Organisation internationale du Travail

EMPLOI ET QUESTIONS SOCIALES DANS LE MONDE

FEMMES

TENDANCES DE L'EMPLOI DES FEMMES 2017

EMPLOI ET QUESTIONS SOCIALES DANS LE MONDE

TENDANCES POUR LES FEMMES 2017

Bureau international du Travail • Genève

Copyright © Organisation internationale du Travail 2017

Première édition 2017

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole nº 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour les femmes 2017
Genève, Bureau international du Travail, 2017

ISBN 978-92-2-231313-6 imprimé
ISBN 978-92-2-231314-3 Web pdf
ISBN 978-92-2-231315-0 epub
ISBN 978-92-2-231316-7 mobi
ISBN 978-92-2-231317-4 kindle

emploi / chômage / politique du travail / genre / discrimination fondée sur le sexe / division du travail basée sur le sexe

13.01.3

Egalement disponible en espagnol: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias del empleo femenino 2017* (ISBN 978-92-2-330861-2 (imprimé)), Genève, 2017; et en anglais: *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017* (ISBN 978-92-2-130833-1 (imprimé)), Genève, 2017.

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site internet www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

Création graphique, conception typographique, mise en pages, préparation de manuscrits, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-CORR-WEI-ICA

Remerciements

Le rapport *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour les femmes 2017* a été préparé par l'Unité de l'analyse des tendances et de l'évaluation des politiques (dirigée par Steven Tobin) du Département de la recherche du BIT. Il a été élaboré par Stefan Kühn, Richard Horne et Sheena Yoon. Judy Rafferty a fourni une aide précieuse aux travaux de recherche.

Les données prévisionnelles sont issues des Modèles économétriques des tendances du BIT, gérés par Stefan Kühn et Steven Kapsos. Ce rapport n'aurait pas vu le jour sans les informations et les données de base sur le marché du travail apportées par l'équipe dirigée par Steven Kapsos, en particulier David Bescond, Rosina Gammarano, Roger Gomis, Yves Perardel et Marie-Claire Sodergren du Département de statistique du BIT.

Le rapport a également bénéficié des recommandations de Sangheon Lee, directeur par intérim du Département de la recherche, et des commentaires de L. Jeff Johnson, son directeur adjoint. L'équipe souhaite aussi remercier Deborah Greenfield, directrice générale adjointe pour les politiques, et James Howard, conseiller principal au Cabinet du Directeur général, pour leurs excellentes suggestions. Les auteurs remercient le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité du BIT et d'autres collègues pour leurs retours et leurs contributions, notamment Laura Addati, Antonia Asenjo, Florence Bonnet, Marva Corley-Coulibaly, Fernanda Dutra, Elizabeth Echeverria Manrique, Sara Elder, Ekkehard Ernst, Michela Esposito, Valeria Esquivel, Andre Gama, Carla Henry, Phu Huynh, Steven Kapsos, Takaaki Kizu, Santo Milasi, Guillermo Montt, Louise Nennen, Shauna Olney, Ira Postolachi, Uma Rani, Claudia Ruiz, Pelin Sekerler-Richiardi, Isabel Valarino, Christian Viegelahn et Zheng Wang.

Table des matières

Remerciements iii

Résumé analytique 1

1. Ecarts entre les sexes sur le marché du travail: tendances et conséquences d'une amélioration des résultats pour les femmes 7

Introduction 7
1.1 Taux d'activité 7
1.2 Chômage 10
1.3 Inégalité des chances dans les secteurs et les professions 12
1.4 Statut dans l'emploi 15
1.5 Ecarts de revenu 19
1.6 Avantages économiques d'une résorption des écarts entre les sexes 21

2. Evaluer les facteurs à l'origine des inégalités entre les sexes sur le marché du travail 25

Introduction 25
2.1 Comprendre les écarts entre les sexes: données descriptives et cadre d'analyse 25
2.2 Préférences, conformité aux rôles sexospécifiques et contraintes socio-économiques: évaluation empirique 30
2.3 Décomposition des écarts entre les sexes sur le lieu de travail 34
2.4 Conclusions 36

3. Considérations sur la politique à mener 39

3.1 Redéfinir les rôles dévolus à chaque sexe et les préférences personnelles 39
3.2 Lever les contraintes socio-économiques 42
3.3 Améliorer l'égalité de conditions sur le marché du travail 45
3.4 Pour aller de l'avant 46

Annexes 49

A. Classification des pays par région et niveau de revenu 49
B. Estimations, projections et scénarios relatifs au marché du travail 51
C. Estimer le taux d'activité féminine 55
D. Décomposer les écarts entre les sexes dans les relations d'emploi 59
E. Les indicateurs clés du marché du travail ventilés par sexe 60

Références 71

Encadrés

1. Mesurer la ségrégation sexuelle dans la distribution de l'emploi 13
2. L'emploi à temps partiel subi dans l'Union européenne des 28 17
3. Inégalités de temps de travail et de couverture de protection sociale 18
4. Aspects sexospécifiques de la pauvreté au travail dans les pays développés 21
5. Répercussions économiques du scénario «25 d'ici à 25» 23
6. La valeur du travail invisible 27
7. Transformer les normes sociales et les préférences personnelles 41
8. Alléger les contraintes socio-économiques pesant sur les femmes 43
9. Rendre les femmes autonomes pour garantir une amélioration des conditions du marché du travail 46

Figures

1. Décomposition de la ségrégation sectorielle totale par région, 1997 et 2017 13
2. Concentration professionnelle relative par sexe et par groupe de revenu des pays, dernière année disponible 15
3. Statut d'emploi par sexe et par région, 2017 16
4. Taux d'activité moyen des femmes et revenu par habitant, 2016 26
5. Cadre d'analyse des résultats du marché du travail 28
6. Effets cumulatifs estimés des vecteurs essentiels 33
7. Décomposition des écarts entre les sexes par type de relation d'emploi 35

Tableaux

1. Taux d'activité par sexe et écart entre les sexes, 1997-2021 8
2. Taux de chômage par sexe et écart entre les sexes, 1997-2021 11
3. Emploi par classe économique et par sexe, 2017 20
4. Effets d'une réduction des inégalités sur le marché du travail d'ici à 2025 23
5. Préférences des femmes et obstacles à leur participation au marché du travail, 2016 26
6. Effet marginal des vecteurs sur la probabilité de participer au marché du travail 31
7. Cadre de mesures à prendre contre les inégalités entre les sexes sur le marché du travail 40

C1. Liste des variables 56
C2. Coefficients estimés 56
E1. Evolution du chômage par sexe, 1997, 2007 et 2017 60
E2. Evolution du chômage par sexe, 1997, 2007 et 2017 60
E3. Evolution du taux d'activité par sexe, 1997, 2007 et 2017 61
E4. Evolution du taux d'activité par sexe, 1997, 2007 et 2017 61
E5a. Statut d'emploi par sexe, 1997 62
E5b. Statut d'emploi par sexe, 2007 62
E5c. Statut d'emploi par sexe, 2017 63
E6a. Emploi par classe économique et par sexe, 1997 63
E6b. Emploi par classe économique et par sexe, 2007 64
E6c. Emploi par classe économique et par sexe, 2017 64
E7a. Part de l'emploi par secteur et par sexe, 1997 65
E7b. Part de l'emploi par secteur et par sexe, 2007 66
E7c. Part de l'emploi par secteur et par sexe, 2017 67
E8. Répartition professionnelle par sexe, 2015 68

