

L'ouverture sociale et la diversité peuvent être des leviers de performance de l'administration, en contribuant à stimuler l'innovation et améliorer les valeurs fondamentales de la fonction publique (Nolan Flecha, 2019). Elles peuvent influencer positivement sur la qualité du service public, en permettant à la fonction publique de proposer des services davantage en phase avec les besoins des administrés et en améliorant la communication et le dialogue social. Les *Recommandations de l'OCDE sur le leadership et les aptitudes de la fonction publique* et *l'égalité hommes-femmes dans la vie publique* soulignent la nécessité de créer des environnements de travail respectueux de la diversité (notamment de genre) et de garantir une égalité d'accès aux groupes sous-représentés. Une représentation équitable des femmes et des hommes dans le secteur public est un indicateur important d'une évolution positive vers l'égalité des sexes et la diversité.

En 2019, dans la zone OCDE, la proportion de femmes est en moyenne plus élevée dans l'emploi public (58 %) que dans l'emploi total (45 %). Ce constat se vérifie dans tous les pays en question, sauf le Japon, le Luxembourg et la Turquie. Cet écart atteint plus de 20 p.p. en Suède, Finlande, Norvège et au Danemark (Graphique 3.7). L'une des raisons de ce phénomène réside dans le fait que certains des métiers du secteur public, par exemple ceux d'enseignant et d'infirmier, voient les femmes surreprésentées et sont traditionnellement considérés comme des « métiers féminins ». De nombreux pays de OCDE prennent actuellement des mesures pour mettre un terme à cette ségrégation professionnelle et lutter contre les stéréotypes genrés (OCDE, 2019b).

Peu de pays de l'OCDE atteignent la parité des sexes dans les hautes fonctions de l'administration centrale (Graphiques 3.8 et 3.9). En moyenne, 37 % des fonctions d'encadrement supérieur sont occupées par des femmes. En Grèce, Lettonie et Suède la part des femmes dans ces fonctions est la plus élevée (entre 53 % et 56 %), tandis que le Japon (4 %) et la Corée (9 %) concentrent les taux les moins élevés. Dans la plupart des pays de l'OCDE, la proportion de femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur et intermédiaire est plus faible que dans les autres fonctions de l'administration centrale. Cela pourrait être un indicateur des difficultés rencontrées pour grimper dans la hiérarchie. La Suède est le seul pays où la proportion de femmes dans les fonctions d'encadrement intermédiaire et supérieur est plus élevée que dans les autres fonctions de l'administration centrale, tandis qu'en Colombie, Grèce et Lettonie, les femmes sont plus nombreuses à occuper une fonction d'encadrement intermédiaire que toute autre fonction (graphique 3.8).

Depuis 2015, la proportion de femmes à occuper de hautes fonctions a augmenté dans la plupart des pays, à l'exception de la France, du Mexique, de la Pologne et de la Lituanie, où elle accuse un léger recul. L'augmentation est la plus importante en République slovaque (15 p.p.), Espagne (14 p.p.) et Suède (11 p.p.) (graphique 3.9). Les politiques ayant pour ambition l'équilibre femmes-hommes dans les plus hautes fonctions de l'administration, comme la définition d'une stratégie de promotion de la diversité ou la mise en place d'objectifs de recrutement pour les femmes, peuvent permettre d'attirer davantage de femmes à ces postes. Cette approche contribue aussi à une élaboration des politiques publiques plus sensible au genre.

Méthodologie et définitions

Ces données sur l'emploi dans le secteur public proviennent de la base de données ILOSTAT de l'OIT. Elles sont, sauf indication contraire, extraites de l'Enquête sur la population active. L'emploi public englobe à la fois l'emploi dans les

administrations publiques et l'emploi dans les entreprises et sociétés résidentes à capitaux publics. Les données correspondent au nombre total de personnes employées directement par ces institutions, quel que soit le type de contrat de travail qui les lie et la durée du travail.

Les données par poste et par genre ont été recueillies dans le cadre de l'Enquête de 2020 sur la composition des effectifs des administrations centrales/fédérales et reflètent la situation au 1er janvier 2020. Les réponses ont été fournies, pour la plupart, par de hauts fonctionnaires des services de gestion des ressources humaines de l'administration centrale et les données concernent les pratiques de gestion des ressources humaines de l'administration centrale. Tous les pays de l'OCDE, à l'exception de l'Islande, ont répondu à cette enquête, de même que le Costa Rica (pays en voie d'adhésion), le Brésil et la Roumanie. On ne dispose pas de données pour le Chili et la Turquie. Les définitions de la fonction publique et du périmètre de l'administration centrale varient considérablement d'un pays à l'autre et doivent être prises en compte dans la comparaison. Pour les définitions des professions, nous renvoyons à l'Annexe D. Les données du Graphique 3.8. pour les autres fonctions correspondent à toutes les fonctions de l'administration centrale, à l'exclusion des fonctions d'encadrement intermédiaire et supérieur.

