

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

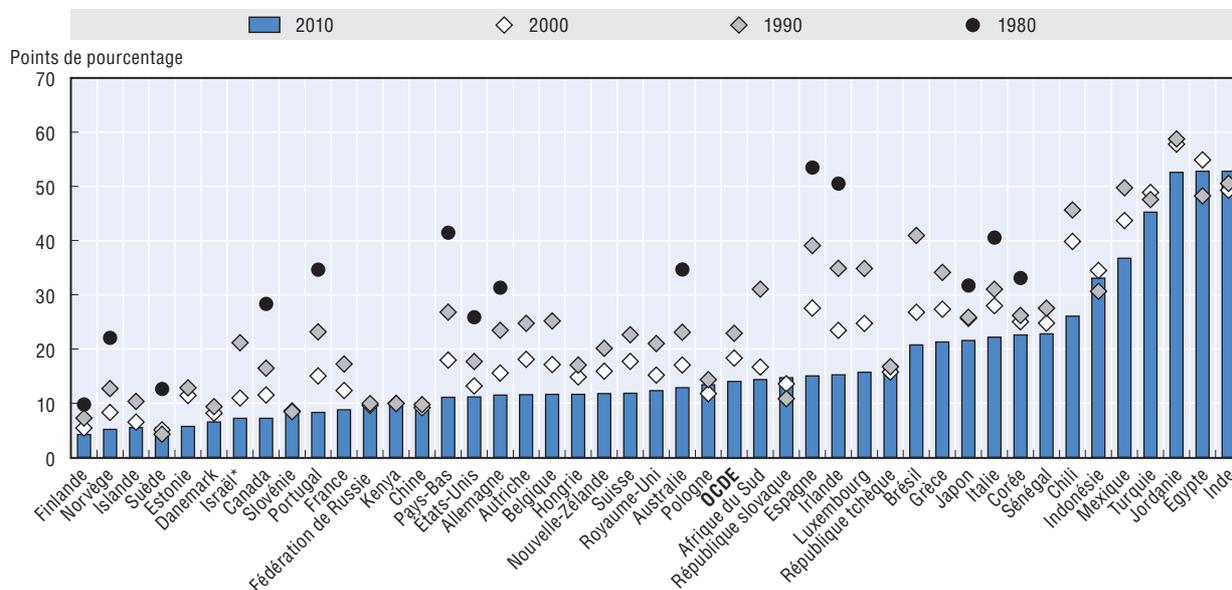
- L'emploi des femmes a généralement augmenté et les différences de taux d'activité entre les hommes et les femmes se sont resserrées, à l'exception de l'Asie du Sud, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, où elles demeurent considérables.
- Les mères et les femmes dont le niveau d'études est faible 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

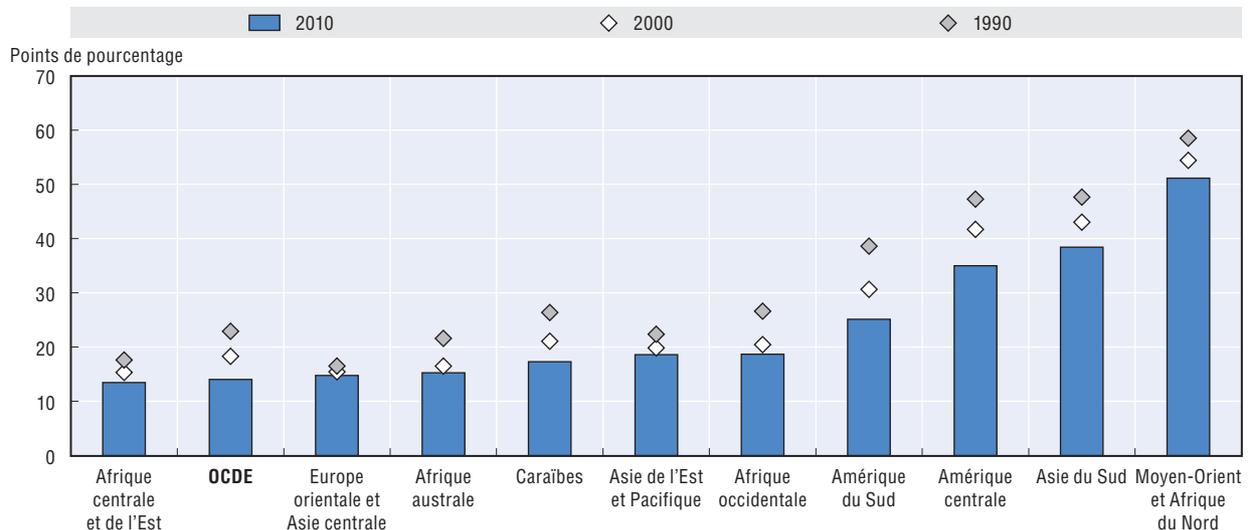


* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

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).

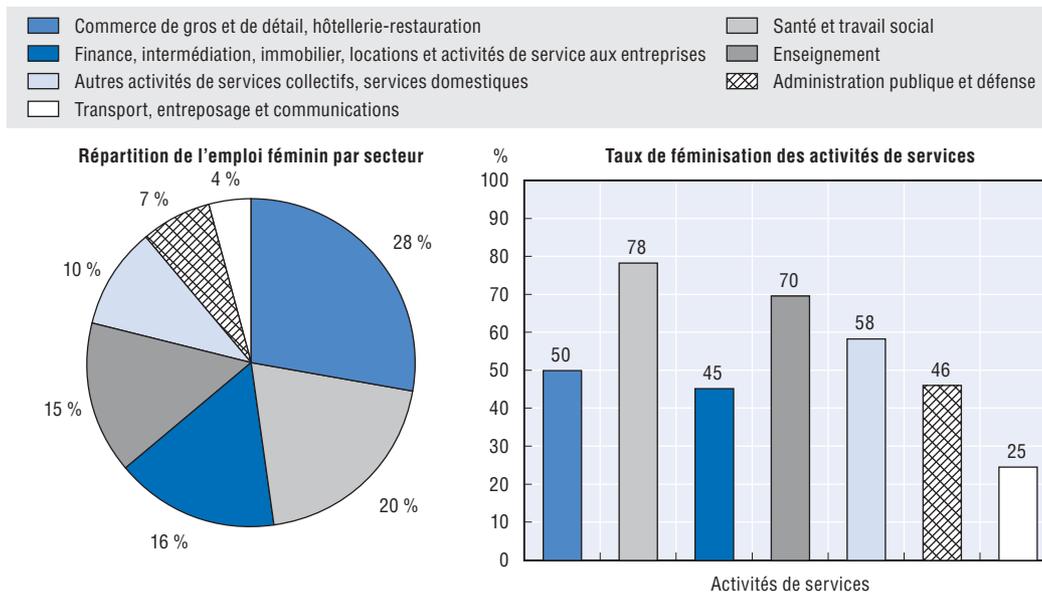
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932761190>

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.

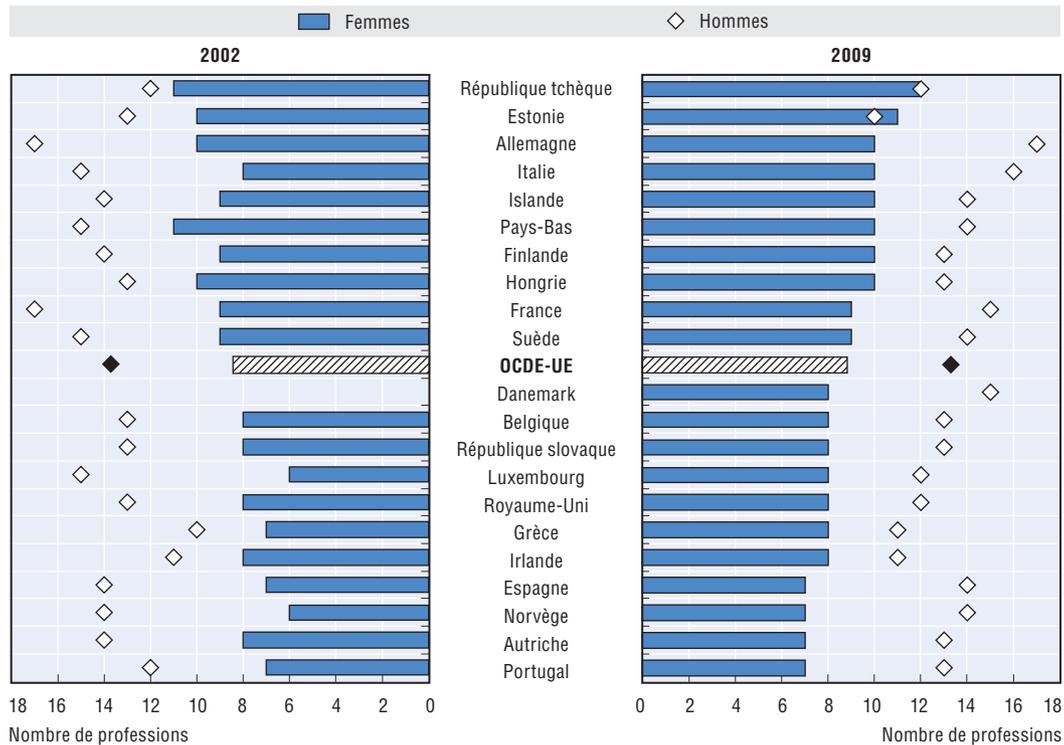
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759594>

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

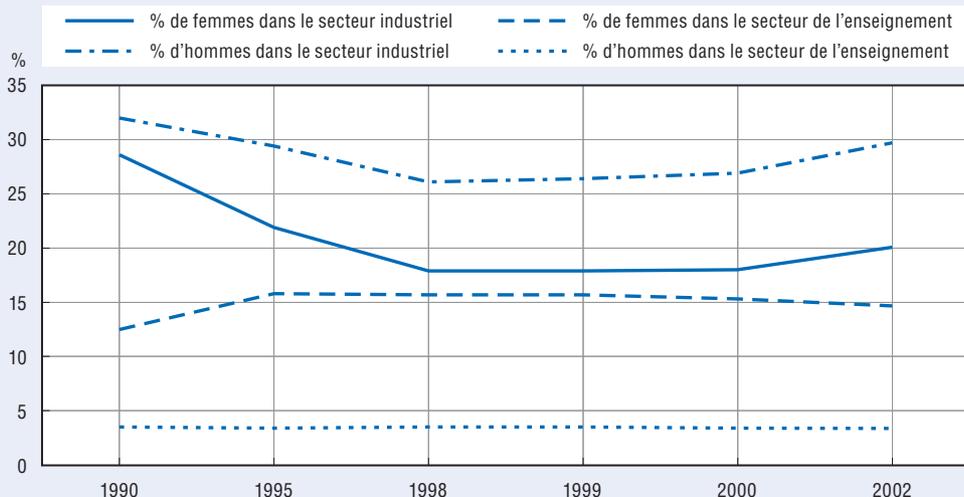
L'égalité entre les hommes et les femmes était l'un des objectifs annoncés du système communiste et la politique du plein-emploi s'appliquait aux hommes comme aux femmes (y compris aux mères). En raison de la prééminence du secteur industriel et de la demande de main-d'œuvre, les femmes étaient encouragées, 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

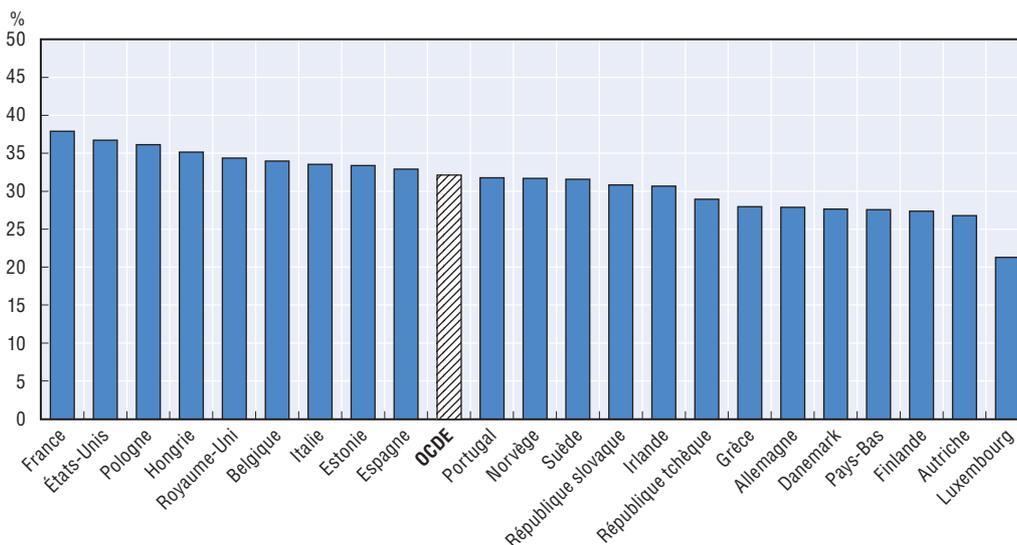


Source : Rosstat (2011), « Труд и занятость в России » (Travail et emploi en Russie), disponible à l'adresse www.gks.ru/bgd/regl/b11_36/Main.htm.