Résumé analytique

Les écarts entre les hommes et les femmes dans le monde du travail restent considérables et sont dus tout d'abord à l'accès limité des femmes au marché du travail…

Les écarts entre les sexes sur le marché du travail sont l'une des questions les plus urgentes à régler pour la communauté internationale. Les femmes ont en effet nettement moins de chances que les hommes de participer au marché du travail, qu'il s'agisse d'avoir un emploi ou d'en rechercher un: en 2017, le taux d'activité mondial des femmes – un peu plus de 49 pour cent – est inférieur de presque 27 points de pourcentage à celui des hommes (aucun progrès n'est attendu pour 2018). Il est préoccupant de constater que cet écart s'inscrit dans une tendance à la baisse des taux d'activité tant pour les hommes que pour les femmes: entre 1997 et 2017, ils ont diminué d'environ 3 points de pourcentage. Si l'écart se résorbe dans certains pays, c'est en raison d'une baisse du taux d'activité plus prononcée pour les hommes que pour les femmes.

En 2017, ce sont les femmes des pays émergents qui souffrent du plus grand écart entre les sexes des taux d'activité, de presque 31 points de pourcentage, suivies par celles des pays développés, d'un peu plus de 16 points de pourcentage, et celles des pays en développement, de 12 points de pourcentage. En ce qui concerne la localisation, les écarts sont plus importants dans les Etats arabes, en Afrique du Nord et en Asie du Sud, où ils dépassent 50 points de pourcentage. Ces trois régions enregistrent également les plus faibles taux d'activité des femmes (moins de 30 pour cent, contre une moyenne mondiale de 49 pour cent).

A l'horizon 2021, l'écart devrait se réduire dans seulement six des onze sous-régions pour lesquelles des données sont disponibles. Dans les autres, il devrait s'élargir ou rester stable.

Compte tenu du manque persistant de progrès suffisants concernant la situation des femmes sur le marché du travail, le Directeur général du BIT a lancé l'initiative du centenaire sur les femmes au travail. Elle vise à identifier les mesures novatrices susceptibles de donner un nouvel élan au travail du BIT sur l'égalité entre hommes et femmes et sur la non-discrimination avant et après le centenaire de l'OIT, en 2019. Les informations présentées dans ce rapport constituent une composante essentielle dans l'avancée de ce programme.

… et, une fois sur le marché du travail, les femmes ont un accès restreint aux possibilités d'emploi de qualité

Lorsque les femmes accèdent au marché du travail, elles ont moins de chance de trouver un emploi que les hommes. Globalement, le taux de chômage des femmes se situe à 6,2 pour cent et celui des hommes à 5,5 pour cent en 2017, ce qui représente un écart de 0,7 point de pourcentage. En 2018, ces taux devraient rester relativement inchangés, ce qui signifie que l'écart va se maintenir à son niveau actuel (aucun progrès n'est attendu avant 2021 si l'on s'en tient aux tendances récentes). Au plan mondial, cet écart n'a pas enregistré de changement significatif ces dernières années, malgré des variations considérables selon les groupes de revenu des pays. Par exemple, l'écart s'est accru dans les pays émergents au cours de la dernière décennie: de 0,5 point de pourcentage en 2007 à 0,7 point en 2017. En revanche, les écarts dans les pays en développement et dans les pays développés se sont réduits pour atteindre 1,8 et 0,5 point de pourcentage, respectivement.

Dans les Etats arabes et en Afrique du Nord, le taux de chômage des femmes dépasse 20 pour cent, soit plus du double de celui des hommes. En conséquence, l'écart est supérieur à 10 points de pourcentage en 2017 (l'écart a augmenté dans les deux régions au cours de la dernière décennie).

Quand elles sont dans l'emploi, près de 15 pour cent des femmes sont des travailleurs familiaux (c'est-à-dire des travailleurs indépendants accomplissant des tâches dans un établissement géré par un parent), alors que ce statut ne concerne que 5,5 pour cent des hommes. C'est dans les pays en développement, où près de 36,6 pour cent des femmes sont des travailleurs familiaux, contre seulement 17,2 pour cent des hommes, que l'écart – de plus de 19 points de pourcentage – est le plus grand. En outre, il s'est élargi de plus de 2 points de pourcentage au cours de la dernière décennie.

Les femmes risquent également de travailler un plus grand nombre d'heures non rémunérées en raison du temps passé à des tâches domestiques et à des activités de soins. Si l'on tient compte de la totalité du travail effectué, rémunéré ou pas, elles sont dans l'ensemble susceptibles de travailler un plus grand nombre d'heures que les hommes. Par ailleurs, lorsque les femmes sont dans l'emploi rémunéré, elles travaillent en moyenne moins d'heures, soit parce qu'elles choisissent de travailler à temps partiel, soit parce que c'est la seule possibilité qui leur est offerte. Dans les pays en développement pour lesquels des données sont disponibles, le sous-emploi lié à la durée du travail (mesuré en fonction du nombre de personnes travaillant moins que ce qu'elles souhaiteraient) peut concerner 40 à 50 pour cent des femmes. Dans le même ordre d'idées, le travail à temps partiel subi (de moins de trente heures par semaine) représentait 8,2 pour cent de l'emploi total pour les femmes de l'Union européenne des 28 en 2015, contre 2,6 pour cent pour les hommes.

De plus, la distribution sectorielle de l'emploi selon le sexe montre une forte ségrégation, avec une concentration relativement élevée de femmes dans les secteurs de l'éducation, de la santé et du travail social, suivis du commerce de gros et de détail. En outre, ce degré de ségrégation sur une base sectorielle a augmenté d'un tiers au cours des deux dernières décennies. La ségrégation professionnelle existe tant dans les pays émergents que dans les pays développés, où les femmes sont relativement concentrées dans les secteurs des services et de la vente, ainsi que dans les emplois de bureau (dans les pays développés) et parmi les ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche (dans les pays émergents).

Résorber ces écarts procurerait des bénéfices économiques et améliorerait le bien-être des individus

En 2014, les responsables du G20 se sont engagés à réaliser l'objectif «25 d'ici à 25», c'est-à-dire à réduire l'écart des taux d'activité entre les hommes et les femmes de 25 pour cent d'ici à 2025. Les estimations figurant dans ce rapport indiquent que, sous certaines conditions, atteindre cet objectif dans tous les pays permettrait d'augmenter l'emploi mondial de 189 millions de postes ou 5,3 pour cent. La grande majorité des emplois gagnés (162 millions) le seraient dans les pays émergents en raison de leur taille relative et aussi parce qu'ils présentent les plus forts écarts entre les sexes. Les répercussions dans les pays en développement et dans les pays développés seraient moindres, que ce soit en chiffres absolus ou en pourcentage des niveaux d'emploi actuels (principalement en raison d'écarts de taux d'activité comparativement plus faibles). Cela étant, l'emploi augmenterait de 2 pour cent dans les pays en développement et de 3,3 pour cent dans les pays développés.

