

## Chapitre 13

### Les obstacles au parcours professionnel des femmes et à leur mobilité sur l'échelle des revenus

#### Principaux résultats

- Les carrières des femmes sont plus courtes que celles des hommes d'un tiers et comprennent beaucoup plus souvent du travail à temps partiel. Une grande partie de la différence en matière de progression salariale intervient avant 40 ans, car les femmes sont privées d'un grand nombre de possibilités sur le marché travail en début de carrière.
- La naissance d'enfants marque un point crucial dans les carrières des femmes. L'interruption de la vie professionnelle autour de la naissance d'un enfant peut avoir des effets à long terme sur l'activité et les revenus des femmes. En outre, la maternité s'accompagne souvent d'une plus grande précarité de revenus pour les femmes de nombreux pays.
- Les femmes en situation de perte d'emploi perdent une moins grande part des revenus du ménage que les hommes. Leurs salaires inférieurs et le rôle amortisseur des revenus de leurs partenaires sous-tendent ce résultat.
- Après un divorce ou une séparation, les femmes subissent généralement une plus grande perte de revenus que les hommes. L'absence des revenus autrefois fournis par un partenaire, la difficulté (potentiellement) accrue à concilier activité professionnelle et obligations familiales, les changements d'impôts payés et de prestations reçues, peuvent aboutir à une importante baisse de revenus après la fin d'une relation.

Malgré d'importantes améliorations en matière d'éducation des jeunes filles et des femmes (chapitre 7), une progression appréciable du taux d'activité des femmes (chapitre 11) et l'évolution, au fil des décennies, de la législation anti-discrimination, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes persiste dans les pays de l'OCDE (chapitre 12). Les interruptions de carrière fréquentes contribuent à expliquer au moins une partie des inégalités observées : l'influence des événements de la vie privée et professionnelle sur la mobilité des femmes entre les catégories de revenus et sur leurs salaires ne se retrouve généralement pas chez les hommes.

### **Les carrières des femmes sont plus courtes que celles des hommes et leur offrent moins de perspectives**

En moyenne, les carrières des femmes sont plus courtes que celles des hommes d'un tiers et comprennent beaucoup plus souvent du travail à temps partiel (OCDE, 2018, à paraître). Les femmes sont, dans l'ensemble, légèrement moins mobiles que les hommes, avec d'importantes différences entre les pays et les âges. Chaque année, en moyenne dans les pays de l'OCDE, 16 % de la population d'âge actif change de situation professionnelle. Ils changent d'employeur, changent d'heures de travail (passent du temps plein au temps partiel ou inversement), perdent leur emploi, trouvent un nouvel emploi, deviennent chômeurs ou inactifs, ou réintègrent le marché du travail après une période d'inactivité. Les différences entre les pays sont marquées : la mobilité professionnelle varie de 12 % de la population d'âge actif ou moins (France, Grèce, Irlande, Italie et Portugal), à plus de 25 % (Finlande, Islande et Suède).

Les différences entre les hommes et les femmes en matière de transitions professionnelles sont relativement insignifiantes, à moins d'un demi-point de pourcentage en moyenne. Cependant, si les femmes ont plus ou moins le même nombre de transitions professionnelles que les hommes, ces transitions diffèrent en nature. Les femmes passent par moins de périodes de chômage, de changements d'employeur ou de changements de type de contrat. Dans presque tous les pays, elles changent plus souvent d'horaire de travail que les hommes et ont davantage tendance à quitter et reprendre la vie active. Les courbes d'âge de la mobilité professionnelle, différentes pour les hommes et les femmes, peuvent donner une explication partielle des inégalités de rémunération entre les sexes, car les femmes i) ont des carrières plus stables quand elles sont jeunes ; ii) changent plus souvent de situation professionnelle à l'âge très actif (sous l'effet de leurs entrées et sorties du marché du travail) ; et iii) traversent moins de changements professionnels après 55 ans. Les transitions professionnelles manquantes (changement de poste, d'employeur ou de type de contrat) en début de carrière ont une forte influence sur le reste du parcours des femmes : les changements fréquents d'emploi à ce stade crucial ont la plus forte influence sur la croissance salariale et aident à trouver le bon emploi. Ces possibilités manquées pénalisent les femmes, car c'est avant 40 ans que se crée la plus grande partie de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (chapitre 12).

## Les femmes entament leurs carrières différemment

Les carrières des femmes et celles des hommes commencent différemment (graphique 13.1). Dans tous les pays de l'OCDE, les femmes quittent le domicile de leurs parents plus tôt que les hommes, en moyenne, et se mettent en couple à un plus jeune âge. Elles ont des enfants plus jeunes et vivent généralement avec eux. Les femmes ont également davantage tendance que les hommes à faire leur entrée dans la vie active à des postes temporaires.

