

## *Chapitre 11*

### **Les femmes au travail : Aperçu de la place des femmes dans la population active**

#### **Principaux résultats**

- Si le taux d'emploi des femmes reste nettement inférieur à celui des hommes, les écarts se resserrent dans près de trois quarts des pays de l'OCDE depuis 2012.
- Malgré leurs gains sur le marché du travail, les femmes ont encore beaucoup moins tendance que les hommes à travailler à temps plein ; elles gagnent moins que les hommes ; elles ont moins de chances d'accéder à des postes de gestion et de direction ; et elles travaillent généralement dans des secteurs et des métiers moins bien rémunérés.
- Pour certains groupes de femmes, les obstacles à l'égalité dans la vie active sont particulièrement difficiles à surmonter. Les mères et les femmes moins instruites, moins qualifiées et qui occupent des postes moins rémunérés sont généralement moins bien loties que leurs homologues masculins.

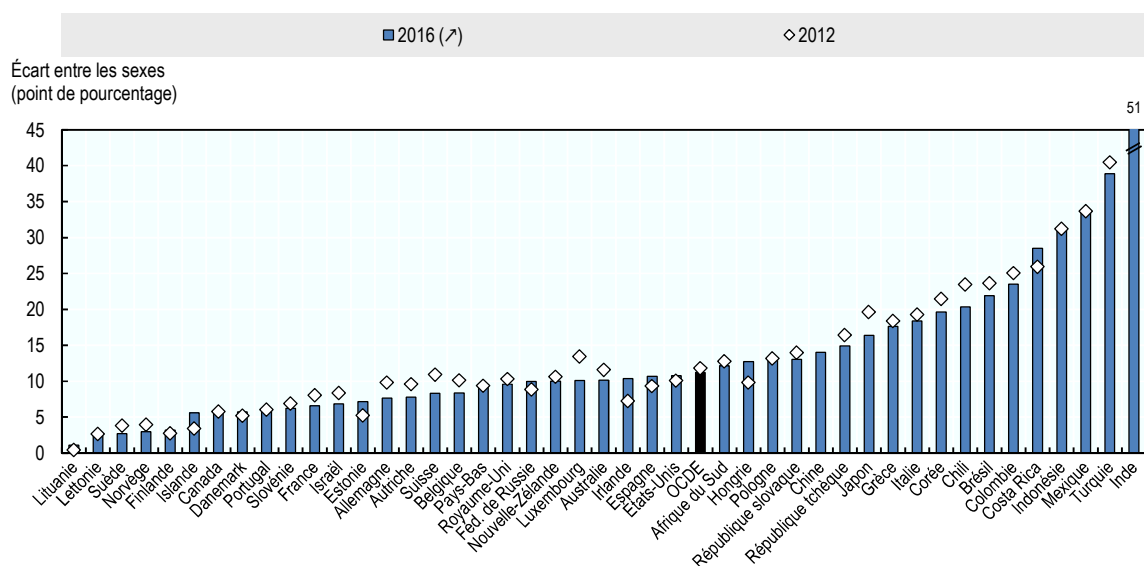
Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

## L'emploi des femmes dans les pays de l'OCDE : De bonnes raisons d'espérer ?

Dans tous les pays de l'OCDE, les hommes continuent d'avoir plus de chances d'avoir un emploi rémunéré que les femmes. Pourtant, les tendances historiques donnent de bonnes raisons d'espérer, car l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes se resserre dans la majorité des pays de l'OCDE depuis 2012. Ce constat confirme une tendance amorcée il y a plusieurs décennies, qui a contribué à une réduction de 0.6 point de pourcentage de l'écart moyen entre les sexes dans la zone OCDE entre 2012 et 2016. Le taux d'emploi des hommes d'âge actif était de 74.1 % en 2016, contre 71.9 % en 2012, en moyenne dans la zone OCDE. La moyenne équivalente pour les femmes d'âge actif était de 62.8 % en 2016, contre 60.1 % en 2012 (graphique 11.1).

**Graphique 11.1 L'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est resserré dans de nombreux pays depuis 2012**

Écart de taux d'emploi (part des hommes moins part des femmes), 15-64 ans, 2012 et 2016 ou dernière année disponible<sup>a</sup>



a) Les données de la Chine se rapportent à l'année 2010, celles de l'Inde à 2012, celles de l'Indonésie à 2013 et celles du Brésil à 2015.

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

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647036>

De nombreux facteurs ont contribué à l'augmentation du nombre de femmes dans la population active : le niveau de formation supérieur des jeunes femmes comparé à celui des jeunes hommes ; l'évolution graduelle des stéréotypes et des attentes autour des rôles dévolus à chaque sexe ; l'amélioration des politiques publiques aidant les mères à concilier travail rémunéré et responsabilités familiales ; et le fait que le travail des femmes est de plus en plus une nécessité économique, tant pour les femmes seules que pour les couples. La réduction des disparités entre les sexes est également révélatrice de la diminution ou de la stagnation du taux d'activité masculin dans certains pays. La part d'hommes salariés a baissé de plus d'un point de pourcentage entre 2012 et 2016 dans trois pays de l'OCDE : le Chili, la Norvège et le Luxembourg (*Base de données de l'OCDE sur l'emploi*).