Un tel résultat procurerait des bénéfices économiques significatifs, avec une hausse du PIB mondial de 3,9 pour cent en 2025, ou 5800 milliards de dollars des Etats-Unis (représentant une hausse de près d'un demi-point de pourcentage de la croissance moyenne du PIB mondial au cours des huit prochaines années). Les régions qui présentent les plus forts écarts entre hommes et femmes, à savoir l'Afrique du Nord, les Etats arabes et l'Asie du Sud, engrangeraient les plus gros bénéfices. Toutefois, même la croissance moyenne annuelle du PIB de l'Amérique du Nord et de certaines parties de l'Europe gagnerait un quart de point de pourcentage, ce qui n'est pas négligeable à une époque de faible croissance économique. La réalisation de cet objectif pourrait entraîner une forte hausse des recettes fiscales, qui pourraient à leur tour servir à financer des mesures pour s'attaquer aux écarts entre les sexes sur le marché du travail évoqués ci-après. En effet, ces recettes pourraient augmenter de 1500 milliards de dollars au niveau mondial.

Intégrer plus de femmes sur le marché du travail induit d'évidents avantages économiques mais aussi d'autres effets positifs importants. A cet égard, il faut souligner l'amélioration du bien-être des femmes et en conséquence la possibilité d'atteindre leurs objectifs: indépendamment de leur statut d'emploi, 70 pour cent des femmes préfèrent occuper un emploi rémunéré. Le fait que plus de la moitié des femmes soient exclues de la population active au niveau mondial indique que des obstacles sérieux restreignent leur capacité et leur liberté d'en faire partie.

Pour aller plus loin, résorber les écarts entre les sexes exige des efforts concertés dans plusieurs domaines d'action. A ce propos, la première préoccupation des responsables politiques devrait être d'alléger les contraintes qui pèsent sur la liberté des femmes de choisir d'entrer sur le marché du travail ou pas et de lever les obstacles auxquels elles se trouvent confrontées lorsqu'elles travaillent.

Les femmes qui souhaitent améliorer leur situation sur le marché du travail sont freinées par des normes sociales et des contraintes socio-économiques

Une condition pour entrer sur le marché du travail est bien évidemment de préférer et de désirer le faire. Si l'aspiration est nécessaire, elle n'est toutefois pas suffisante. En effet, plusieurs autres facteurs peuvent dissuader les femmes d'être actives. La préférence et la décision d'une femme (même la liberté de choisir) de participer au marché du travail ou d'améliorer sa qualité d'emploi (par exemple en termes de salaire, de profession ou de statut d'emploi) peuvent être entravées par diverses contraintes.

En réalité, les chances d'une femme d'entrer sur le marché du travail dépendent bien moins de la décision de le faire que des contraintes socio-économiques dans presque tous les groupes de pays (jusqu'à 30 points de pourcentage de la probabilité de participer). Les contraintes les plus fréquentes sont l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le statut marital et le manque de transport.

La conformité aux rôles sexospécifiques – les préférences et les attentes des hommes comme des femmes sur le marché du travail – explique également les contraintes pesant sur le taux d'activité des femmes. C'est le cas dans tous les groupes de pays, mais dans une moindre mesure dans les pays émergents. Les facteurs les plus importants à cet égard, encore qu'à des niveaux variables, concernent le degré d'acceptation du travail rémunéré des femmes par les membres de la famille et par la société dans son ensemble.

L'analyse des écarts entre les sexes au travail, c'est-à-dire des écarts entre hommes et femmes par rapport au type d'emploi (par exemple les travailleurs familiaux, le travail à temps partiel, etc.), montre que le principal vecteur de ces différences ne repose pas sur la profession ni sur le secteur dans lequel les femmes travaillent, mais sur d'autres facteurs (tels que la discrimination ou l'éducation). Cela constitue un indicateur probant de l'impact significatif direct des normes sociales sur l'écart entre hommes et femmes dans l'emploi.

Un ensemble complet de mesures est nécessaire tout d'abord pour redéfinir les rôles dévolus à chaque sexe et pour améliorer l'égalité dans les conditions de travail…

Compte tenu de l'importance des normes sociales et de la conformité aux rôles dévolus à chaque sexe pour expliquer les écarts entre hommes et femmes dans le monde du travail, des mesures adéquates doivent être prises pour s'attaquer aux causes profondes de la ségrégation et pour diversifier les possibilités d'emploi traditionnelles pour les femmes et pour les hommes. C'est la seule façon de lever les contraintes pesant sur le rôle des femmes au travail. Ces mesures impliquent de lutter contre la discrimination à l'intérieur et à l'extérieur du milieu du travail. Dans le but d'atteindre les cibles des objectifs de développement durable (notamment l'objectif 5, égalité entre les sexes), les mesures appropriées doivent s'attacher principalement au traitement différentiel et à la perception de la place des femmes dans le monde du travail et plus généralement dans la société, notamment, mais non exclusivement, en:

- *Favorisant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale:* Le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doit être intégré dans la législation et dans les processus de négociation collective. Cette obligation s'accompagne de prérequis, tels qu'une meilleure transparence salariale et une évaluation des emplois exempte de sexisme, et devrait également s'appuyer sur les outils disponibles, tels que les systèmes de détermination des salaires minima, et renforcer la négociation collective. Atteindre cet objectif encouragera aussi un traitement égal pour d'autres catégories de travailleurs, notamment ceux de l'économie informelle.
- *S'attaquant aux causes profondes de la ségrégation professionnelle et sectorielle:* Contester les normes sociales et accorder plus de valeur aux compétences liées aux activités de soins aidera à casser les stéréotypes sexistes. Ce processus commence dès l'enfance, par l'éducation et la sensibilisation, par exemple en garantissant un accès égal aux possibilités éducatives et en se préoccupant

des différences entre les sexes dans le domaine d'études choisi par les individus. Récompenser le travail de soin par une rémunération appropriée sera également un pas en avant. Soutenir la représentation et la participation active des femmes aux processus décisionnels aidera aussi à lutter contre la ségrégation professionnelle et sectorielle. Cela s'applique à l'appareil d'Etat dans tous les domaines, au sein des groupes d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des entreprises.

- *Transformant les institutions pour prévenir et éliminer la discrimination, la violence et le harcèlement envers les femmes comme envers les hommes:* La législation destinée à prévenir et éliminer la discrimination fondée sur le sexe est un premier pas important. Néanmoins, les lois seules sont insuffisantes, même strictement appliquées et encadrées, pour prévenir et éliminer la discrimination, la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les sanctions dissuasives, les organismes spécialisés en matière d'égalité et les campagnes d'information publiques sont d'utiles mesures complémentaires pour changer les mentalités et les normes sociales.