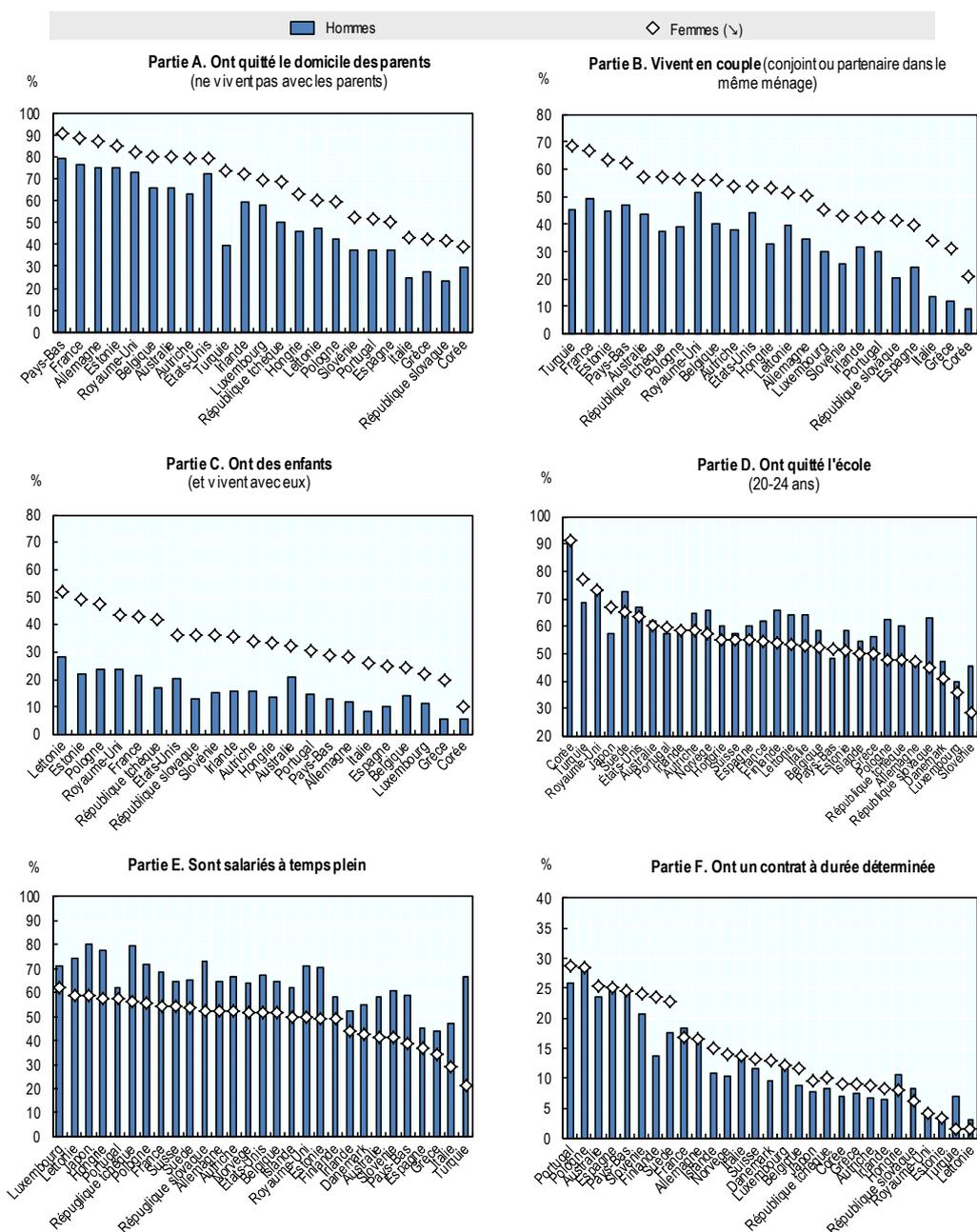
Dans tous les pays de l'OCDE, à l'exception du Japon, des Pays-Bas, du Portugal et de la Turquie, les femmes font de plus longues études que les hommes et retardent ainsi leur entrée dans le marché du travail. En Europe continentale et méridionale, ainsi qu'en Corée, les jeunes adultes étudient plus longtemps avant d'entrer dans la vie active. Dans d'autres pays (Allemagne, Australie, Danemark, Finlande, Islande, Norvège, Pays-Bas et Suisse), ils entrent dans la vie active plus tôt, et l'alternance formation/travail (par exemple, l'apprentissage) joue un rôle de pont crucial entre la formation et la vie professionnelle (graphique 13.A1.1 de l'annexe 13.A1).