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.

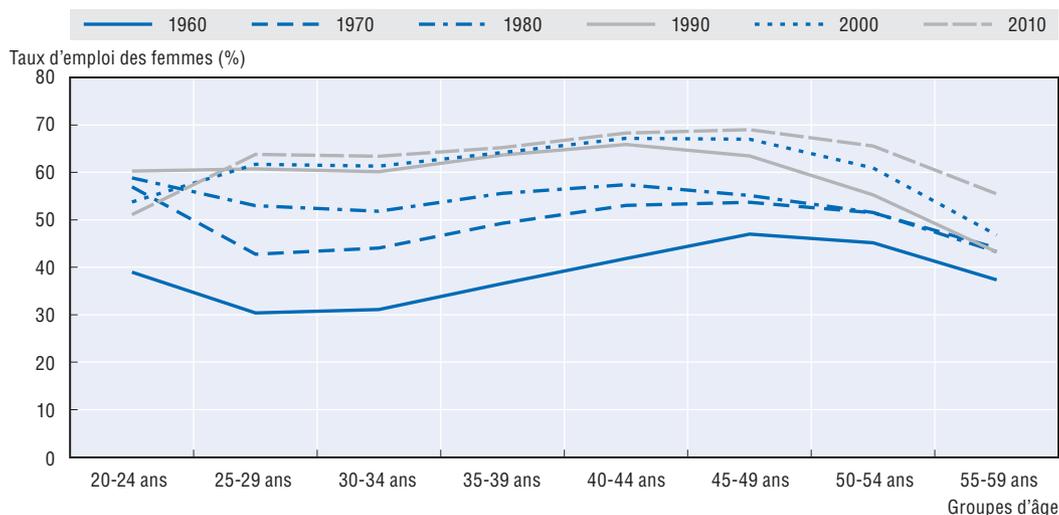
D'autres normes institutionnelles, juridiques, économiques et sociales expliquent la lenteur des progrès réalisés dans la région en matière de taux d'activité féminine. Certaines, par exemple, définissent les types d'emplois que les femmes peuvent occuper ou leurs horaires de travail, ou encore les obligent 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>

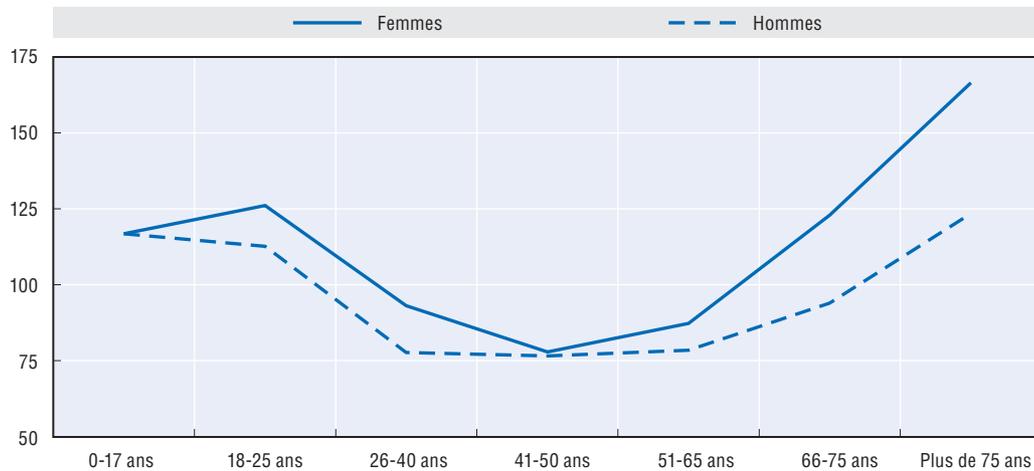
Le graphique 11.6 masque les différences de profils âge-emploi qui existent entre les pays. Dans les pays nordiques, ceux des femmes et des hommes sont souvent fort semblables. On retrouve un modèle plus traditionnel en Corée, en Hongrie, au Japon, en République slovaque et en République tchèque, où 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.

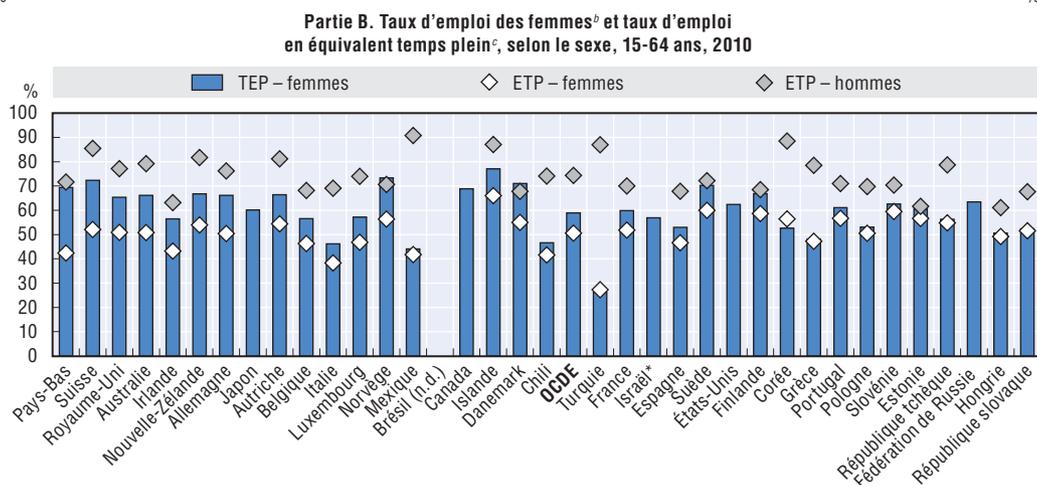
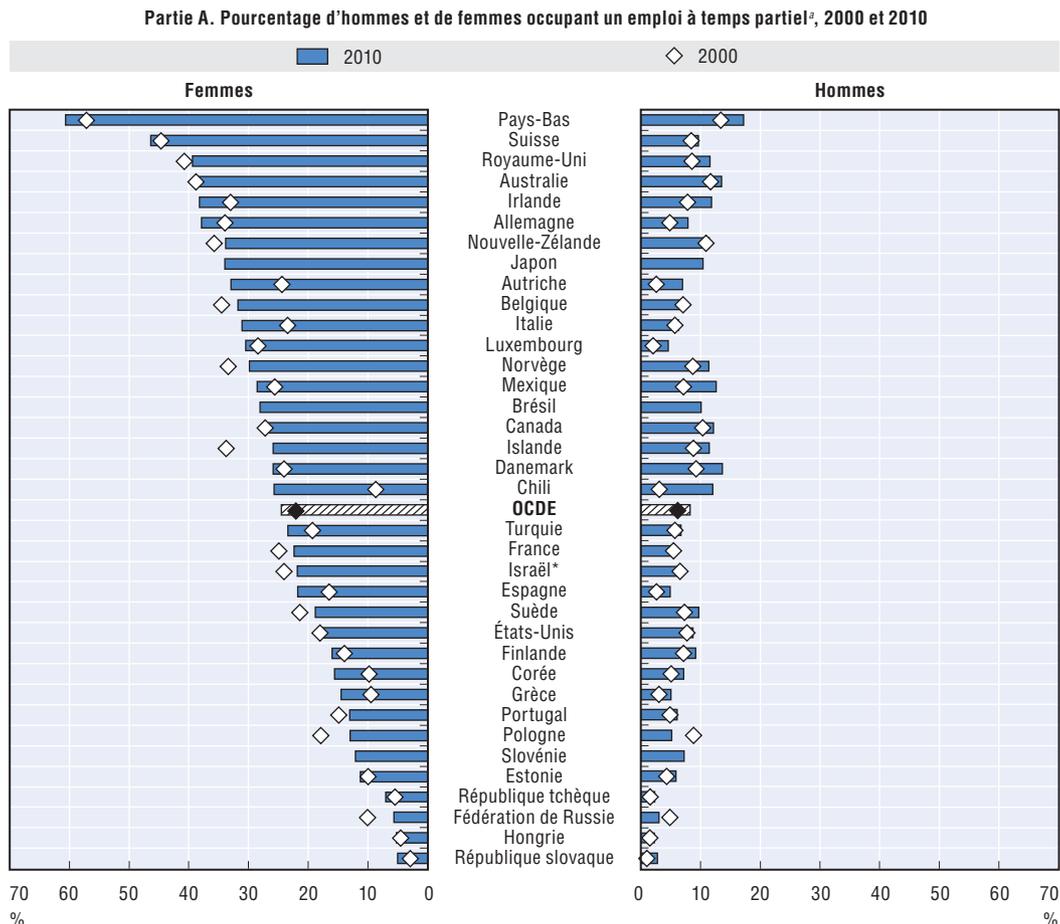
Le travail à temps partiel s'est considérablement développé au cours des dernières décennies, surtout dans les années 80 et au début des années 90 (OCDE, 2010b), tendance qui s'est encore accélérée durant la dernière décennie (graphique 12.1, partie A). À l'exception de la Pologne, le nombre d'hommes 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.