… et ensuite pour s'attaquer aux facteurs socio-économiques, notamment les activités de soins, qui ont une influence sur le taux d'activité des femmes

Les femmes font une contribution disproportionnée à la société et aux ménages en fournissant un travail en grande partie invisible et souvent sous-évalué. Ce type de travail – qui comprend, entre autres, le soin apporté aux membres de la famille – est nécessaire à la survie des foyers et contribue de manière significative au bien-être multidimensionnel des sociétés, au développement des communautés et à l'amélioration des capacités de toutes les vies humaines. Par conséquent, reconnaître et valoriser cet apport des femmes, qui occupent souvent également un emploi rémunéré, jouera un rôle essentiel et complémentaire pour libérer le potentiel de leur travail et reconnaître la valeur de celui-ci. Des mesures dans ce sens pourraient consister à:

- *Introduire de meilleures politiques en faveur de l'équilibre travail-famille*: Des millions de femmes et d'hommes dans le monde ne disposent pas du droit fondamental à une protection parentale adéquate et à d'autres dispositifs de protection sociale de base. Des efforts doivent être faits pour parvenir à un équilibre harmonieux entre travail et famille et, partant, pour offrir aux femmes et aux hommes de bonnes conditions de travail compatibles avec la vie familiale. Parallèlement, le travail à des horaires atypiques et à temps partiel médiocre pénalise les femmes de manière disproportionnée dans la population active. Aussi, une protection sociale adéquate doit inclure la dimension du genre dans la conception, la mise en place et l'évaluation des systèmes de protection sociale, d'une façon adaptée aux caractéristiques et aux besoins des hommes comme des femmes, notamment la maternité et la part inégale attribuée aux femmes de ce qui est traditionnellement considéré comme un travail féminin, à savoir l'aide non rémunérée aux familles et les tâches ménagères, tout en intégrant des dispositions non sexistes afin d'éviter d'entretenir la ségrégation.
- *Créer et protéger les emplois de qualité dans le secteur des soins à la personne*: Les femmes sont surreprésentées dans certains domaines d'activité, notamment dans ceux des soins à la personne – qui souffrent souvent de régulation et de protection inadéquates. Par conséquent, il est nécessaire de favoriser le travail décent pour les professionnels des soins, notamment les travailleurs domestiques et migrants, afin de combler les déficits dans ce secteur d'activité. Dans le même temps, il est impératif de reconnaître, réduire et redistribuer les activités de soins non rémunérées par l'intermédiaire des services publics et en modifiant l'infrastructure sociale.
- *Cibler l'environnement macroéconomique et l'économie informelle*: Les politiques macroéconomiques peuvent constituer des leviers pour l'égalité entre les sexes. Néanmoins, en raison de leur risque accru d'être engagées dans un emploi informel ou dans des secteurs précaires, les femmes peuvent être affectées de manière disproportionnée par les baisses et annulations d'engagements budgétaires en faveur d'importants dispositifs sociaux. Par conséquent, des politiques macroéconomiques plus inclusives sont un prérequis nécessaire et doivent être complétées par des mesures attentives aux différences entre les sexes, notamment la formalisation des emplois dans l'économie informelle.

1 Ecarts entre les sexes sur le marché du travail

Tendances et conséquences d'une amélioration des résultats pour les femmes

Introduction

Les inégalités entre les sexes dans le monde du travail sont l'une des questions sociales les plus urgentes à régler pour la communauté internationale. Les femmes ont en effet moins de chances que les hommes de participer au marché du travail, et celles qui y accèdent courent un plus grand risque de ne pas trouver un emploi. En outre, lorsqu'elles réussissent à obtenir un emploi, les femmes souffrent fréquemment d'autres inégalités sur le lieu de travail. Cela étant, ce chapitre quantifie l'ampleur des inégalités entre les sexes dans le monde du travail et en fait la comparaison d'une région à l'autre.

Il présente tout d'abord en détail les écarts entre les taux d'activité féminine et masculine, et donne un aperçu des importantes différences régionales concernant l'accès des femmes au marché du travail. Puis le chapitre analyse les écarts entre les taux de chômage. Il se penche également sur certaines inégalités sur le lieu de travail, notamment le statut dans l'emploi, les salaires et revenus, et les opportunités professionnelles et sectorielles. Enfin, il tente de quantifier les répercussions économiques potentielles d'une élimination des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail.

1.1 Taux d'activité

Les écarts entre les taux d'activité des hommes et des femmes restent importants, notamment dans les pays émergents

Au niveau mondial, le taux d'activité des femmes – 49,4 pour cent – est de 26,7 points de pourcentage inférieur à celui des hommes en 2017 et il restera probablement identique en 2018 (tableau 1). Cet écart s'inscrit dans une tendance à la baisse du taux d'activité tant pour les hommes que pour les femmes sur le long terme, le taux d'activité global ayant baissé de 65,7 pour cent en 1997 à 62,9 pour cent en 2017. Entre 1997 et 2007, le taux d'activité des hommes a nettement plus reculé que celui des femmes, réduisant ainsi l'écart entre les sexes, mais les deux sont restés relativement stables au cours de la dernière décennie, de même que l'écart.

C'est dans les pays émergents que les femmes font face aux inégalités les plus marquées dans les taux d'activité, avec un écart de 30,6 points de pourcentage[1]. L'écart le plus important se trouve ensuite dans les pays développés, à 16,1 points de pourcentage, mais il s'est toutefois réduit de plus de 5 points au cours des deux dernières décennies et il devrait continuer à se résorber. Ce sont les pays en développement qui présentent le plus faible écart entre les taux d'activité féminine et masculine, le taux d'activité élevé des femmes étant souvent poussé par la nécessité économique.

1. Voir l'annexe A pour les détails sur la classification des pays par région et niveau de revenu.

Tableau 1

Taux d'activité par sexe (pour cent) et écart entre les sexes (points de pourcentage), 1997-2021

Pays/région	1997-2017	2017			2018			2018-2021
	Ecart	♂	♀	Ecart	♂	♀	Ecart	Ecart
Monde		**76,1**	**49,4**	**26,7**	**76,0**	**49,3**	**26,7**	➡
Pays en développement		82,6	70,3	12,3	82,6	70,3	12,3	➡
Pays émergents		77,5	46,9	30,6	77,4	46,7	30,7	⬆
Pays développés		68,0	51,9	16,1	67,9	51,8	16,1	⬇
Afrique du Nord		**74,1**	**22,9**	**51,2**	**74,1**	**22,9**	**51,2**	⬇
Afrique subsaharienne		**76,3**	**64,6**	**11,7**	**76,4**	**64,7**	**11,7**	➡
Amérique latine et Caraïbes		**78,3**	**52,7**	**25,6**	**78,3**	**52,7**	**25,6**	⬇
Amérique du Nord		**68,3**	**56,2**	**12,1**	**68,1**	**56,1**	**12,0**	➡
Asie de l'Est		**76,8**	**61,3**	**15,5**	**76,6**	**60,9**	**15,7**	⬆
Asie du Sud-Est et Pacifique		**81,2**	**58,8**	**22,4**	**81,1**	**58,8**	**22,3**	➡
Asie du Sud		**79,4**	**28,6**	**50,8**	**79,5**	**28,7**	**50,8**	⬇
Etats arabes		**76,4**	**21,2**	**55,2**	**76,3**	**21,3**	**55,0**	⬇
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest		**63,8**	**51,3**	**12,5**	**63,6**	**51,2**	**12,4**	⬇
Europe de l'Est		**68,1**	**53,0**	**15,1**	**67,9**	**52,9**	**15,0**	⬇
Asie centrale et occidentale		**73,5**	**44,1**	**29,4**	**73,5**	**44,1**	**29,4**	➡