Il est intéressant de noter que, dans les pays nordiques et au Royaume-Uni, ce modèle d'alternance en tout début de carrière est plus fréquent pour les jeunes femmes, tandis que, en Finlande et au Royaume-Uni, l'alternance continue (formation et travail) est également assez courante aux stades tardifs des carrières féminines (graphique 13.A1.1).

La manière dont les femmes et les hommes entrent dans la vie active est différente et influe sur leur parcours professionnel : les femmes ont beaucoup plus tendance à commencer à des postes temporaires en Australie, en Finlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suède (graphique 13.1).

### Graphique 13.1. Événements majeurs de la vie en début de carrière

Pourcentage de la population de 25-29 ans (sauf partie D, 20-24 ans), 2015 ou dernière année disponible<sup>a</sup>



Note : Pour chaque partie, les pays sont classés de gauche à droite, par ordre décroissant du chiffre pour les femmes.

a) Les données du Japon se rapportent à 2012, celles de la Turquie à 2013, et celles de l'Australie et de la Corée à 2014.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (UE-EFT) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; la Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) pour la Corée ; l'Enquête sur la population active auprès des ménages pour la Turquie ; et le fichier de base de la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis. Pour le Japon, les données fournies par R. Kambayashi reposent sur l'enquête japonaise sur les forces de travail.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933647264>

## La maternité marque un tournant dans l'activité des femmes sur le marché du travail

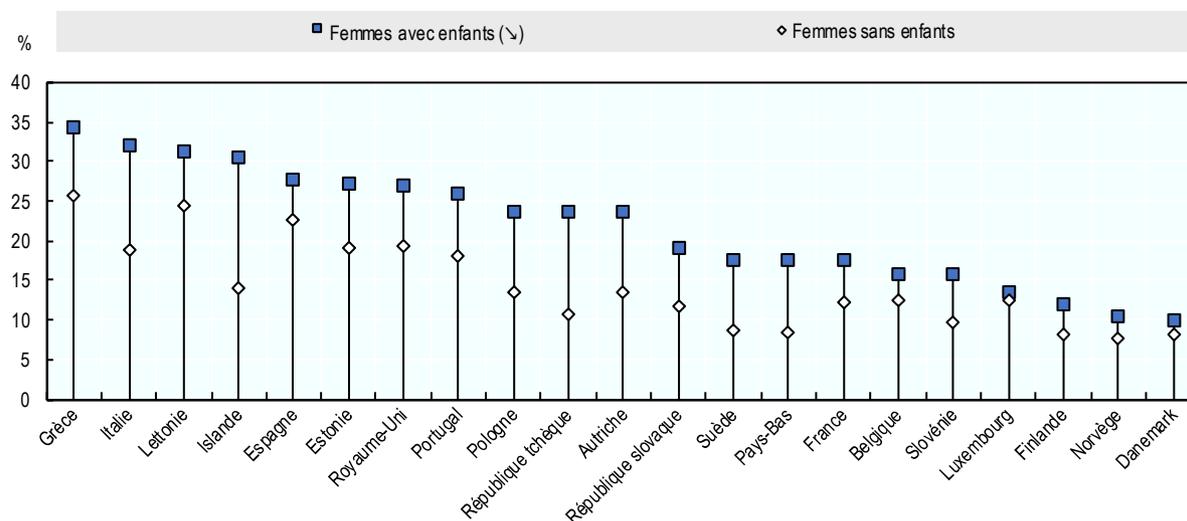
La maternité représente souvent une rupture importante dans les courbes d'activité des femmes sur le marché du travail. Dans de nombreux pays, l'activité professionnelle des hommes et des femmes sans enfants est assez proche, mais d'importantes différences surgissent généralement au moment de la maternité et de la paternité (OCDE, 2016). Les femmes, en particulier, ont tendance à adapter leur travail rémunéré en fonction de leurs nouvelles responsabilités parentales, surtout quand les enfants sont petits, mais aussi quand ils grandissent. Les conséquences de la maternité sur l'activité économique des femmes varient toutefois considérablement entre les pays (OCDE, 2016).

Pratiquement toutes les mères salariées interrompent leur travail peu avant et pendant les quelques premières semaines ou les premiers mois après l'accouchement. Passé cette période, les différences de congés parentaux et de systèmes de garde d'enfants contribuent à des différences de dynamique du marché du travail (OCDE, 2016). Si dans certains pays (Portugal et Pays-Bas) les mères reprennent souvent le travail après quelques mois de congés payés (OCDE, 2007 ; Wall et Escobedo, 2013), dans un grand nombre d'autres, la part des mères actives ne rebondit que lorsque les enfants commencent l'enseignement préprimaire à environ trois ans, ou l'enseignement primaire aux alentours de six ans (OCDE, 2016). Le départ des femmes du marché du travail au moment de la maternité, mesuré par l'écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes ayant des enfants d'un même âge, peut être : très courant et de longue durée (environ trois ans ou plus), comme en Australie, en Autriche, en République tchèque, en République slovaque et au Royaume-Uni ; courant, mais de relativement courte durée (un an ou moins), comme au Danemark, en Islande, en Lettonie et au Luxembourg ; ou moins courant, mais de très longue durée (environ cinq ans ou plus), comme cela est parfois le cas en Belgique, en France, en Grèce, en Irlande, en Italie, en Corée et en Pologne (OCDE, 2018).