Dans plusieurs pays de l'OCDE, l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est en réalité creusé entre 2012 et 2016, parfois de manière considérable : en Espagne, en Estonie, en Hongrie, en Irlande et en Islande, il s'est accentué d'un point de

pourcentage entre 2012 et 2016 (graphique 11.1). Les explications varient, mais dans certains cas, ce constat témoigne du ralentissement des gains relatifs des femmes sur le marché du travail pendant et immédiatement après la récession, depuis le retour des hommes sur le marché. En Irlande, par exemple, le chômage masculin a accusé une hausse plus brutale que le chômage féminin entre 2008 et 2012, en raison des pertes d'emplois dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. La situation s'est toutefois nettement améliorée pour les hommes depuis 2012 (Conefrey et al., 2014).

Les écarts entre les femmes et les hommes continuent également de varier considérablement d'un pays à l'autre, expliquant la relative stagnation de la tendance internationale. Les inégalités femmes-hommes dans l'emploi restent minimales dans les pays nordiques, par exemple, mais sont relativement prononcées au Brésil, en Colombie, au Costa Rica, au Mexique, en Turquie, et dans les pays asiatiques de l'OCDE.

### Les disparités entre les sexes en matière d'heures travaillées et de métiers

Si le taux d'emploi des femmes progresse lentement mais sûrement dans la majorité des pays de l'OCDE, des disparités entre les sexes persistent dans la qualité des emplois et les métiers. Le travail à temps plein continue d'être un parcours d'obstacles pour les femmes, qui sont souvent employées dans des secteurs à dominante féminine peu rémunérés et se heurtent à des difficultés d'avancement professionnel sexospécifiques (par exemple, des réseaux professionnels moins développés ou moins de femmes à des postes de direction).

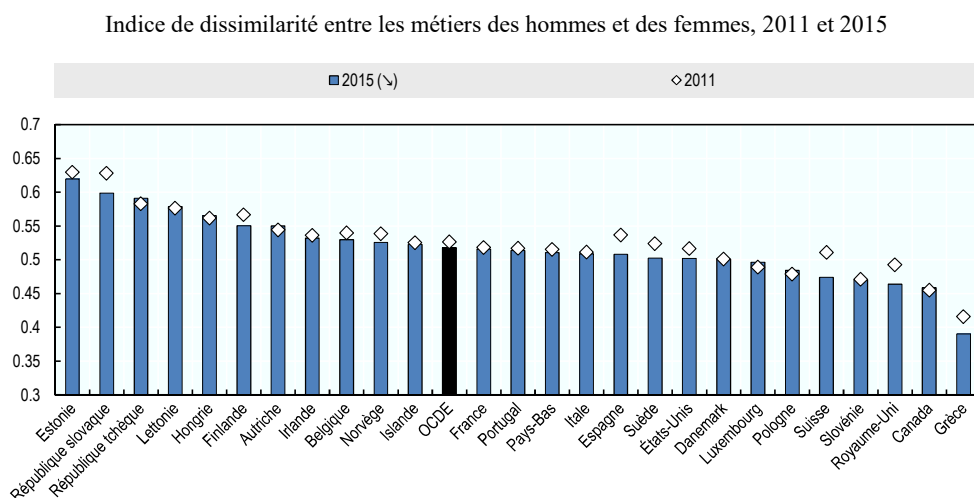
Les femmes ont beaucoup plus tendance que les hommes à travailler à temps partiel dans les pays de l'OCDE (chapitre 18), quoique tous sauf deux (la Lettonie et la Pologne) enregistrent une légère augmentation du taux d'emploi masculin à temps partiel entre 2004 et 2014. En moyenne dans les pays de l'OCDE en 2014, 24,5 % des femmes salariées travaillaient à temps partiel, c'est-à-dire moins de trente heures par semaine dans leur emploi principal. Ce chiffre correspond à une hausse de moins d'un point de pourcentage par rapport à 2004. Seulement 9,0 % des hommes travaillaient à temps partiel, soit une hausse de 2,3 points de pourcentage par rapport à 2004. La transition des femmes vers le temps partiel est particulièrement marquée lorsqu'elles deviennent mères et assument généralement une part disproportionnée des responsabilités familiales, non rémunérées (chapitre 15). Même s'il retient les femmes dans le marché du travail, le temps partiel est lourd d'inconvénients : les femmes qui travaillent à temps partiel gagnent moins que les personnes qui travaillent à temps plein et sont souvent privées de possibilités d'avancement professionnel.

