

Résumé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Éducation

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

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

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

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

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

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

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

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

Emploi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entrepreneuriat

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

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

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

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

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

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

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

Principaux constats

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

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

Éducation

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

Principaux constats (suite)

Emploi

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

Entrepreneuriat

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

Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

Mesures d'ordre général

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

Éducation

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

Emploi

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

Entrepreneuriat

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



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), « Résumé », dans *Closing the Gender Gap : Act Now*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264179660-2-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.