Pour en savoir plus

Nolan-Flecha, N. (2019), « Next generation diversity and inclusion policies in the public service: Ensuring public services reflect the societies they serve », *OECD Working Papers on Public Governance*, n° 34, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/51691451-en>.

OCDE (2019a), *Recommandation du Conseil sur le leadership et les aptitudes de la fonction publique*, <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0445>.

OCDE (2019b), *Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Leadership*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/g2g9faa5-en>.

Notes relatives aux graphiques

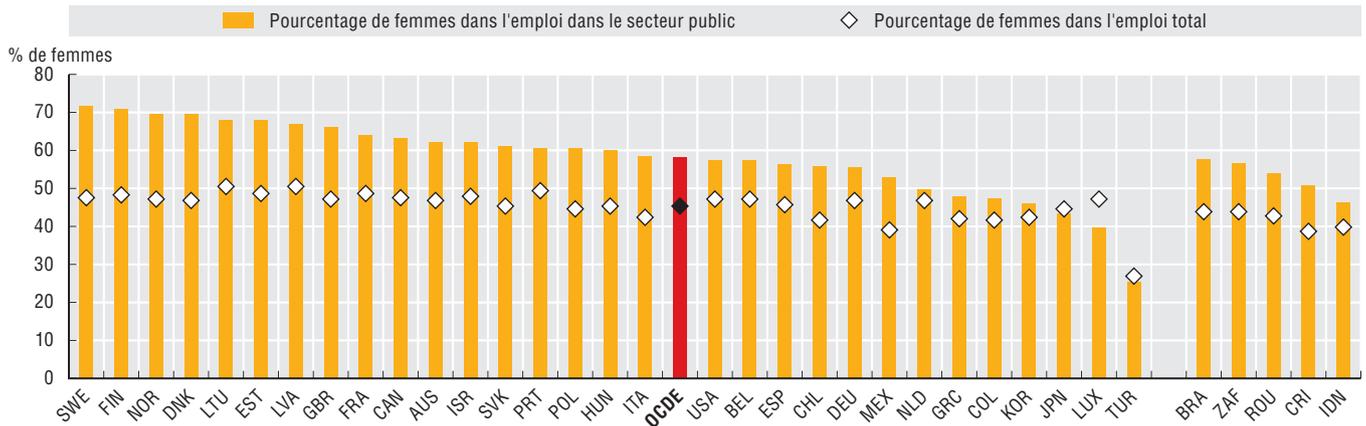
3.7. On ne dispose pas de données pour l'Autriche, l'Irlande, l'Islande, la Nouvelle-Zélande, la République tchèque, la Slovaquie et la Suisse. Pour le Danemark, l'Allemagne et la Lettonie, les données proviennent de fichiers administratifs ou d'enquêtes auprès des entités concernées. Les données sur la Hongrie, le Luxembourg et le Royaume-Uni se rapportent à 2018. Les données sur l'Australie et la Turquie se rapportent à 2017.

3.8 On ne dispose pas de données sur les fonctions d'encadrement intermédiaire pour l'Autriche et le Luxembourg. Par conséquent, les autres fonctions correspondent à toutes les fonctions de l'administration centrale, à l'exclusion des fonctions d'encadrement supérieur. Les données sur les fonctions d'encadrement intermédiaire pour la Hongrie couvrent toutes les fonctions d'encadrement.

3.8 et 3.9. Les données sur la Hongrie se rapportent à 2018. Les données sur la France reflètent la situation au 31 décembre 2018. Les données sur le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovaquie et la Pologne : se rapportent à décembre 2019. Les données sur le Danemark et la Finlande : se rapportent à février 2020. Les données sur la Colombie se rapportent à mars 2020. Les données sur la Corée se rapportent au 31 décembre 2020. On ne dispose pas de données pour le Chili, l'Islande et la Turquie. Les données sur les fonctions d'encadrement supérieur pour l'Autriche se rapportent uniquement au niveau D1.