L'abandon du travail rémunéré au moment de la maternité peut être lourd de conséquences pour les revenus. Dans de nombreux pays, les mères risquent beaucoup plus que les femmes sans enfant de subir une importante baisse de revenus d'une année sur l'autre (graphique 13.2). En effet, en Islande, aux Pays-Bas, en République tchèque et en Suède, les femmes risquent environ deux fois plus de subir une baisse de 20 % ou plus du revenu disponible du ménage lorsqu'elles ont un enfant. Ce n'est qu'au Luxembourg et, dans une moindre mesure au Danemark, que les femmes qui ont des enfants risquent plus ou moins tout autant que celles qui n'en ont pas de subir une forte baisse de revenu.

### Graphique 13.2. La maternité provoque d'importants chocs négatifs pour les revenus des ménages

Pourcentage de femmes avec et sans enfants qui subissent une baisse de 20 % ou plus du revenu disponible du ménage, d'une année sur l'autre, 2007-13



*Note* : Population d'âge actif. Revenus des ménages équivalents, en termes réels. Les observations d'une année sur l'autre ont été regroupées de 2007 à 2013 pour chaque pays. Après la naissance d'un enfant, le revenu du ménage peut varier pour deux raisons : 1) le revenu total du ménage peut changer parce que la mère ne travaille plus ou a moins de travail, parce que le père a moins de travail, à cause d'un changement d'employeur, d'un changement de contrat, ainsi qu'en raison de nouvelles prestations ou crédits d'impôt liés à la naissance de l'enfant ; 2) la taille (n) du ménage augmente, réduisant ainsi le revenu équivalent du ménage même sans aucun changement du revenu disponible total du ménage (qui est divisé par la racine carrée de (n+1) dans t+1 alors qu'il n'est divisé que par la racine carrée de n dans t).

*Source* : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC).

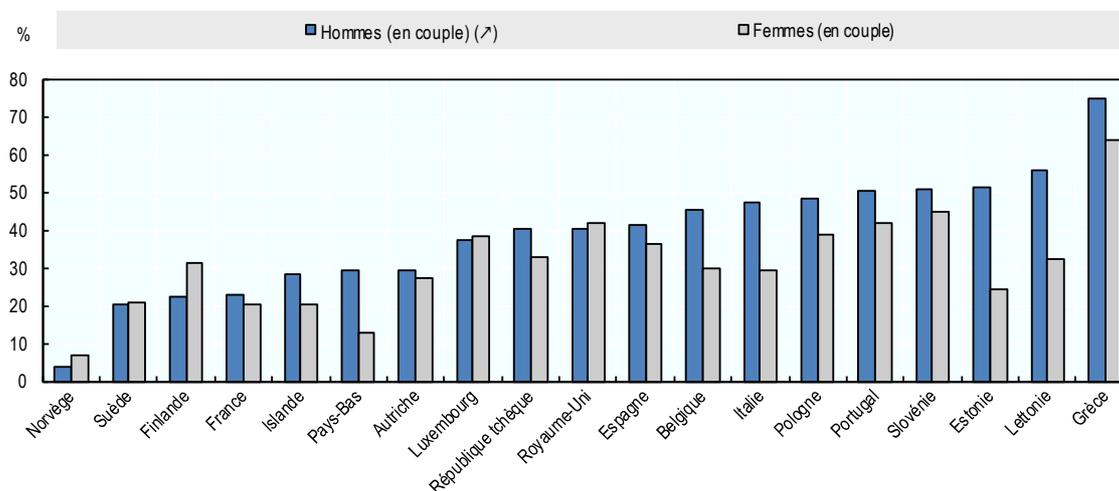
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647283>

