent en effet exclus des marchés de la création d'entreprise et ne peuvent donc pas s'extraire de la pauvreté. Les disparités hommes-femmes sont plus marquées dans les pays où les femmes n'ont qu'un accès limité aux droits de propriété et n'ont quasiment aucun contrôle sur les actifs du ménage (chapitre 2).

Graphique 27.3. **En général, les hommes comme les femmes propriétaires d'une microentreprise n'empruntent pas à l'extérieur pour démarrer leur activité^a**



a) Les microentreprises sont définies comme des entreprises employant moins de 15 employés.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de ENAMIN 2008 (Mexique), *Economia Informal Urbana* 2003 (Brésil), et *Finscope* 2010 (Afrique du Sud).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760791>

Le haut niveau de rendement du capital investi dans les microentreprises, généralement bien supérieur aux taux d'intérêt du marché, est amplement démontré (Banerjee et Duflo, 2004 ; McKenzie et Woodruff, 2006). Toutefois, les études récentes démontrent que les injections de capital risquent de ne pas suffire pour permettre la croissance, surtout celle des microentreprises appartenant à des femmes. Les données expérimentales provenant du Sri Lanka montrent que les femmes qui ont un pouvoir de décision limité dans le ménage et dans l'entreprise investissent une plus faible portion de leurs subventions dans des actifs faciles à saisir (De Mel *et al.*, 2009a). Pour le Ghana, Fafchamps *et al.* (2011) ont montré que les subventions en nature stimulaient plus efficacement que les versements en espèces les bénéfices tirés de leurs entreprises par les femmes, ce qui semble indiquer que les femmes entrepreneurs ont une plus grande probabilité d'affecter les revenus monétaires à la consommation du ménage. Les injections de capital n'accroissent sensiblement que les bénéfices tirés par un sous-ensemble de femmes possédant de grandes compétences.

Mesures de soutien aux entrepreneurs aux moyens financiers limités dans les pays en développement

Les organisations non gouvernementales (ONG) et les établissements financiers non bancaires continuent de jouer un rôle très important dans la satisfaction des besoins de crédit des femmes entrepreneurs, surtout dans le secteur informel. Rares sont en effet les banques commerciales dotées des ressources nécessaires pour traiter efficacement avec les microentreprises compte tenu de leur taux de mortalité élevé, du manque de garanties et de la demande de microprêts. Les statistiques issues de la *Base de données Mix Market* montrent que le pourcentage de femmes chez les emprunteurs est beaucoup plus élevé parmi les ONG et les établissements financiers non bancaires que parmi les banques commerciales fournissant des microprêts, en particulier dans les pays d'Asie orientale et du Pacifique (où les femmes représentent 89 % des microemprunteurs auprès des ONG, contre seulement 35 % des emprunteurs auprès des banques commerciales et rurales). C'est pourquoi, même si le secteur privé s'est révélé être une source de microprêts innovante et en rapide expansion, les crédits bonifiés et les autres interventions publiques jouent toujours un rôle important pour ce qui est de l'augmentation de l'accès au crédit des femmes de tous les milieux socio-économiques, contribuant ainsi à l'intégration financière et à la lutte contre la pauvreté par la voie de l'entrepreneuriat (Karlan et Morduch, 2009). Au Mexique, un vaste programme de microcrédit, le *Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario* (ou Pronafim), mis en œuvre depuis 2000, a principalement bénéficié aux femmes (87 % des bénéficiaires en 2011).

Les banques commerciales pourraient renforcer leurs ressources vis-à-vis des microentreprises détenues par des femmes (de Ferranti et Ody, 2007). Les innovations technologiques, comme les services bancaires mobiles, offrent des outils prometteurs pour étendre les services financiers aux femmes qui travaillent pour leur propre compte, particulièrement dans les zones rurales. Les pratiques discriminatoires des établissements financiers, comme la signature obligatoire d'un homme sur tout document fourni par une femme, doivent être éradiquées. Les établissements financiers ne doivent pas se contenter d'abaisser les barrières à l'entrée des femmes à la tête de microentreprises : ils doivent améliorer le financement qu'ils fournissent pour soutenir la croissance des entreprises détenues par des femmes. Plusieurs banques de pays en développement ont pris conscience que de nombreuses femmes entrepreneurs ont le potentiel nécessaire pour progresser dans la chaîne de valeur. Elles ont donc mis au point des stratégies spécifiques pour leur venir en aide. Ainsi, en Tanzanie, la banque Exim autorise les femmes à la tête d'entreprises moyennes à utiliser les contrats conclus avec des sociétés dignes de confiance comme garantie pour leurs prêts (SFI, 2011). De la même manière, les pouvoirs publics et les donateurs peuvent nouer des partenariats avec les banques pour améliorer les moyens financiers des entreprises appartenant à des femmes. En Inde, par exemple, le programme Credit Link Capital Subsidy a été mis en œuvre pour financer la modernisation technologique des entreprises appartenant à des femmes.

Les pays de l'OCDE peuvent également mettre davantage l'accent sur la parité dans l'aide au développement destinée à favoriser la création d'entreprise et l'intégration financière. Les données de l'OCDE montrent que l'aide globale allouée aux secteurs économiques et productifs est moins axée sur l'égalité hommes-femmes que sur l'aide dans tout autre domaine (OCDE, 2011a). Ils doivent donc renforcer leurs efforts pour veiller à ce que leur aide soutienne des initiatives en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes, particulièrement dans les domaines de l'entrepreneuriat et

des services bancaires. L'aide au développement doit également avoir pour objectif d'aider les femmes les plus démunies et les plus exclues à accéder aux services financiers. Parmi les initiatives novatrices des donateurs figurent l'aide du DFID à EFINA (*Enhancing Financial Innovation and Access*), organisation de développement du secteur financier qui agit en faveur de l'inclusion financière au Nigeria et élabore des produits d'épargne viables sur le plan commercial et adaptés aux besoins des femmes démunies. La *Development Credit Authority* d'USAID fournit des garanties de prêt au Kenya, ce qui a incité les acteurs du secteur bancaire à étendre les services financiers aux catégories de population laissées de côté, en mettant l'accent sur les femmes chefs d'entreprise.

Les réformes de l'action publique peuvent améliorer l'accès et le recours des femmes entrepreneurs aux services financiers dans deux domaines principaux :

- L'application des droits juridiques et de l'égalité d'accès aux droits de propriété sur les actifs pouvant être utilisés comme garantie.
- Le renforcement des bureaux de crédit et autres institutions chargées de recueillir des informations sur les prêteurs et les emprunteurs.

L'aide peut être développée pour soutenir et tester de nouvelles méthodes d'évaluation de la rentabilité des investissements des hommes et des femmes. Par exemple, le laboratoire de finance entrepreneuriale (*Entrepreneurial Finance Lab – EFL*) de l'université de Harvard fait œuvre de pionnier en matière d'utilisation d'outils d'évaluation psychométrique des compétences entrepreneuriales et du degré d'intégrité en vue de débloquer des financements bancaires à grande échelle pour les PME. Un outil de ce type peut aider les établissements de crédit à être plus efficaces, en évaluant les hommes et les femmes sur la base de leur aptitude à la gestion d'entreprise.

Les programmes destinés à accroître l'accès aux capitaux des femmes entrepreneurs devraient être associés à des formations conçues pour aider les femmes à conserver la maîtrise de leurs ressources financières et à obtenir un rendement du capital aussi élevé que possible. Les programmes d'éducation financière sont particulièrement utiles, puisque les femmes ont souvent une moins bonne culture financière que les hommes (chapitre 10). Le projet de renforcement de l'entrepreneuriat féminin au Pérou que mène la BIAD est un exemple de ces programmes de financement intégrés : il finance aujourd'hui 100 000 femmes entrepreneurs ayant suivi une formation spécifique.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Dans les pays émergents et en développement, les établissements de crédit privés devraient étoffer et diversifier leur offre de prêts. Les pouvoirs publics et les donateurs doivent également apporter un soutien durable aux organismes de prêt à but non lucratif.
- Les prêts accordés aux femmes entrepreneurs doivent s'accompagner d'une formation en matière de planification, de gestion et de culture financière.
- L'application de l'égalité des droits à la propriété est essentielle pour favoriser l'égalité hommes-femmes dans l'accès au crédit. Il faut renforcer les institutions et les mécanismes, comme les registres de crédit, qui facilitent l'accès aux informations sur les prêteurs et les emprunteurs.

PARTIE IV

Chapitre 28

Les femmes innovent-elles différemment ?

Principaux constats

- Les résultats enregistrés par les entreprises en matière d'innovation diffèrent selon qu'elles ont été créées par des femmes ou par des hommes. L'innovation plus limitée des entreprises fondées par des femmes en matière de produits et de procédés peut s'expliquer par les caractéristiques de ces entreprises (secteur, capital de démarrage et taille) et par la moindre expérience entrepreneuriale des femmes avant qu'elles n'entament leur activité.
- L'industrie du capital-risque, qui est essentielle pour le financement de certains types d'entreprises innovantes, demeure à prédominance masculine. Cela peut à son tour avoir un effet négatif sur la capacité qu'ont les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance de se procurer des capitaux propres.

L'innovation dans les entreprises, selon qu'elles sont détenues par des femmes ou par des hommes

L'innovation est largement reconnue comme le principal facteur de compétitivité des entreprises et de création d'emplois (Acs et Audretch, 1990). Elle revêt en outre des formes diverses (OCDE, 2010). L'analyse des différences entre les hommes et les femmes en matière d'innovation devrait s'appuyer sur une définition élargie de la notion d'innovation, en prenant en considération tous les changements dans les méthodes de travail, l'utilisation des facteurs de production et les types de produits qui améliorent la productivité et les performances commerciales (OCDE, 2005). En Europe, les inégalités entre les hommes et les femmes en matière d'innovation sont particulièrement marquées pour ce qui est de l'innovation de procédé, définie comme l'introduction de modifications importantes dans les méthodes de production et de livraison (graphique 28.1). Les différences entre les entreprises respectivement fondées par des hommes et par des femmes sont moins patentes si l'on tient compte des innovations dans les méthodes d'organisation et les pratiques de commercialisation, deux formes d'innovation qui sont moins gourmandes en capital. Au Chili, par exemple, 28,5 % des entreprises appartenant à des femmes ont introduit en 2007 une innovation en matière de commercialisation, contre 21,5 % seulement des entreprises appartenant à des hommes (Observatorio Empresas, 2009).

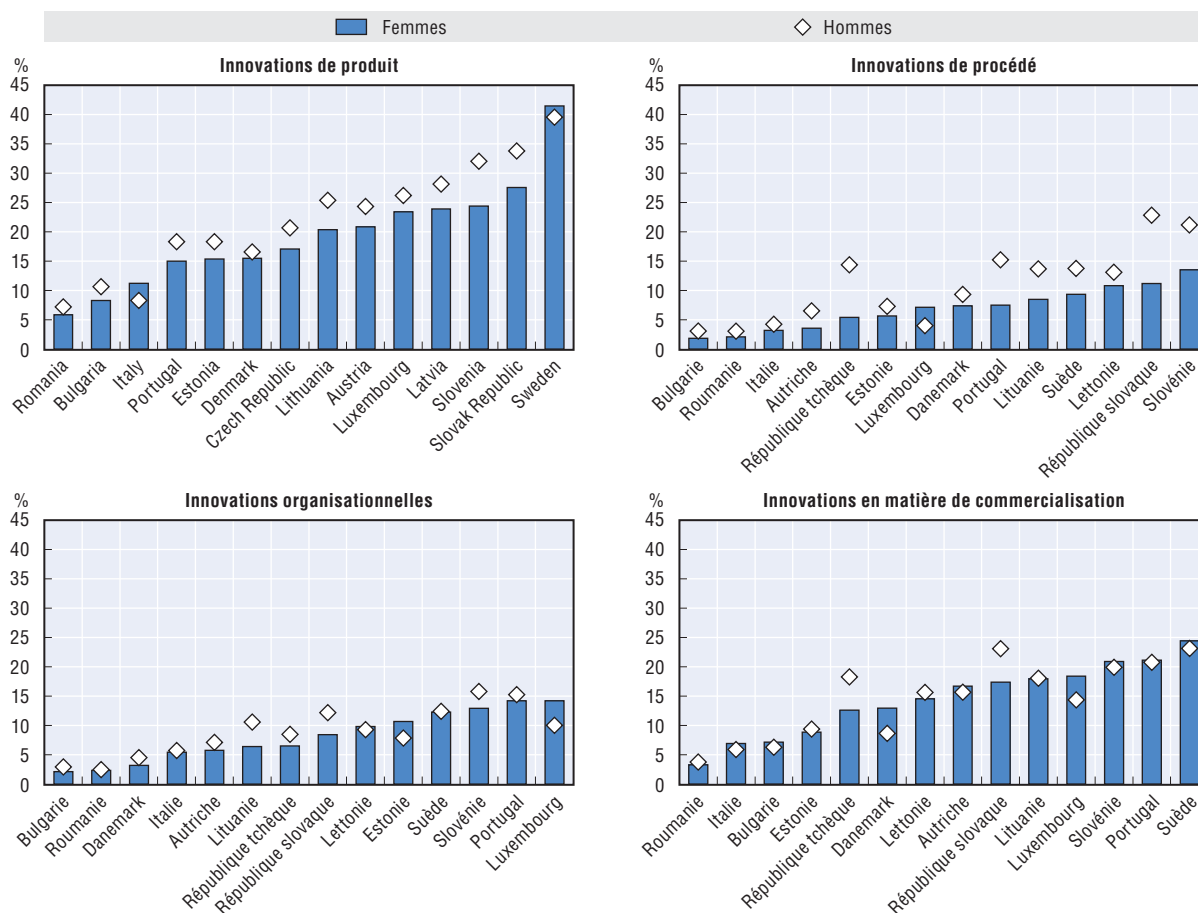
De plus en plus d'éléments tendent à montrer que les capacités d'innovation des entreprises sont étroitement liées aux caractéristiques de leurs propriétaires (De Mel *et al.*, 2009b). Les femmes entrepreneurs tendent à être distancées par les hommes du point de vue de leur expérience de certains secteurs d'activité, tout comme de l'accès aux financements ou aux réseaux nécessaires à la croissance de leurs entreprises. Ces obstacles peuvent avoir une incidence sur la propension des femmes à investir dans les innovations de produits ou de procédés. D'autres différences moins tangibles entre les femmes et les hommes, telles que les attitudes à l'égard du risque, les motivations pour se lancer dans la création d'une entreprise, ou encore les aspirations quant à la taille de celle-ci, ont une incidence négative sur la parité mais aussi sur l'innovation.

Les données issues de deux enquêtes sur les jeunes entreprises et leurs propriétaires (l'enquête *Kauffman* auprès des entreprises pour les États-Unis et le panel de jeunes entreprises KfW-ZEW pour l'Allemagne) montrent qu'une expérience entrepreneuriale préalable au démarrage de l'activité est un déterminant essentiel des différences entre les hommes et les femmes du point de vue des résultats en termes d'innovation. Selon ces enquêtes :

- 35 % seulement des entreprises exclusivement fondées par des femmes aux États-Unis comptaient au moins un fondateur disposant d'une expérience préalable en tant qu'entrepreneur (contre 49 % des entreprises fondées par des hommes). Les chiffres correspondants dans l'enquête allemande s'élevaient à 22 % et 34 % respectivement.

Graphique 28.1. Les femmes créatrices d'entreprise considèrent leur activité comme moins innovante, en particulier en termes d'innovations de procédé

Pourcentage des hommes et des femmes créateurs d'entreprise qui considèrent leur activité comme innovante, par type d'innovation (2005)



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant des créatrices d'entreprise qui considèrent leur activité comme innovante, par type d'innovation.

Source : Eurostat, enquête *Facteurs de réussite des entreprises*.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760810>

- Dans les deux pays, les entreprises fondées par des femmes disposant d'une expérience entrepreneuriale préalable obtiennent de meilleurs résultats que celles fondées par des femmes sans expérience, tant sous l'angle de l'innovation que des investissements en ce domaine.
- Outre l'expérience du fondateur, les différences dans le type d'entreprises fondées par des femmes (taille au démarrage, secteur d'activité et intensité capitalistique) expliquent l'écart observé entre l'un et l'autre sexe du point de vue des résultats en matière d'innovation aux États-Unis (annexe IV.A5).

L'innovation des femmes entrepreneurs dans les secteurs de haute technologie

L'innovation exige d'ordinaire des investissements financiers. Si les capitaux externes (encadré 28.1) peuvent être utiles pour le financement de certains types d'innovation, le moindre accès des femmes entrepreneurs à ces sources de financement risque de nuire à

Encadré 28.1. **Financement providentiel et entrepreneuriat des femmes**

Le capital-risque et le financement providentiel représentent d'importantes sources de fonds pour les jeunes entreprises technologiques. Le capital-risque prend la forme d'un fonds géré par des associés-gérants et utilisé pour investir depuis un stade précoce jusqu'aux phases d'expansion des entreprises à forte croissance. Un investisseur providentiel est une personne possédant un patrimoine net élevé qui place ses propres fonds dans des activités entrepreneuriales prometteuses en échange d'actions de ces sociétés.

Une étude de l'OCDE (2011b) intitulée *Financing High Growth Firms: The Role of Angel Investors* montre que les femmes sont gravement sous-représentées parmi les investisseurs providentiels. En Europe, 5 % seulement des investisseurs providentiels sont des femmes, et aux États-Unis seulement 13 %. Dans l'industrie du capital-risque, les femmes ne constituent que 17 % du personnel professionnel et, estime-t-on, ce pourcentage serait inférieur à 10 % en Europe.