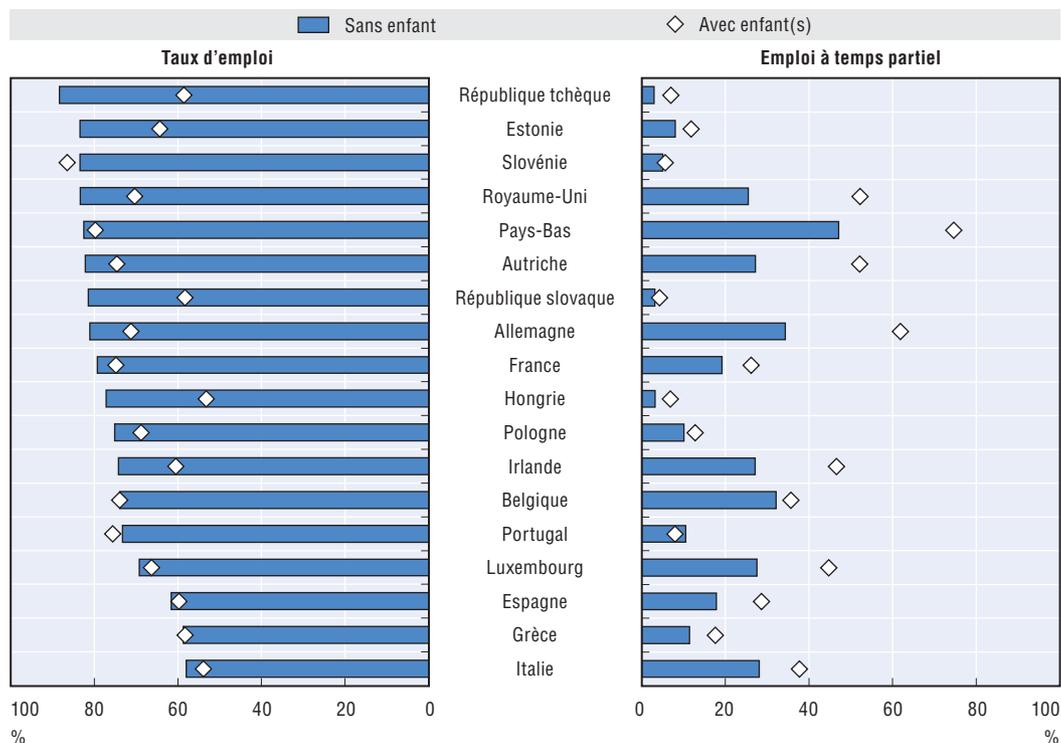
Le travail à temps partiel offre des avantages : une plus grande maîtrise du temps de travail et une réduction du stress et des problèmes de santé (OCDE, 2010b). Mais les travailleurs qui optent pour le travail à temps partiel ou le télétravail sont souvent pénalisés, en dépit du développement d'un cadre 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).

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

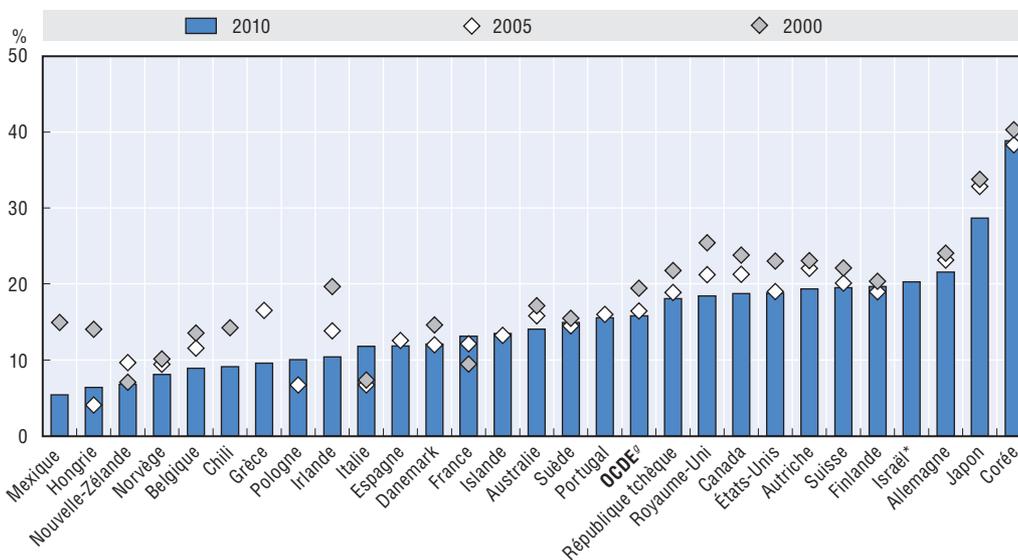
Presque tous les pays de l'OCDE ont adopté des lois visant à assurer, pour un même travail, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (OCDE, 2008a). Pourtant, des écarts de rémunération persistent. Dans tous les pays de l'OCDE, le salaire médian des hommes est supérieur à celui des femmes. 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).

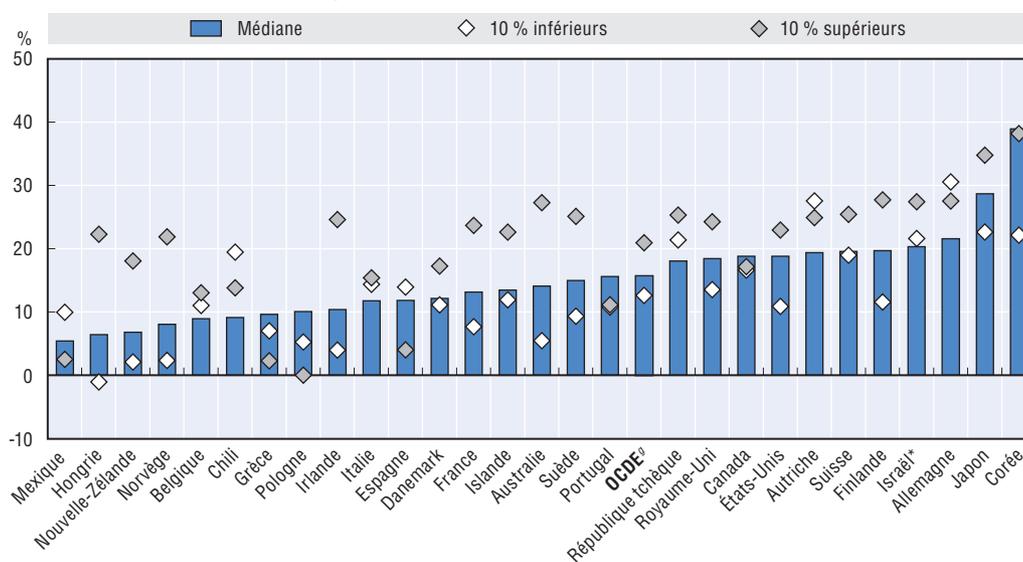
Dans certains pays, en particulier l'Allemagne et l'Autriche, mais aussi l'Espagne et l'Italie dans une moindre mesure, les disparités sont plus marquées entre les hommes et les femmes aux revenus les plus faibles, comme l'indique l'écart salarial mesuré dans le premier décile (l'effet dit du « plancher 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).

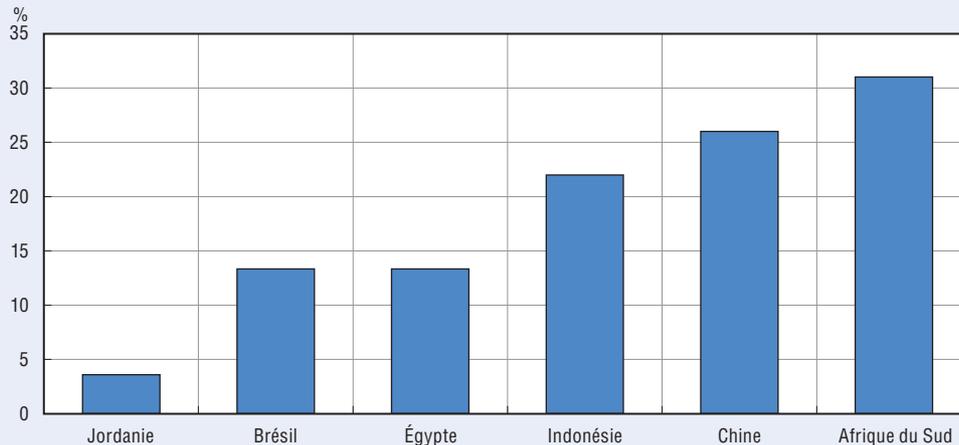
L'écart salarial hommes-femmes plus limité observé dans les pays de la région MENA tient à la faible proportion de femmes qui exercent un emploi rémunéré (23 % en Égypte et 16 % en Jordanie par exemple) qui ont un niveau d'instruction supérieur à celui des hommes (Sweidan, 2012). La plupart des femmes 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>

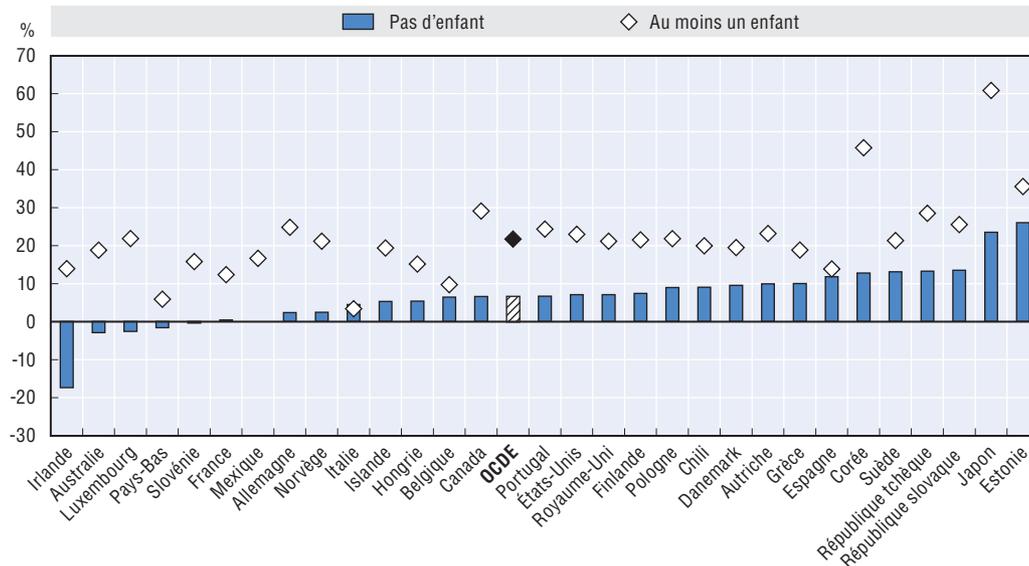
Les femmes travaillent souvent à temps partiel pour pouvoir concilier travail et vie familiale (chapitres 11, 12 et 18). Si l'on tient compte de l'emploi à temps partiel, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est multiplié par deux dans de nombreux pays européens et par trois en Irlande et 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).