Les hommes, quant à eux, ont tendance à consacrer de très longues heures à leur activité professionnelle. Dans de nombreux pays, les longues heures attendues des salariés et la part disproportionnée du travail non rémunéré assumée par les femmes se traduisent par des effets sexués dans le marché du travail : les femmes peinent à concilier les longues heures de travail non rémunéré et l'investissement horaire demandé par de nombreux postes à temps plein. Tel est notamment le cas dans les pays qui possèdent une tradition de longues heures de travail à temps plein, comme l'Allemagne, où les femmes travaillent généralement à temps partiel, ainsi qu'au Mexique, où les mères ont plutôt tendance à abandonner le marché du travail (OCDE, 2017a et 2017b).

En outre, les hommes et les femmes continuent, dans l'ensemble, de travailler dans des secteurs et des métiers différents. Les femmes sont encore surreprésentées dans le secteur des services, notamment dans la vente au détail, la santé et l'action sociale : 84 % des femmes salariées travaillaient dans le secteur des services en 2015 (60,7 % des hommes), 11,6 % dans l'industrie (32,6 % des hommes), et 4 % dans l'agriculture (6,3 % des

hommes) (tableau 11.A1.1 en annexe). Un peu plus d'un cinquième de toutes les femmes salariées travaillent dans le commerce de gros et de détail, dans les activités d'hébergement et de restauration, et 17.3 % dans la santé et l'action sociale. S'ajoute à cela le fait que les femmes connaissent une plus grande ségrégation professionnelle que les hommes, et qu'elles sont limitées dans leurs « choix » d'emplois par divers facteurs, notamment la formation reçue et la socialisation selon le sexe (chapitre 8). Dans les pays de l'Union européenne disposant de données, les catégories professionnelles les plus courantes pour les femmes sont le personnel de vente, le personnel d'entretien, les auxiliaires de vie, le personnel enseignant du préprimaire et du primaire, le personnel de secrétariat (calculs de l'OCDE d'après l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, 2014). Le graphique 11.2 présente un « indice de dissimilarité » reposant sur la comparaison de la diversité des métiers exercés par les femmes et les hommes. L'échelle de différence entre les répartitions masculine et féminine varie de 0 à 1, du plus bas au plus haut niveau de ségrégation. La ségrégation professionnelle par sexe étant présente dans tous les pays, chacun d'entre eux se situe au-dessus de zéro. L'interprétation des classements est cependant quelque peu compliquée par le fait qu'ils ne peuvent pas tenir compte, entre autres facteurs, de l'auto-sélection ou des différences de taux d'emploi des femmes d'un pays à l'autre. Ce sont en fait les pays nordiques qui enregistrent depuis longtemps les plus hauts niveaux de ségrégation professionnelle par sexe, à l'opposé des pays méditerranéens. Ce constat s'explique en partie par la corrélation positive entre l'augmentation de la ségrégation professionnelle et la croissance de l'offre de main-d'œuvre féminine (Commission européenne, 2009).

**Graphique 11.2. Les femmes sont concentrées dans un moins grand nombre de catégories professionnelles que les hommes**



*Note* : L'indice de dissimilarité, ou indice de Duncan et Duncan, mesure la différence de répartition (en valeur absolue) des hommes et des femmes selon les métiers. Il suppose que la ségrégation implique une répartition différente des femmes et des hommes selon les métiers : moins la répartition est égale, plus le niveau de ségrégation est élevé. Il varie de 0 à 1, du plus bas au plus haut niveau de ségrégation. Ici, il est calculé à partir de la classification internationale type des professions (codes à trois chiffres).

*Source* : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (UE-EFT) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; et le supplément de mars de la United States Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

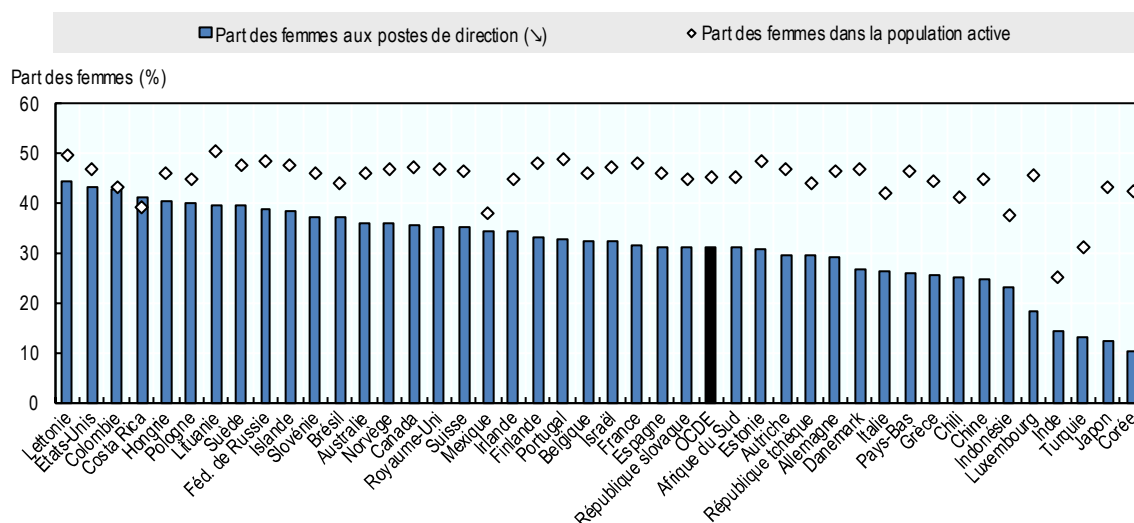
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647055>