Notes: Dans ce rapport, les chiffres pour 2017 et les années suivantes sont des projections. L'évolution pour la période 2018-2021 est signalée par une flèche rouge orientée vers le haut s'il est prévu que l'écart se creuse de plus de 0,1 point de pourcentage, par une flèche verte orientée vers le bas s'il est prévu que l'écart se réduise de plus de 0,1 point de pourcentage, et par une flèche noire horizontale si des écarts intermédiaires sont prévus. Les chiffres des colonnes «Ecart», qui se réfèrent à la différence en points de pourcentage entre les taux d'activité des hommes et des femmes, et les évolutions peuvent ne pas correspondre exactement en raison de l'arrondi.

Source: Modèles économétriques des tendances, BIT, novembre 2016.

Les écarts devraient se creuser ou rester inchangés dans la plupart des régions

A l'exception de l'**Asie de l'Est** et de l'**Asie du Sud**, l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes s'est réduit dans toutes les régions au cours des deux dernières décennies, bien qu'à des degrés divers. Ce resserrement est largement dû à des progrès accomplis en ce qui concerne le taux d'activité féminine. La seule exception concerne l'**Amérique du Nord**, où le taux d'activité des hommes baisse plus vite que celui des femmes, ce qui se traduit par une apparente «amélioration» en termes d'écart.

Afrique

L'**Afrique du Nord** présente l'un des écarts les plus importants, à 51,2 points de pourcentage (derrière les Etats arabes, à 55,2 points). La diminution du taux d'activité des hommes et la relative stabilité de celui des femmes ont réduit l'écart de 2,2 points de pourcentage entre 1997 et 2007. Le terrain gagné a toutefois été peu à peu perdu au cours de la dernière décennie et l'écart s'est élargi de 0,2 point, même si les taux d'activité ont augmenté pour les deux sexes (mais dans des proportions différentes). La région enregistre toujours l'un des plus faibles taux d'activité féminine, à 22,9 pour cent en 2017, mais une baisse soutenue des inégalités est attendue d'ici à 2021.

L'écart des taux d'activité en **Afrique subsaharienne** reste pratiquement inchangé par rapport à la décennie précédente, à 11,7 points de pourcentage. En outre, peu d'évolution est attendue d'ici à 2021. La proportion de femmes actives dans cette région est la plus élevée au monde, avec un taux de 64,6 pour cent. Ce résultat s'explique à la fois par la prévalence de la pauvreté et par le manque d'accès à la protection sociale, ce qui ne laisse guère d'autre choix aux hommes comme aux femmes que de travailler par nécessité. Cette réalité – outre l'accès limité à l'éducation et à la formation professionnelle – explique également que plus de femmes se trouvent dans des formes d'emploi vulnérables, en l'occurrence à leur propre compte[2] ou dans le travail familial[3] (voir section 1.4).

2. Travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent un type d'emploi défini comme indépendant, et n'ont pas engagé de salarié de façon continue durant la période de référence.

3. Occupant un emploi indépendant dans une entreprise orientée vers le marché et exploitée par un parent vivant dans le même ménage, mais avec un degré limité d'implication qui ne permet pas de les considérer comme des associés.

Amériques

Au cours des deux dernières décennies, l'**Amérique latine et** les **Caraïbes** ont enregistré la plus forte résorption de l'écart entre les taux d'activité masculine et féminine au monde. L'écart s'est réduit de 9,5 points de pourcentage sur la période, pour atteindre 25,6 points en 2017, l'essentiel de ce résultat ayant été obtenu entre 1997 et 2007 (7 points). Cette tendance s'explique par une baisse constante du taux d'activité des hommes et par une hausse de celui des femmes entrant dans la vie active. Entre 1997 et 2007, le taux d'activité féminine a bondi de 5,3 points de pourcentage, puis de 0,8 point ensuite, pour atteindre 52,7 pour cent en 2017. Un nouveau resserrement modéré de l'écart est prévu entre 2018 et 2021.

En **Amérique du Nord**, l'écart s'est réduit de 3,4 points de pourcentage au cours de vingt dernières années, pour atteindre 12,1 pour cent en 2017. Depuis 2007, le taux d'activité des hommes a reculé de 3,8 points de pourcentage et celui des femmes de 2,5 points, ce qui situe ce dernier à 56,2 pour cent en 2017. Les taux d'activité féminine et masculine devraient baisser de façon marginale en 2018, mais au même rythme, ce qui fait que l'écart devrait rester inchangé d'ici à 2021.

Asie et Pacifique

L'**Asie de l'Est** est l'une des deux seules régions (avec l'Asie du Sud) où le taux d'activité féminine a nettement reculé depuis 1997, ce qui s'est traduit par un creusement de l'écart entre les sexes de 15,5 points de pourcentage en 2017. En fait, le taux d'activité des femmes et celui des hommes ont baissé de manière significative entre 1997 et 2007, mais celui des hommes a reculé de 1,3 point au cours de la dernière décennie, tandis que celui des femmes a diminué de 2 points, ce qui explique le creusement de l'écart. Malgré tout, le taux d'activité des femmes de la région reste le deuxième le plus élevé au monde, à 61,3 pour cent. Une nouvelle baisse de ce taux d'ici à 2021 devrait encore creuser les inégalités.

En **Asie du Sud-Est et** dans le **Pacifique**, l'écart a légèrement diminué – de 1,6 point de pourcentage – au cours des deux dernières décennies, pour se situer à 22,4 points en 2017. Ce resserrement s'explique avant tout par une légère hausse du taux d'activité des femmes et une baisse de celui des hommes. Le taux d'activité des femmes de la région est relativement élevé, 58,8 pour cent, et celui des hommes est le plus élevé au monde, 81,2 pour cent. L'accès limité à la protection sociale et le niveau relativement bas des revenus justifient ces performances. L'écart devrait rester inchangé entre 2018 et 2021.

L'**Asie du Sud** est la région où l'écart s'est le plus creusé au cours de la dernière décennie. Il a augmenté d'environ 2,1 points de pourcentage entre 2007 et 2017, pour atteindre 50,8 points. A partir de 2007, la tendance à la hausse du taux d'activité des femmes observée entre 1997 et 2007 a commencé à s'inverser et le taux d'activité a enregistré une baisse de 4,5 points, pour se situer à 28,6 pour cent en 2017. Une légère hausse et un resserrement de l'écart sont attendus entre 2018 et 2021.