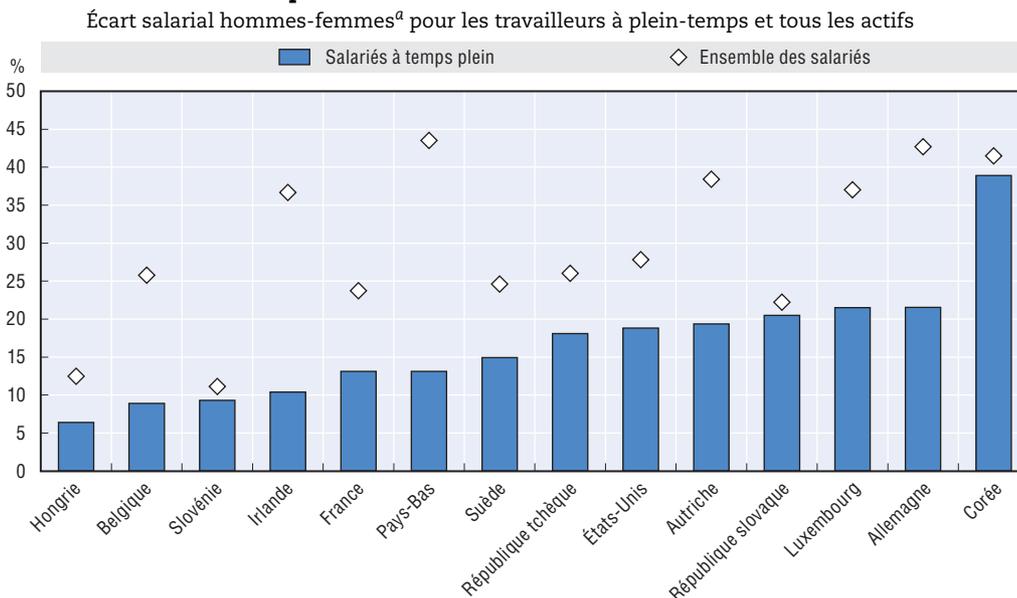
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932759822>

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**



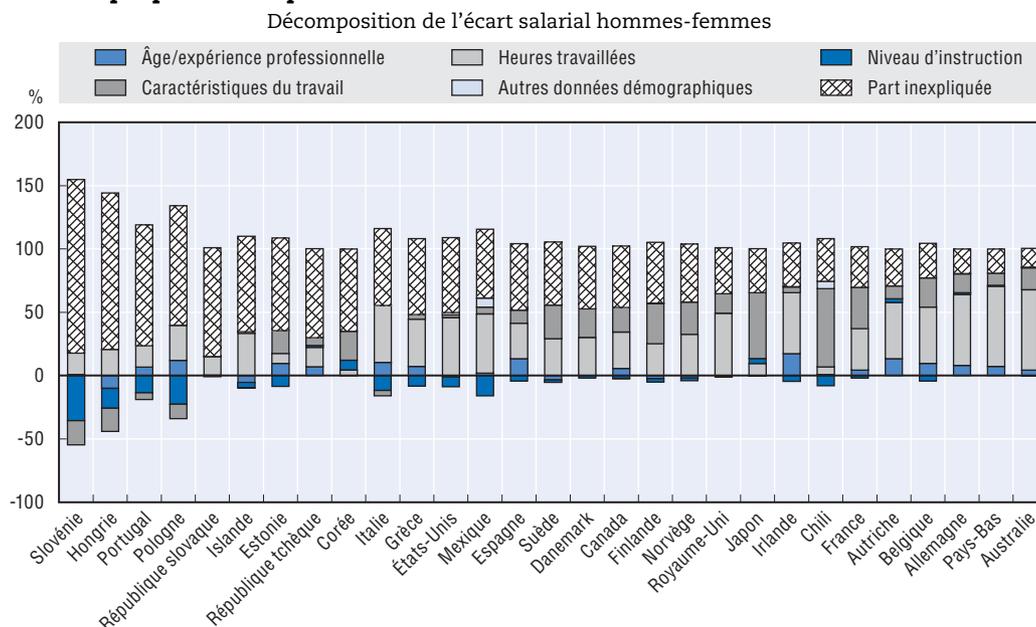
Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de l'écart salarial hommes-femmes pour les travailleurs à plein-temps.

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**



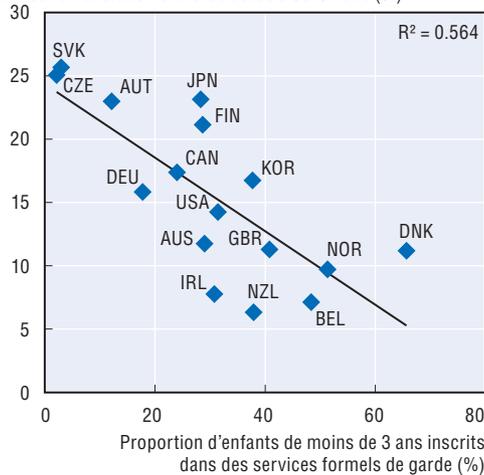
Note : Les pays sont classés par ordre décroissant de l'écart salarial hommes-femmes inexpliqué. Les pays retenus ne sont pas les mêmes qu'au graphique 13.1 en l'absence de données utiles pour la décomposition dans les enquêtes pour certains pays.

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).

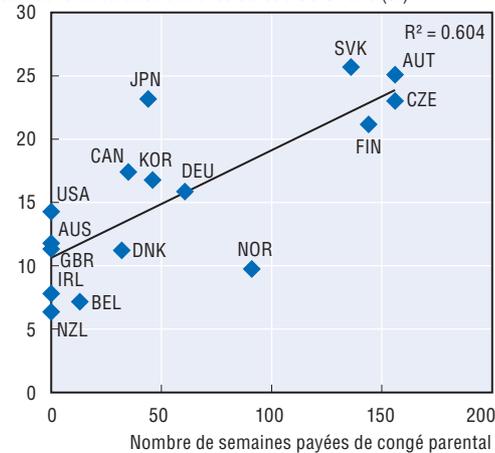
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932759860>

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>

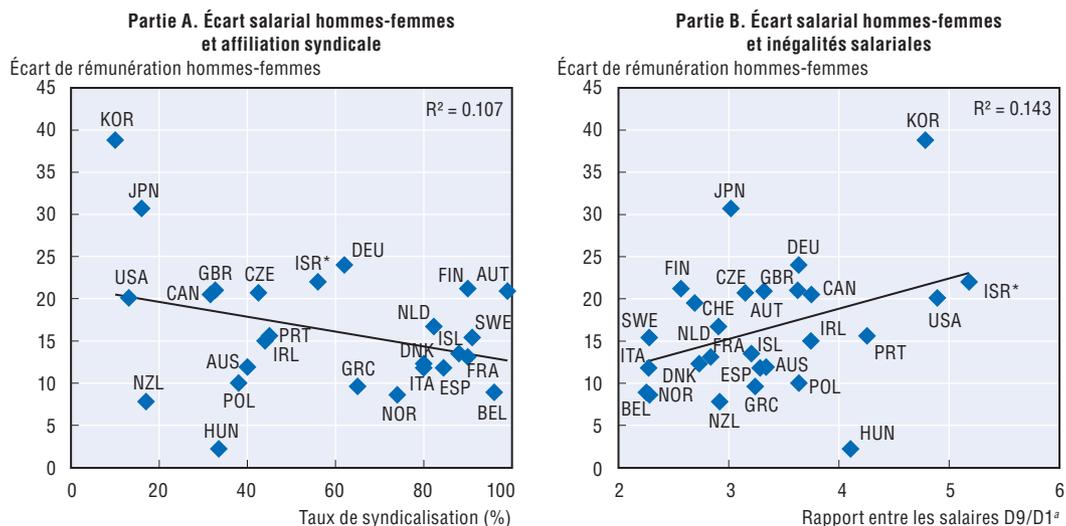
Les résultats ci-après indiquent en effet que plus les congés parentaux et de maternité sont longs, plus l'écart salarial entre hommes et femmes se creuse. Les deux types de politiques que l'on vient d'évoquer semblent inversement corrélées : les pays où les congés parentaux sont les plus longs sont 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 tienne 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 Dezso 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

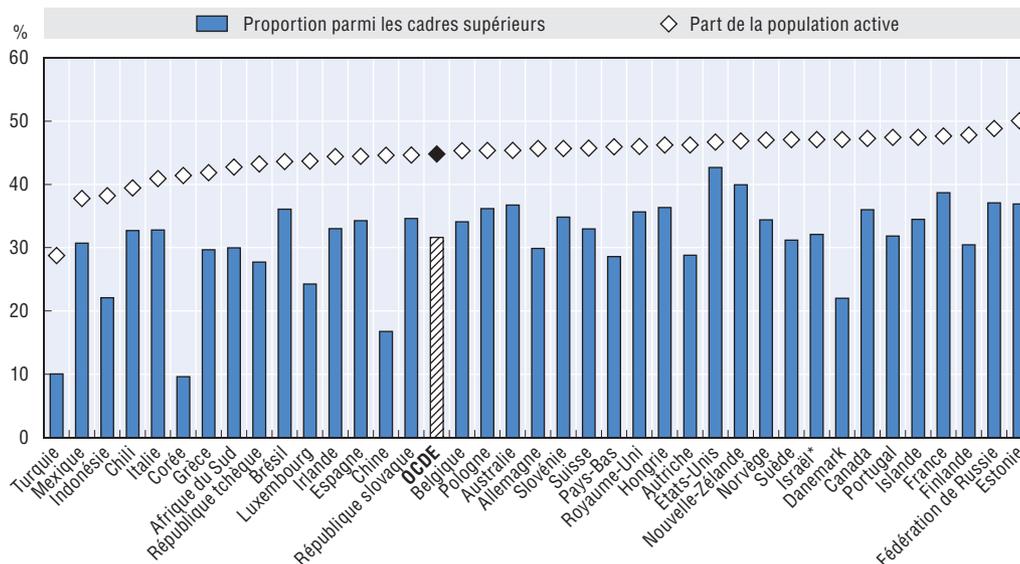
Malgré les avantages qu'il pourrait y avoir à renforcer le rôle des femmes (voir ci-dessus), celles-ci restent, dans la plupart des pays, sous-représentées dans le monde des affaires. Le graphique 14.1 montre l'écart significatif qui existe, dans les pays de l'OCDE comme dans les économies émergentes, 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 ICGT.

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).

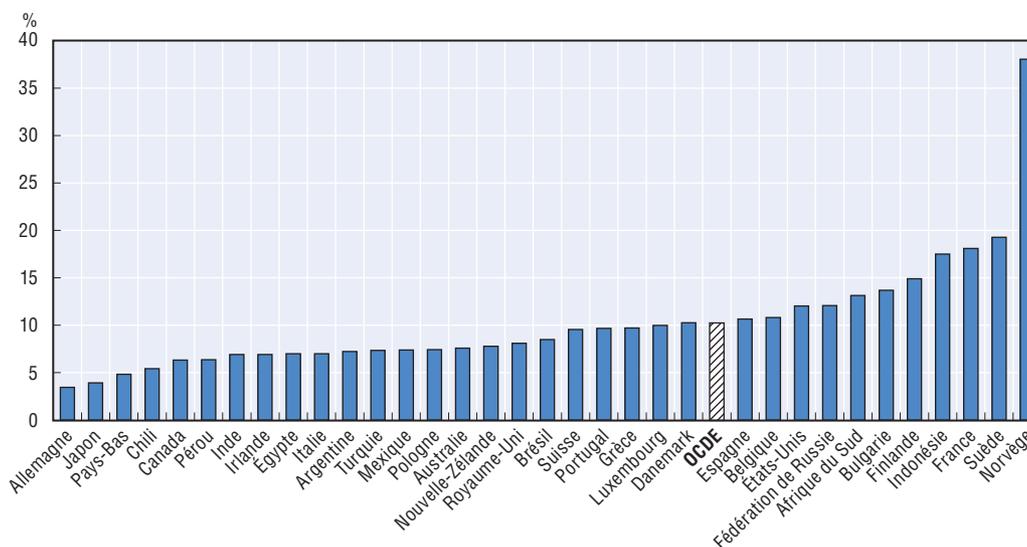
L'ambiguïté des données empiriques pourrait s'expliquer en partie par des différences dans la structure de l'étude et le type de données employées, notamment eu égard aux contextes institutionnel et national, aux échantillons retenus (types d'entreprises et périodes), à la définition de la notion de 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