### Les conséquences financières des pertes d'emplois sont atténuées par le regroupement des ressources

Parce que les hommes et les femmes assument des rôles différents dans la vie professionnelle et la vie familiale, ils ont tendance à ne pas être affectés de la même manière par certains événements, comme la perte d'un emploi. Les femmes qui perdent leur emploi doivent renoncer à une moins grande part des revenus du ménage que les hommes (graphique 13.3). Ce constat pourrait s'expliquer en partie par leur niveau inférieur de rémunération et par le rôle de tampon joué par le revenu de leur partenaire : étant donné que les hommes perçoivent généralement un salaire supérieur, en moyenne, par rapport aux femmes, la perte d'emploi par l'homme implique, en moyenne, une plus grande perte de revenu pour le budget du ménage. Par exemple, aux Pays-Bas, où 75 % des femmes ayant des enfants à charge travaillent à temps partiel, environ 15 % seulement de celles qui vivent en couple et perdent leur emploi subissent également une perte de revenus importante (de 20 % ou plus). Pour les hommes qui vivent en couple, ce chiffre est à peu près le double. Dans les pays qui affichent un taux d'activité féminine élevé – ou un écart de rémunération entre les hommes et les femmes limité – les résultats sont généralement plus égaux.

**Graphique 13.3. Le revenu des ménages baisse moins quand les femmes perdent leurs emplois**

Part de la population de chômeurs récents subissant une baisse de 20 % ou plus du revenu disponible du ménage d'une année sur l'autre, individus vivant en couple marié ou non, par sexe, 2010-13



*Note* : Population d'âge actif. Revenus des ménages équivalents, en termes réels. Les observations d'une année sur l'autre ont été regroupées de 2010 à 2013.

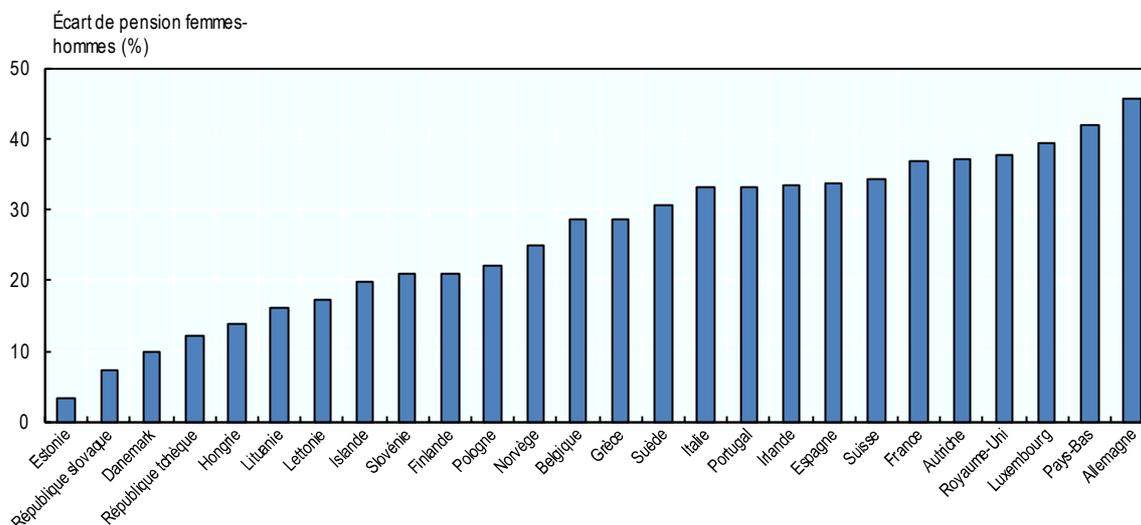
*Source* : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647302>

## Les interruptions de carrière entraînent des écarts de pension entre les femmes et les hommes

Les interruptions de carrière ou l'abandon précoce de la vie professionnelle ont également une incidence sur les pensions des femmes. Des carrières plus courtes, ainsi que des profils professionnels et de revenus limités par rapport à ceux des hommes, contribuent à expliquer pourquoi, en moyenne, les pensions des femmes ont une valeur inférieure à celles des hommes. Le graphique 13.4 indique que, parmi les bénéficiaires de pensions en 2013/2014 les inégalités de pension femmes-hommes étaient inférieures à 10 % uniquement au Danemark, en Estonie et en République slovaque. Dans la majorité des pays, les écarts de pension femmes-hommes vont de 10 % à 40 % et sont proches de 45 % en Allemagne et aux Pays-Bas. Parce qu'ils concernent uniquement les retraités, les écarts de pension présentés par le graphique 13.4 témoignent de l'emploi et des modes de vie des décennies passées. Les plus anciennes générations de femmes ont souvent eu des enfants plus jeunes et ont généralement consacré moins de temps à un emploi rémunéré que les femmes actives d'aujourd'hui. En outre, jusqu'à récemment, l'âge d'ouverture des droits à pension des femmes était inférieur à celui des hommes dans de nombreux régimes de retraite de la zone OCDE. Les réformes des retraites devraient égaliser les âges d'ouverture des droits à pension des hommes et des femmes dans tous les pays de l'OCDE, à l'exception du Chili, de la Pologne, d'Israël et de la Suisse (OCDE, 2015).