Aux États-Unis et en Europe, quelques « groupes de femmes investisseurs providentiels » ont été créés pour inciter davantage de femmes à investir. Ces groupes initient les femmes à l'investissement providentiel et leur fournissent une formation et un mentorat pour renforcer leur intérêt et leur confiance à l'égard de l'investissement dans les jeunes entreprises. En outre, des efforts croissants sont déployés en faveur de l'intégration systématique de femmes dans les groupes d'investisseurs providentiels existants. L'une et l'autre approches sont importantes pour accroître la proportion de femmes parmi les investisseurs.

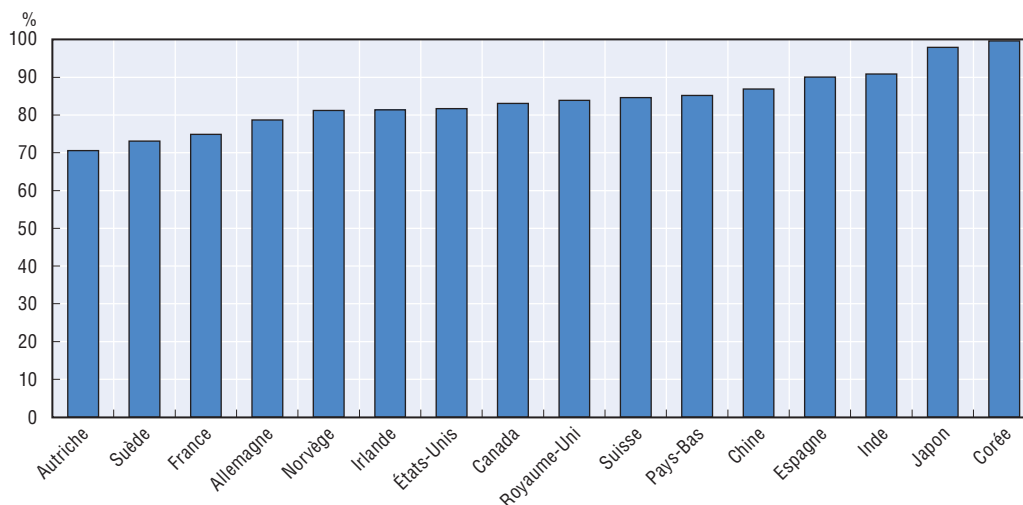
Bien que la faible représentation des femmes dans l'investissement providentiel et le capital-risque soit largement reconnue, rares ont été les études menées jusqu'à ce jour pour comprendre les obstacles qui les empêchent d'y prendre une part plus active. Dans son Livre blanc de 2010 sur les femmes et l'investissement à un stade précoce en Europe (*Women and European Early Stage Investing*), l'EBAN (*European Trade Association for Business Angels, Seed Funds, and other Early Stage Market Players*) a proposé un certain nombre de mesures pour y remédier. Il s'agit notamment d'effectuer de nouvelles études, de développer les meilleures pratiques, de renforcer la sensibilisation et de promouvoir les normes et les codes de conduite professionnels encourageant une plus grande diversité et la constitution de réseaux au sein de la communauté des femmes investisseurs.

L'augmentation du nombre de femmes participant aux activités d'investissement providentiel et de capital-risque peut avoir des effets positifs, non seulement en diversifiant les compétences et l'expertise de la communauté des investisseurs mais aussi en ouvrant davantage de perspectives aux femmes entrepreneurs, et en particulier à celles qui dirigent des entreprises à forte croissance.

leur aptitude à innover. De plus en plus d'études mettent en évidence le rôle essentiel joué par les réseaux sociaux dans le financement et le succès des entreprises à forte croissance (Stuart et Sorenson, 2010). Les femmes ont donc une plus grande probabilité de succès si elles cherchent à se procurer des capitaux auprès d'autres femmes (Becker-Blease et Sohl, 2007), tandis que l'industrie du capital-risque demeure à prédominance masculine (encadré 28.1). Le graphique 28.2 illustre la composition à dominante masculine des cadres dirigeants des sociétés qui assurent un financement par capital-risque (70 % au moins). En Asie, cette proportion est encore plus élevée (Gaule et Piacentini, 2012). Cette prépondérance des hommes du côté de l'offre pourrait contribuer au faible pourcentage de jeunes entreprises créées par des femmes qui bénéficient d'un financement par capital-risque : les 7 700 entreprises ayant reçu des fonds en 2011 ne comptent en moyenne que 10 % de femmes parmi leurs fondateurs ou leurs cadres dirigeants.


Graphique 28.2. Les investisseurs en capital-risque sont principalement des hommes, en particulier en Asie

Pourcentage d'hommes parmi les cadres dirigeants de sociétés d'investissement en capital-risque, par pays d'établissement, 2011



Note : Seuls sont indiqués les pays pour lesquels on dispose de données sur au moins 100 sociétés. Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant du pourcentage d'hommes parmi les cadres dirigeants de sociétés d'investissement en capital-risque.

Source : Gaule, P. et M. Piacentini (2012), « Gender, Social Networks and Access to Venture Capital », document non publié.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760829>

Outre les fonds, les investisseurs providentiels et les capital-risqueurs apportent également des contributions non financières aux entreprises, en aidant l'entrepreneur à faire face à l'incertitude, en assurant une supervision et en fournissant des analyses stratégiques (Gompers et Lerner, 2003). Les problèmes rencontrés par les femmes pour accéder à ces réseaux financiers pourraient expliquer pourquoi elles paraissent particulièrement sous-représentées dans les secteurs de haute technologie émergents, dont la rentabilité potentielle est très élevée mais où l'incertitude est également plus grande.

Le faible pourcentage de femmes parmi les fondateurs d'entreprises de haute technologie s'explique également par les différences entre les hommes et les femmes du point de vue de leurs choix en matière d'éducation et de carrière. La sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques est particulièrement élevée dans les postes titularisables, du fait en partie des inégalités entre les hommes et les femmes tant sous l'angle des salaires que des perspectives de promotion. Les données récentes sur 12 000 inventeurs de 23 pays de l'OCDE montrent que les salaires des femmes inventeurs sont inférieurs à ceux de leurs homologues masculins : 59 % d'entre elles gagnent moins de 50 000 EUR par an, contre 35 % seulement dans le cas des hommes (Gambardella, 2012). Cet écart ne correspond pas à de moins bonnes performances mais s'explique plutôt par le fait que les femmes pourraient être moins pugnaces lors de la négociation de leur salaire.

Aux États-Unis, les membres de sexe masculin du corps enseignant des universités ont déposé 2.5 fois plus de brevets que leurs homologues de sexe féminin (Ding et al., 2006). Cet écart s'explique en partie par l'exclusion explicite des femmes des origines des sciences commerciales, d'où un nombre limité de modèles de réussite qu'elles pourraient chercher à imiter (Murray et Graham, 2007). Frietsch et al. (2009) font toutefois apparaître que l'écart entre les hommes et les femmes en matière de demandes de brevets s'est

resserré au fil du temps dans la plupart des pays et plus particulièrement aux États-Unis. Les femmes inventeurs y ont en effet commercialisé 79 % de leurs inventions, contre 80 % pour l'ensemble des inventeurs du pays (USPTO, 2009). Chose intéressante, Cook et Kongcharoen (2010) constatent que les équipes mixtes commercialisent davantage leurs brevets que celles exclusivement masculines ou féminines.

Des mesures pour soutenir l'innovation des entreprises détenues par des femmes

Les politiques visant à stimuler l'activité d'innovation dans les entreprises appartenant à des femmes devraient s'attaquer à trois grandes inégalités :

1. L'inégalité en termes d'éducation et d'expérience professionnelle dans certains secteurs innovants et de haute technologie.
2. L'inégalité dans le domaine du financement par capitaux propres, qui réduit la capacité des femmes à financer des entreprises innovantes.
3. L'inégalité concernant la constitution de réseaux qui est une conséquence du faible nombre de femmes entrepreneurs présentes dans les industries à forte intensité d'innovation et de la faible visibilité des femmes qui parviennent à innover avec succès.

Ces trois inégalités sont interdépendantes, et elles sont difficiles à surmonter compte tenu des interactions entre les facteurs opérant respectivement du côté de l'offre (accès plus limité aux ressources) et de la demande (demande et perspectives plus faibles), lesquels tendent à se renforcer mutuellement. Plusieurs pays prennent actuellement des mesures concrètes pour promouvoir les femmes innovatrices et celles possédant des entreprises à forte croissance (Commission européenne, 2008), dans la mesure où la croissance économique repose sur la commercialisation et la mise en œuvre ininterrompues de nouvelles idées, qui proviennent souvent des femmes. Il apparaît de plus en plus clairement que les équipes sont d'autant plus productives qu'elles présentent une grande diversité (Page, 2008), aussi la prépondérance masculine dans certains domaines technologiques et scientifiques, au sein des réseaux d'investissement de portefeuille et parmi les cadres dirigeants, risque-t-elle d'être un frein à l'innovation.

Dans certains domaines où les hommes occupent une place prépondérante, les stéréotypes sexués risquent de réduire la confiance en soi des femmes, et par voie de conséquence la probabilité que les femmes créent des entreprises innovantes. Les politiques publiques peuvent lutter contre ces stéréotypes, en érigeant en exemple l'expérience des femmes qui ont réussi dans des industries à prédominance masculine et dont la rentabilité tant individuelle que sociale est élevée (chapitre 22). L'esprit d'entreprise des femmes dans le domaine des sciences et des technologies peut être encouragé en intégrant des modules d'entrepreneuriat aux programmes d'études axés sur la technologie, et en engageant davantage de femmes dans les pépinières d'entreprises, les parcs scientifiques et les technocentres situés au sein des campus universitaires (Novakova, 2006).

L'accès des femmes au financement par fonds propres peut être sensiblement amélioré par des politiques gouvernementales encourageant l'investissement privé et visant à remédier aux lacunes du processus de financement privé considéré dans son ensemble. Des objectifs d'égalité hommes-femmes peuvent être intégrés dans les financements publics directs aussi bien que dans les contributions publiques aux financements privés sous la forme de co-investissements. Outre ce soutien financier, les politiques publiques peuvent faciliter l'accès des femmes au capital-risque au travers de programmes d'information et de

création de réseaux. Au Royaume-Uni, *Finance South East* a créé un programme destiné à faciliter l'accès des femmes au capital-risque. Des programmes similaires de création de réseaux sont mis en œuvre en Allemagne (Agence nationale pour les créatrices d'entreprises) et en Pologne (Gdansk Entrepreneurship Foundation).

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Des programmes de sensibilisation mettant en avant des femmes ayant réussi dans le domaine des sciences et de la technologie ainsi que celles qui travaillent dans des entreprises à forte croissance pourraient offrir des modèles utiles aux jeunes femmes qui ne se seraient sinon pas intéressées à ces secteurs d'activité.
- Les programmes de soutien en faveur des entreprises appartenant à des femmes devraient comprendre des modules sur le changement d'échelle des sociétés, encourageant les femmes à revoir à la hausse leurs ambitions de croissance pour leurs innovations et leurs entreprises.
- Il convient d'assurer l'égalité d'accès des femmes innovatrices au financement par fonds propres. Il est en outre souhaitable de fournir aux femmes une formation financière en vue d'en encourager un plus grand nombre à se joindre aux réseaux d'investisseurs providentiels ou aux sociétés de capital-risque.

PARTIE IV

Chapitre 29

Régularisation des entreprises détenues par des femmes

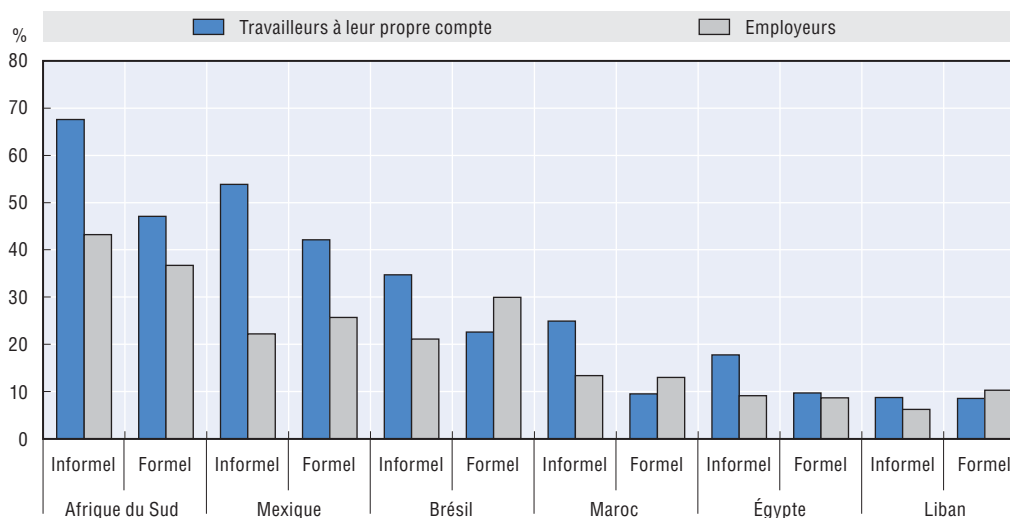
Principaux constats

- Dans les pays émergents et en développement, la proportion de femmes à la tête de petites entreprises et de microentreprises est plus importante dans le secteur informel que dans le secteur formel.
- Plusieurs pays prennent actuellement des mesures pour simplifier et réduire le coût de la régularisation de ces activités, ce qui a incité un plus grand nombre de femmes à déclarer leur entreprise.

Dans la plupart des économies émergentes et de celles en développement, les microentreprises et petites entreprises jouent un rôle fondamental pour assurer la subsistance de millions de travailleurs et de leurs familles. Nombre d'entre elles opèrent au sein de l'économie informelle (La Porta et Shleifer, 2008). Dans des pays à divers stades de développement et possédant des institutions sociales différentes, les femmes représentent un important pourcentage parmi les propriétaires de microentreprises et de petites entreprises (graphique 29.1). Au Mexique et en Afrique du Sud, par exemple, les femmes tendent à être plus présentes dans le secteur informel, et elles sont majoritaires parmi les propriétaires d'entreprises informelles sans aucun salarié. Pour les femmes peu qualifiées et pauvres, détenir une microentreprise dans le secteur informel est souvent le moyen le plus commode de trouver à s'employer. La plupart de ces entités sont gérées à domicile, ce qui facilite la conciliation de la vie professionnelle et des responsabilités familiales.


Graphique 29.1. **Les femmes possèdent souvent une microentreprise ou une petite entreprise, mais pas autant dans les pays MENA**

Pourcentage de microentreprises et de petites entreprises détenues par des femmes



Note : Les données portent sur les entreprises de moins de 15 salariés (moins de cinq salariés au Brésil et pour le secteur non manufacturier au Mexique). Les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant du pourcentage d'entreprises appartenant à des femmes dans le secteur informel.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de ENAMIN 2008 (Mexique), *Economia Informal Urbana* 2003 (Brésil), *Finscope* 2010 (Afrique du Sud), et *ERF Micro and Small Enterprises Dataset for MENA Countries* 2003 (Égypte, Liban et Maroc).

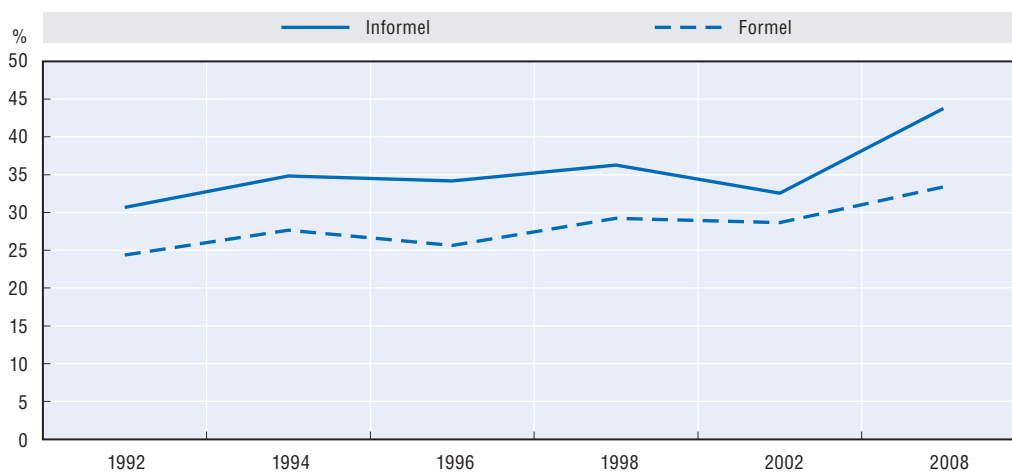
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760848>

Les entreprises informelles sont souvent associées à l'insécurité et à des emplois de piètre qualité, tant pour leurs propriétaires que pour leurs salariés (Nations Unies, 2008). Qui plus est, certains analystes ont souligné que les entreprises informelles génèrent des pertes d'efficacité : en échappant à l'impôt, elles enlèvent en effet des parts de marché à des concurrents formels plus productifs (Farrell, 2004). La régularisation des activités des

entreprises tend à s'accroître proportionnellement au développement de l'économie, mais l'on ne possède que peu d'informations sur les différences dans la propension des femmes et des hommes chefs d'entreprise à sortir du secteur informel à mesure que leur situation économique s'améliore. Les données relatives aux microentreprises au Mexique de 1992 à 2008 montrent que le pourcentage de femmes parmi leurs propriétaires a davantage augmenté dans le secteur informel que dans le secteur formel (graphique 29.2).