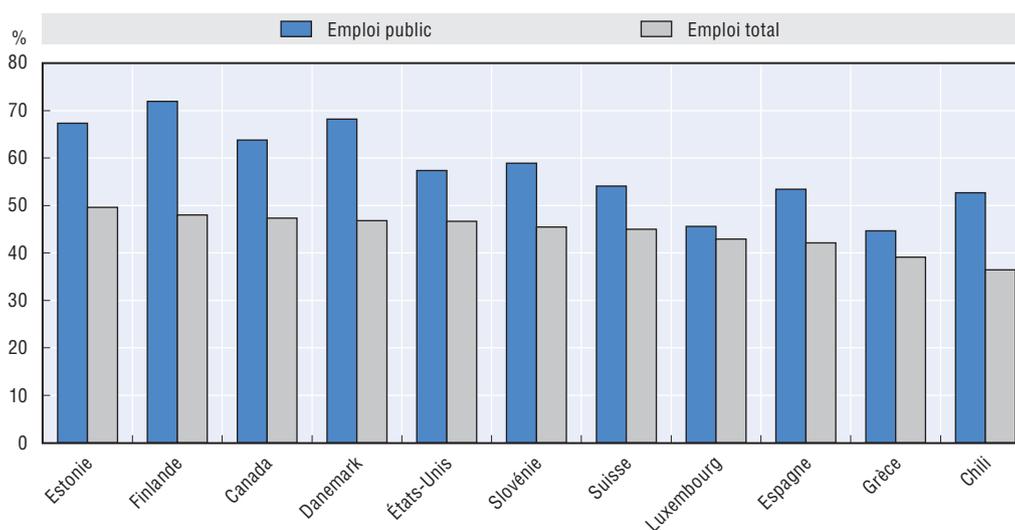
- Les pouvoirs publics prennent des mesures pour que les salariés, hommes et femmes, bénéficient tous des mêmes chances. Les premières études montrent que les pays ont pris des mesures volontaristes pour que l'égalité des chances et la parité progressent et corrigent ainsi le déficit de représentation 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

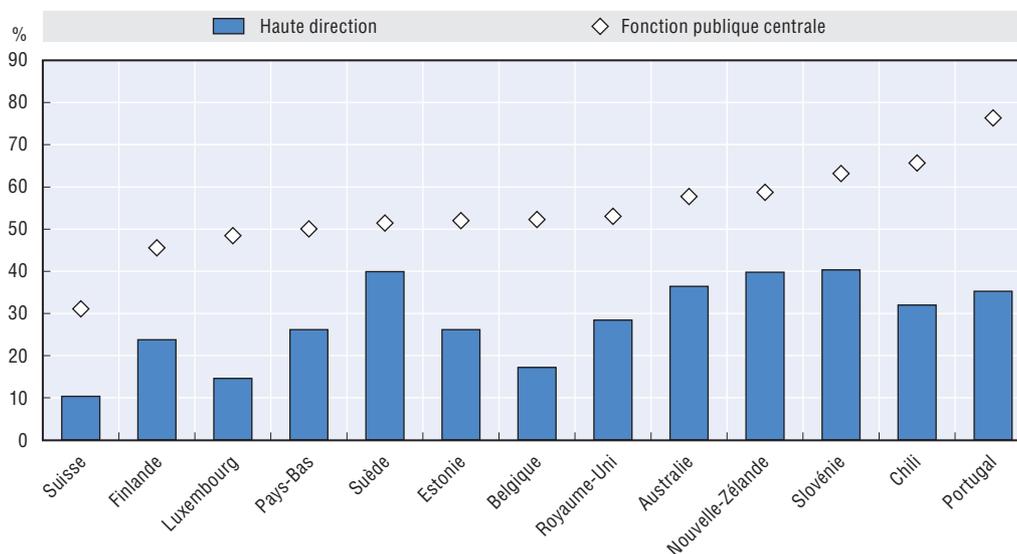
Comme l'indique le graphique 16.2, les femmes sont nettement sous-représentées aux postes de direction dans le secteur public. Les obstacles qui les empêchent d'accéder aux postes les plus élevés du secteur public sont, entre autres, les possibilités réduites de concilier la vie de famille avec les contraintes 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,

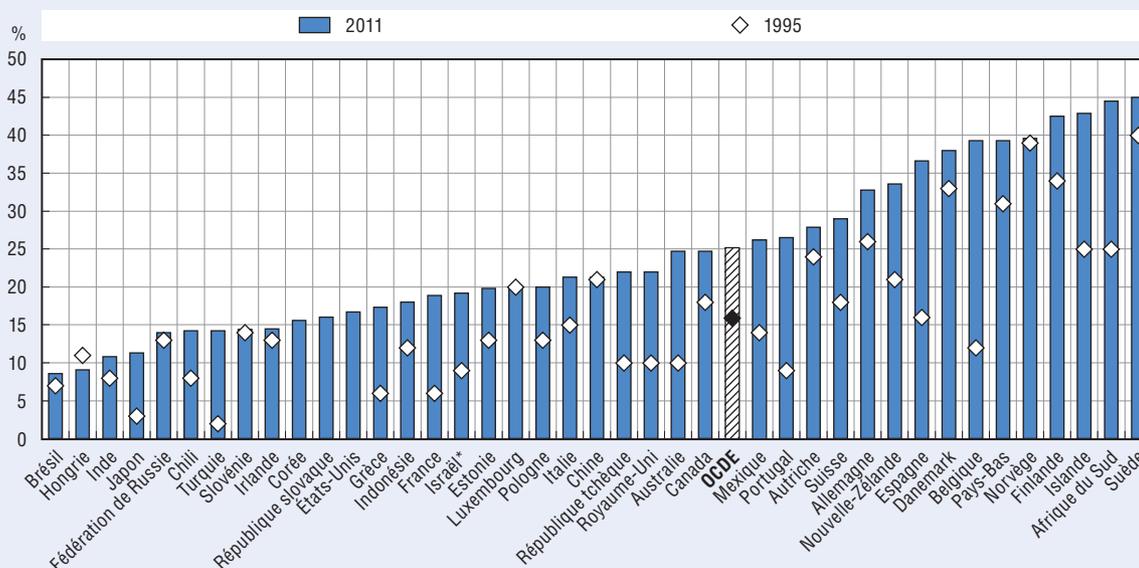
Encadré 16.1. Faits : Les femmes dans l'espace public (suite)

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 ?

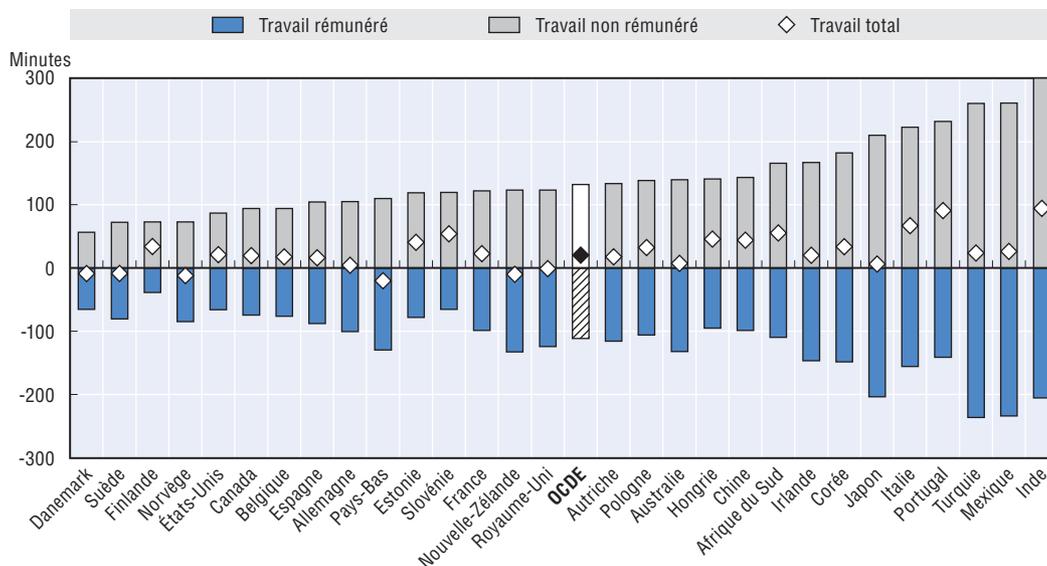
Principaux constats

- 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.

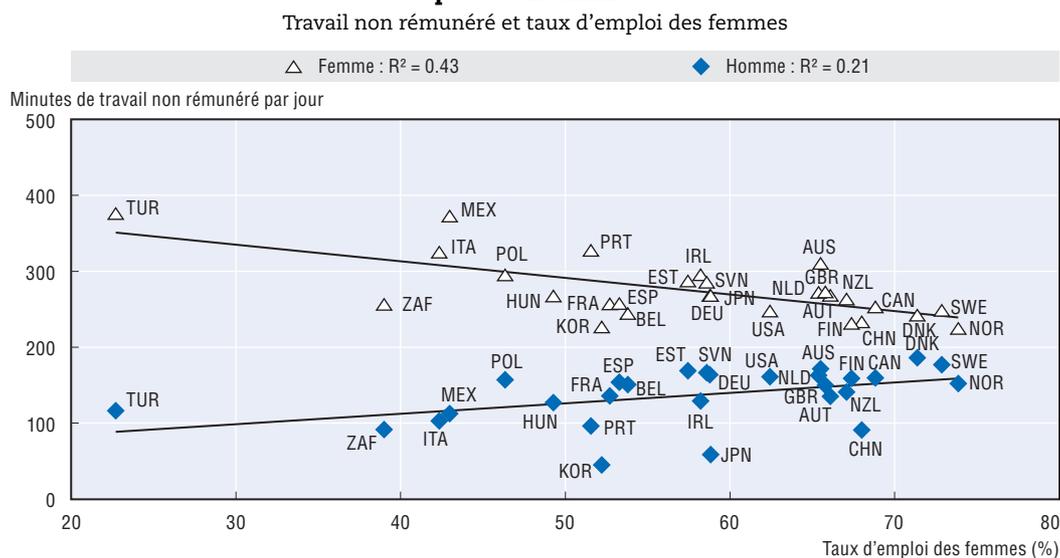
Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir d'enquêtes nationales sur les emplois du temps. Pour de plus amples informations, voir Miranda, V. (2011), « Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World », Documents de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migrations, 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



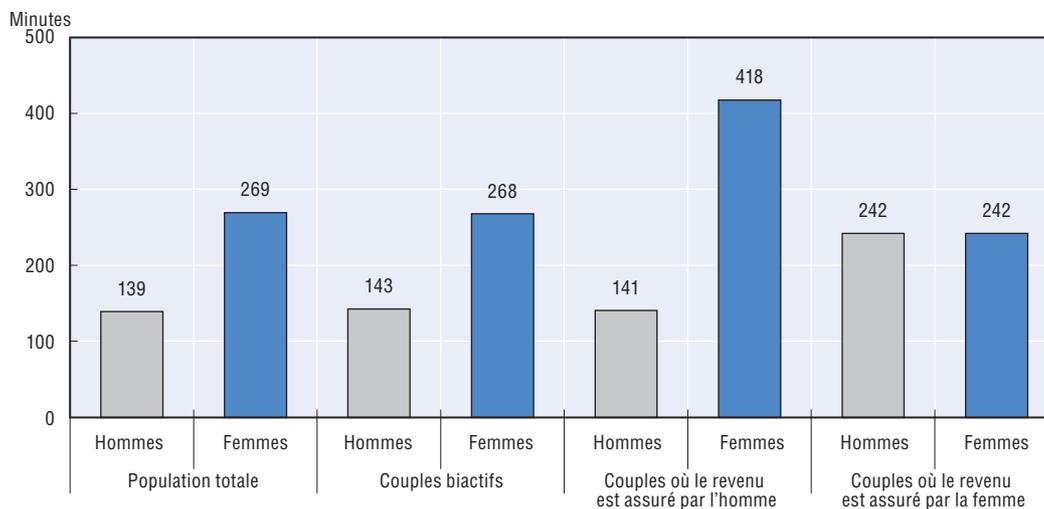
Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir d'études nationales sur les emplois du temps et des enquêtes de l'OCDE sur la population active pour les taux d'emploi. Pour de plus amples informations sur les enquêtes nationales sur les emplois du temps, voir : Miranda, V. (2011), « Cooking, Caring 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>