## Le plafond de verre reste intact

Un taux d'activité inférieur, une plus grande probabilité d'interruption de carrière ou de travail à temps partiel pour des raisons familiales, ainsi que d'autres facteurs moins tangibles – y compris la discrimination – sont autant de causes de la réduction naturelle du nombre de femmes qui accèdent aux postes de direction. Le phénomène du « tuyau percé » contribue au fait que les femmes représentent moins d'un tiers du personnel dirigeant dans la zone OCDE, même s'il existe des écarts considérables entre les pays (graphique 11.3). En règle générale, beaucoup moins de femmes que d'hommes parviennent à un poste de direction générale, siègent au conseil d'administration d'une société privée, ou accèdent à un poste de direction dans la fonction publique, même si les quotas (et, dans une moindre mesure, les cibles) nationaux de parité ont entraîné une évolution relativement rapide de la part des femmes dirigeantes dans le secteur tant privé que public (chapitre 14).

### Graphique 11.3. Les femmes sont sous-représentées aux postes de direction

Part des femmes aux postes de direction et part des femmes dans la population active, tous âges, 2015 ou dernière année disponible<sup>a</sup>



Note : Pour la Colombie, la part des femmes aux postes de direction correspond à la part des salariées qui occupent des postes figurant dans le grand groupe 2 (Directeurs et cadres administratifs supérieurs) de la Classification internationale type des professions 1968 (CITP 68) ; pour le Canada, le Chili, les États-Unis, l'Inde et l'Indonésie, la part des femmes aux postes de direction correspond à la part des salariées qui occupent des postes figurant dans la catégorie 1 (Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise) de la Classification internationale type des professions (CITP) 88. Pour tous les autres pays (à l'exception de la Chine), la part des femmes aux postes de direction correspond à la part des salariées qui occupent des postes figurant dans la catégorie 1 (Directeurs, cadres de direction et gérants) de la Classification internationale type des professions (CITP) 08. Classification nationale des professions pour la Chine. Pour la Colombie et l'Inde, les données sur la part des femmes aux postes de direction concernent les femmes de 15 à 64 ans seulement.

a) Les données de la Chine se rapportent à l'année 2010, celles de l'Inde à 2011-12, celles de l'Indonésie et des États-Unis à 2013, et celles de l'Afrique du Sud, de l'Australie, du Brésil et du Canada à 2014.

Source : Pour la part des femmes dans la population active : *Base de données de l'OCDE sur l'emploi*, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>, pour tous les pays. Pour la part des femmes aux postes de direction : OIT (2016), base de données ILOSTAT, <http://www.ilo.org/ilostat>, pour tous les pays excepté la Colombie, la Chine et l'Inde ; données de recensement pour la Chine ; et calculs du secrétariat de l'OCDE fondés sur la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) pour la Colombie, et sur la National Sample Survey (NSS) pour l'Inde.

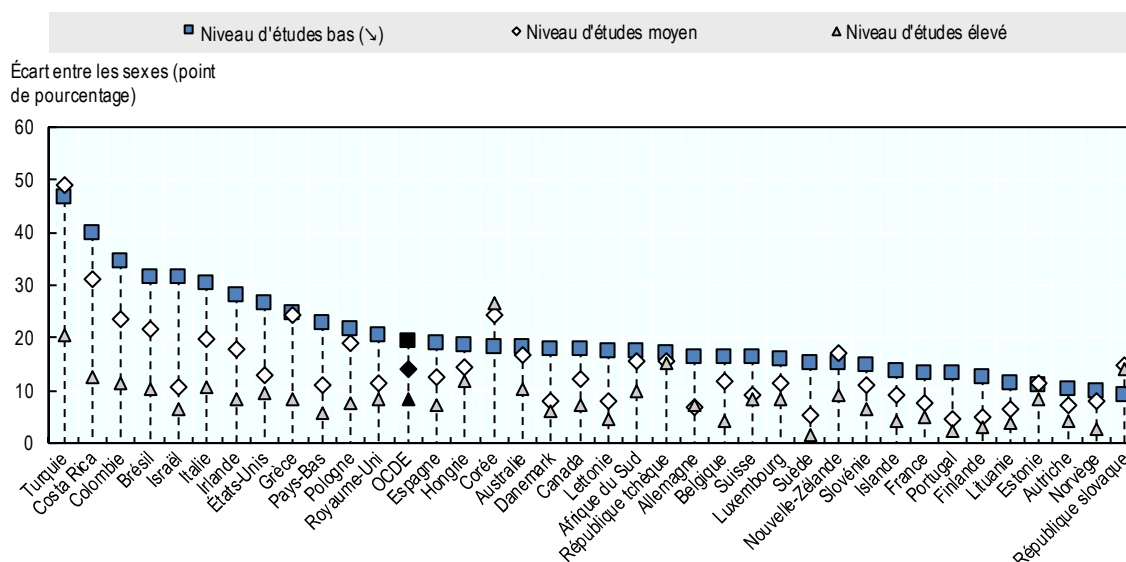
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647074>