Graphique 29.2. Le pourcentage de microentreprises et de petites entreprises appartenant à des femmes a augmenté au Mexique dans les secteurs formel et informel

Pourcentage de microentreprises et de petites entreprises appartenant à des femmes au Mexique, secteur formel et informel, 1992-2008



Note : Seules les microentreprises d'au plus 5 salariés (d'au plus 15 salariés dans le secteur manufacturier) sont prises en considération.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE fondées sur six cycles de l'enquête de l'INEGI intitulée *Encuesta Nacional de Micronegocios* (ENAMIN). Les données sont représentatives des zones urbaines du Mexique. Les données ENAMIN 2008 ont été ajustées en fonction des estimations du recensement de la population.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760867>

Les femmes entrepreneurs dans le secteur informel sont beaucoup moins productives (en termes de chiffre d'affaires par salarié) que celles opérant dans le secteur formel : 70 %, 52 % et 34 % moins productives respectivement au Brésil, au Mexique et en Afrique du Sud (voir annexe IV.A4). L'important écart de productivité entre les entreprises déclarées et non déclarées pourrait s'expliquer par les caractéristiques des entrepreneurs des secteurs formel et informel (De Mel et al., 2009b). Les données issues d'entretiens menés en Afrique montrent que le niveau d'études et l'expérience professionnelle préalable dans le secteur formel sont les facteurs qui expliquent que les femmes choisissent d'entrer dans des sociétés du secteur formel et s'attachent à les développer (Spring, 2009). Ces femmes entrepreneurs du secteur formel s'adressent à des clients différents et s'appuient sur des réseaux d'entreprises eux-mêmes différents de ceux des femmes opérant dans le secteur informel. Elles se sentent fondamentalement différentes des femmes qui créent leur entreprise pour des raisons de survie et qui opèrent au sein de l'économie informelle, et elles ont donc des attentes différentes à l'égard des politiques publiques.

Dans de nombreux pays, les problèmes associés à l'enregistrement des sociétés freinent la régularisation des petites entreprises. L'analyse des entreprises informelles en Afrique subsaharienne montre que, pour près d'un quart des entrepreneurs hommes et

femmes du secteur informel, l'obstacle le plus important à l'enregistrement de leur société est l'absence d'information sur les procédures et les obligations (voir annexe IV.A4). Les attentes des femmes diffèrent de celles des hommes quant aux bénéfices tirés de l'enregistrement de l'entreprise dans les pays d'Afrique subsaharienne. Si 60 % des femmes chefs d'entreprise dans le secteur informel espèrent bénéficier d'un meilleur accès aux financements, les hommes ne sont que 53 % à avoir les mêmes attentes. McKenzie *et al.* (2012) montrent également que les créateurs d'entreprises non déclarées au Sri Lanka ne sont pas informés des formalités d'enregistrement ou surestiment son coût.

Encadré 29.1. Enseignements sur le plan de l'action : La promotion de l'entrepreneuriat des femmes en Chine, en Inde et en Indonésie

Un atelier conjoint de la Banque asiatique de développement (BAsD) et de l'OCDE a réuni des chercheurs et des responsables de l'action publique venant de Chine, d'Inde et d'Indonésie en vue de débattre des causes des inégalités entre les hommes et les femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, ainsi que des moyens d'y remédier (Manille, 28-29 février 2012, <http://beta.adb.org/news/events/adb-oecd-joint-workshop-gender-and-3es>).

Les débats ont mis l'accent sur les différences du point de vue de la participation à l'activité entrepreneuriale ainsi que des politiques publiques auxquelles font face les femmes entrepreneurs dans chacun de ces trois pays. En Inde, le nombre de micro, petites et moyennes entreprises (MPME) ne cesse d'augmenter, pour atteindre près de 30 millions en 2010. Le pourcentage de MPME appartenant à des femmes est d'environ 13 %. En Inde, les femmes ont obtenu au fil du temps une plus grande reconnaissance de leurs capacités en tant qu'entrepreneurs, mais le conditionnement social pèse toujours lourdement sur leur esprit d'initiative et sur leur confiance en soi. Le manque de temps et de capitaux limite les possibilités pour les femmes de se lancer dans des entreprises risquées. En Indonésie, les enquêtes sur la population active montrent que le pourcentage de femmes dont le statut au regard de l'emploi est celui de « chef d'entreprise ayant des salariés » (employeur) a sensiblement augmenté entre 1990 et 2011 (pour atteindre 1.7 %). En 2006, les femmes représentaient 29 % des propriétaires de MPME dans les industries manufacturières. Comme en Inde, les traditions et les coutumes représentent une contrainte pour les femmes entrepreneurs indonésiennes, en particulier dans les zones rurales et dans certains groupes ethniques. La situation des femmes entrepreneurs semble s'être améliorée à un rythme plus rapide en Chine, où l'entrepreneuriat des femmes a connu une forte expansion après l'instauration d'un nouveau modèle économique en 1995. Les données de l'Association chinoise des femmes entrepreneurs font apparaître que les femmes comptent pour environ 25 % de l'ensemble des chefs d'entreprise, qu'elles ont un niveau d'études plus élevé que les hommes, envisagent avec optimisme leur avenir et sont de plus en plus en mesure de se procurer des informations commerciales sur Internet et de se lancer sur les marchés internationaux.

L'Inde est le pays qui met en œuvre le plus grand nombre d'initiatives publiques spécifiquement ciblées sur les femmes entrepreneurs. L'accent a été tout particulièrement mis sur les programmes visant à accroître l'intégration financière des femmes entrepreneurs, avec des taux d'intérêt préférentiels et des systèmes de garanties de crédit.

Des mesures pour encourager la régularisation des petites entreprises et des microentreprises détenues par des femmes

Dans les pays en développement, il est nécessaire d'approfondir la connaissance des environnements très divers dans lesquels les femmes exercent leurs activités en tant qu'entrepreneurs pour élaborer des politiques de soutien efficaces en faveur de l'entrepreneuriat des femmes. La distinction entre les activités formelles et informelles est d'un grand intérêt pour l'élaboration des politiques à mettre en œuvre, du fait des différences en termes de profil, de besoins et de perspectives de croissance. Les femmes propriétaires d'une entreprise dans le secteur informel des pays en développement sont beaucoup moins instruites, créent leur structure par nécessité et tirent souvent un très faible revenu de leur activité.

Plusieurs pays ont tenté de pousser les entreprises vers le secteur formel, principalement en réduisant les coûts d'enregistrement. Ces programmes peuvent avoir un impact relativement important sur les femmes, étant donné que le respect des réglementations gouvernementales impose une plus lourde charge aux petites entreprises, où les femmes entrepreneurs sont proportionnellement plus nombreuses (Ellis *et al.*, 2007). Au Brésil, le programme SIMPLES a introduit des réglementations simplifiées pour les microentreprises et les petites entreprises en vue d'accroître leurs taux d'enregistrement. Ce programme a abouti à un accroissement sensible du nombre d'enregistrements, qui a lui-même entraîné une forte augmentation des recettes, de l'emploi et des bénéfices des entreprises nouvellement enregistrées (Maloney *et al.*, 2011). Récemment, le Brésil a lancé le programme MEI pour faciliter davantage l'immatriculation des propriétaires d'entreprise (encadré 29.2). Le Mexique a également lancé un programme baptisé *Sistema de Apertura Rápida de Empresas* (SARE), fondé sur un système de guichet unique pour réduire le nombre de démarches nécessaires pour l'enregistrement d'une entreprise (OCDE, 2009b).

Une simple réduction des coûts d'enregistrement non accompagnée d'une amélioration sensible de l'environnement des entreprises n'a toutefois guère de chances de transformer des millions de microentreprises informelles en petites et moyennes entreprises concurrentielles opérant au sein du secteur formel. Des mesures complémentaires sont nécessaires pour stimuler le développement des entreprises détenues par des femmes. L'accélération de la croissance des revenus entraînerait en effet une régularisation plus rapide de ces entreprises. Il paraît également nécessaire de faire en sorte que les avantages compétitifs de l'enregistrement soient plus manifestes, en particulier en améliorant les capacités du secteur financier privé et des programmes publics de soutien aux entreprises à répondre aux besoins des très petites entreprises, où le taux d'informalité est plus élevé.

Tout en renforçant les incitations à l'enregistrement des entreprises, les pouvoirs publics doivent également venir en aide aux femmes qui ne souhaitent pas régulariser leur situation parce qu'elles refusent de modifier la façon dont elle gère leur activité. Elles peuvent améliorer leur situation en se réunissant au sein d'associations et en étant représentées dans les organisations économiques et politiques (chapitre 20). Les réseaux internationaux de recherche, comme *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing* (WIEGO), peuvent faire évoluer les politiques publiques en mettant en évidence le rôle joué par les femmes chefs d'entreprise du secteur informel dans la lutte contre la pauvreté.

Afin de libérer le potentiel de l'entrepreneuriat des femmes, de vastes trains de mesures doivent simultanément s'attaquer aux déficits de capital humain auxquels sont confrontés la plupart des propriétaires de microentreprises (niveau d'instruction, compétences en matière

Encadré 29.2. **Inciter les microentrepreneurs à quitter l’informalité : Le programme MEI du Brésil**

Le programme « Microempendedor Individual » (MEI) est une initiative entrée en vigueur en juillet 2009 pour diminuer l’informalité des entrepreneurs à faible revenu. L’immatriculation à ce registre est gratuite et peut se faire sur un portail en ligne (www.portaldoempendedor.gov.br). Les microentrepreneurs qui s’immatriculent bénéficient de plusieurs avantages :

- Ils ont droit à la sécurité sociale (prestations d’invalidité, de maternité et de retraite, sous réserve du versement de cotisations).
- Ils peuvent émettre des factures en tant qu’entreprise.
- Ils ont accès à des lignes de crédit à faible taux d’intérêt dans des banques publiques telles que la Banque du Brésil, Caixa Econômica Federal et Banco do Nordeste.
- Ils ont accès aux marchés publics et aux services d’aide aux entreprises.

En 2012, le coût mensuel de l’immatriculation se monte à 6 BRL en taxes sociales et de l’État, auxquels s’ajoutent 31 BRL de cotisations sociales (soit un total d’une vingtaine de dollars américains). Le droit d’immatriculation dépend du chiffre d’affaires annuel de l’entreprise, lequel ne doit pas dépasser 60 000 BRL par an (environ 33 000 USD), mais doit aussi être d’au moins 622 BRL mensuels (340 USD).

Ce programme a réussi à attirer de très nombreux microentrepreneurs. En 2011, première année ayant suivi la simplification de la procédure d’immatriculation, 1 900 000 microentrepreneurs ont ainsi rejoint le secteur formel via le portail MEI. Quelque 46 % d’entre eux sont des femmes. Pour inciter les entrepreneurs à s’immatriculer, le SEBRAE (service brésilien de soutien aux microentreprises et aux petites entreprises) organise des campagnes et des programmes de renforcement de capacités qui ciblent souvent les femmes. Les femmes entrepreneurs ayant adhéré au programme MEI font état de nettes améliorations du fonctionnement de leur entreprise, du coût des crédits et de la sécurité professionnelle. L’un des risques du programme est son éventuel effet d’incitation à sous-déclarer le chiffre d’affaires effectif (afin de bénéficier du statut spécial de MEI) et de diminution de l’attrait des autres formes sociales (société à responsabilité limitée, anonyme, etc.) qui sont en général plus propices à la croissance de l’entité.

de gestion et expérience des entreprises du secteur formel) et aux contraintes externes (coût du capital élevé, volatilité des prix des intrants, manque de réseaux d’entreprises) qui limitent les investissements et la diversification vers d’autres activités que celles de nature traditionnelle, à petite échelle et à faible rentabilité. L’amélioration des compétences et de l’intégration financière des femmes propriétaires de microentreprises du secteur informel aura probablement une incidence considérable sur la pauvreté. Les meilleures perspectives de croissance reposent toutefois sur les femmes qui sont devenues entrepreneurs non pas pour survivre, mais pour poursuivre leurs aspirations. Le soutien aux organisations et aux institutions créées par et pour les femmes entrepreneurs, à l’instar du Réseau sud-africain de femmes entrepreneurs (*South African Women Entrepreneurs Network – SAWEN*), peut permettre à ces femmes de développer leur activité et de trouver les conseils dont elles ont besoin pour faire face à la concurrence hors du périmètre de leur localité ou dans les secteurs où les hommes occupent une place prépondérante.

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

- Des programmes diversifiés doivent être mis en place pour les différents types de femmes entrepreneurs, par exemple pour les propriétaires de microentreprises informelles ou de petites industries du secteur formel.
- Il faut alléger les formalités administratives d'enregistrement, car celles-ci tendent à peser davantage sur les femmes entrepreneurs, dont les disponibilités en temps et les ressources financières sont limitées. Il convient également de mieux faire connaître les avantages liés à l'enregistrement, ainsi que de les renforcer.

ANNEXE IV.A1

Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs aux chapitres 22 et 26

Questions concernant les données et la comparabilité

Données relatives au travail indépendant (graphique 22.1)

Le graphique 22.1 repose sur des données relatives au travail indépendant ventilées par sexe, extraites des enquêtes sur la population active et les ménages de pays de l'OCDE et non membres de l'OCDE. Il a été nécessaire de procéder à des extractions à partir des données originales car les séries de données disponibles (par exemple les statistiques de la population active publiées par l'OCDE et l'OIT) n'établissent pas de distinction entre les travailleurs indépendants employant ou non des salariés. Cette ventilation est extrêmement importante car les écarts entre les femmes et les hommes sont généralement plus marqués pour la catégorie des chefs d'entreprise avec des employés rémunérés (travailleurs indépendants avec des salariés ou « employeurs »). Le graphique 22.1 inclut les employeurs féminins et masculins, qu'ils soient constitués en personne morale ou non, lorsque cette information est disponible. Le principal problème de comparabilité a trait à la classification des travailleurs indépendants constitués en personnes morales. Si, dans les statistiques officielles de la plupart des pays de l'OCDE, ces personnes sont comptées dans les rangs des travailleurs indépendants, dans certains pays elles sont considérées comme des employés. Pour améliorer la comparabilité au plan international, on a estimé le nombre d'employeurs constitués en personnes morales et de travailleurs installés à leur compte aux États-Unis, en s'appuyant sur les informations relatives au pourcentage de travailleurs indépendants, hommes et femmes, employant des salariés disponibles pour 1995, 1997, 1999, 2001, 2005 et extraites des enquêtes *Contingent and Alternative Work Arrangements*. S'agissant des années manquantes entre 1996 et 2004, ce pourcentage était dérivé par interpolation linéaire. Pour les années 2006 à 2011, on a utilisé le pourcentage de 2005.

Données PIE sur les entreprises à propriétaire unique, par sexe (graphiques 22.2, 22.3, 22.4, 24.1 et 24.2)

Les graphiques 22.2, 22.3, 22.4, 24.1 et 24.2 se fondent sur une nouvelle collecte de données gérée par le programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat OCDE Eurostat (PIE). Les statistiques ont été développées par les offices nationaux de statistiques sur la base des définitions du PIE, essentiellement en reliant les registres des entreprises aux registres de la population et autres données administratives. Pour le Mexique, les données du graphique 22.2 sont dérivées du recensement économique de 2009. Pour le Japon, les chiffres

font référence au nombre de femmes et d'hommes propriétaires uniques, avec et sans salariés, et non aux entreprises appartenant à un propriétaire unique, homme ou femme. Les données japonaises ne sont donc pas pleinement comparables à celles des autres pays, compte tenu du fait qu'un propriétaire unique peut posséder plusieurs entreprises, et qu'il peut y avoir des écarts entre les hommes et les femmes dans la propension à posséder plus d'une entreprise. À l'exception du Japon dans le graphique 22.2, et de la Pologne et de la France dans les graphiques 22.4, 24.1 et 24.2, les données font référence aux « entreprises employeurs », définies comme les entreprises ayant au moins un salarié. Les données concernant la France, la Pologne et la Suisse proviennent d'enquêtes représentatives auprès des entreprises de création récente. Elles sont ventilées par sexe non pas du propriétaire unique de l'entreprise, mais de son fondateur unique.