Malgré ces réformes et la résorption des écarts entre les hommes et les femmes au regard de l'emploi, tant que les femmes seront surreprésentées dans les professions et les emplois moins bien rémunérés ou dans les emplois à temps partiel – ce qui sous-tend l'énorme écart entre les pensions des hommes et des femmes en Allemagne et aux Pays-Bas – les écarts de pension femmes-hommes resteront probablement une importante conséquence des inégalités femmes-hommes dans les marchés du travail.

**Graphique 13.4. L'écart de pension femmes-hommes est prononcé dans la majorité des pays**Écart de pensions femmes-hommes, 65 ans et plus, 2014 ou dernière année disponible<sup>a</sup>

*Note :* L'écart de pension entre les femmes et les hommes est défini comme suit :  $(1 - (\text{pension moyenne des femmes} / \text{pension moyenne des hommes})) \times 100$ . La notion de « pension » englobe les pensions publiques, les pensions privées, les pensions de réversion et les primes d'invalidité. L'écart de pension entre les femmes et les hommes est calculé pour les personnes de 65 ans et plus seulement.

*a)* Les données de l'Autriche, du Danemark, de l'Espagne, de la Grèce, de la Finlande, de la Hongrie, de l'Islande, de la Lettonie, de la Norvège, des Pays-Bas et de la Slovénie se rapportent à 2013.

*Source :* Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour tous les pays sauf l'Allemagne ; calculs de la Commission européenne fondés sur EU-SILC pour l'Allemagne.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647321>

**Messages clés**

- Les politiques publiques doivent être conçues en fonction du cycle de vie et tenir compte des différents obstacles présents à différents stades de la vie des femmes. Les femmes sont souvent privées de possibilités cruciales de mobilité professionnelle en début de carrière, car cette période coïncide avec l'arrivée d'enfants dans le ménage. Les politiques publiques peuvent limiter la perte de perspectives de mobilité professionnelle par le biais de mesures qui facilitent l'emploi et valorisent le travail rémunéré, même combiné avec les obligations familiales. Les aides à la garde d'enfants, les crédits d'impôt liés à l'exercice d'un emploi et les politiques qui favorisent les congés des pères (chapters 16 à 18) peuvent aider à résorber les écarts de taux d'activité entre les hommes et les femmes.
- La maternité est un moment décisif dans la carrière des femmes, avec des conséquences possibles non seulement sur leur activité, mais aussi sur leurs revenus actuels. Les aides financières prévues par le régime de prestations fiscales, comme les congés payés, les aides à la garde des enfants et autres prestations liées à l'exercice d'un emploi, peuvent aider à amortir les chocs subis à ce moment-là.
- Les principaux obstacles à des droits à pension égaux résident dans les tendances de travail et de revenus des femmes. Cependant, les systèmes de retraite peuvent aider à résorber l'écart de pension en indemnisant les femmes retraitées pour les interruptions de carrière liées aux enfants ; en égalisant les âges d'ouverture de droits à pension des femmes et des hommes ; en prévoyant des minima pour limiter les risques de pauvreté des personnes âgées.