## Les femmes très instruites et sans enfants réussissent mieux que les autres

Les handicaps s'accumulent pour un grand nombre de femmes. Si l'on considère les niveaux d'études, les écarts de taux d'emploi entre les sexes sont les moins prononcés entre les hommes et les femmes les plus instruits : 8.5 points de pourcentage entre les hommes et les femmes très instruits, contre 19.5 points de pourcentage entre les hommes et les femmes peu instruits (graphique 11.4). Dans quelques pays, dont la Finlande, la Norvège, le Portugal et la Suède, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes très instruits est de moins de 3 points de pourcentage. Seule exception, en Corée, les femmes très instruites disposent de peu de possibilités de reprendre un emploi régulier bien rémunéré après une période d'inactivité professionnelle pour s'occuper de jeunes enfants ou de parents à charge. Les femmes qui en ont les moyens restent au foyer plutôt que d'accepter un emploi précaire et faiblement rémunéré.

### Graphique 11.4. Écarts de taux d'emploi femmes-hommes béants parmi les travailleurs moins instruits

Écarts de taux d'emploi (part des hommes moins part des femmes) par niveau d'études, 25-64 ans, 2015 ou dernière année disponible<sup>a</sup>



Note : Le niveau d'études est mesuré sur une variable ordinaire en trois parties (niveau d'études faible, moyen et élevé), les distinctions entre les trois niveaux correspondant à la Classification internationale type de l'éducation (CITE) : un « niveau d'études faible » correspond au maximum aux niveaux 0 à 2 de la CITE 2011 (enseignement préscolaire, primaire ou secondaire du premier cycle) ; un « niveau d'études moyen » correspond au maximum aux niveaux 3 à 4 de la CITE 2011 (enseignement secondaire du deuxième cycle et post-secondaire non supérieur) ; et « niveau d'études élevé » correspond aux niveaux 5 à 8 de la CITE 2011 (enseignement supérieur cycle court, licence ou équivalent, maîtrise ou équivalent, doctorat ou équivalent).

a) Les données de l'Afrique du Sud, du Brésil et de la France se rapportent à 2014.

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

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647093>

Les écarts béants parmi les travailleurs peu instruits sont souvent liés aux motivations économiques des femmes selon leur niveau d'études. Le niveau d'études est en corrélation avec le salaire : les femmes peu instruites gagnent généralement moins que les femmes très instruites et les hommes peu instruits (chapitre 12). Les frais de garde des d'enfants rendent le travail moins avantageux, ce qui, pour un grand nombre de femmes peu instruites, se

traduit par de faibles incitations économiques à travailler. Les obstacles au travail rémunéré sont particulièrement difficiles à franchir pour les femmes migrantes faiblement instruites, dont le taux d'activité est généralement inférieur à celui des hommes migrants et à celui des femmes nées dans le pays (chapitre 21).

Les inégalités femmes-hommes dans les forces de travail se creusent avec l'âge, notamment quand les hommes et les femmes deviennent parents. La maternité est une entrave disproportionnée aux carrières des femmes. Les mères ont davantage tendance que les femmes sans enfants à travailler moins d'heures, à gagner moins que les hommes ou à abandonner totalement leur activité professionnelle. La probabilité de travail des hommes après la paternité est généralement plus forte (OCDE, 2016).

L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes *sans enfants* est relativement modeste, à 4.8 points de pourcentage en moyenne dans la zone OCDE. Cet écart entre les sexes est plus que quadruplé, soit 22.6 points de pourcentage, lorsque l'on compare les hommes et les femmes qui ont au moins un enfant entre 0 et 14 ans (graphique 11.5, partie A). Dans les trois pays baltes et en Finlande, l'écart de taux d'emploi des hommes et des femmes sans enfants à charge est positif. En effet, les secteurs d'emploi féminin ont été moins touchés par la récession que les secteurs d'emploi masculin, et les disparités entre les deux sexes en matière d'emploi étaient relativement insignifiantes au départ.

Les effets négatifs de la maternité sur le taux d'activité sont particulièrement prononcés pour les femmes faiblement instruites (graphique 11.5, partie B). Bien qu'il soit difficile pour la plupart des parents (tant les mères que les pères) de concilier vie professionnelle et vie familiale, les bas salaires peuvent être un autre facteur de démotivation financière. Il est indispensable de s'attaquer au problème des faibles taux d'activité des mères faiblement instruites pour combler les écarts de taux d'activité qui persistent entre les sexes. C'est par ailleurs ce que demande l'objectif de réduction de 25 % des disparités entre hommes et femmes à l'horizon 2025 que s'est fixé le G20.