Etats arabes

L'écart le plus important entre les taux d'activité masculine et féminine – de 55,2 points de pourcentage – reste l'apanage des **Etats arabes**. Le taux d'activité des femmes est toujours le plus faible au monde, mais il a augmenté régulièrement – pour atteindre 21,2 pour cent en 2017. Les progrès ont néanmoins été trop faibles pour combler l'écart et rattraper le taux d'activité des hommes, qui est de 76,4 pour cent. Ils ont même ralenti au cours des vingt dernières années et l'écart ne s'est réduit que de 0,2 point de pourcentage depuis 2007, contre 2,6 points entre 1997 et 2007. L'écart devrait continuer à se résorber d'ici à 2021.

Europe et Asie centrale

En **Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest**, l'écart s'est résorbé de 8,3 points de pourcentage au cours des vingt dernières années, pour atteindre 12,5 points en 2017. Cette tendance, qui s'est amplifiée au lendemain de la crise financière mondiale, s'explique par une baisse du taux d'activité des hommes et une hausse de celui des femmes, qui a atteint 51,3 pour cent en 2017. Un resserrement modéré de l'écart est attendu entre 2018 et 2021, étant donné que les taux d'activité devraient diminuer pour les femmes comme pour les hommes.

C'est en **Europe de l'Est** que la plus forte inversion de tendance a été enregistrée entre les périodes 1997-2007 et 2007-2017. La baisse du taux d'activité tant des femmes que des hommes entre 1997 et 2007 explique la réduction de l'écart de 1,5 point de pourcentage sur la période. L'écart s'est ensuite élargi de 1,5 point entre 2007 et 2017, pour atteindre 15,1 points en 2017. Le taux d'activité des femmes, de 53,0 pour cent en 2017, et celui des hommes, de 68,1 pour cent, devraient légèrement diminuer en 2018, ce qui contribuera à réduire l'écart d'ici à 2021.

En **Asie centrale et occidentale**, l'écart s'est régulièrement résorbé au cours des vingt dernières années, de 2,3 points de pourcentage, étant donné que plus de femmes que d'hommes sont entrées dans la vie active. Les taux d'activité se situent en 2017 à environ 44,1 pour cent pour les femmes et 73,5 pour cent pour les hommes, ce qui donne un écart de 29,4 points de pourcentage. Peu de changements sont attendus d'ici à 2021 en ce qui concerne les taux d'activité, et donc l'écart.

1.2 Chômage

Les femmes actives ont moins de chance que les hommes de trouver un emploi…

Les femmes ont moins de chance d'accéder au marché du travail que les hommes et, lorsqu'elles y parviennent, elles ont plus de chance de se retrouver au chômage. Globalement, le taux de chômage des femmes se situe à 6,2 pour cent et celui des hommes à 5,5 pour cent en 2017, ce qui représente un écart de 0,7 point de pourcentage (tableau 2). Ces taux devraient rester relativement stables entre 2018 et 2021.

Depuis 1997, cet écart s'est maintenu autour de 0,8 point de pourcentage au plan mondial. Il s'est toutefois creusé dans les pays émergents au cours de la dernière décennie: de 0,5 point en 2007 à 0,7 point en 2017. En revanche, les écarts dans les pays en développement et dans les pays développés se sont résorbés depuis 1997, de 0,2 et 0,8 point, respectivement. Ce sont les pays développés qui présentent le plus faible écart de taux de chômage entre hommes et femmes en 2017, de 0,5 point.

… un problème particulièrement important dans certaines régions

Afrique

En **Afrique du Nord**, les femmes actives souffrent du deuxième taux de chômage au monde, à 20 pour cent, soit plus du double de celui des hommes. Un resserrement significatif de 2,5 points de pourcentage de l'écart de chômage a été enregistré entre 1997 et 2007, mais la tendance s'est ensuite inversée et l'écart s'est creusé de 0,7 point entre 2007 et 2017, ce qui devrait perdurer, même marginalement, jusqu'en 2021. Cette inversion est en grande partie attribuée à la hausse du taux de chômage des femmes, qui dépasse largement celle enregistrée par les hommes.

Au cours de la dernière décennie, l'**Afrique subsaharienne** a enregistré une baisse des taux de chômage des hommes et des femmes, mais l'écart n'a pas beaucoup évolué. Avec 2,1 points de pourcentage, il s'agit du quatrième écart au monde. De légères hausses des taux de chômage pour les deux sexes sont prévus en 2018, mais l'écart devrait rester le même.

Amériques

En **Amérique latine et** dans les **Caraïbes**, l'écart s'est nettement amélioré depuis 1997, diminuant de 1,1 point de pourcentage jusqu'en 2017. Il reste néanmoins élevé, à 3,4 points en 2017, inférieur seulement à celui des Etats arabes et à celui de l'Afrique du Nord. Entre 1997 et 2007, des progrès ont été enregistrés en raison d'une plus forte baisse du taux de chômage des femmes que de celui des hommes. En revanche, ces taux ont augmenté au cours de la dernière décennie, et plus vite pour les hommes que pour les femmes. Une nouvelle hausse modérée est prévue en 2018, ainsi qu'un écart inchangé.

Tableau 2

Taux de chômage par sexe (pour cent) et écart entre les sexes (points de pourcentage), 1997-2021

Pays/région	1997-2017	2017			2018			2018-2021
	Ecart	♂	♀	Ecart	♂	♀	Ecart	Ecart
Monde		**5,5**	**6,2**	**0,7**	**5,5**	**6,2**	**0,7**	➡
Pays en développement		4,7	6,5	1,8	4,7	6,5	1,8	➡
Pays émergents		5,4	6,1	0,7	5,5	6,1	0,6	➡
Pays développés		5,9	6,4	0,5	5,9	6,4	0,5	➡
Afrique du Nord		**9,5**	**20,0**	**10,5**	**9,3**	**20,0**	**10,7**	⬆
Afrique subsaharienne		**6,2**	**8,3**	**2,1**	**6,3**	**8,4**	**2,1**	➡
Amérique latine et Caraïbes		**7,0**	**10,4**	**3,4**	**7,1**	**10,5**	**3,4**	➡
Amérique du Nord		**5,3**	**4,9**	**–0,4**	**5,4**	**5,1**	**–0,3**	➡
Asie de l'Est		**5,1**	**3,7**	**–1,4**	**5,2**	**3,7**	**–1,5**	➡
Asie du Sud-Est et Pacifique		**3,8**	**3,9**	**0,1**	**3,8**	**3,9**	**0,1**	➡
Asie du Sud		**3,8**	**5,0**	**1,2**	**3,8**	**4,9**	**1,1**	➡
Etats arabes		**8,3**	**21,2**	**12,9**	**8,2**	**20,7**	**12,5**	⬇
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest		**8,8**	**9,3**	**0,5**	**8,7**	**9,2**	**0,5**	⬆
Europe de l'Est		**6,4**	**5,8**	**–0,6**	**6,2**	**5,7**	**–0,5**	➡
Asie centrale et occidentale		**8,9**	**9,6**	**0,7**	**9,1**	**9,6**	**0,5**	⬇

Notes: L'évolution pour la période 2017-2021 est signalée par une flèche rouge orientée vers le haut s'il est prévu que l'écart se creuse de plus de 0,1 point de pourcentage, par une flèche verte orientée vers le bas s'il est prévu que l'écart se réduise de plus de 0,1 point de pourcentage, et par une flèche noire horizontale si des écarts intermédiaires sont prévus. Les chiffres des colonnes «Ecart» se réfèrent à la différence en points de pourcentage et peuvent ne pas correspondre exactement aux calculs en raison de l'arrondi.