Données ORBIS sur les entreprises détenues par des femmes et des hommes et à propriété mixte (graphique 24.3)

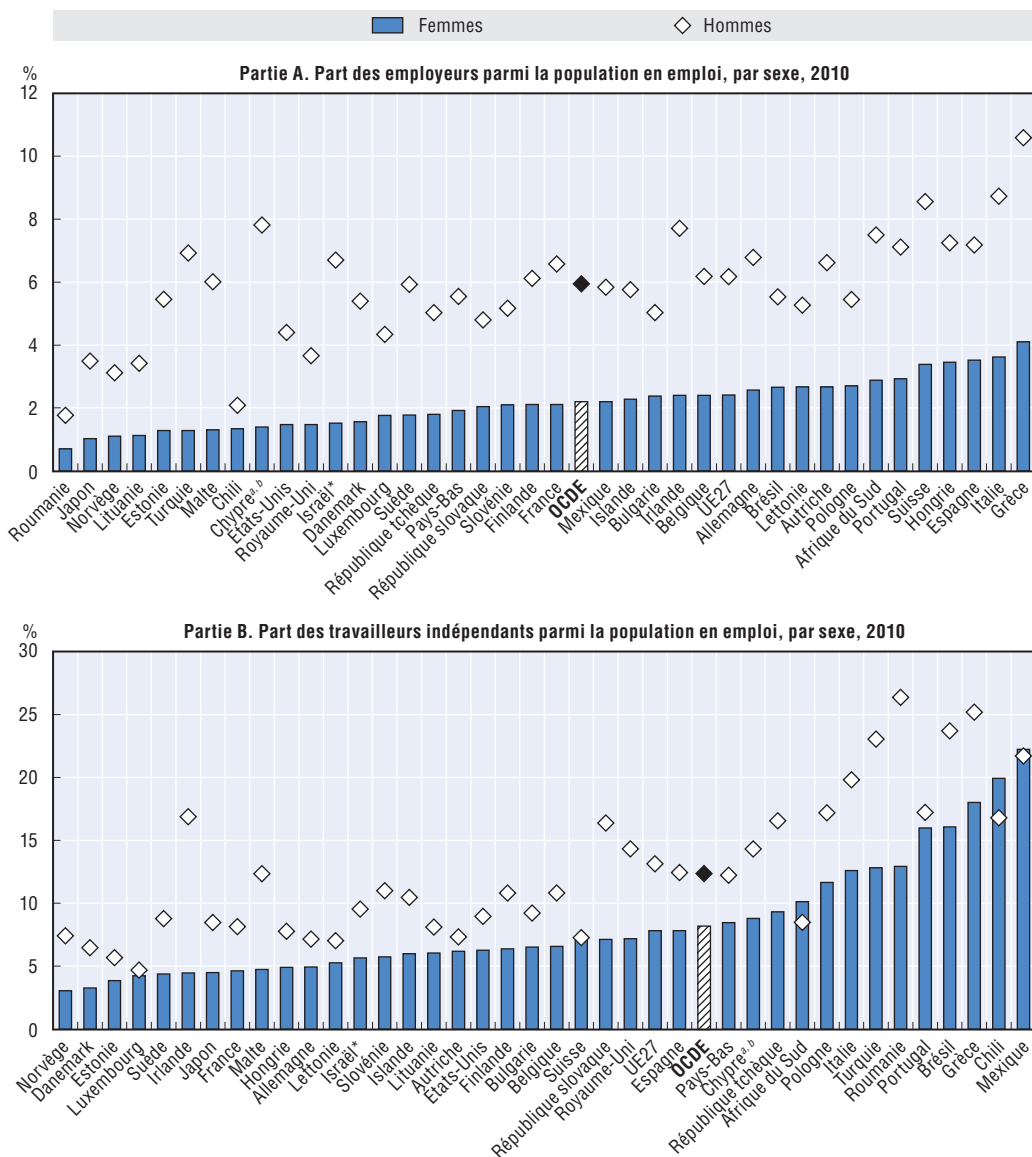
Le graphique 24.3 repose sur l'ensemble de données OCDE ORBIS, qui inclut des informations structurelles et financières sur des millions d'entreprises du monde entier. L'ensemble de données est produit par l'OCDE à partir des données fournies par Bureau Van Dijk Publishing. Pour les pays inclus dans le tableau, l'ensemble de données ORBIS fournit des informations sur les noms des personnes ou des sociétés détenant des parts de ces entreprises. Pour des raisons analytiques, l'échantillon est limité aux entreprises dont des personnes détiennent 50 % au moins des parts sociales. Les entreprises sont définies comme détenues par des femmes (ou des hommes) si un(e) ou plusieurs femmes (hommes) en détiennent plus de 50 % des parts. Elles sont considérées « à propriété mixte » si les parts des femmes et des hommes sont identiques (par exemple les entreprises appartenant à des couples), et que ni les femmes ni les hommes ne détiennent plus de 50 % des parts sociales (par exemple une entreprise détenue à 30 % par des femmes, à 40 % par des hommes, et à 30 % par une personne morale). Pour attribuer un sexe aux divers propriétaires, un algorithme a été développé, qui identifie les propriétaires masculins et féminins sur la base de leur prénom. Cet algorithme établit une correspondance entre les prénoms des propriétaires figurant dans la *Base de données ORBIS* et une base de données de 173 000 prénoms masculins et féminins par pays compilée par l'OCDE, qui vient enrichir celle qui avait été mise au point par Frietsch et al. (2009). Dans chaque pays, 96 % au moins des noms des propriétaires ont ainsi été identifiés comme masculins ou féminins. Le principal problème de comparabilité tient au fait que la couverture des entreprises dans la base ORBIS demeure inégale selon les pays. Les grandes entreprises sont généralement surreprésentées.

Constats additionnels

Différences entre les sexes dans la part des femmes installées à leur compte ou employeurs (données sur le travail indépendant)

Comme évoqué dans le chapitre, les femmes exerçant une activité indépendante sont moins enclines que les hommes dans la même situation à employer des salariés. Le graphique IV.A1.1 (parties A et B) illustre l'importance de la prise en compte du type d'activité indépendante exercée par les femmes et les hommes. Il montre que les différences de genre sont encore plus marquées pour les travailleurs indépendants ayant des salariés (« employeurs »). En Afrique du Sud, au Chili et au Mexique, le pourcentage de personnes installées à leur compte est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Cependant, les femmes ont nettement moins tendance à employer des salariés dans ces trois pays.

Graphique IV.A1.1. Les différences entre les sexes sont beaucoup plus marquées parmi les travailleurs indépendants ayant des salariés



Note : Dans la partie A, les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de la part des femmes employeurs. Dans la partie B, ils sont classés par ordre croissant de la part des femmes travailleurs indépendants.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

a) Note de la Turquie : Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Aucun organisme ne représente à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). En attendant qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie réservera sa position concernant la « question chypriote ».

b) Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de la Commission européenne : La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données de l'enquête auprès des ménages et de l'enquête sur la population active.

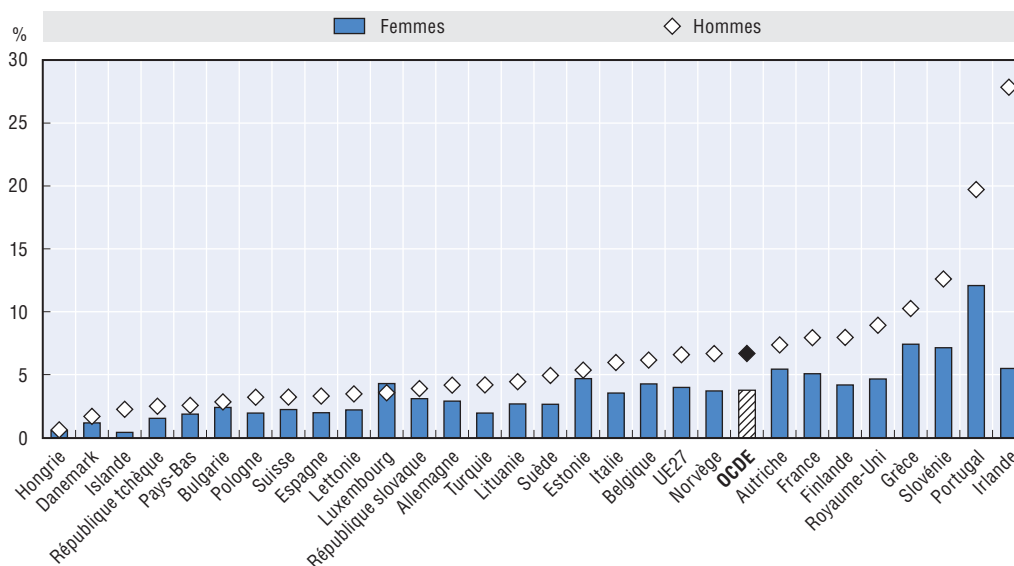
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932760886>

Écarts entre les hommes et les femmes dans la propension à opter pour le travail indépendant (données sur le travail indépendant)

Selon le chapitre 22, les femmes au chômage sont moins susceptibles que les hommes de rechercher un travail indépendant. Le graphique IV.A1.2 montre que c'est le cas dans tous les pays européens sauf le Luxembourg.

Graphique IV.A1.2. Les femmes au chômage sont beaucoup moins susceptibles que les hommes de rechercher un travail indépendant

Pourcentage de femmes et d'hommes au chômage à la recherche d'une activité indépendante, 2010^a



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant du pourcentage d'hommes au chômage à la recherche d'une activité indépendante.

a) Il était demandé aux femmes et aux hommes au chômage qui recherchent activement un emploi s'ils visent plutôt un emploi salarié ou un travail indépendant.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données de l'enquête européenne sur les forces de travail, Eurostat.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760905>

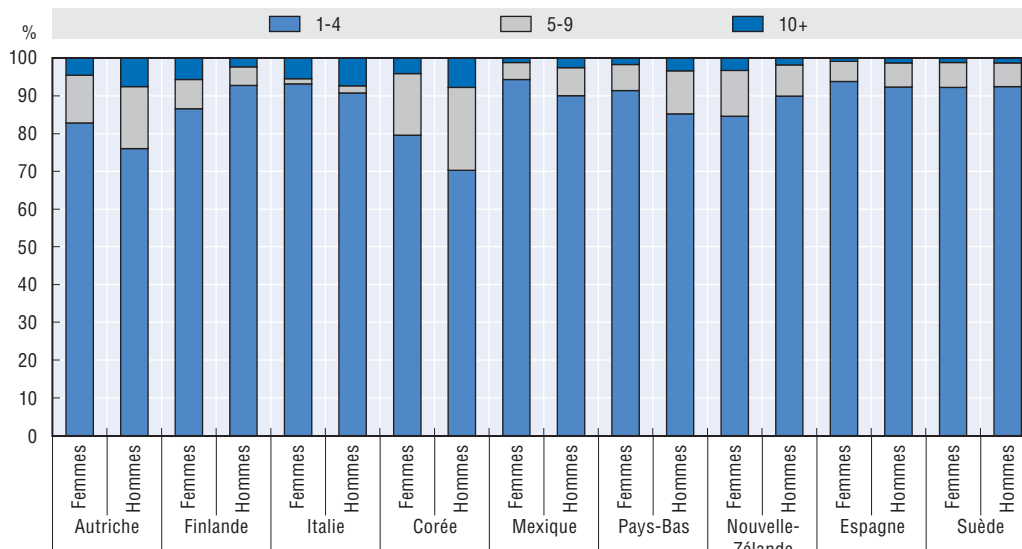
Caractéristiques des entreprises individuelles détenues par des femmes et des hommes (données du PIE)

Les entreprises individuelles détenues par des femmes sont de taille sensiblement moindre que celles détenues par des hommes. Le graphique IV.A1.3 montre la proportion d'entreprises ayant à leur tête une femme ou un homme, classées en trois catégories de taille selon le nombre de personnes employées (1-4, 5-9, 10 ou plus). Dans la plupart des pays, les entreprises appartenant à des femmes sont sur-représentées dans la catégorie de celles comptant l'effectif le plus petit.

Les femmes ont tendance à créer des entreprises dans des secteurs différents de ceux des hommes. La proportion d'entreprises détenues par des femmes est relativement supérieure dans le commerce de gros et de détail, les transports et l'immobilier, tandis qu'elle est relativement moindre dans le secteur manufacturier (graphique IV.A1.4).

Graphique IV.A1.3. Les entreprises ayant une femme à leur tête sont sensiblement plus petites que celles gérées par un homme

Répartition par taille des entreprises individuelles détenues par des femmes ou des hommes, 2009

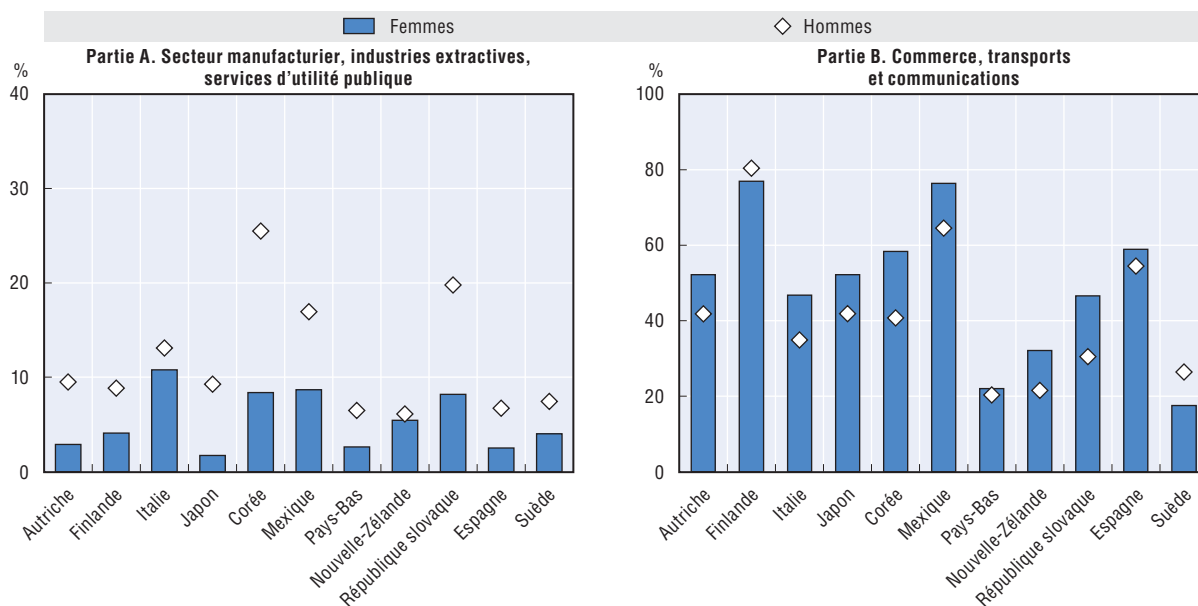


Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique. Entreprises ayant des salariés uniquement.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760924>

Graphique IV.A1.4. Les femmes sont beaucoup moins enclines que les hommes à diriger des entreprises manufacturières

Répartition des entreprises individuelles appartenant à des femmes ou à des hommes par secteur industriel, 2009



Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des statistiques fournies par les instituts nationaux de la statistique. Sauf pour le Japon, entreprises ayant des salariés uniquement.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760943>

Écarts de performance entre les entreprises détenues par des femmes et celles appartenant à des hommes (données ORBIS)

Selon diverses mesures des performances figurant dans la Base de données ORBIS, les entreprises appartenant à des femmes sont moins performantes que celles détenues par des hommes. Le tableau IV.A1.1 présente des éléments factuels sur l'ampleur de ces écarts de performance dans les 21 économies de l'OCDE pour lesquelles des données sont disponibles. La colonne 1 affiche les résultats d'une régression linéaire du logarithme naturel de la valeur ajoutée par salarié (une variable supplétive couramment employée pour évaluer la productivité) appliquée à une variable binaire indiquant les entreprises détenues par des femmes et les effets fixes par pays. Elle révèle un retard de productivité d'environ 11 % pour les entreprises détenues par des femmes. Pour permettre de comprendre si cet écart de productivité est dû au fait que les femmes optent pour des secteurs industriels différents de ceux des hommes, la colonne 2 inclut des variables de contrôle supplémentaires :

- Le logarithme naturel de la valeur des immobilisations par employé « Ln (capital/salariés) », une mesure de l'intensité capitalistique de l'activité de l'entreprise.
- Le logarithme naturel du nombre de salariés « Ln (salariés) », une mesure de la taille de l'entreprise.
- Une variable binaire indiquant si une entreprise a moins de cinq ans d'existence (« récente »).
- Des effets fixes par branche d'activité, par niveau à 1 chiffre (lettres de la NACE Rév. 2).

Tableau IV.A1.1. Les entreprises détenues par des femmes sont en retard en termes de productivité moyenne, de profitabilité et de création de nouveaux emplois

Estimations de la productivité du travail (2009), de la profitabilité (2009) et de l'évolution de l'effectif salarié (2005-09), par sexe

Variables	Ln (valeur ajoutée par salarié)	Ln (valeur ajoutée par salarié)	Ln (profitabilité)	Ln (croissance de l'emploi)
	(1) MCO	(2) MCO	(3) MCO	(4) MCO
Entreprises détenues par des femmes	-0.114*** (0.01)	-0.048*** (0.00)	-0.039*** (0.01)	-0.012*** (0.00)
Ln (capital/salariés)		0.434*** (0.00)	0.699*** (0.00)	-0.013*** (0.00)
Ln (salariés)		0.050*** (0.00)	0.764*** (0.00)	0.127*** (0.00)
Récente		0.042*** (0.01)	0.106*** (0.01)	0.217*** (0.01)
Effets fixes par branche d'activité	Non	Oui	Oui	Oui
Effets fixes par pays	Oui	Oui	Oui	Oui
Constante	4.114*** (0.04)	1.957*** (0.17)	-0.283 (0.42)	0.333*** (0.11)
Nombre d'observations	231 820	247 350	224 930	152 985
R ²	0.3	0.57	0.521	0.162

Note : Les erreurs-types robustes figurent entre parenthèses. *** p < 0.01 ; ** p < 0.05 ; * p < 0.1.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données OCDE-ORBIS concernant 21 pays. Les entreprises sont définies comme détenues par des femmes (ou des hommes) si un(e) ou plusieurs femmes (hommes) détiennent plus de 50 % des parts.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761361>

L'écart de productivité décroît de manière significative, à 4.8 %, avec la prise en compte de ces caractéristiques. Ce résultat montre que le niveau de productivité inférieur des entreprises détenues par des femmes est dû en grande partie au fait qu'il s'agit d'entreprises de plus petite taille, à moindre intensité capitalistique et relevant de secteurs caractérisés par une productivité moyenne plus faible. Les entreprises appartenant à des femmes ont tendance à enregistrer une moindre profitabilité (inférieure d'environ 4 %), même après prise en compte de leur taille, intensité capitalistique, âge et secteur d'activité (colonne 3). Les entreprises détenues par des femmes figurant dans la *Base de données ORBIS* étaient légèrement moins susceptibles (1.2 % de moins) d'enregistrer une augmentation de l'effectif salarié entre 2005 et 2009 (colonne 4).