## Orienter les politiques en faveur de l'égalité des sexes

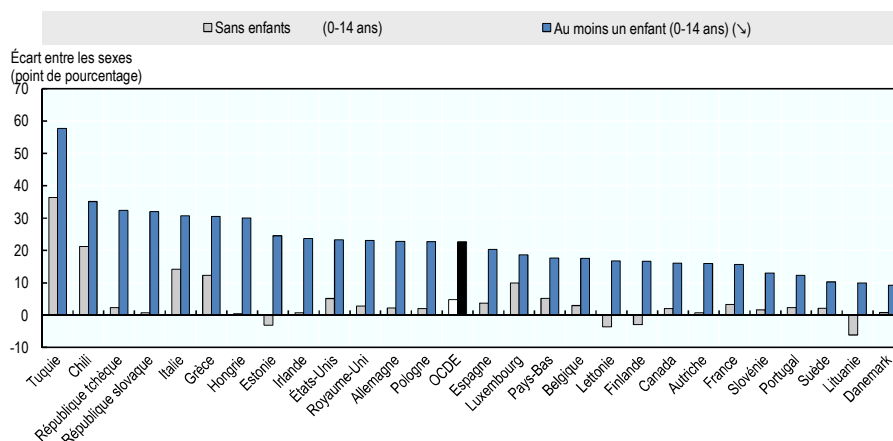
Les autres chapitres du présent rapport traitent des diverses mesures de politique publique prises par les États pour réduire les disparités entre les sexes en matière d'emploi. Ils abordent notamment les politiques en faveur de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : les congés parentaux payés, les services de garde d'enfant de bonne qualité à des prix abordables, l'organisation flexible du travail, et le partage égalitaire des tâches non rémunérées. Les conclusions de ce chapitre synthétique indiquent c'est en encourageant les mères, les femmes faiblement instruites et les femmes peu qualifiées à travailler que l'on obtiendra les résultats les plus avantageux pour l'activité féminine.



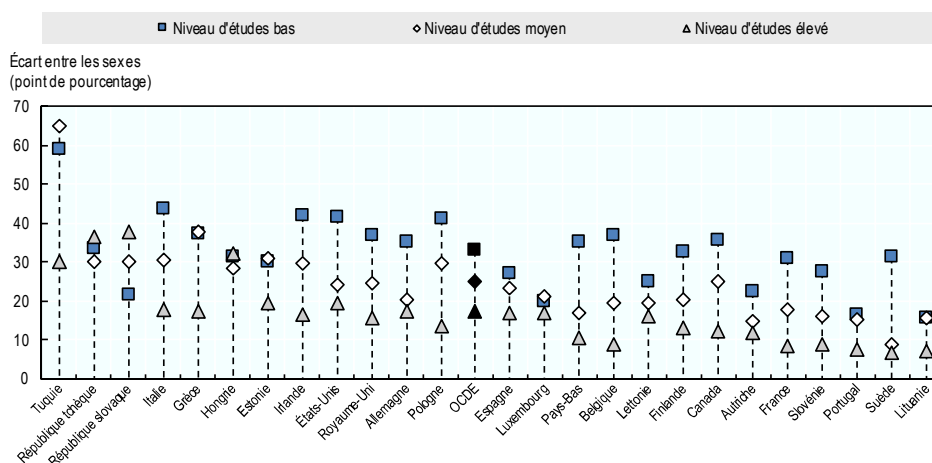
### Graphique 11.5. Les mères moins instruites se heurtent à des obstacles au travail rémunéré

Écart de taux d'emploi (part des hommes moins part des femmes) par présence d'au moins un enfant de 0 à 14 ans et pour les hommes et les femmes ayant au moins un enfant de 0 à 14 ans par niveau d'études, 25-54 ans, 2014 ou dernière année disponible<sup>a</sup>

Partie A. Écart de taux d'emploi entre les sexes par présence d'au moins un enfant de 0 à 14 ans



Partie B. Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes ayant au moins un enfant de 0 à 14 ans, par niveau d'études



Note : Pour les deux parties, les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant selon l'écart de taux d'emploi observé entre les hommes et les femmes ayant au moins un enfant (0-14 ans)

Les individus avec « au moins un enfant (0-14 ans) » sont définis comme vivant dans le même ménage que l'enfant (de 0 à 14 ans) dont ils sont le père ou la mère déclaré. Ceux « sans enfant (0-14 ans) » sont définis comme vivant dans un ménage sans enfant (de 0 à 14 ans) dont ils sont le père ou la mère déclaré. Pour le Canada, les enfants ont entre 0 et 15 ans. Pour les États-Unis, ils ont entre 0 et 17 ans.