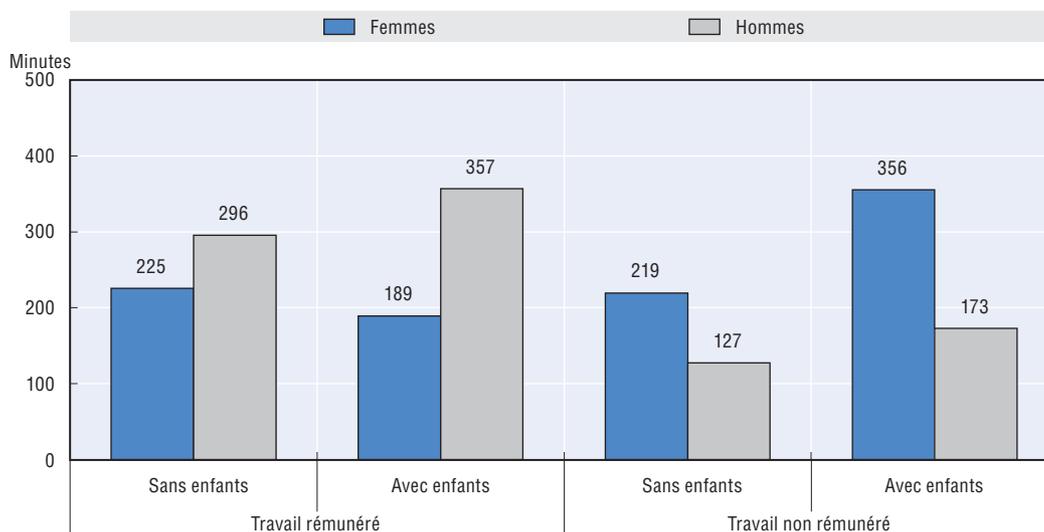
les hommes ne consacrent aux tâches domestiques qu'un temps équivalent à celui qu'y consacrent les femmes. Concernant la garde des enfants, les écarts sont encore plus importants : les mères actives consacrent aux enfants environ 50 % de plus de temps que les pères inactifs (Miranda, 2011).

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).

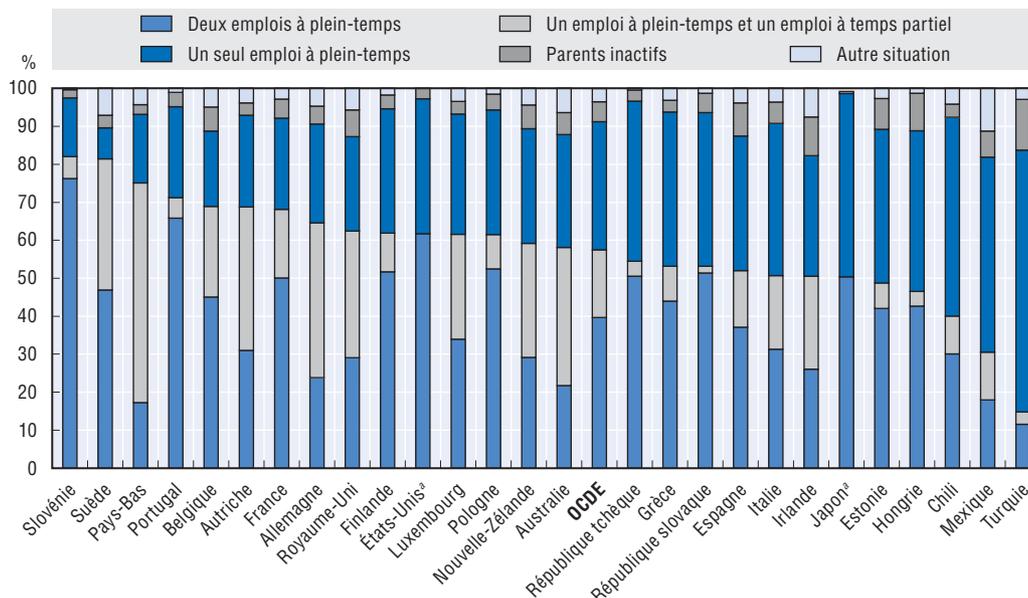
Les politiques qui concilient travail et vie de famille ont contribué à relever le taux d'emploi des femmes, surtout des mères de jeunes enfants. Dans la plupart des pays membres, les ménages où l'on compte deux apporteurs de revenus sont devenus la norme (graphique 18.1). Néanmoins, le taux d'activité 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).

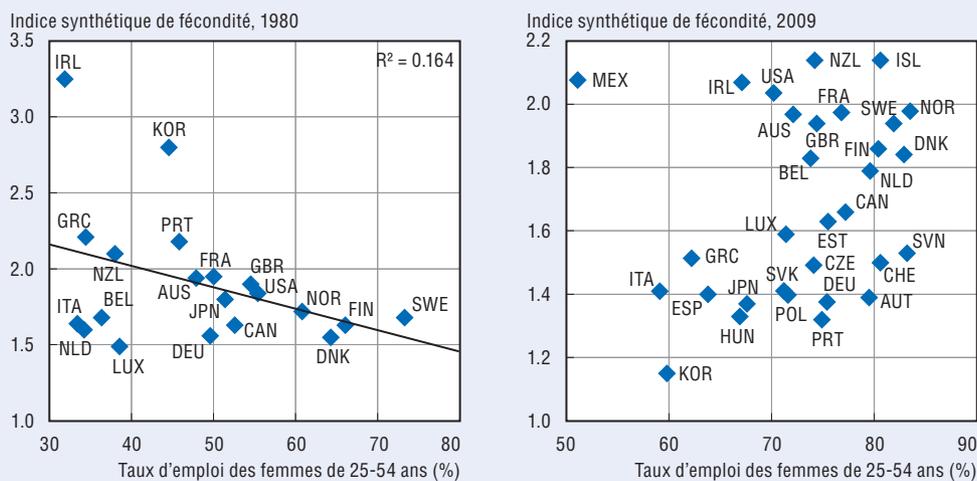
Près de la moitié des pays de l'OCDE ont instauré un congé de paternité spécifique, généralement de courte durée (OCDE, 2012a). En dehors de l'OCDE, des dispositifs de congé de paternité ont été introduits dans certains pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine (OIT-PNUD, 2009).

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			Nombre de semaines au carré
	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).

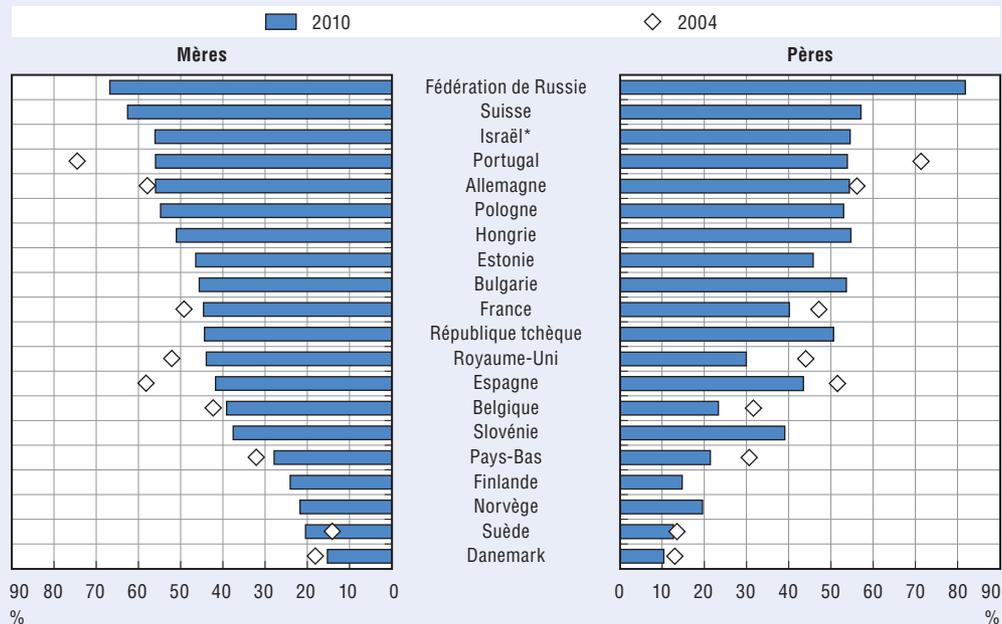
De nombreux facteurs influencent les mères dans leur décision de reprendre une activité professionnelle. L'ancienneté dans l'entreprise, le niveau de qualification, le taux de remplacement salarial pendant le congé de maternité et la disponibilité d'aides à la prise en charge familiale sur le lieu de 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

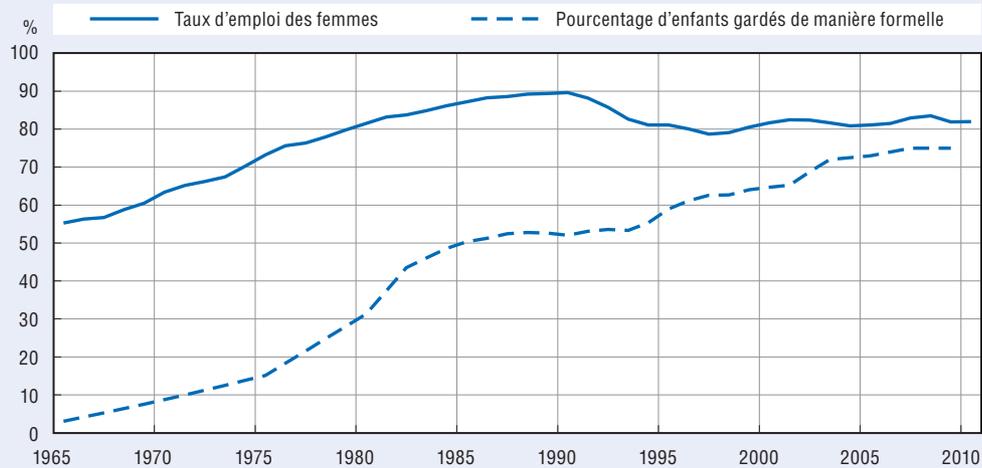
La phase de forte expansion économique de l'après-guerre a ouvert de nouvelles perspectives d'emploi aux femmes suédoises. Les politiques publiques ont mis l'accent sur le développement du secteur public et du système de protection sociale, notamment en investissant dans des services d'accueil formels 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

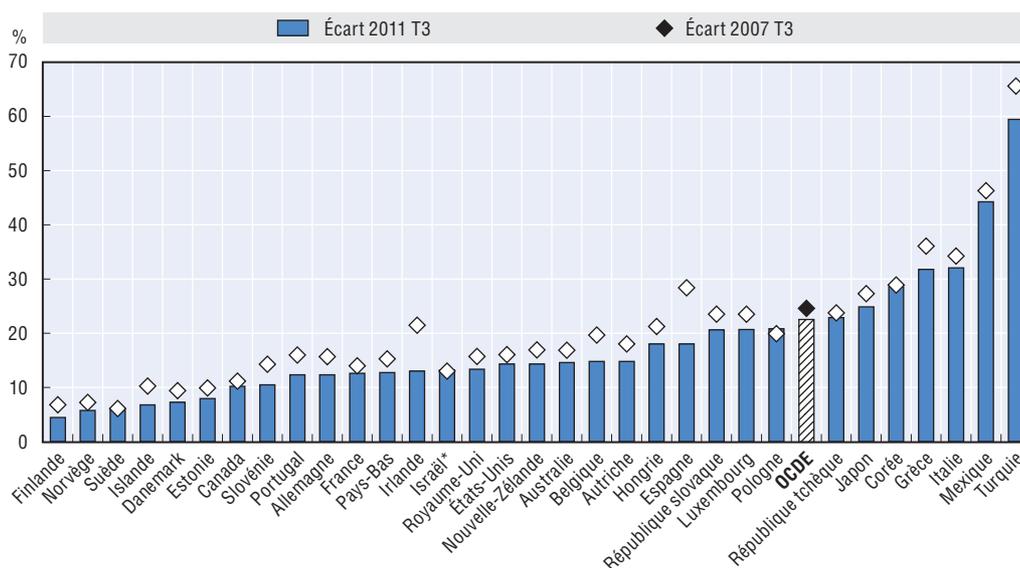
- La réduction des disparités hommes-femmes en matière d'emploi observée durant la première phase de la crise financière mondiale était largement due aux pertes d'emplois massives enregistrées dans les secteurs majoritairement masculins (bâtiment et industrie manufacturière, notamment) et une augmentation 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>.