Le tableau IV.A1.2 explore les caractéristiques de l'entreprise les plus à même d'expliquer les grandes différences dans les mesures de performance entre les entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des hommes. Il utilise pour cela une décomposition Blinder-Oaxaca fondée sur les modèles de régression appliqués dans les colonnes 2 et 4 du tableau IV.A1.1. La décomposition subdivise l'écart de performance entre les deux groupes – entreprises appartenant à des femmes et celles appartenant à des hommes – en deux parties : une première partie pouvant être expliquée par les différences dans les caractéristiques des entreprises et une partie résiduelle pour laquelle ces différences ne peuvent être prises en compte. Cette part « inexplicée » englobe les effets de ces écarts dans les prédicteurs non analysés, tels que la capacité ou d'autres caractéristiques personnelles des propriétaires d'entreprises féminins et masculins.

Tableau IV.A1.2. Décomposition de Blinder-Oaxaca de l'écart de performance hommes-femmes

Pourcentage

	<i>Ln (valeur ajoutée par salarié)</i>	<i>Ln (profitabilité)</i>	<i>Ln (croissance de l'emploi)</i>
Contributions à l'écart de performance hommes-femmes dans :			
Taille de l'entreprise <i>Ln (salariés)</i>	9.8	52.3	87.0
Capital <i>Ln (capital/salariés)</i>	38.3	28.1	-8.0
Secteur d'activité (NACE à 1 chiffre, effets fixes par branche d'activité)	22.8	2.6	-32.0
Pourcentage de l'écart de performance expliqué par les caractéristiques de l'entreprise	51.2	91.9	78.0

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données OCDE-ORBIS concernant 21 pays. Les entreprises sont définies comme détenues par des femmes (ou des hommes) si un(e) ou plusieurs femmes (hommes) détiennent plus de 50 % des parts.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761380>

Les valeurs du tableau montrent la contribution relative de la taille de l'entreprise, de l'intensité capitalistique et du secteur d'activité pour expliquer les écarts de productivité, de profitabilité et d'évolution des effectifs. Comme évoqué dans le chapitre 24, le facteur le plus important à l'origine de l'écart de productivité selon le sexe est la moindre intensité capitalistique des entreprises détenues par des femmes (responsable de 38.3 % de l'écart). La taille moyenne inférieure de ces dernières explique en grande partie les différences observées en termes de profitabilité et d'évolution des effectifs. À caractéristiques égales avec celles appartenant à des hommes (taille, intensité capitalistique, répartition par secteur d'activité, âge), les entreprises appartenant à des femmes réduiraient leur écart de productivité, de profitabilité et de croissance de l'emploi respectivement de 51 %, 92 % et 78 %.

ANNEXE IV.A2

Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs aux chapitres 23 et 25

Questions concernant les données et la comparabilité

Données de l'enquête Eurostat – Facteurs de réussite des entreprises (graphique 23.1)

L'enquête sur les *Facteurs de réussite des entreprises* (FOBS) a été coordonnée par Eurostat et mise en œuvre dans 15 pays européens durant la période 2005-06. FOBS a recueilli des informations pour l'année 2005 sur des entreprises créées en 2002 et les caractéristiques de leurs fondateurs. L'objet de cette enquête était de mettre en lumière les facteurs qui contribuent ou font obstacle à la réussite des entreprises nouvellement créées. Elle a été conduite sous la forme d'une enquête unique, dans le cadre de la collecte de données sur la démographie des entreprises, auprès d'échantillons d'entreprises inscrites au registre des entreprises, stratifiés par branche d'activité et effectif salarié. Les données FOBS sont également utilisées dans les chapitres 26 et 28.

Données sur les revenus des femmes et des hommes travailleurs indépendants (graphiques 25.1, 25.2, 25.3 et 25.4)

Les estimations relatives aux écarts de revenus des femmes qui travaillent à leur compte reposent sur trois ensembles de données différents :

- Les statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC), vague 2008.
- La *Survey of Income and Program Participation* (enquête sur les revenus et la participation aux programmes de prestations sociales) 2008 pour les États-Unis.
- L'enquête *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA), vague 2008.

Les estimations se fondent sur les bénéfices ou pertes bruts en espèces (avant impôts) tirés d'une activité indépendante et concernent uniquement les personnes dont ce travail indépendant est l'activité principale. Les revenus tirés d'une activité indépendante constituent les composantes des revenus des ménages les plus délicates à identifier et à évaluer précisément. Le programme EU-SILC fournit aux instituts de statistique des directives détaillées sur les critères à respecter pour calculer les revenus tirés d'un travail indépendant. Il demeure toutefois certains obstacles méthodologiques qui entravent la comparabilité des statistiques entre les pays et les périodes. En réalité, les travailleurs indépendants recourent souvent à des pratiques comptables qui leur permettent difficilement de fournir des réponses précises aux questions posées dans le cadre des

enquêtes. Par ailleurs, leur cadre financier et comptable n'est pas facilement transposable à ceux employés par les statisticiens pour établir les comptes nationaux ou effectuer une analyse des revenus des ménages (Eurostat, 2011).

Il convient de noter que la comparaison entre les revenus tirés du travail indépendant et les revenus générés par le travail salarié (graphique 25.4) peut être influencée par les modalités de mesure des revenus tirés du travail indépendant. L'écart de revenus entre le travail indépendant et le travail salarié serait en fait moins marqué si la mesure des revenus tirés du travail indépendant tenait compte des fonds propres investis dans l'activité.

Constats additionnels


Le tableau IV.A2.1 présente les résultats de l'analyse des déterminants des revenus des chefs d'entreprise hommes et femmes, décrite au chapitre 25. L'analyse repose sur des régressions de type Mincer appliquées à deux échantillons distincts de femmes et d'hommes travailleurs indépendants.

Tableau IV.A2.1. **Déterminants des revenus des femmes et des hommes propriétaires d'une entreprise**

Variables	<i>Ln (revenus) en Europe</i>		<i>Ln (revenus) aux États-Unis</i>	
	(1)		(2)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Heures travaillées par mois	0.006*** 0.00	0.006*** 0.00	0.003*** 0.00	0.004*** 0.00
Expérience	0.066*** (0.00)	0.051*** (0.01)	0.015** (0.01)	0.066*** (0.01)
Carré de l'expérience	-0.001*** 0.00	-0.001*** 0.00	-0.0001** 0.00	-0.001*** 0.00
Enfants de moins de 18 ans	0.043*** (0.01)	-0.013 (0.02)	0.308** (0.14)	0.188** (0.09)
Natif du pays	-0.106** (0.05)	-0.044 (0.07)	0.246*** (0.08)	-0.074 (0.07)
Marié	0.115*** (0.03)	0.049 (0.04)	0.077 (0.06)	-0.037 (0.07)
Propriétaire du logement	0.082*** (0.03)	0.058 (0.04)	0.112* (0.06)	0.124 (0.08)
Diplômé du secondaire	-0.478*** (0.17)	-0.23 (0.18)	-0.229*** (0.08)	0.496*** (0.15)
Diplômé du supérieur	-0.112 (0.08)	-0.188** (0.09)	0.311*** (0.09)	0.990*** (0.15)
Capacité de travail limitée par des problèmes de santé	-0.248*** (0.03)	-0.230*** (0.05)		
Constante	7.029*** (0.11)	7.129*** (0.16)	8.150*** (0.19)	6.363*** (0.23)
Effets fixes par pays	Oui	Oui		
Nombre d'observations	22 807	12 113	4 060	2 164
R ²	0.31	0.371	0.076	0.109

Note : Les erreurs-types robustes figurent entre parenthèses. *** p < 0.1 ; ** p < 0.05 ; * p < 0.01.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de EU-SILC 2008 pour les pays européens, *Survey of Income and Program Participation 2008* pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761399>

La première colonne présente les résultats de données regroupées de 24 pays européens. Elle montre que le nombre d'heures passées à travailler au sein de l'entreprise est une variable prédictive hautement pertinente des revenus, tant pour les femmes que les hommes propriétaires d'une entreprise. Les retombées d'une expérience potentielle (mesurées comme suit : âge – années d'études – 5) sont importantes et non linéaires : les revenus augmentent avec l'expérience mais à un taux décroissant, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. La présence au sein du ménage d'enfants de moins de 18 ans et le fait d'être propriétaire de son logement n'ont pas de rapport direct avec les revenus des femmes travailleurs indépendants. Fait intéressant, en Europe, les femmes diplômées du supérieur qui exercent une activité indépendante ont tendance à gagner relativement moins que les femmes ayant un plus faible niveau d'instruction. Les problèmes de santé qui limitent l'aptitude au travail sont étroitement associés à des revenus inférieurs, tant pour les hommes que pour les femmes. La différence la plus significative dans les données relatives aux États-Unis par rapport à celles pour l'Europe a trait aux retombées de l'éducation. Aux États-Unis, les propriétaires d'entreprises qui ont un meilleur niveau d'études tendent à gagner davantage, et cet effet est encore plus marqué chez les femmes. Par ailleurs, les heures travaillées dans l'entreprise ont des retombées relativement supérieures pour les femmes que pour les hommes (différence significative au seuil de 10 %).

ANNEXE IV.A3

Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs au chapitre 26

Questions concernant les données et la comparabilité

Enquête sur l'accès des PME au financement (encadré 26.1)

L'encadré 26.1 du chapitre 26 est fondé sur les données tirées de l'enquête sur l'accès au financement des PME codirigée par la Banque centrale européenne et la Commission européenne. Elle a pour but de fournir des données comparables, actualisées et fréquentes sur les conditions d'accès au crédit dans l'Union européenne. L'enquête fournit des indications sur les conditions de financement dont ont bénéficié les PME par rapport à celles dont ont bénéficié les grandes entreprises. La première vague de l'enquête s'est déroulée en juin-juillet 2009, et des vagues successives ont été reconduites tous les six mois. Pour la vague initiale (premier semestre 2009), il est possible d'identifier les entreprises détenues par des femmes et des hommes à partir de deux questions « L'entreprise dispose-t-elle d'un seul propriétaire ? » et « L'unique propriétaire est-il une femme ou un homme ? ». Pour les autres vagues, la classification des entreprises selon que le propriétaire est une femme ou un homme s'opère à partir de la question « Quel est le sexe du propriétaire/directeur/PDG de votre entreprise ? ».

Constats additionnels

Le tableau IV.A3.1 présente des statistiques fondées sur la première vague de l'enquête sur l'accès au financement des PME évoquée au chapitre 26. Les entreprises appartenant à des femmes sont nettement moins susceptibles de déposer des demandes de prêts auprès d'institutions financières. Durant le premier semestre de 2009, les différences de moyennes entre les entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des hommes n'étaient pas statistiquement significatives au seuil de confiance de 10 % pour trois autres mesures d'accès au crédit (« le financement constitue le problème le plus urgent », « rejet d'une demande de crédit », et « Demande de crédit non déposée par crainte d'essuyer un refus »). Toutefois, dans l'enquête, les entreprises détenues par une femme sont largement plus petites que celles détenues par un homme. L'écart constaté quant aux demandes de crédit s'explique en partie par la taille inférieure des entreprises appartenant à des femmes.

Tableau IV.A3.1. Différences de recours et d'accès au crédit entre les entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des hommes, 2009 (16 pays européens)

	Propriétaire masculin	Propriétaire féminin	Différence de moyenne
Aucun emprunt ces deux dernières années	0.2 (0.4)	0.27 (0.44)	-0.06*
Le financement constitue le problème le plus urgent	0.06 (0.25)	0.08 (0.27)	-0.01
Rejet d'une demande de crédit	0.04 (0.2)	0.07 (0.25)	-0.03
Demande de crédit non déposée par crainte d'essuyer un refus	0.09 (0.28)	0.1 (0.3)	-0.02
Moins de dix salariés	0.55 (0.5)	0.74 (0.44)	-0.19**

Note : Écarts-types donnés entre parenthèses. ** Significatif au seuil de 5 % ; * Significatif au seuil de 1 %.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données de l'enquête BCE-UE sur l'accès des PME au financement, première vague.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761418>

ANNEXE IV.A4

Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs aux chapitres 27 et 29

Questions concernant les données et la comparabilité

Global Financial Inclusion Database (graphique 27.1)

La base de données sur l'intégration financière *Global Financial Inclusion (Global Findex) Database* fournit des données sur la proportion de femmes et d'hommes ayant un compte auprès d'un établissement financier reconnu (graphique 27.1). Le projet *Global Findex Database*, coordonné par la Banque mondiale et financé par la Fondation de Bill and Melinda Gates, a pour mission de mesurer, dans 148 pays (qu'il s'agisse d'économies à hauts revenus ou de pays en développement), la manière dont les individus épargnent, empruntent, paient et gèrent les risques. L'enquête a été réalisée en 2011 par Gallup Inc. dans le cadre du *Gallup World Poll*, auprès de plus de 150 000 personnes au sein de l'ensemble de la population civile âgée de 15 ans au moins. Les entretiens ont été menés en face à face dans les pays où moins de 80 % de la population dispose d'un accès téléphonique et par téléphone dans les pays où la couverture téléphonique est supérieure. Pour des informations détaillées sur la base de données, voir Demircuc-Kunt et Klapper (2012).

Enquêtes auprès des entreprises de la Banque mondiale (graphique 27.2 et chapitre 29)

Les indicateurs sur l'accès et le recours au crédit (graphique 27.2) sont calculés à l'aide des enquêtes récemment réalisées auprès des entreprises déclarées dans les pays d'Afrique subsaharienne, dans le cadre du projet de la Banque mondiale sur les entreprises (www.enterprisesurveys.org/). Les pays inclus dans les enquêtes sont restreints aux seuls 18 pays subsahariens pour lesquels des informations détaillées sont disponibles sur le sexe des chefs d'entreprise. Les entreprises sont définies comme détenues par des femmes (ou des hommes) si la majorité des parts est détenue par des femmes (ou des hommes). Cette classification par sexe est impossible pour d'autres pays non africains inclus dans les enquêtes auprès des entreprises de la Banque mondiale, la seule donnée disponible consistant à déterminer si l'un des propriétaires de l'entreprise est une femme (la distinction étant alors impossible avec les entreprises détenues en majorité par des femmes ou les entreprises appartenant à un couple). Les pays inclus dans le graphique 27.2 sont les suivants : Angola (2010), Bénin (2009), Botswana (2010), Burkina Faso (2009), Cameroun (2009), Tchad (2009), Gabon (2009), Île Maurice (2009), Lesotho (2009), Liberia (2009), Madagascar (2009), Malawi (2009), Mali (2010), Niger (2009), République centrafricaine (2011), République démocratique du Congo (2010), Sierra Leone (2009) et Togo (2009).

Le chapitre 29 fournit des données sur les obstacles à la régularisation des entreprises informelles, et sur les avantages qu'elle pourrait engendrer, dans dix pays d'Afrique subsaharienne. Ces données sont issues d'une sous-catégorie des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises, consacrée aux entreprises informelles dans les zones urbaines des pays en développement. Là encore, le choix des pays a été induit par la disponibilité des données permettant de faire une distinction claire entre les entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des hommes. Pour les enquêtes informelles, les entreprises détenues par des femmes (des hommes) sont définies comme celle dont le « propriétaire principal » est une femme (un homme). Les estimations sont obtenues en regroupant les données recueillies lors des enquêtes menées dans les dix pays suivants : Angola (2010), Botswana (2010), Burkina Faso (2009), Cameroun (2009), Cap-Vert (2009), Côte d'Ivoire (2009), Île Maurice (2009), Madagascar (2009), Mali (2010) et République démocratique du Congo (2010).

Enquêtes auprès des petites entreprises et des microentreprises (graphiques 23.2, 27.3, 29.1 et 29.2)

Les graphiques 23.2, 27.3, 29.1 et 29.2 sont fondés sur les enquêtes auprès des petites et des microentreprises décrites dans le tableau IV.A4.1. Pour l'ensemble des estimations produites dans le chapitre, les échantillons ont été réduits aux entreprises de plus de 15 salariés. Elles ont été définies en tant qu'entreprises détenues par des femmes ou par des hommes en fonction du sexe de la personne ayant répondu à l'enquête, en l'occurrence le propriétaire principal et/ou la personne exerçant les plus hautes responsabilités de gestion de l'entreprise.