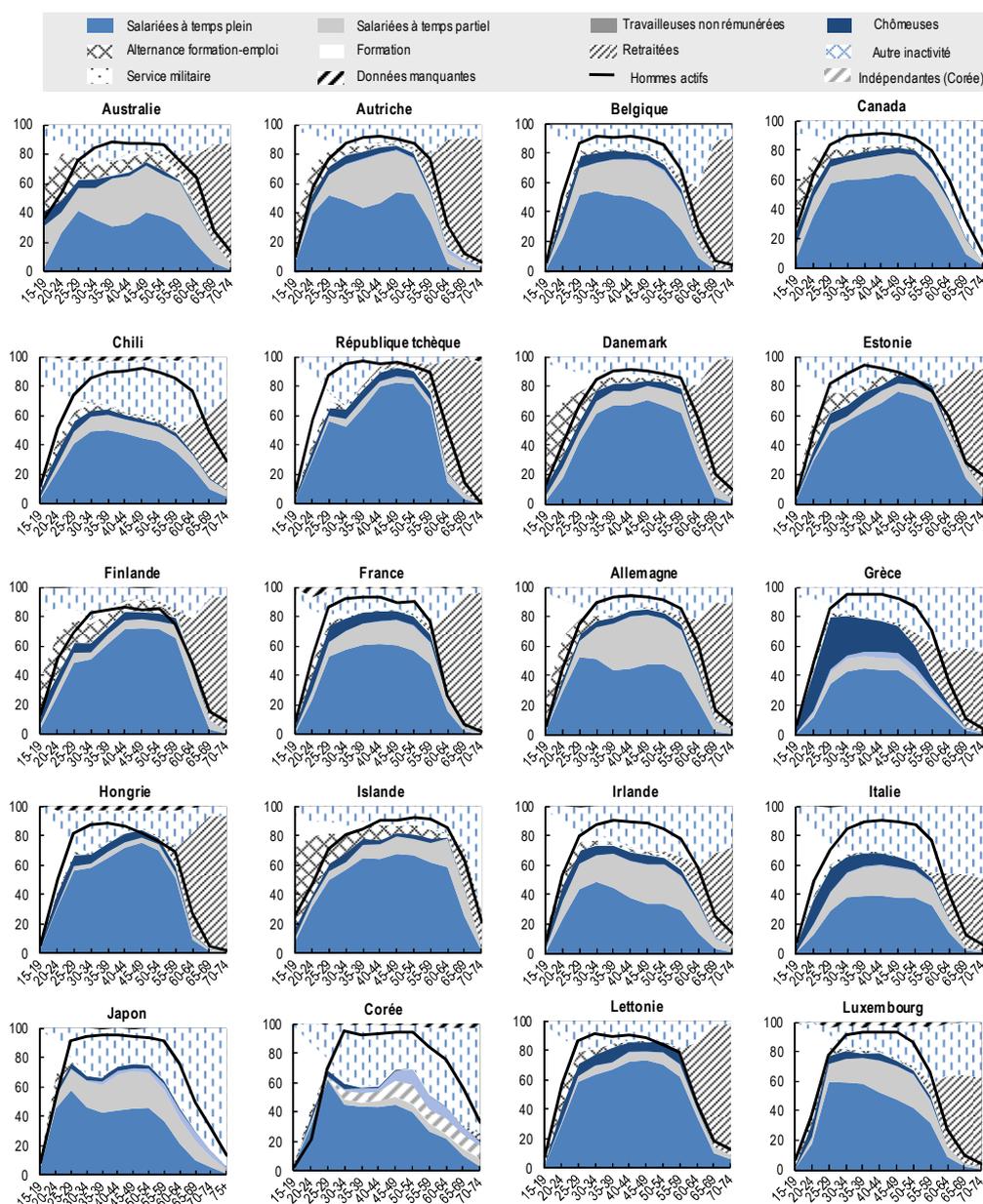
## Références

- Bonnet, C., A. Solaz et E. Algava (2010), « Les changements professionnels en France autour de la séparation conjugale », *Population*, n° 2/2010, vol. 65, pp. 273-308.
- De Vaus, D. et al. (2014), « The Economic Consequences of Divorce in Australia », *International Journal of Law, Policy and the Family*, vol. 28, n° 1, pp. 1-22.
- OCDE (2018), « Expanding Career Opportunities for Women », *OECD Employment Outlook 2018*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2016), « Walking the Tightrope: Background Brief on Parents' Work-life Balance Across the Stages of Childhood », OCDE, Paris, <http://www.oecd.org/social/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf>.
- OCDE (2007), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille : Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264032460-fr>.
- Wall, K. et A. Escobedo (2013), « Parental Leave Policies, Gender Equity and Family Well-Being in Europe: A Comparative Perspective », in A.M. Minguez (dir. pub.), *Family Well-being: European Perspectives*, Social Indicators Research Series, vol. 49, Springer Science & Business Media, Pays-Bas.