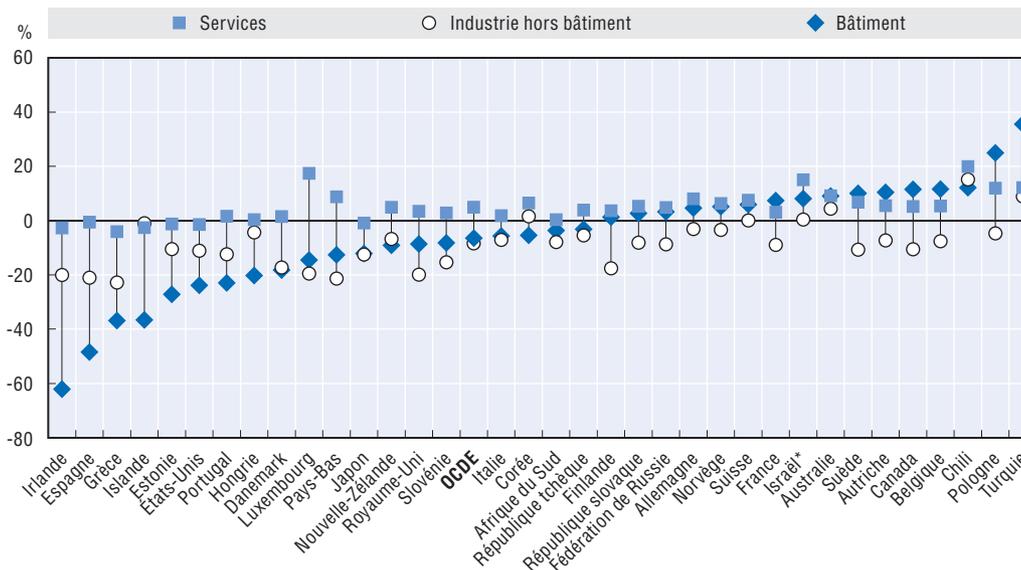
Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des enquêtes nationales sur la population active.

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).

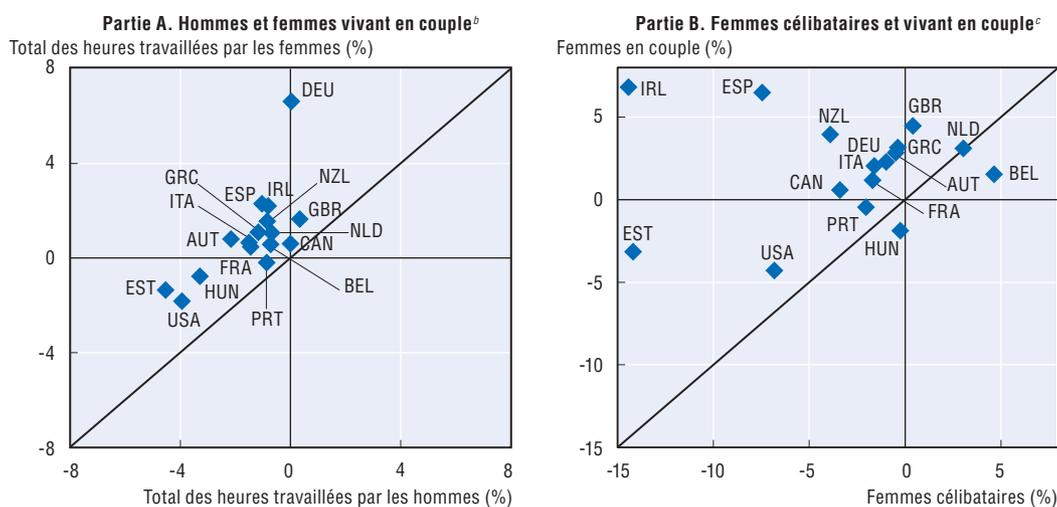
En raison d'une progression globale constante du taux d'emploi des femmes dans les dernières décennies, les femmes présentes sur le marché du travail ou qui l'étaient encore récemment sont plus nombreuses qu'au cours des récessions précédentes. Ceci a augmenté leurs chances de pouvoir compenser une partie 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



- 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.
- 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).
- 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).

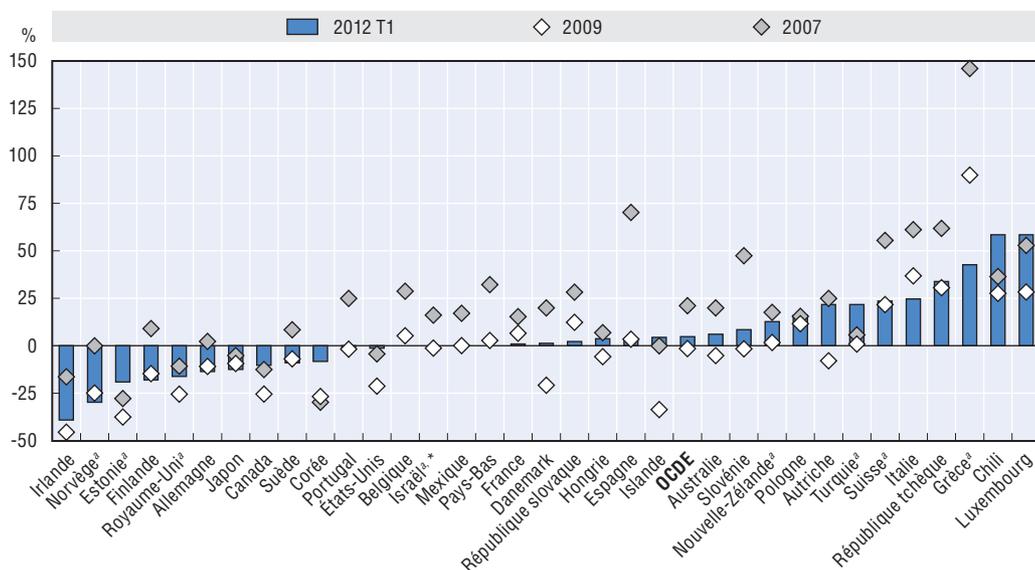
Les mesures qui ciblent les obstacles à la participation des femmes au marché du travail augmentent la résistance des familles face aux chocs économiques et leurs chances de bénéficier de la reprise. Les institutions du marché du travail qui permettent des ajustements rapides des schémas de travail, 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).

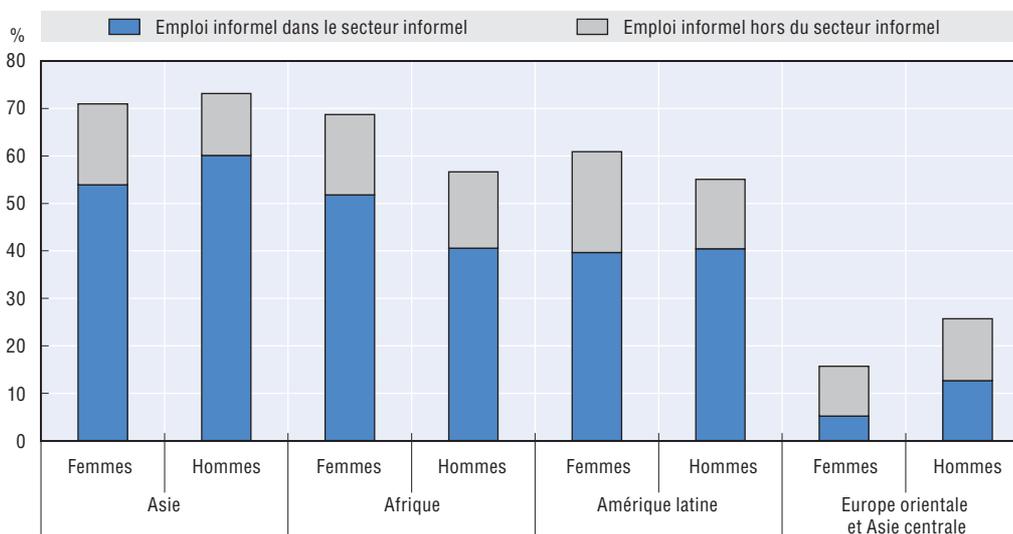
La notion d'emploi dans le secteur informel repose sur l'entreprise, qu'elle soit non déclarée et/ou qu'il s'agisse d'une petite entreprise privée non constituée en société. Ces entreprises ne sont pas constituées en personnes morales (et ne sont donc pas officiellement déclarées) et ne sont pas tenues 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>

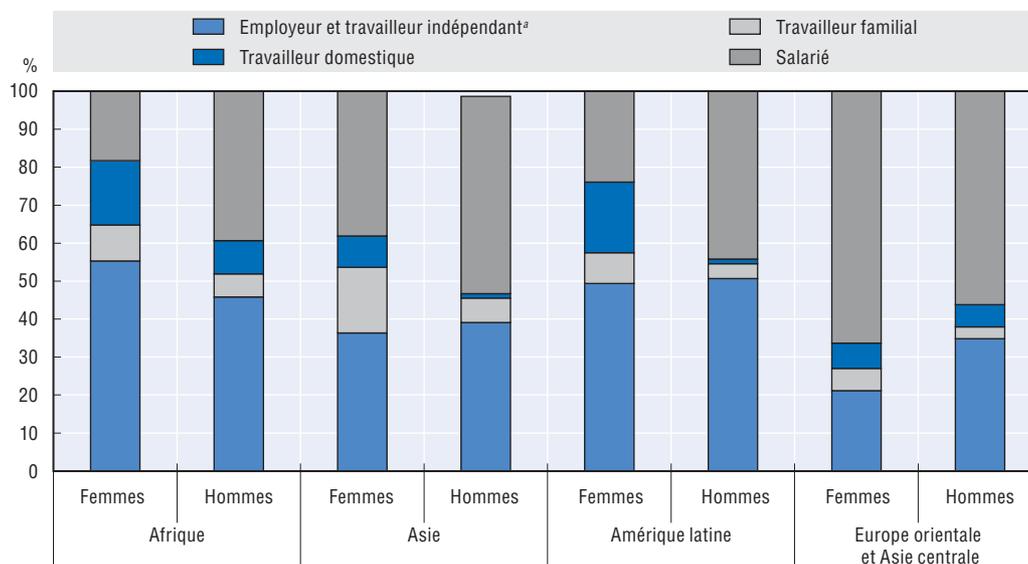
Les femmes tendent à être cantonnées aux catégories les plus précaires du secteur informel

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.