Tableau IV.A4.1. Description de l'ensemble de données utilisé aux chapitres 27 et 29

Ensemble de données	
Afrique du Sud	Enquête <i>FinScope</i> auprès des PME sud-africaines, coordonnée en 2010 par <i>FinMark Trust</i> et menée par <i>TNS Research</i> . Échantillon représentatif à l'échelon national d'entreprises urbaines et rurales comptant jusqu'à 200 salariés.
Brésil	La microenquête <i>Economia Informal Urbana</i> a été menée en 2003 par l'Institut brésilien de géographie et de statistique (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]). L'enquête est représentative des zones urbaines brésiliennes et inclut les petites entreprises non agricoles de cinq employés au plus.
Égypte	Ensemble de données de 2003 sur les microentreprises et les petites entreprises des pays de la région MENA produit par l'Economic Research Forum (ERF). Les données ont été collectées par une équipe de pays supervisée par le Dr Alia El Mahdi (enquêteur principal), dans le cadre du projet ERF « Promouvoir la compétitivité des microentreprises et des petites entreprises de la région MENA ». L'enquête fournit des estimations sur les microentreprises et les petites entreprises de moins de 50 employés au niveau national et pour huit gouvernorats des trois principales régions administratives (Régions métropolitaines, Basse Égypte et Haute Égypte).
Liban	Ensemble de données de 2003 sur les microentreprises et les petites entreprises des pays de la région MENA produit par l'Economic Research Forum (ERF). Les données ont été collectées dans le cadre du projet ERF « Promouvoir la compétitivité des microentreprises et des petites entreprises de la région MENA ». L'enquête était représentative au niveau national et comprenait des microentreprises et des petites entreprises non agricoles de moins de 50 employés.
Maroc	Ensemble de données de 2003 sur les microentreprises et les petites entreprises des pays de la région MENA produit par l'Economic Research Forum (ERF). Les données ont été collectées par une équipe de pays supervisée par le Dr Bachir Hamdouch (enquêteur principal), dans le cadre du projet ERF « Promouvoir la compétitivité des microentreprises et des petites entreprises de la région MENA ». L'enquête présente un échantillon représentatif au plan national et comprend des entreprises urbaines et rurales de 50 employés au plus.
Mexique	<i>Encuesta Nacional de Micronegocios</i> (ENAMIN), enquête menée en 2008 par l'Institut national de statistiques et de géographie (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]). L'enquête était représentative au niveau national et comprenait les petites entreprises implantées dans les zones urbaines et rurales de six employés au plus (y compris le propriétaire) et opérant dans les secteurs des industries extractives, de la construction, des services et transports, ainsi que les entreprises de 16 employés au plus du secteur manufacturier.

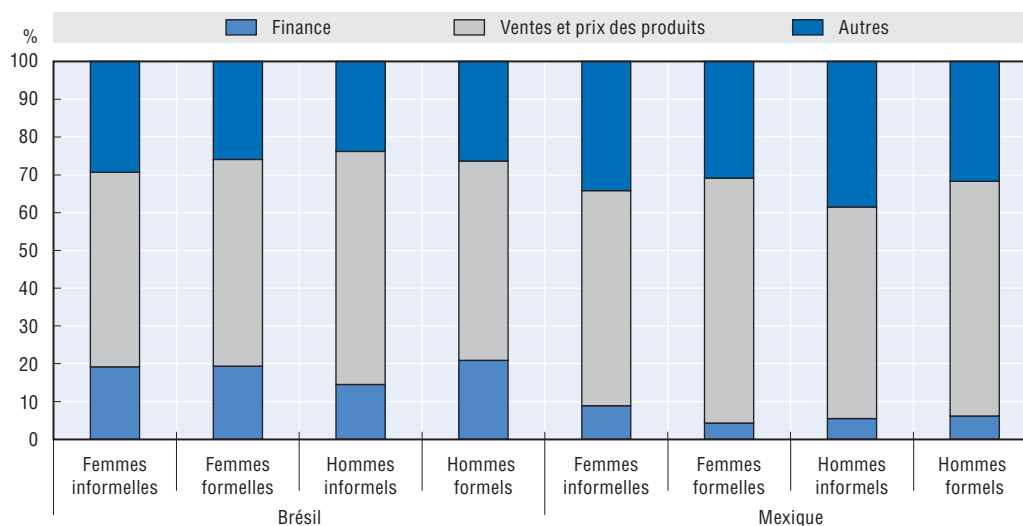
Constats additionnels

Dans le calcul du nombre d'employés repris dans le graphique 29.1 du chapitre 29, seuls les travailleurs rémunérés ont été comptabilisés. Pour le graphique 23.2, la conception différente selon les enquêtes de la question relative à la motivation principale ayant sous-tendu la création de l'entreprise limite partiellement la comparabilité entre pays. Les entrepreneurs par nécessité sont cependant relativement faciles à identifier dans les différents ensembles de données, dans la mesure où ils ont répondu avoir démarré leur entreprise en l'absence d'autre solution pour générer un revenu.

Le graphique IV.A4.1 montre que, tant pour les femmes que les hommes, les principales contraintes de l'entreprise sont le chiffre d'affaires et le prix des intrants.

Graphique IV.A4.1. Au Brésil et au Mexique, les propriétaires d'entreprise considèrent le niveau des prix et le chiffre d'affaires comme leur principale contrainte

Distribution en pourcentage des détenteurs de microentreprises selon la principale contrainte rencontrée pour développer leur entreprise



Source : Estimations du Secrétariat à partir des données décrites au tableau IV.A4.1.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932760962>

Le tableau IV.A4.2 fournit des statistiques descriptives sur les caractéristiques des petits entrepreneurs et leurs entreprises. Comme le montre le tableau, on n'observe pas d'écart majeur en termes d'âge entre les petits entrepreneurs masculins et féminins, à l'exception du Liban et du Maroc où les hommes sont plus âgés. Il n'apparaît pas de tendance claire en termes de niveau de formation atteint, les femmes ayant en moyenne un niveau d'études supérieur dans certains pays (Brésil, Maroc, Liban) et inférieur dans d'autres (Mexique, Égypte). À l'exception de l'Égypte, les propriétaires femmes consacrent moins de temps de travail que les hommes à leurs entreprises. Elles dirigent également plus souvent leurs entreprises pendant une période de temps plus limitée et tendent à employer d'autres femmes.

Les femmes affichent un niveau de chiffre d'affaires et de chiffre d'affaires par salarié nettement inférieur, notamment dans le secteur informel (tableau IV.A4.3). À titre d'exemple, les entreprises détenues par des femmes au Mexique ont un volume de ventes inférieur de 63 % à celui des entreprises détenues par des hommes dans le secteur informel, et de près de

Tableau IV.A4.2. **Statistiques sur les petites entreprises et les microentreprises et leurs propriétaires, tirées des enquêtes utilisées au chapitre 27**

	Brésil		Égypte		Liban		Mexique		Maroc		Afrique du Sud	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Caractéristiques des chefs d'entreprise												
Âge	40.59 (12.32)	41.13 (12.60)	40.4 (15.31)	40.35 (13.18)	37.66 (12.42)	41.88 (13.03)	44.48 (13.10)	45.02 (12.73)	34.6 (9.82)	38.61 (11.81)	42.39 (13.55)	40.93 (13.55)
Nombre d'enfants	0.01 (0.15)	0.01 (0.16)	1.58 (1.56)	2.01 (1.56)	1.53 (1.40)	2.02 (1.56)	–	–	1.48 (1.16)	1.93 (1.44)	–	–
Part des propriétaires mariés	–	–	0.44 -0.5	0.75 -0.43	0.54 -0.5	0.75 -0.43	–	–	0.45 -0.5	0.64 -0.48	0.54 -0.5	0.63 -0.48
Années de scolarité	7.63 (4.90)	6.35 (4.78)	6.35 (6.01)	8.75 (5.57)	11.14 (3.72)	9.99 (3.95)	8.42 (3.87)	9.41 (3.69)	8.53 (5.13)	6.38 (4.73)	9.25 (3.64)	9.9 (3.37)
Nombre d'heures travaillées par semaine	37.16 (54.11)	48 (48.13)	60.79 (19.39)	60.85 (20.68)	66.2 (18.88)	70.67 (22.51)	36.4 (24.43)	45.67 (24.82)	60.65 (22.67)	68.84 (19.83)	59.46 (28.98)	63.75 (35.81)
Nombre d'années d'ancienneté	7.65 (8.93)	9.76 (9.28)	6.93 (8.22)	9.68 (9.87)	7.82 (7.94)	11.67 (10.75)	8.72 (10.17)	12.76 (11.38)	6.82 (26.32)	9.69 (10.36)	6.09 (7.31)	5.93 (7.14)
Caractéristiques des entreprises												
Nombre de salariés	0.07 (0.40)	0.11 (0.50)	0.88 (1.29)	1.13 (1.41)	1.25 (2.06)	1.3 (1.93)	0.25 (0.81)	0.84 (1.65)	1.37 (1.73)	1.85 (2.23)	0.61 (1.60)	1.26 (2.35)
Proportion de salariées femmes	0.61 (0.44)	0.33 (0.42)	–	–	–	–	0.71 (0.40)	0.24 (0.36)	–	–	0.68 (0.40)	0.27 (0.37)
Proportion d'entreprises informelles	0.94 (0.24)	0.9 (0.30)	0.32 (0.47)	0.22 (0.42)	0.44 (0.50)	0.51 (0.50)	0.71 (0.45)	0.62 (0.49)	0.52 (0.50)	0.43 (0.50)	0.84 (0.37)	0.74 (0.44)
Chiffre d'affaires par salarié (2 000 USD)	288.51 (380.93)	451.44 (508.01)	119.69 (125.56)	158.88 (184.26)	1 131.49 (1 458.77)	1 009.1 (1 326.52)	356.08 (516.97)	661.96 (763.67)	427.71 (496.10)	667.16 (805.41)	559.91 (763.67)	669.82 (991.60)
Actifs (2 000 USD)	1 268.63 (2 817.43)	2 513.73 (4 058.89)	2 657.51 (4 634.09)	3 393.71 (5 071.40)	25 041.89 (35 113.59)	22 915.28 (33 265.34)	1 537.24 (3 915.37)	3 961.71 (6 267.17)	9 916.68 (17 901.52)	12 919.97 (21 026.31)	–	–

Note : Moyennes de l'échantillon, écarts-types entre parenthèses.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données décrites au tableau IV.A4.1.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761437>

Tableau IV.A4.3. **Différences de chiffre d'affaires et de chiffre d'affaires par salarié selon le sexe et le caractère formel ou informel de l'entreprise**

Pourcentage

	Chiffre d'affaires				Chiffre d'affaires par salarié			
	Différences selon que l'entreprise est détenue par un homme ou par une femme (femmes/hommes)		Différences en fonction du caractère formel ou informel de l'entreprise (informel/formel)		Différences selon que l'entreprise est détenue par un homme ou par une femme (femmes/hommes)		Différences en fonction du caractère formel ou informel de l'entreprise (informel/formel)	
	Dans le secteur informel	Dans le secteur formel	Femmes	Hommes	Dans le secteur informel	Dans le secteur formel	Femmes	Hommes
Brésil	-36.3	-11.1	-77.0	-67.8	-35.6	-17.0	-69.6	-60.8
Égypte	-40.2	-23.7	-46.9	-32.4	-24.5	-22.6	-23.1	-21.1
Maroc	-52.0	-29.4	-74.1	-61.8	-44.9	-25.5	-57.1	-42.0
Mexique	-63.0	-44.3	-65.0	-47.3	-51.6	-31.3	-52.2	-32.1
Afrique du Sud	-30.3	-16.2	-67.5	-60.9	-14.4	-4.4	-33.8	-26.0

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données décrites au tableau IV.A4.1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761456>

45 % dans le secteur formel. Les différences de pourcentage entre le secteur informel et le secteur formel traduisent un niveau de chiffre d'affaires et de productivité inférieur tant pour les femmes que les hommes dans le secteur informel. Au Brésil, au Mexique, en Afrique du Sud et au Maroc, les femmes tendent à réaliser un chiffre d'affaires inférieur de 65 à 77 % dans le secteur informel par rapport au secteur formel. Les données pour le Liban ne figurent pas dans le tableau pour des questions de taille d'échantillon.

ANNEXE IV.A5

Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs au chapitre 28

Questions concernant les données et la comparabilité

Données relatives aux nouvelles entreprises aux États-Unis et en Allemagne

Le chapitre fournit des éléments sur les différences sexospécifiques en matière d'investissements consacrés à l'innovation et leurs retombées, sur la base de l'analyse de deux ensembles de données de panel pour les États-Unis et l'Allemagne : la Kauffman Firm Survey (KFS) pour les États-Unis et le KfW-ZEW Start-up Panel pour l'Allemagne.

KFS est une vaste étude longitudinale sur les entreprises nouvelles créées aux États-Unis. Le panel d'entreprises a été constitué à partir d'un échantillon aléatoire de la *Base de données Dun and Bradstreet* sur les nouvelles entreprises créées en 2004. KFS a procédé à un suréchantillonnage des entreprises « innovantes » sur la base des informations relatives à l'intensité des emplois en R-D dans les branches d'activités principales des entreprises. KFS a exclu de l'étude les entrées de la *Base de données D&B* relatives aux entreprises détenues intégralement par des filiales d'entreprises existantes, celles héritées d'un tiers, ainsi que les organisations à but non lucratif. Les données extraites de la première vague (2004) sont employées pour identifier les fondateurs-propriétaires des entreprises et construire les variables liées à leurs caractéristiques (sexe, expérience, etc.).

Le KfW/ZEW Start-up Panel est tiré de la *Base de données de Creditreform*, la plus grande agence de notation financière d'Allemagne. Trois critères de stratification ont été appliqués pour définir l'échantillon du panel de start-ups : l'année de création de l'entreprise, le secteur d'activité et la promotion ou la non-promotion de l'entreprise par la KfW Bankengruppe. Pour chaque année, un échantillon aléatoire d'entreprises créées dans les trois ans précédant l'année de l'étude a été tiré. Les estimations fournies dans le chapitre 28 sont fondées sur les informations figurant dans le fichier à usage public relatives à la première année de l'enquête en 2008. Elles ont été produites dans le cadre du projet de recherche « Le comportement innovant des jeunes entreprises dirigées par des femmes », présenté par Mario Piacentini en août 2011 et approuvé par le Centre pour la recherche économique européenne (ZEW) en septembre 2011.

Les entreprises créées par des femmes ou des hommes sont définies de manière comparable dans les deux ensembles de données. Les entreprises créées par une femme sont celles qui ont été fondées par une femme ou par une équipe fondatrice exclusivement féminine. KFS considère que l'équipe fondatrice regroupe les dix principaux propriétaires de

l'entreprise l'année de sa création. Les entreprises fondées ou détenues par des équipes mixtes sont exclues. Les variables relatives aux caractéristiques des fondateurs/propriétaires sont calculées sous forme de moyennes pour chaque membre de l'équipe fondatrice.

Constats additionnels

Le chapitre 28 évoque l'importance que revêt l'expérience entrepreneuriale des propriétaires dans l'explication des différences sexospécifiques en termes d'investissements consacrés à l'innovation et de retombées. Le tableau IV.A5.1 fournit des statistiques détaillées selon le sexe pour l'échantillon complet des entreprises nouvelles prises en compte dans les enquêtes menées aux États-Unis et en Allemagne (« Total ») et pour l'échantillon d'entreprises dont l'un au moins des fondateurs (propriétaires) jouissait d'une précédente expérience entrepreneuriale avant de monter la start-up (« Déjà entrepreneur dans le passé »).

Tableau IV.A5.1. Les entreprises créées par des femmes ayant une expérience entrepreneuriale antérieure sont davantage susceptibles d'innover et d'investir dans la R-D

Pourcentage

	États-Unis				Allemagne			
	Total		Déjà entrepreneur dans le passé		Total		Déjà entrepreneur dans le passé	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Innovation de produit	20 (0.40)*	22 (0.42)*	24 (0.43)	25 (0.44)	32 (0.47)**	40 (0.49)**	38 (0.49)**	46 (0.50)**
Innovation de procédé	15 (0.36)*	18 (0.39)*	17 (0.38)	21 (0.41)	21 (0.41)**	28 (0.45)**	28 (0.45)**	36 (0.48)**
R-D	11 (0.31)**	18 (0.38)**	13 (0.33)*	20 (0.40)*	11 (0.32)**	20 (0.40)**	18 (0.38)**	31 (0.46)**

Note : Moyennes de l'échantillon pour des variables binaires (0/1), écarts-types donnés entre parenthèses. ** Les différences de moyennes entre les entreprises créées par un homme et celles créées par une femme sont statistiquement significatives à un seuil de 5 %. * Les différences de moyennes sont statistiquement significatives à un seuil de 10 %.

Source : Estimations du Secrétariat à partir de la *Kauffman Firm Survey* (États-Unis) et du *KfW-ZEW Start-up Panel* (Allemagne).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761475>

Le tableau IV.A5.2 vérifie si les différences hommes-femmes dans « l'innovation de produit » et « l'innovation de procédé » ainsi que dans la probabilité d'engager des dépenses de recherche-développement (R-D) sont statistiquement significatives si l'on tient compte d'autres caractéristiques de l'équipe fondatrice et des entreprises. Les variables complémentaires à prendre en compte sont les suivantes :

- Est-ce que l'un au moins des fondateurs/propriétaires avait déjà créé une entreprise avant de démarrer l'activité (« Déjà entrepreneur dans le passé »).
- Le nombre moyen d'années d'expérience dans la branche d'activité concernée pour les membres de l'équipe fondatrice, à l'année de démarrage (« Expérience dans la branche »).
- La proportion de fondateurs diplômés de l'enseignement supérieur (« Diplômés du supérieur »).
- Tous les fondateurs sont-ils ou non nés dans le pays (« Natifs du pays »).
- Le nombre d'employés au démarrage de la start-up (« Effectif au démarrage »).
- L'entreprise opère-t-elle dans un secteur de haute technologie (« Haute technologie »).