Le niveau d'études est mesuré sur une variable ordinaire en trois parties (niveau d'études bas, moyen et élevé), les distinctions entre les trois niveaux correspondant à la Classification internationale type de l'éducation (CITE) : un « niveau d'études bas » correspond au maximum aux niveaux 0 à 2 de la CITE 2011 (enseignement préscolaire, primaire ou secondaire du premier cycle) ; un « niveau d'études moyen » correspond au maximum aux niveaux 3 à 4 de la CITE 2011 (enseignement secondaire du deuxième cycle et post-secondaire non supérieur) ; et « niveau d'études élevé » correspond aux niveaux 5 à 8 de la CITE 2011 (enseignement supérieur cycle court, licence ou équivalent, maîtrise ou équivalent, doctorat ou équivalent).

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

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (UE-EFT) pour les pays de l'Union européenne ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) pour le Chili ; l'Enquête sur la population active auprès des ménages pour la Turquie ; et les fichiers de base de la United States Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647112>



La plupart des politiques sociales et des politiques de l'emploi qui sont « bonnes pour les femmes » en général seront encore plus avantageuses pour les mères et les femmes au bas de l'échelle des qualifications, des compétences et des revenus. Les congés payés assortis d'une protection de l'emploi pendant la période périnatale et quand les enfants sont petits sont importants puisqu'ils assurent la sécurité de revenu des femmes à ces moments cruciaux de la vie et leur garantissent un emploi quand l'enfant a grandi. Le congé parental rémunéré va de pair avec un taux d'activité féminine supérieur dans tous les pays, car il motive les femmes à travailler avant d'avoir des enfants (pour garantir le droit au congé payé) et sécurise leur emploi après la naissance. Le remplacement de revenu financé par l'État, pendant le congé de maternité et le congé parental, est particulièrement important pour les bas salaires qui, dans certains pays, bénéficient généralement de prestations moins généreuses que celles offertes par les employeurs aux travailleurs très qualifiés ou à plus hauts salaires (Adema et al., 2015). La garde d'enfants subventionnée est indispensable pour faire pencher la balance en faveur du travail des mères à faible revenu. Une autre mesure susceptible d'aider les parents à concilier vie professionnelle et vie familiale sans risquer de perdre leur emploi consiste à accorder un droit légal à demander des aménagements flexibles du temps de travail. Ces politiques sont particulièrement importantes pour les parents isolés qui, parce qu'ils ont souvent des difficultés à s'occuper des enfants et à travailler, courent un plus grand risque de sombrer dans la pauvreté que les couples avec enfants (*Base de données de l'OCDE sur la famille*).

### Messages clés

- Les États doivent continuer d'instaurer des mesures en faveur d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dont le congé parental rémunéré (chapitre 16), des services d'accueil de la petite enfance de bonne qualité et à des prix abordables (chapitre 17), et des mesures avisées d'organisation flexible du temps de travail pour les mères et les pères (chapitre 18).
- Les politiques doivent rester axées sur les femmes défavorisées, par exemple les femmes peu qualifiées ayant des enfants à charge, pour valoriser le travail rémunéré.
- La priorité des politiques doit être non seulement de permettre aux femmes d'accéder à des emplois, mais aussi d'améliorer la qualité de ces emplois. D'autres actions sont nécessaires pour résorber les écarts entre les femmes et les hommes, qu'il s'agisse des salaires, des heures travaillées, des professions et des secteurs qui emploient des femmes.

## Références

- Adema, W., C. Clarke et V. Frey (2015), « Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 172, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrqqvqqb4vb-en>.
- Commission européenne (2009), « Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications, and Policy Responses in the EU », rapport au Groupe d'experts de la Commission européenne sur l'égalité femmes-hommes et l'emploi (EGGE).
- Conefrey, T., M. Lawless et S. Linehan (2014), « Developments in the Irish Labour Market during the Crisis: What Lessons for Policy? », *Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland*, vol. 44, n° 2014-5, pp. 18-39.
- OCDE (2017a), *Building an Inclusive Mexico – Policies and Good Governance for Gender Equality*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en>.
- OCDE (2017b), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en>.
- OCDE (2016), « Walking the Tightrope: Background Brief on Parents' Work-life Balance Across the Stages of Childhood », OCDE, <http://www.oecd.org/els/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf>.

### Références des bases de données

- Base de données de l'OCDE sur la famille,  
<http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>.
- Base de données de l'OCDE sur l'emploi par activité et statut (ALFS),  
[http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ALFS\\_EMP](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ALFS_EMP).
- Base de données de l'OCDE sur l'emploi,  
<http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

## Annexe 11.A1

### Données complémentaires sur la ségrégation femmes-hommes

**Tableau 11.A1.1. Les femmes sont généralement surreprésentées dans le secteur des services**

Répartition de l'emploi par activité économique générale, par sexe, 2015 ou dernière année disponible<sup>a</sup>