Source: Modèles économétriques des tendances, BIT, novembre 2016.

L'**Amérique du Nord** est l'une des trois régions au monde où les femmes actives ont plus de chance de trouver un emploi que les hommes. Le taux de chômage des femmes, de 4,9 pour cent, est de 0,4 point de pourcentage inférieur à celui des hommes, de 5,3 pour cent. L'écart s'est creusé au cours de la dernière décennie, en partie en raison des conséquences démesurées de la crise financière sur les secteurs à dominante masculine, ce qui a entraîné une hausse du taux de chômage plus importante pour les hommes que pour les femmes. En 2017, les taux de chômage féminin comme masculin sont néanmoins inférieurs à ceux enregistrés avant la crise, à 5,0 et 5,4 pour cent, respectivement. Une légère augmentation est prévue pour 2018.

Asie et Pacifique

En **Asie de l'Est**, le taux de chômage des femmes, de 3,7 pour cent en 2017, est de 1,4 point de pourcentage inférieur à celui des hommes, 5,1 pour cent. Depuis 1997, le taux de chômage féminin s'est maintenu autour de 3,7 pour cent, le plus faible au monde, alors que le taux de chômage masculin a régulièrement augmenté. Par conséquent, l'écart s'est creusé depuis 1997, quand le taux de chômage des hommes était de 0,9 point de pourcentage supérieur à celui des femmes.

En **Asie du Sud-Est et** dans le **Pacifique**, le faible écart – 0,1 point de pourcentage – s'explique par un faible taux de chômage pour les hommes comme pour les femmes, à 3,8 et 3,9 pour cent respectivement. Il est resté relativement stable au cours des deux dernières décennies, avec un taux de chômage des hommes dépassant occasionnellement celui des femmes. Peu d'évolution est attendue d'ici à 2021.

En **Asie du Sud**, les taux de chômage sont relativement faibles, au-dessous de la moyenne mondiale, à 5,0 pour cent pour les femmes et 3,8 pour cent pour les hommes en 2017, soit un écart de 1,2 point de pourcentage. Entre 1997 et 2007, l'écart a diminué de 0,5 point, mais la tendance s'est inversée ensuite, en raison d'une hausse du taux de chômage des femmes et d'une baisse de celui des hommes. Peu de changements sont prévus d'ici à 2021.

Etats arabes

Dans les **Etats arabes**, les femmes souffrent du plus fort taux de chômage au monde, de 21,2 pour cent en 2017. Il est plus de deux fois supérieur à celui des hommes, à 8,3 pour cent, et l'écart entre les sexes est également le plus grand, avec 12,9 points de pourcentage. Il s'est nettement creusé depuis 2007, de 1,8 point, notamment en raison de la hausse du taux de chômage féminin. Il est prévu qu'il se réduise quelque peu entre 2018 et 2021.

Europe et Asie centrale

En **Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest**, le taux de chômage des femmes, 9,3 pour cent en 2017, est de 0,5 point de pourcentage supérieur à celui des hommes, 8,8 pour cent. L'écart s'est resserré par rapport au 1,3 point de 2007, notamment parce que le taux de chômage masculin a augmenté plus rapidement que le taux de chômage féminin. L'écart s'est néanmoins de nouveau creusé depuis 2010 et cette tendance devrait perdurer jusqu'en 2021.

En **Europe de l'Est**, le taux de chômage des femmes a constamment été inférieur à celui des hommes au cours des deux dernières décennies. En 2017, il est de 5,8 pour cent pour les premières et de 6,4 pour cent pour les seconds, soit un écart de 0,6 point de pourcentage. Malgré une légère baisse des taux pour les deux sexes prévue en 2018, l'écart ne devrait pas enregistrer de grands changements.

En **Asie centrale et occidentale**, le taux de chômage des femmes, à 9,6 pour cent en 2017, est de 0,7 point de pourcentage supérieur à celui des hommes, 8,9 pour cent. L'écart s'est nettement réduit entre 1997 et 2007, passant de 1,8 à 0,2 point. Mais le taux de chômage des femmes a régulièrement augmenté au cours de la dernière décennie, alors que celui des hommes est resté stable. Peu d'évolution est attendue d'ici à 2021.

1.3 Inégalité des chances dans les secteurs et les professions

Comme nous l'avons vu, les femmes ont moins de chance que les hommes d'accéder au marché du travail et, lorsqu'elles sont actives, elles courent plus de risques d'être au chômage. Cette section montre que les femmes qui ont un emploi font en outre face à des différences ou à des écarts par secteur et par profession. Ce type de ségrégation reste fréquent et est souvent le symptôme de différences fondamentales dans les opportunités offertes aux femmes et aux hommes, en particulier en termes d'accès à divers types d'emploi.

Cette section présente donc les estimations mondiales et régionales sur la ségrégation sectorielle et professionnelle fondée sur le genre (voir l'encadré 1 sur l'outil de mesure de la ségrégation sexuelle).

Des inégalités en hausse dans l'emploi sectoriel

La comparaison de la distribution sectorielle de l'emploi par sexe indique qu'il existe une ségrégation. La figure 1 montre que la ségrégation moyenne mondiale dans tous les secteurs a augmenté entre 1997 et 2017, de 15,0 à 20,5 points de pourcentage. En d'autres termes, une répartition équivalente des hommes et des femmes dans chaque secteur impliquerait le transfert d'un homme ou d'une femme sur cinq dans d'autres secteurs. Au niveau mondial, l'éducation, la santé et l'action sociale constituent le secteur présentant la plus forte concentration relative de femmes, suivi du commerce de gros et de détail. De l'autre côté, les secteurs de la construction et du transport, du stockage et de la communication ont généralement la plus forte concentration relative d'hommes.

La concentration relative élevée de femmes dans le commerce de gros et de détail en moyenne mondiale est largement due aux régions Asie du Sud et Asie du Sud-Est et Pacifique (et, dans une moindre mesure, à l'Afrique subsaharienne). Ces deux régions asiatiques, ainsi que l'Afrique du Nord, enregistrent également une surreprésentation de femmes dans les activités de fabrication, ce qui s'explique par la prédominance féminine dans certains secteurs comme la confection de vêtements. La concentration relative élevée de femmes dans l'agriculture est caractéristique de l'Asie du Sud et, dans une moindre mesure, des Etats arabes, de l'Asie centrale et occidentale, de l'Asie de l'Est et de l'Afrique subsaharienne. Elle est révélatrice des rôles traditionnellement dévolus aux femmes et aux hommes dans les ménages à faible revenu des zones rurales. La construction, le transport, le stockage et la communication, l'administration publique et la défense présentent des concentrations relativement élevées d'hommes dans toutes les régions (les forces armées sont intégrées dans ce secteur dans la classification).