Tableau IV.A5.2. Aux États-Unis, l'écart d'innovation entre les sexes disparaît lorsque sont prises en compte les autres caractéristiques des entreprises et des fondateurs

Coefficients des effets marginaux calculés selon des modèles de probits

	États-Unis			Allemagne		
	Innovation de produit	Innovation de procédé	R-D	Innovation de produit	Innovation de procédé	R-D
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Créées par des femmes	0.002 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.040** (0.02)	-0.053** (0.02)	-0.048** (0.02)	-0.043*** (0.02)
Déjà entrepreneur dans le passé	0.054*** (0.02)	0.054*** (0.02)	0.022 (0.02)	0.075*** (0.02)	0.092*** (0.02)	0.120*** (0.01)
Expérience dans la branche	-0.001 (0.00)	0.001 (0.00)	0.001 (0.00)	-0.037* (0.02)	-0.026 (0.02)	-0.016 (0.01)
Diplômés du supérieur	0.042** (0.02)	-0.005 (0.02)	0.071*** (0.02)	0.078*** (0.02)	0.044*** (0.02)	0.125*** (0.01)
Natifs du pays	-0.050* (0.03)	-0.04 (0.03)	-0.052** (0.03)	-0.023 (0.03)	0.005 (0.03)	-0.029 (0.02)
Effectif au démarrage	0.006*** (0.00)	0.007*** (0.00)	0.001 (0.00)	0.020*** (0.01)	0.017*** (0.00)	0.008*** (0.00)
Haute technologie	0.119*** (0.03)	0.068*** (0.03)	0.182*** (0.03)	0.079*** (0.02)	0.085*** (0.02)	0.123*** (0.01)
Pseudo R ²	0.024	0.02	0.0591	0.03	0.02	0.1
Observations	2 381	2 376	2 336	3 426	3 449	4 819

Note : Les erreurs-types robustes figurent entre parenthèses. *** p < 0.01 ; ** p < 0.05 ; * p < 0.01.

Source : Estimations du Secrétariat à partir de la *Kauffman Firm Survey* (États-Unis) et du *KfW-ZEW Start-up Panel* (Allemagne).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761494>

S'agissant des entreprises nouvelles aux États-Unis, on ne constate plus de différences sexospécifiques dans les retombées de l'innovation lorsque ces variables complémentaires sont prises en compte, alors que des différences persistent quant à la probabilité d'engager des dépenses de R-D. Les entreprises créées par des femmes en Allemagne enregistrent de moins bons résultats en matière d'innovation mais engagent moins de dépenses. Ces disparités hommes-femmes restent importantes même lorsque l'on tient compte d'autres différences entre les entreprises créées par des hommes et celles lancées par des femmes.


Le tableau IV.A5.3 utilise des données provenant de la *Kauffman Firm Survey*. Il montre qu'aux États-Unis (et dans les pays européens), les différences hommes-femmes en matière de retombées de l'innovation tendent à disparaître lorsque l'on prend en compte les formes d'innovation moins gourmandes en capital et en recherche. Les seules différences significatives entre les entreprises créées par des femmes et celles fondées par des hommes ont trait aux dépenses consacrées à la conception, aux logiciels et aux bases de données.

Tableau IV.A5.3. Écarts de dépenses consacrées à différentes formes d'innovation par les entreprises nouvelles créées par des femmes ou par des hommes aux États-Unis

	Entreprises créées par des hommes	Entreprises créées par des femmes
Dépenses de conception de nouveaux produits et services	0.2 (0.40)*	0.17 (0.37)*
Dépenses de logiciels et bases de données	0.26 (0.44)*	0.21 (0.40)*
Dépenses de développement de la marque (publicité et marketing)	0.31 (0.46)	0.29 (0.46)
Dépenses de développement organisationnel	0.07 (0.25)	0.06 (0.24)
Dépenses de formation des employés	0.2 (0.40)	0.2 (0.40)

Note : Variables binaires (1/0) égales à 1 en cas de dépenses positives. Moyennes de l'échantillon des entreprises dont tous les propriétaires, au moment de la création de la start-up, étaient des hommes (entreprises créées par des hommes) et dont tous les propriétaires étaient des femmes (entreprises créées par des femmes). Écart-type donné entre parenthèses.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir de la *Kauffman Firm Survey* 2009 (États-Unis).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761513>

Bibliographie

- Acs, Z.J. et D.B. Audretsch (1990), « The Determinants of Small-Firm Growth in US Manufacturing », *Applied Economics*, vol. 22, n° 2, pp. 143-153.
- Alesina, A.F., F. Lotti et P.E. Mistrulli (2008), « Do Women Pay More for Credit? Evidence from Italy », *NBER Working Paper*, n° 14202, Cambridge, États-Unis.
- Banerjee, A. et E. Duflo (2004), « Do Firms Want to Borrow More? Testing Credit Constraints Using a Directed Lending Program », *CEPR Discussion Paper*, n° 4681, Londres.
- Bauer, K. (2011), « Training Women for Success: An Evaluation of Entrepreneurship Training Programs in Vermont, USA », *Journal of Entrepreneurship Education*, vol. 14, pp. 1-24.
- Becker-Blease, J.R. et J.E. Sohl (2007), « Do Women-owned Businesses Have Equal Access to Angel Capital? », *Journal of Business Venturing*, vol. 22, pp. 503-521.
- Brush, C.G., P.G. Greene, D.J. Kelley et Y. Litovsky (2011), *2010 Women's Report*, Global Entrepreneurship Monitor Executive Report, Babson College, États-Unis.
- Chambre de commerce italienne (Unioncamere) (2010), « Dati dell'Osservatorio sull'Imprenditoria Femminile », www.unioncamere.gov.it/P43K63000/impreditoria-femminile.htm, consulté le 24 janvier 2012.
- CNUCED (2011), « Women's Entrepreneurship and Innovation: A Comparative Perspective », ONU, Genève.
- Cohoon, J., V. Wadhwa et L. Mitchell, (2010), « The Anatomy of an Entrepreneur: Are Successful Women Entrepreneurs Different from Men? », Fondation Ewing Marion Kauffman, États-Unis.
- Cole, R.A. et H. Mehran (2009), « Gender and the Availability of Credit to Privately Held Firms: Evidence from the Surveys of Small Business Finances », *Federal Reserve Bank of New York Staff Report*, n° 383, août.
- Coleman, S. et A.M. Robb (2012), « A Rising Tide, Financing Strategies for Women-owned Firms », Stanford University Press, Stanford, États-Unis.
- Commission européenne (2008), « Promotion of Women Innovators and Entrepreneurship – Final Report », GHK-Technopolis, Bruxelles, disponible à l'adresse [http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/ cf/_getdocument.cfm?doc_id=3815/](http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/_getdocument.cfm?doc_id=3815/), consulté le 7 février 2012.
- Commission européenne (2009), *Flash Eurobarometer: Entrepreneurship in the EU and Beyond*, Commission européenne, Bruxelles.
- Commission européenne (2012), « Entrepreneurship Education at School in Europe: National Strategies, Curricula and Learning Outcomes », Agence exécutive « Éducation, audiovisuel et culture », (EACEA), Eurydice and Policy Support, Bruxelles.
- Cook, L.D. et C. Kongcharoen (2010), « The Idea Gap in Pink and Black », *NBER Working Paper*, n° 16331, Cambridge, États-Unis.
- Croson, R. et U. Gneezy (2009), « Gender Differences in Preferences », *Journal of Economic Literature*, vol. 47, n° 2, pp. 448-474.
- De Ferranti, D. et A.J. Ody (2007), « Beyond Microfinance: Getting Capital to Small and Medium Enterprises to Fuel Faster Development », *Brookings Policy Brief Series*, n° 159, The Brookings Institution, Washington, DC.
- De Mel, S., D. McKenzie et C. Woodruff, (2009a), « Are Women More Credit Constrained? Experimental Evidence on Gender and Microenterprise Returns », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 1, n° 3, pp. 1-32.
- De Mel, S., D. McKenzie et C. Woodruff (2009b), « Innovative Firms or Innovative Owners? Determinants of Innovation in Micro, Small, and Medium Enterprises », *IZA Discussion Paper*, n° 3962, Bonn.

- Demirguc-Kunt, A. et L. Klapper (2012), « Measuring Financial Inclusion: The Global Findex Database », *World Bank Policy Research Paper*, n° 6025, Washington, DC.
- Ding, W., F. Murray et T.E. Stuart (2006), « Gender Differences in Patenting in the Academic Life Sciences », *Science*, vol. 313, n° 5787, pp. 665-667.
- Dupas, P. et J. Robinson (2009), « Savings Constraints and Microenterprise Development: Evidence from a Field Experiment in Kenya », *NBER Working Paper*, n° 14693, Cambridge, États-Unis.
- Ellis, A., J. Cutura, N. Dione, I. Gillson, C. Manuel et J. Thongori (2007), *Gender and Economic Growth in Kenya: Unleashing the Power of Women*, Banque mondiale, Washington, DC.
- Eurostat (2008) « Statistics Explained: Factors of Business Success Survey », Luxembourg, disponible à l'adresse http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Factors_of_business_success, consulté le 27 janvier 2012.
- Eurostat (2011), « Statistics Explained: Access to Finance Statistics », Luxembourg, disponible à l'adresse http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Access_to_finance_statistics, consulté le 27 janvier 2012.
- Fafchamps, M., D. McKenzie, S.R. Quinn et C. Woodruff (2011), « When Is Capital Enough to Get Female Microenterprises Growing? Evidence from a Randomized Experiment in Ghana », *NBER Working Paper*, n° 17207, Cambridge, États-Unis.
- Fairlie, R.W. et A.M. Robb (2009), « Gender Differences in Business Performance: Evidence from the Characteristics of Business Owners Survey », *Small Business Economics*, vol. 33, n° 4, pp. 375-395.
- Farrell, D. (2004), « The Hidden Dangers of the Informal Economy », *McKinsey Quarterly*, n° 3, pp. 26-37.
- Frietsch, R., I. Haller, M.F. Vrohlings et H. Grupp (2009), « Gender-specific Patterns in Patenting and Publishing », *Research Policy*, vol. 38, n° 4, pp. 519-533.
- Gambardella, A. (2012), « Final Report the Inventor Survey in Europe, the US, and Japan », *Rapport destiné au projet de l'UE INNOS&T*, http://bcmnty-qp.unibocconi.it/QuickPlace/innovativest/Main.nsf/h_Toc/6F62C34308AE1B45C1257460004519E D/?OpenDocument, consulté le 7 février 2012.
- Gatewood, E.J., C.G. Brush, N.M. Carter, P.G. Greene et M.M. Hart (2009), « Diana: A Symbol of Women Entrepreneurs' Hunt for Knowledge, Money, and the Rewards of Entrepreneurship », *Small Business Economics*, vol. 32, n° 2, pp. 129-144.
- Gaule, P. et M. Piacentini (2012), « Gender, Social Networks and Access to Venture Capital », document non publié.
- Gompers, P. et J. Lerner (2003), « Short-Term America Revisited? Boom and Bust in the Venture Capital Industry and the Impact on Innovation », *NBER Chapters*, in A.B. Jaffe, J. Lerner et S. Stern (dir. pub.), *Innovation Policy and the Economy*, vol. 3, pp. 1-28, National Bureau of Economic Research, Inc., Cambridge, États-Unis.
- Gottschalk, S. et M. Niefert (2011), « Gender Differences in Business Success of German Start-up Firms », *ZEW Discussion Paper*, n° 11-019, Mannheim.
- Gurley-Calvez, T., K. Harper et A. Biehl (2009), « Self-Employed Women and Time Use », *Small Business Administration*, Office of Advocacy, disponible à l'adresse <http://archive.sba.gov/advo/research/rs341tot.pdf>.
- Jung, O. (2010), « L'entrepreneuriat au féminin », *Profils de financement des petites entreprises*, Industrie Canada, *Small Business and Tourism Branch*, Ottawa.
- Karlan, D. et J. Morduch (2009), « Access to Finance », in D. Rodrik et M. Rosenzweig (dir. pub.), *Handbook of Development Economics*, Elsevier, Amsterdam.
- Klapper, L. (2012), « Two Persistent Divides in Financial Inclusion: Gender and Rural », CGAP, Consultative Group to Assist the Poor, disponible à l'adresse <http://microfinance.cgap.org/2012/04/25/two-persistent-divides-in-financial-inclusion-gender-and-rural/>.
- Klein, J. et C. Wayman (2008), « Encouraging Entrepreneurship: A Microenterprise Development Policy Agenda », *Community Investments*, hiver, pp. 15-30, disponible à l'adresse www.frbsf.org/publications/community/investments/0812/klein_wayman.pdf, consulté le 30 janvier 2012.
- La Porta, R. et A. Shleifer (2008), « The Unofficial Economy and Economic Development », *NBER Working Papers*, n° 14520, Cambridge, États-Unis.
- Maloney, W.F., P. Fajnzylber et G. Montes-Rojas (2011), « Does Formality Improve Micro-firm Performance? Evidence from the Brazilian SIMPLES Program », *Journal of Development Economics*, vol. 94, n° 2, Elsevier, pp. 262-76.

- McKenzie, D.J. et C. Woodruff (2006), « Do Entry Costs Provide an Empirical Basis for Poverty Traps? Evidence from Mexican Microenterprises », *Economic Development and Cultural Change*, vol. 55, n° 1, University of Chicago Press, pp. 3-42.
- McKenzie, D., S. De Mel et C. Woodruff (2012), « The Demand for, and Consequences of, Formalization Among Informal Firms in Sri Lanka », *Policy Research Working Paper Series*, n° 5991, Banque mondiale, Washington, DC.
- Ministère du Commerce des États-Unis (2010), « Women-owned Businesses in the 21st Century », ministère du Commerce des États-Unis, Washington, DC.
- Muravyev, A., D. Schafer et O. Talavera (2007), « Entrepreneurs' Gender and Financial Constraints: Evidence from International Data », *Document d'orientation*, n° 706, German Institute of Economic Research, Berlin.
- Murray, F. et L. Graham (2007), « Buying Science and Selling Science: Gender Stratification in Commercial Science », *Industrial and Corporate Change Special Issue on Technology Transfer*, vol. 16, n° 4, pp. 657-689.
- Novakova, J. (2006) « Promoting Women's Entrepreneurship in Technology Sectors: Good Practice Examples From the EU And Other Countries », rapport établi pour le projet *Reducing Causes of Professional Segregation*, disponible à l'adresse www.athenaswan.org.uk/downloads/research/Latvia6.pdf, consulté le 9 février 2012.
- Observatorio Empresas (2009), « Encuesta longitudinal de empresas : resultados seleccionados por género », disponible à l'adresse www.wim-network.org/2010/09/chile-encuesta-longitudinal-de-empresas-resultados-seleccionados-por-genero/, consulté le 3 février 2012.
- OCDE (2005), *Manuel d'Oslo – Principes directeurs pour le recueil et l'interprétation des données sur l'innovation*, 3^e édition, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264013124-fr>.
- OCDE (2009a), « L'impact de la crise mondiale sur le financement des PME et de l'entrepreneuriat et les réponses en termes d'action des pouvoirs publics », Éditions OCDE, Paris, disponible à l'adresse www.oecd.org/dataoecd/40/34/43183090.pdf, consulté le 3 février 2012.
- OCDE (2009b), « L'emploi informel dans les pays en développement : Une normalité indépassable ? », *Études du Centre de développement de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059269-fr>.
- OCDE (2010), *La stratégie de l'OCDE pour l'innovation : Pour prendre une longueur d'avance*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011a), « Aid in Support of Women's Economic Empowerment », Éditions OCDE, Paris, disponible à l'adresse www.oecd.org/investment/aidstatistics/46864237.pdf.
- OCDE (2011b), *Financing High Growth Firms: The Role of Angel Investors*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264118782-en>.
- OCDE (2012a), *Panorama de l'entrepreneuriat 2012*, Éditions OCDE, Paris, DOI : http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2012-fr.
- OCDE (2012b), *Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179073-en>.
- ONU (2008), « Pour une application équitable et universelle de la loi », *Rapport de la Commission pour la démarginalisation des pauvres par le droit*, vol. 1, PNUD, New York.
- Page, S.E. (2008), « The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies », Princeton University Press, États-Unis, épuisé.
- Robb, A. et J. Watson (2010), « Comparing the Performance of Female- and Male-Controlled SMEs: Evidence from Australia and the US », *Frontiers of Entrepreneurship Research*, vol. 30, n° 8, pp. 1-12.
- RSM McGladrey (2008), « 2007 Survey of Women Business Owners », disponible à l'adresse <http://mcgladrey.com/Knowledge-Center/Downloads/WBOSurvey2007-1/wbosurvey2007.pdf>, consulté le 30 janvier 2012.
- Sabarwal, S. et K. Terrell (2008), « Does Gender Matter for Firm Performance? Evidence from Eastern Europe and Central Asia », *IZA Discussion Paper*, n° 3758, Bonn.
- SFI (2011), « Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries », Partenariat mondial pour l'inclusion financière et Société financière internationale, disponible à l'adresse www1.ifc.org/wps/wcm/connect/a4774a004a3f66539f0f9f8969adcc27/G20_Women_Report.pdf?MOD=AJPERES.

- Shinnar, R., M. Pruett et B. Toney (2009), « Entrepreneurship Education: Attitudes Across Campus », *Journal of Education for Business*, vol. 84, n° 3, pp. 151-158.
- Small Business Service (2005), *Myths Surrounding Starting and Running a Business*, DTI Small Business Service, Londres.
- Spring, A. (2009), « African Women in the Entrepreneurial Landscape: Reconsidering the Formal and Informal Sectors », *Journal of African Business*, vol. 10, n° 1, pp. 11-30.
- Stevenson, L. (2010), *Private Sector and Enterprise Development: Fostering Growth in the Middle East and North Africa*, Edgar Elgar and Centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa.
- Stevenson, L. (2011), « The Role of Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Labour Market », Consultation de haut niveau de l'Initiative MENA-OCDE pour la gouvernance et l'investissement à l'appui du développement, 16 mai, Paris.
- Stuart, T.E. et O. Sorenson (2010), « Strategic Networks and Entrepreneurial Ventures », *Strategic Entrepreneurship Journal*, vol. 1, n° 3-4, pp. 211-227.
- Taylor, M.P. (2001), « Self-employment and Windfall Gains in Britain: Evidence from Panel Data », *Economica*, vol. 68, n° 272, pp. 539-565.
- US Census (2009), « Results from the 2007 Survey of Business Owners », disponible à l'adresse www.census.gov/econ/sbo/, consulté le 30 janvier 2012.
- USPTO (2009), « US Patents – Custom Data Extracts », United States Patent and Trademark Office, États-Unis.
- White House Council (2012), « Keeping America's Women Moving Forward: The Key to an Economy Built to Last », White House Council on Women and Girls, Washington, DC, avril.