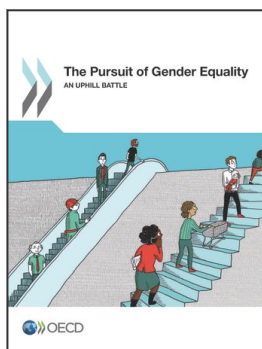
	Hommes			Femmes		
	Agriculture	Industrie	Tertiaire	Agriculture	Industrie	Tertiaire
OCDE	6.3	32.6	60.7	4.0	11.6	84.0
Australie	3.7	30.9	65.4	2.0	8.7	89.3
Autriche	5.7	36.3	58.0	5.2	11.5	83.3
Belgique	1.6	32.8	65.6	0.7	8.4	90.9
Canada	2.9	30.0	67.1	1.2	8.4	90.4
Chili	12.8	32.3	54.9	4.5	10.7	84.8
République tchèque	3.9	49.3	46.7	1.6	23.8	74.6
Danemark	3.8	29.4	66.9	0.9	9.3	89.8
Estonie	5.3	43.5	51.2	2.5	17.5	80.0
Finlande	6.1	34.1	59.8	2.2	8.7	89.1
France	3.7	30.2	64.7	1.6	9.4	87.9
Allemagne	1.8	40.0	58.2	1.0	13.9	85.1
Grèce	13.5	20.1	66.4	12.4	7.8	79.8
Hongrie	6.8	40.0	53.2	2.6	19.1	78.4
Islande	6.5	27.7	65.8	1.7	6.9	91.3
Irlande	9.9	26.5	63.5	1.6	8.7	89.6
Israël	2.3	25.3	69.3	0.6	8.4	89.2
Italie	4.8	36.8	58.4	2.4	13.3	84.3
Japon	3.9	33.8	62.3	3.2	14.6	82.3
Corée	5.6	32.6	61.8	5.7	13.7	80.6
Lettonie	10.9	34.7	54.4	5.1	12.7	82.1
Luxembourg	1.2	17.5	72.2	0.7	4.1	87.0
Mexique	19.4	30.0	50.5	3.6	16.5	79.9
Pays-Pas	2.8	23.4	73.9	1.4	5.6	93.0
Nouvelle-Zélande	9.1	30.3	60.4	4.6	9.7	85.5
Norvège	3.0	31.6	65.4	0.9	7.1	92.1
Pologne	12.5	41.9	45.7	10.3	16.4	73.3
Portugal	9.7	33.4	57.0	5.4	15.2	79.4
République slovaque	4.7	48.4	47.0	1.3	20.7	78.0
Slovénie	7.0	43.5	49.5	7.1	18.2	74.6
Espagne	5.8	29.5	64.7	2.1	8.7	89.2
Suède	3.0	28.6	68.5	1.0	6.9	92.1
Suisse	3.7	27.9	66.2	2.7	9.6	84.8
Turquie	17.8	31.1	51.0	37.0	15.3	47.7
Royaume-Uni	1.8	28.4	69.8	0.8	7.8	91.4
États-Unis	2.3	27.4	70.3	0.9	8.3	90.8
Colombie	22.7	23.8	53.5	7.0	13.6	79.4
Costa Rica	17.3	25.0	57.7	4.2	9.6	86.1
Lituanie	11.6	34.0	54.3	6.6	16.4	76.9
Brésil	17.1	30.5	52.3	10.5	11.8	77.6
Chine	..	..	..	..	..	..
Inde	..	..	..	..	..	..
Indonésie	33.6	26.0	40.4	31.7	15.9	52.4
Fédération de Russie	8.2	37.6	54.2	5.1	16.2	78.7
Afrique du Sud	6.6	33.3	60.1	4.3	11.7	84.0

*Note* : Les données de l'Australie, de l'Autriche, du Canada, du Chili, de l'Irlande, d'Israël, de la Nouvelle-Zélande, de la Colombie, du Brésil, de la Fédération de Russie et de l'Afrique du Sud sont basées sur la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), Révision 3. Les données de tous les autres pays sont basées sur la CITI, Révision 4. Des données sur la classification par industrie ne sont pas disponibles pour les États-Unis.

a) Les données de l'Autriche et de la Nouvelle-Zélande se rapportent à 2010, celles du Danemark à 2011, celles de l'Australie et d'Israël à 2012, celles de la Turquie à 2013, et celles du Canada, du Chili, de l'Irlande, de la Corée, du Royaume-Uni et du Brésil à 2014.

*Source* : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de population active annuelles (ALFS), [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ALFS\\_EMP](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ALFS_EMP) ; pour la France, le Luxembourg, la Suisse, les États-Unis, le Costa Rica, la Lettonie, la Lituanie, l'Inde et l'Afrique du Sud : OIT (2016), base de données ILOSTAT, <http://www.ilo.org/ilostat>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647131>



Extrait de :  
**The Pursuit of Gender Equality**  
An Uphill Battle

Accéder à cette publication :  
<https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2018), « Les femmes au travail : Aperçu de la place des femmes dans la population active », dans *The Pursuit of Gender Equality : An Uphill Battle*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264203426-14-fr>

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

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