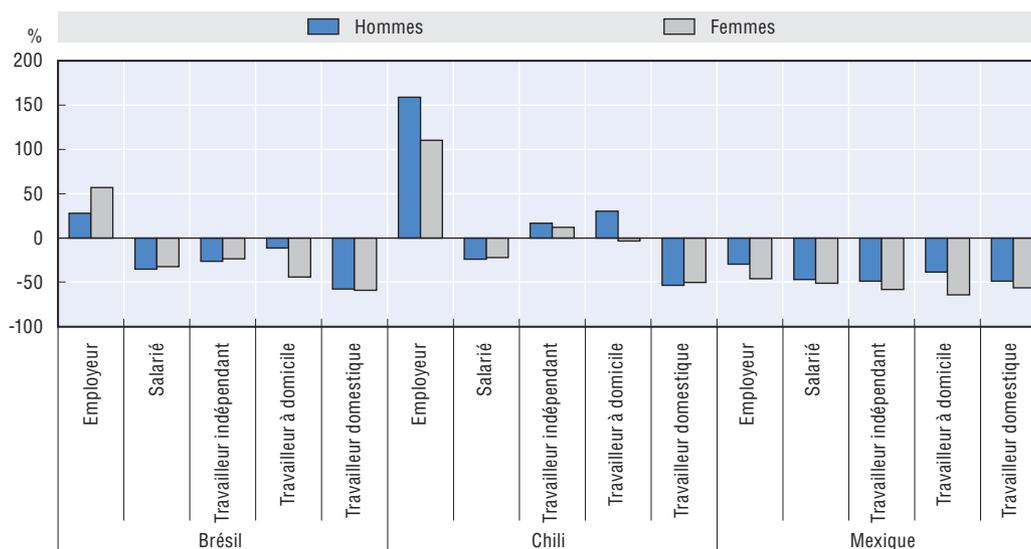
* Cigarette roulée.

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.

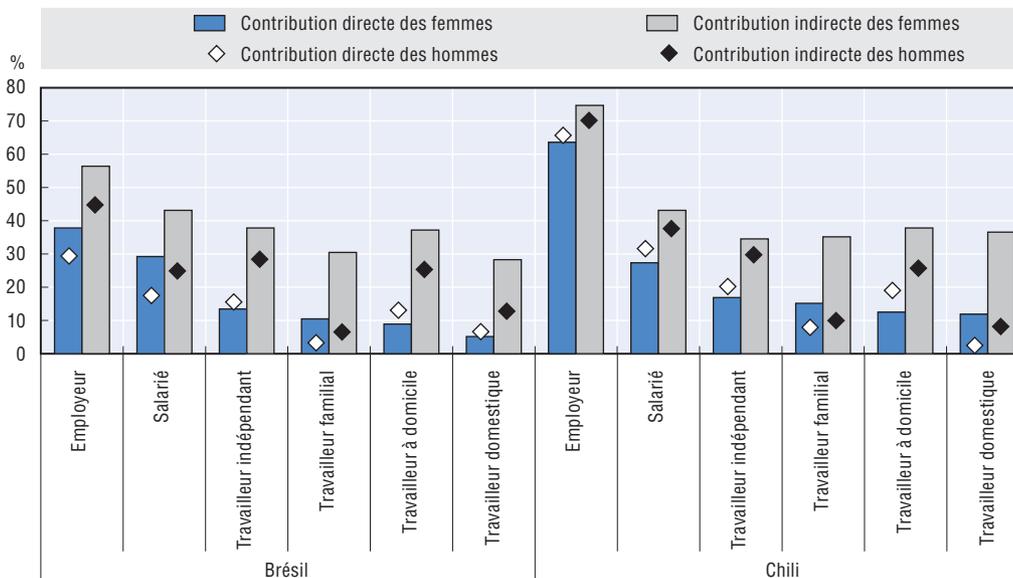
Source : Calculs effectués par le Secrétariat de l'OCDE à partir des enquêtes nationales sur les ménages du Brésil (PNAD, 2009), du Chili (CASEN, 2009) et du Mexique (ENIGH, 2010).

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

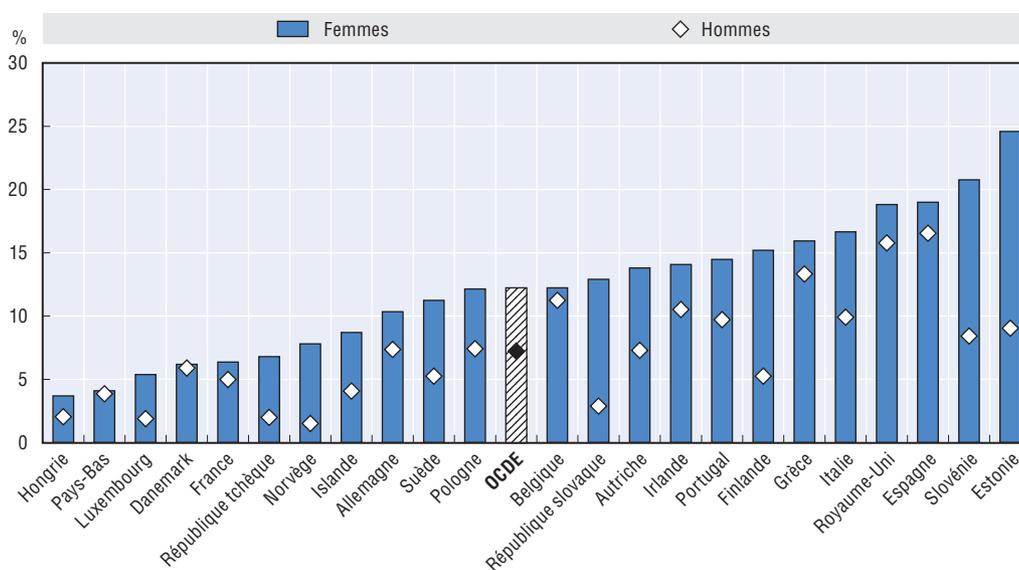
Principaux constats

- 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

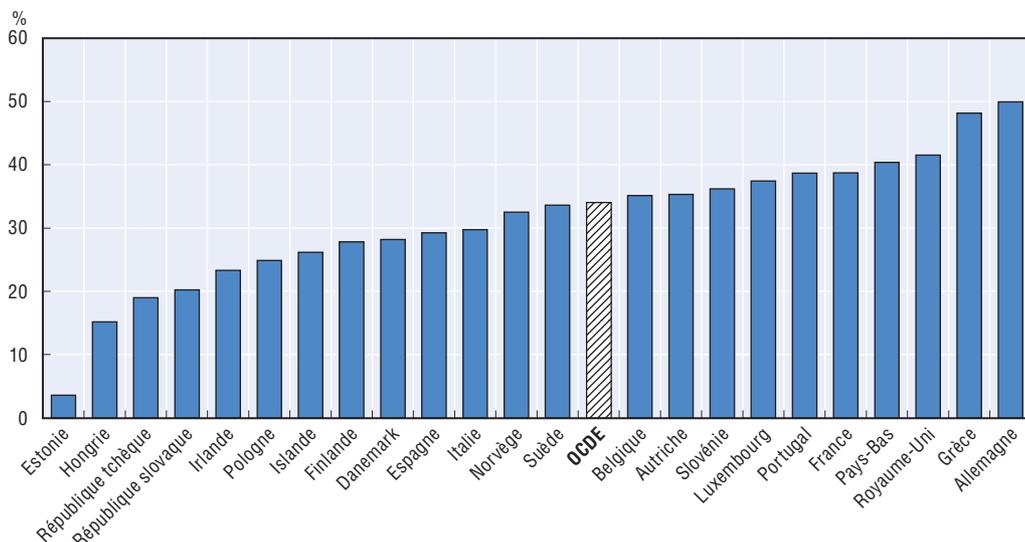
Dans les différents pays, les droits à pension sont, à des degrés divers, liés à la carrière professionnelle et à l'historique de gains d'une personne. Les femmes des générations âgées ont généralement exercé une activité rémunérée pendant moins longtemps et gagné moins que les femmes des générations 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

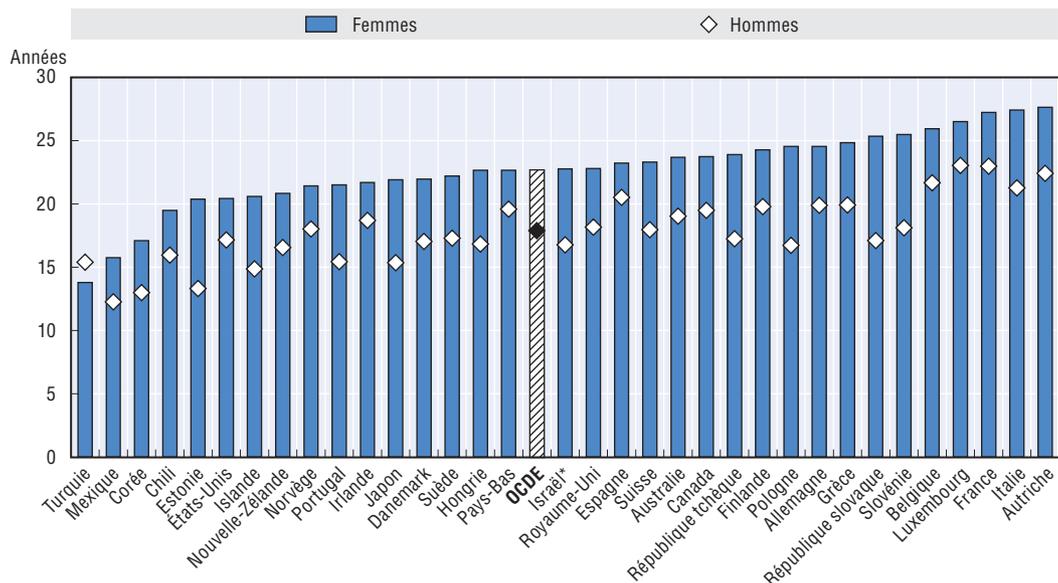
Le temps passé à la retraite influe aussi sur les écarts entre les sexes en termes de risque de pauvreté durant la vieillesse. Les femmes vivent plus longtemps que les hommes : leur espérance de vie à 65 ans, dans la zone de l'OCDE est, en moyenne, supérieure de quatre ans à celle des hommes et elles 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	Mines, activités manufacturières, services d'utilité publique et construction	Commerce de gros et de détail, hôtellerie et restauration	Transports, entreposage et communications	Finance et immobilier	Administration publique défense	Éducation	Santé et action sociale	Autres activités de services collectifs et ménages privés
	(A-B)	(C-F)	(G-H)	(I)	(JK)	(L)	(M)	(N)	(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)	-
Incidations 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 incidations 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
Viêtnam ^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 ^j	10.3 ^j	..	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.

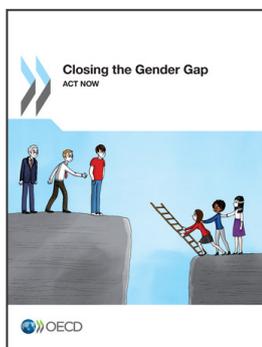
- Huerta, M.C., W. Adema, J. Baxter, M. Corak, M. Deding, W.J. Han et J. Waldfogel (2011), « Early Maternal Employment and Child Development in Five OECD Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 118, Éditions OCDE, Paris, DOI : <http://dx.doi.org/10.1787/5kg5dlmtxhvh-en>.
- 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.



Extrait de :
Closing the Gender Gap
Act Now

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/9789264179370-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2012), « L'égalité hommes-femmes en matière d'emploi », dans *Closing the Gender Gap : Act Now*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264179660-5-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 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.

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.