Note générale sur les graphiques et tableaux

Codes ISO des pays de l'OCDE

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

Sauf mention contraire, les chiffres de l'OCDE font référence à la moyenne non pondérée des pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles.

Codes ISO d'autres grandes économies

Brésil	BRA	Indonésie	IDN
Chine	CHN	Fédération de Russie	RUS
Inde	IND	Afrique du Sud	ZAF

Signes conventionnels

.. Données non disponibles.

Notes

Note sur Israël

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par les autorités israéliennes compétentes et sous leur responsabilité. 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.

Note sur Chypre

Note de la Turquie : Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Aucune autorité unique ne représente tout à la fois les populations chypriotes turques et grecques de l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie maintiendra sa position sur la « question chypriote ».

Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de la Commission européenne : La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations fournies dans ce document ont trait au secteur sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Bibliographie

- Adams, R.B. et D. Ferreira (2007), « A Theory of Friendly Boards », *Journal of Finance*, vol. 62, n° 1, pp. 217-250.
- Auriol, L. (2010), « Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns », *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, n° 2010/04, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5kmh8phxvuf5-en>.
- Australian Public Service Commission (2011), *State of the Service 2010-11*, disponible à l'adresse www.apsc.gov.au/stateoftheservice/1011/report.pdf.
- Banque mondiale (2009), « Les jeunes et l'emploi en Afrique – Le potentiel, le problème, la promesse, Indicateurs du développement en Afrique 2008/09 », Banque mondiale, Washington, DC.
- Banque mondiale (2010), « Active Labour Market Programs for Youth. A Framework to Guide Youth Employment Initiatives », *Cahiers de la politique de l'emploi de la Banque mondiale*, n° 16, Washington, DC, novembre.
- Banque mondiale (2012), « Women, Business and the Law – Removing Barriers to Economic Inclusion », BIRD, Banque mondiale, Washington, DC, disponible à l'adresse <http://wbl.worldbank.org/~media/FPDKM/WBL/Documents/Reports/2012/Women-Business-and-the-Law-2012.pdf>.
- Beck, T., A. Demirgüç-Kunt et R. Levine, (2007), « Finance, Inequality and the Poor », *Journal of Economic Growth*, vol. 12, n° 1, Springer, pp. 27-49.
- Becker, G. (1985), « Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor », *Journal of Labor Economics*, vol. 3, n° 1, partie 2, pp. S33-S58.
- Breen, R. et L.P. Cooke (2005), « The Persistence of the Gendered Division of Domestic Labour », *European Sociological Review*, vol. 21, n° 1, pp. 43-57.
- Bremer, J. (2009), « Position Paper: Introducing Gender Analysis into Regulatory Frameworks », rapport préparé pour la Première réunion du Groupe de discussion sur les questions de genre du programme de gouvernance MENA-OCDE sur l'intégration de l'approche genre en gestion publique, disponible à l'adresse www.oecd.org/dataoecd/54/50/43088074.pdf.
- Buddelmeyer, H., G. Mourre et M. Ward (2008), « Why Europeans Work Part-time? A Cross-country Panel Analysis », in W. Polachek et K. Tatsiramos (dir. pub.), *Work, Earnings and Other Aspects of the Employment Relation, Research in Labor Economics*, vol. 28, Emerald Group Publishing Limited, pp. 81-139.
- Bureau du Conseil privé du Canada (2011), « Dix-huitième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada », gouvernement canadien, disponible à l'adresse www.clerk.gc.ca/fra/feature.asp?pageId=275.
- Bureau du vérificateur général du Canada (2009), « Printemps 2012 – Rapport du vérificateur général du Canada », Ontario, disponible à l'adresse www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201204_f_36455.html.
- Catalyst (2007), *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards*, États-Unis, disponible à l'adresse www.catalyst.org/file/139/bottom%20line%20202.pdf.
- Centre for State and Local Government Excellence (2011), « Comparing Compensation: State-Local versus Private Sector Workers », disponible à l'adresse http://slge.org/wp-content/uploads/2011/12/BC-brief_Comparing-Compensation_12-082.pdf.
- Chen, M. et G. Raveendran (2012), « Urban Employment in India: Recent Trends and Patterns », document préparé pour le *Workshop on Growth and Inclusion: Theoretical and Applied Perspectives*, 13 janvier, Delhi.
- D'Souza, A. (2010), « Le travail domestique sur la voie du travail décent : Rétrospective de l'action de l'OIT », *Document de travail*, n° 2, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, OIT, Genève.

- Da Costa, R., J.R. de Laiglesia, E. Martinez et A. Melguizo (2011), « The Economy of the Possible: Pensions and Informality in Latin America », *Document de travail du Centre de développement de l'OCDE*, n° 295, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5kgj0vdgrk8v-en>.
- Dee, T.S. (2007), « Teachers and the Gender Gap in Student Achievement », *Journal of Human Resources*, vol. XLII, n° 3, pp. 528-554.
- Deloitte (2011), *The Gender Dividend: Making the Business Case for Investing in Women*, disponible à l'adresse www.deloitte.com/investinginwomen#.
- Département fédéral des finances et Office fédéral du Personnel (2009), « LOGIB pour l'Administration Fédérale », Bureau International de l'Égalité entre Femmes et Hommes, Suisse, disponible à l'adresse www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=fr.
- Département fédéral des finances et Office fédéral du Personnel (2011), *Valeurs cibles et indicateurs stratégiques pour la gestion du personnel*, Stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011-15, Suisse.
- Duryea, S., G. Marquez, C. Pagés, S. Scarpetta et C. Reinhart (2006), « For Better or for Worse? Job and Earnings Mobility in Nine Middle and Low-Income Countries », *Brookings Trade Forum, Global Labour Markets*, The Brookings Institution, Washington, DC, pp. 187-209.
- Edward, M. et M. Kremer (2004), « Worms: Identifying Impacts on Education and Health in the Presence of Treatment Externalities », *Econometrica*, vol. 72, n° 1, pp. 159-217.
- EUROFOUND (2010), *Addressing the Gender Pay Gap: Government and Social Partners Actions*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, disponible à l'adresse www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/18/en/2/EF1018EN.pdf.
- EZI (2010), *European Board Diversity Analysis 2010: Is It Getting Easier to Find Women on European Boards?*, Egon Zehnder International.
- Finnie, R. et M. Frenette (2003), « Earning Differences by Major Field of Study: Evidence from Three Cohorts of Recent Canadian Graduates », *Economics of Education Review*, vol. 22, n° 2, pp. 179-192.
- Gouvernement canadien (2011), *Dix-huitième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, Bureau du Conseil privé Canada, disponible à l'adresse www.clerk.gc.ca/fra/feature.asp?pageId=275.
- Gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud (2008), *Making the Public Sector Work Better for Women 2008-12*, disponible à l'adresse www.dpc.nsw.gov.au/__data/assets/pdf_file/0005/30299/Making_the_public_sector_work_better_for_women_-_Strategy_2008-2012.pdf.
- Hemerijck, A., B. Unger et J. Visser (2000), « How Small Countries Negotiate Twenty-five Years of Policy Adjustment in Austria, the Netherlands and Belgium », in F. Scharpf et J. Visser (dir. pub.), *Welfare and Work in the Open Economy*, vol. II, Oxford University Press, Oxford, États-Unis, pp. 176-263.
- IIPS (2007), « National Family Health Survey 2005-06 India », vol. I, International Institute for Population Sciences, Mumbai, Inde.
- INSEE (2005), « Secteur public, secteur privé : Quelques éléments de comparaison salariale », Institut national de la statistique et des études économiques, Paris, disponible à l'adresse www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/salfra05b.pdf.
- INSEE (2011), *Emploi et Salaires. Édition 2011, Fiches thématiques : Synthèse des actifs occupés*, Institut national de la statistique et des études économiques, Paris, disponible à l'adresse www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/empsal11h.pdf.
- IPU (2006), *The Role of Parliamentary Committees in Mainstreaming Gender and Promoting the Status of Women*, Union interparlementaire, Genève, disponible à l'adresse www.ipu.org/pdf/publications/wmn_seminar06_en.pdf.
- Jacob, M., C. Kleinert et M. Kuehhirt (2009), « Trends in Gender Disparities at the School to Work Transition in Germany », *Mannheimer Zentrum fuer Europaeische Sozialforschung (MZES)*, Mannheim.
- Kanazawa, S. (2005), « Is Discrimination Necessary to Explain the Sex Gap in Earnings? », *Journal of Economic Psychology*, vol. 26, n° 2, pp. 269-287.
- Kay, R., B. Günterberg, M. Holz et H.J. Wolter (2003), « Female Entrepreneurs in Germany », *Avis d'expert pour le compte du ministère fédéral de l'Économie et du Travail présenté par le Institut für Mittelstandsforschung*, Bonn, 31 mars.
- Kremer, M., M. Edward et R. Thomson (2009), « Incentive to Learn », *Review of Economics and Statistics*, vol. 91, n° 3, pp. 437-456.

- Lee, K.W. et K. Cho (2005), « Female Labour Force Participation During Economic Crisis in Argentina and the Republic of Korea », *International Labour Review*, vol. 144, n° 4.
- Loi fédérale allemande sur l'égalité des chances hommes-femmes dans l'administration fédérale et les tribunaux de la Fédération, disponible à l'adresse www.gesetze-im-internet.de/bgleig/index.html.
- Mavriplis, C., R. Heller, C. Beil, K. Dam, N. Yassinskaya, M. Shaw et C. Sorensen (2010), « Mind the Gap: Women in STEM Career Breaks », *Journal of Technology Management and Innovation* 2010, vol. 5, n° 1, pp. 140-151.
- Ministère du Travail des États-Unis (2011), « Data on Wages and Salaries in the State and Local Government and the Private Industry by Occupational Group », ministère du Travail des États-Unis, Bureau of Labour Statistics, disponible à l'adresse www.bls.gov/news.release/ecec.toc.htm.
- Ministère norvégien de l'Enfance et de l'Égalité (2009), *Gender Equality 2009? Objectives, Strategies and Measures for Ensuring Gender Equality*, Oslo, disponible à l'adresse www.regjeringen.no/upload/BLD/Rapporter/2008/BLD_likestillingsrapport_eng_.pdf.
- Morrison, A. et S. Sabarwal (2008), « The Economic Participation of Adolescent Girls and Young Women: Why Does it Matter? », The Adolescent Girls Initiative Note, Banque mondiale, Washington, DC.
- Nordman, C.J. et L. Pasquier-Doumer (2011), « Transitions and Occupational Changes in a West African Urban Labour Market: The Role of Social Network », Conférence de 2011 pour le 25^e anniversaire du CSAE sur le thème « Economic Development in Africa », 20-22 mai 2011, Oxford, Royaume-Uni.
- O'Reilly, J. et C. Fagan (1998), « Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim », Routledge, Londres.
- OCDE (2006), *Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264035898-fr>.
- OCDE (2011a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011b), *Toujours plus d'inégalité. Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264119550-fr>.
- OIT-OCDE (2011), « Questionnaire sur les statistiques de l'emploi dans le secteur public », OCDE et Organisation internationale du travail, *Base de données des statistiques de l'emploi*, disponible en ligne à l'adresse <http://laborsta.ilo.org/>.
- ONU (2010), *The World's Women 2010: Trends and Statistics*, Département des affaires économiques et sociales, Nations Unies, New York.
- ONU – Commission de la condition de la femme (2010), « Groupe interactif d'experts sur l'évolution du statut des mécanismes nationaux et leur rôle dans le domaine de l'égalité des sexes », Nations Unies, disponible aux adresses www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/hlroundtables/Issues%20paper%20national%20mechanisms_11%20Feb.pdf et www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/interactive_panel_VI/Panel%20VI%20-%20Jahan,%20Rounaq.pdf.
- PNUD (2011), *Rapport sur le développement humain 2011*, programme des Nations Unies pour le développement, New York, disponible à l'adresse http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_FR_Tables.pdf.
- Portegijs, W. (2008), « Arbeidsdeelname en wekelijkse arbeidsduur van vrouwen », in W. Portegijs et S. Keuzenkamp (dir. pub.), *Nederland deeltijdland, Vrouwen en deeltijdwerk*, Sociaal Cultureel Planbureau, Gravenhage.
- Premier and Cabinet Office for Women's Policy of New South Wales, Australie (2011), « Key Facts and Trends in Part-time Work: NSW Women », Nouvelle-Galles du Sud, Australie, disponible à l'adresse www.dpc.nsw.gov.au/_data/assets/pdf_file/0019/115255/women_parttime.pdf.
- Puerto, O.S. (2007), « Labor Market Impact on Youth: A Meta-analysis of the Youth Employment Inventory », document de référence pour l'*Inventaire mondial 2007 des interventions d'appui à l'emploi des jeunes de la Banque mondiale*, assuré par le Service travail et protection sociale du Réseau pour le développement humain, Washington, DC.
- Rapport du ministre danois de l'Égalité des Sexes au Parlement (2009), *2009 Perspectives and Action Plan*, Copenhague, disponible à l'adresse http://miliki.dk/fileadmin/ligestilling/PDF/PHplan/PH_plan_2011_eng.pdf.
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2010), « Aperçu démographique de la fonction publique fédérale », disponible à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca/res/stats/demo-fra.asp, consulté le 24 février.

- Steger, G. (2010), « Gender Budgeting – The Austrian Experience », Présentation PowerPoint montrée à la troisième réunion annuelle du Réseau régional des Hauts responsables du budget de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA-SBO), novembre, Dubaï, Émirats arabes unis, 31 octobre-1^{er} novembre 2010, disponible à l'adresse www.oecd.org/dataoecd/14/58/46384463.pdf.
- Torberg Falch, T., L.E. Borge, P. Lujala, O.H. Nyhus et B. Strøm (2010), « Completion and Dropout in Upper Secondary Education in Norway: Causes and Consequences », Centre for Economic Research at Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet, Trondheim, octobre.
- United States Merit Systems Protection Board (2009), *Fair and Equitable Treatment: Progress Made and Challenges Remaining*, Rapport adressé au Président et au Congrès des États-Unis par le US Merit Systems Protection Board, Washington, DC.
- Watson, N. et M. Wooden (2010), « Data Survey: The HILDA Survey: Progress and Future Developments », *Australian Economic Review*, vol. 43, n° 3, pp. 326-336.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements œuvrent 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, 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. L'Union 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.

Inégalités hommes-femmes

IL EST TEMPS D'AGIR

Table des matières

Résumé

Partie I. Égalité hommes-femmes : l'argument économique, les normes sociales et les politiques publiques

Chapitre 1. L'argument économique en faveur de l'égalité hommes-femmes

Chapitre 2. Le rôle joué par les institutions sociales dans la question de l'égalité hommes-femmes

Chapitre 3. Inscrire la problématique de l'égalité hommes-femmes dans l'action publique

Partie II. L'égalité hommes-femmes dans l'éducation

Chapitre 4. Veiller à ce que les filles et les garçons poursuivent leur scolarité

Chapitre 5. Éducation : cibler l'aide sur l'égalité des sexes

Chapitre 6. Les points forts des élèves selon le sexe

Chapitre 7. Quel avenir pour les diplômés du secondaire ?

Chapitre 8. Filières scientifiques contre filières littéraires

Chapitre 9. Trouver un travail correspondant à ses études

Chapitre 10. L'éducation financière au service de l'autonomisation financière

Partie III. L'égalité hommes-femmes en matière d'emploi

Chapitre 11. Travail rémunéré – qui en bénéficie ?

Chapitre 12. La maternité, synonyme d'emploi à temps partiel ?

Chapitre 13. Le point sur les salaires des femmes

Chapitre 14. Les femmes, un atout à préserver pour l'entreprise

Chapitre 15. La place des femmes dans les conseils d'administration

Chapitre 16. Les inégalités entre hommes et femmes dans l'espace public

Chapitre 17. Qui assume les responsabilités familiales et domestiques ?

Chapitre 18. Aider les parents à mener de front vie professionnelle et vie familiale

Chapitre 19. Emploi des hommes et des femmes au lendemain de la crise

Chapitre 20. Les travailleurs invisibles : les femmes employées dans le secteur informel

Chapitre 21. Les femmes et la retraite

Partie IV. L'égalité hommes-femmes en matière d'entrepreneuriat

Chapitre 22. Tendances de l'entrepreneuriat féminin

Chapitre 23. Motivation et compétences des femmes chefs d'entreprise

Chapitre 24. Performances des entreprises : des disparités hommes-femmes ?

Chapitre 25. La rémunération des femmes chefs d'entreprise

Chapitre 26. Accès des femmes au crédit

Chapitre 27. Le financement des entreprises détenues par des femmes dans les pays partenaires

Chapitre 28. Les femmes innover-elles différemment ?

Chapitre 29. Régularisation des entreprises détenues par des femmes

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes: Il est temps d'agir*, Éditions OCDE.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-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 et n'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations.