Égalité femmes-hommes dans l'emploi dans le secteur public

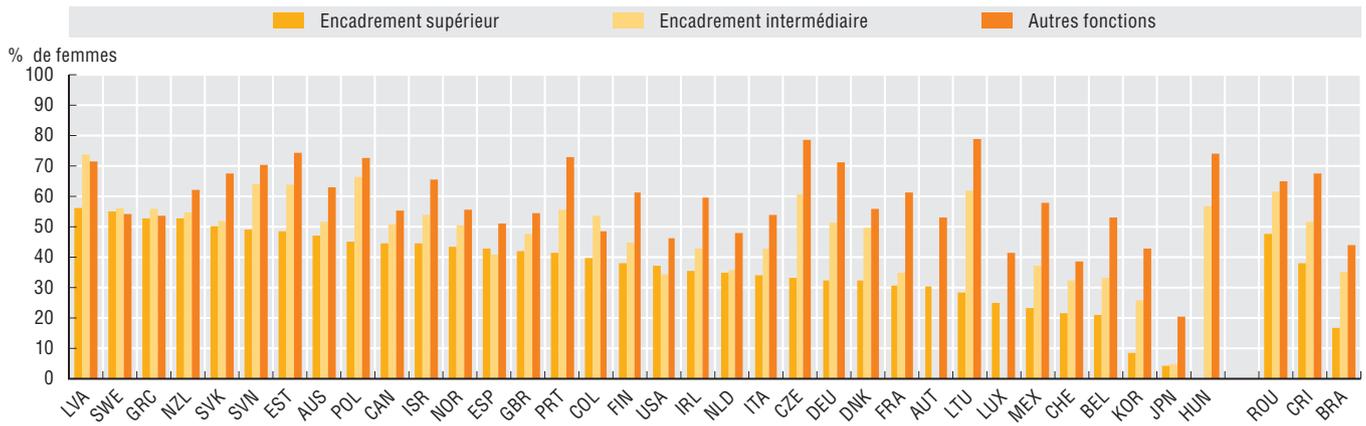
3.7. Égalité femmes-hommes dans l'emploi dans le secteur public et dans l'emploi total, 2019



Source : Organisation internationale du travail (OIT), ILOSTAT (base de données), Emploi par sexe et secteur institutionnel. Les données sur Israël, l'Italie, la Corée et le Portugal ont été fournies par les autorités du pays.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888934263189>

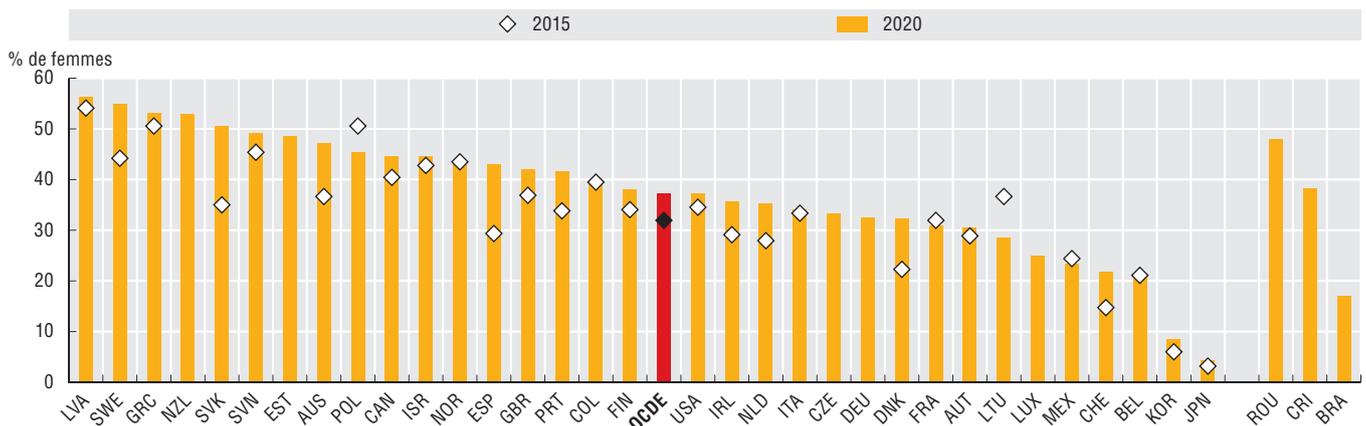
3.8. Égalité femmes-hommes par fonction dans l'administration centrale, 2020



Source : OCDE (2020), Enquête sur la composition des effectifs des administrations centrales/fédérales

StatLink <https://doi.org/10.1787/888934263208>

3.9. Égalité femmes-hommes dans les fonctions d'encadrement supérieur de l'administration centrale, 2015 et 2020



Sources : OCDE (2020), Enquête sur la composition des effectifs des administrations centrales/fédérales. OCDE (2016), Enquête sur la composition des effectifs des administrations centrales/fédérales.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888934263227>



Extrait de :
Government at a Glance 2021

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/1c258f55-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2021), « Égalité femmes-hommes dans l'emploi dans le secteur public », dans *Government at a Glance 2021*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/c5522452-fr>

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

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :
<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.