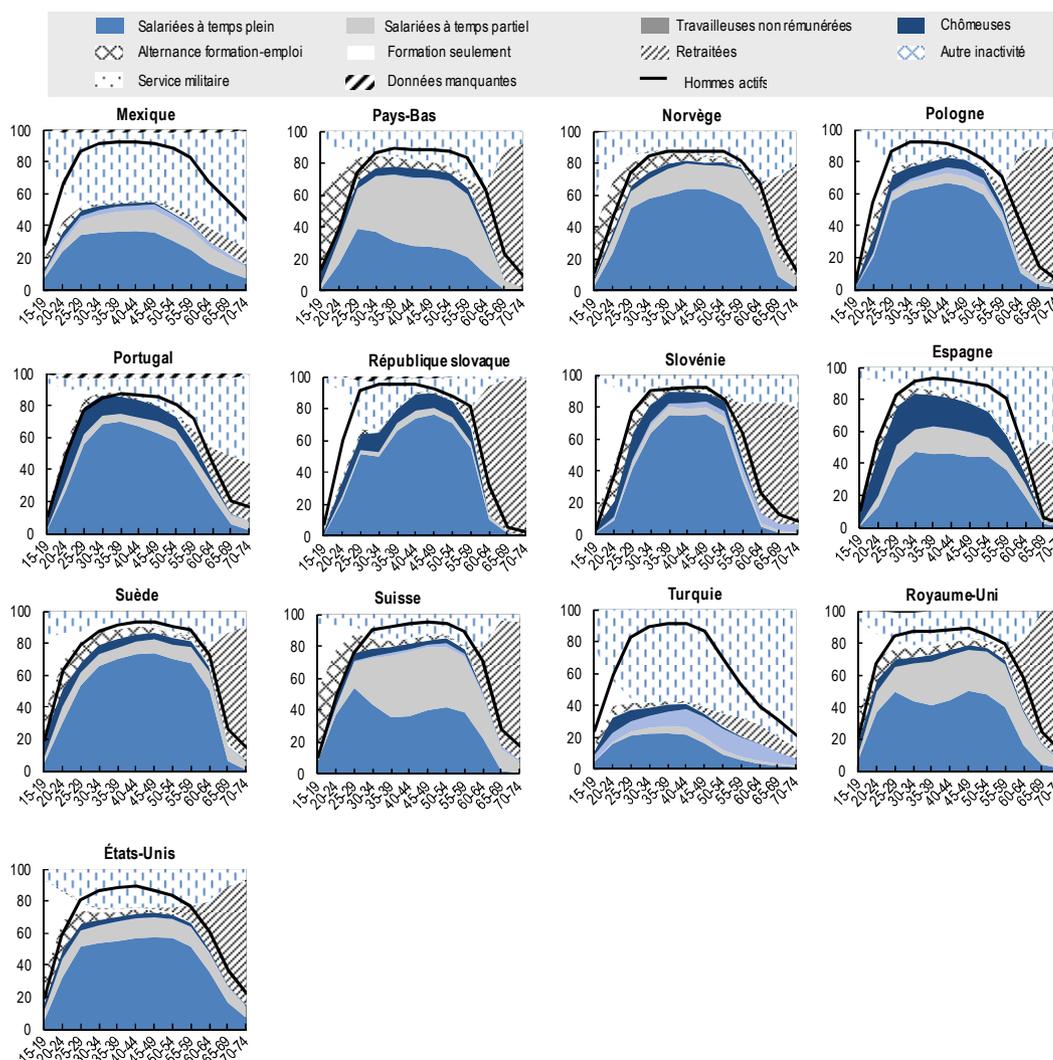
### Annexe 13.A1

## Situation détaillée des femmes au regard de l'activité, sur le cycle de vie

Graphique 13.A1.1. Répartition (%) des femmes par situation détaillée au regard de l'activité, par tranche d'âge de 5 ans, 2015 ou dernière année disponible<sup>a</sup>



**Graphique 13.A1.1. Répartition (%) des femmes par situation détaillée au regard de l'activité, par tranche d'âge de 5 ans, 2015 ou dernière année disponible<sup>a</sup> (suite)**

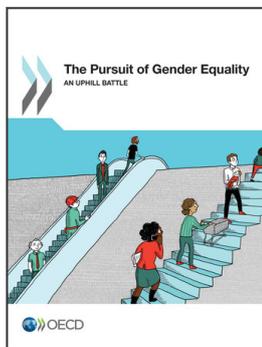


*Note* : La ligne pleine indique la proportion d'hommes actifs ; la notion d'« actif » englobe les catégories « salariés à temps plein », « salariés à temps partiel », « travailleurs non rémunérés » et « chômeurs ». Ce taux d'activité masculin peut être différent des chiffres officiels en raison de la catégorie « alternance formation-emploi » distincte, qui aide à cerner comment les hommes et les femmes entrent sur le marché du travail. Les taux d'activité présentés ici sont en fait les « taux d'activité avec études accomplies ». La notion de « temps partiel » correspond à moins de 30 heures de travail par semaine. Pour la Corée, les données sur les heures de travail sont disponibles pour les salariés seulement ; les travailleurs indépendants constituent une catégorie distincte. Pour le Canada et le Japon, les « retraités » sont inclus dans « autre inactivité ». Pour le Japon, la catégorie des travailleurs non rémunérés est en fait « travailleurs familiaux ».

a) Les données d'Israël se rapportent à 2011, celles du Japon à 2012, celles du Chili et de la Turquie à 2013, et celles de l'Australie et de la Corée à 2014.

*Source* : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (UE-EFT) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) pour le Chili ; l'enquête israélienne sur la population active pour Israël ; la Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) pour la Corée ; l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique ; l'Enquête sur la population active auprès des ménages pour la Turquie ; et le fichier de base de la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis. Pour le Japon, les données fournies par R. Kambayashi sont basées sur l'enquête japonaise sur les forces de travail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647340>



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 obstacles au parcours professionnel des femmes et à leur mobilité sur l'échelle des revenus », dans *The Pursuit of Gender Equality : An Uphill Battle*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264203426-16-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](mailto: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](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).