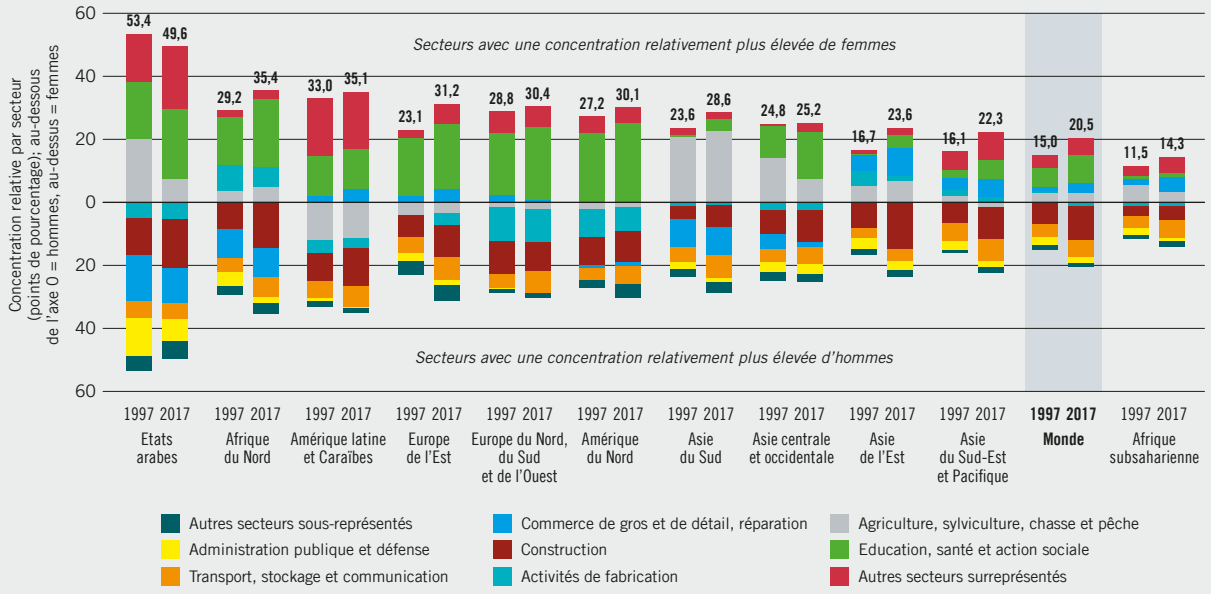
Encadré 1

Mesurer la ségrégation sexuelle dans la distribution de l'emploi

Dans ce rapport, la ségrégation sexuelle est mesurée en additionnant la concentration de femmes par rapport à celle des hommes dans un secteur ou une profession. C'est l'une des mesures de la ségrégation proposées par la Commission européenne (CE, 2009), qui l'appelle «indice de dissimilarité» (voir également BIT, 2012). Les femmes (ou les hommes) sont relativement plus concentrées dans des secteurs ou des professions quand la proportion de femmes (hommes) actives dans ce secteur ou profession est supérieure à celle des hommes (femmes). Il convient de noter que la relative concentration de femmes dans un secteur particulier, par exemple, ne signifie pas nécessairement que plus de femmes que d'hommes y travaillent, étant donné que l'emploi féminin total peut être moins important que l'emploi masculin. L'indice reflète néanmoins la contribution de chaque secteur ou profession aux disparités cumulatives entre les sexes dans la distribution, comme l'indique la hauteur des barres dans la figure 1.

Figure 1

Décomposition de la ségrégation sectorielle totale par région, 1997 et 2017



Notes: Voir l'annexe E pour les détails concernant les données de l'emploi sectoriel. La figure montre la différence pour chaque sexe entre la part de l'emploi dans un secteur par rapport à l'emploi total. Elle montre donc dans quels secteurs les femmes sont relativement surreprésentées par rapport aux hommes. Les barres au-dessous ou au-dessus de l'axe 0 doivent être d'égale hauteur, car tout secteur surreprésenté renvoie à un secteur sous-représenté. La hauteur totale d'une colonne indique la ségrégation sectorielle totale entre les sexes. Le résultat agrégé pour le monde entier est inférieur à celui de la plupart des régions, car les surreprésentations d'une région à l'autre se compensent. Le calcul est basé sur 14 secteurs.

Source: Modèles économétriques des tendances, BIT, novembre 2016.

En ce qui concerne la ségrégation sectorielle totale (signalée par la hauteur totale des colonnes dans la figure 1), ce sont les Etats arabes qui enregistrent la plus forte en 2017, à 49,6 points de pourcentage. Elle est néanmoins en léger recul par rapport aux 53,4 points de 1997, en raison d'une baisse de la surreprésentation féminine dans l'agriculture. Vient ensuite l'Afrique du Nord, avec une ségrégation sectorielle totale de 35,4 points de pourcentage, en hausse par rapport aux 29,2 points de 1997, en partie en raison d'une hausse de la surreprésentation féminine dans l'éducation, la santé et l'action sociale. En Amérique latine et dans les Caraïbes, la ségrégation sectorielle totale se situe à 35,1 points de pourcentage, en hausse par rapport aux 33,0 points de 1997.

D'un autre côté, l'Afrique subsaharienne enregistre la plus faible ségrégation sectorielle totale, à 14,3 points de pourcentage, même si elle a légèrement augmenté par rapport aux 11,5 points de 1997. La concentration relative de femmes dans l'agriculture a pourtant diminué mais elle a été contrebalancée par une hausse dans le commerce de gros et de détail. L'Amérique du Nord ainsi que l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest présentent des secteurs et des niveaux de ségrégation par secteur assez similaires, avec une concentration relative des femmes dans l'éducation, la santé et l'action sociale, et une concentration relative des hommes dans les activités de fabrication, la construction et le secteur du transport, du stockage et de la communication.

Forte ségrégation professionnelle

Outre la ségrégation sexuelle par secteur, il existe également une ségrégation sexuelle par catégorie professionnelle. En 2017, la ségrégation professionnelle totale dans les pays développés est, à 30,4 points de pourcentage, près de deux fois plus élevée que dans les pays émergents, à 17,0 points.

Comme le montre la figure 2, les schémas de ségrégation sont relativement similaires entre pays émergents et pays développés, malgré des variations d'ampleur. Dans les deux groupes de revenus, les hommes sont plus concentrés dans les catégories professionnelles suivantes: métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage, directeurs, cadres de direction et gérants. Et, dans les deux groupes de pays, les femmes sont relativement plus concentrées dans la catégorie du personnel des services directs aux particuliers, des commerçants et des vendeurs et dans celle des professions intellectuelles et scientifiques.

Dans les pays développés, les femmes sont également relativement plus concentrées dans les emplois de type administratif et, dans une certaine mesure, dans les professions élémentaires. Si les hommes sont généralement plus concentrés dans la catégorie des agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche dans les pays développés, ce sont les femmes qui sont relativement concentrées dans ces professions dans les pays émergents[4].

La ségrégation est à la fois un symptôme et une cause d'autres inégalités sur le marché du travail

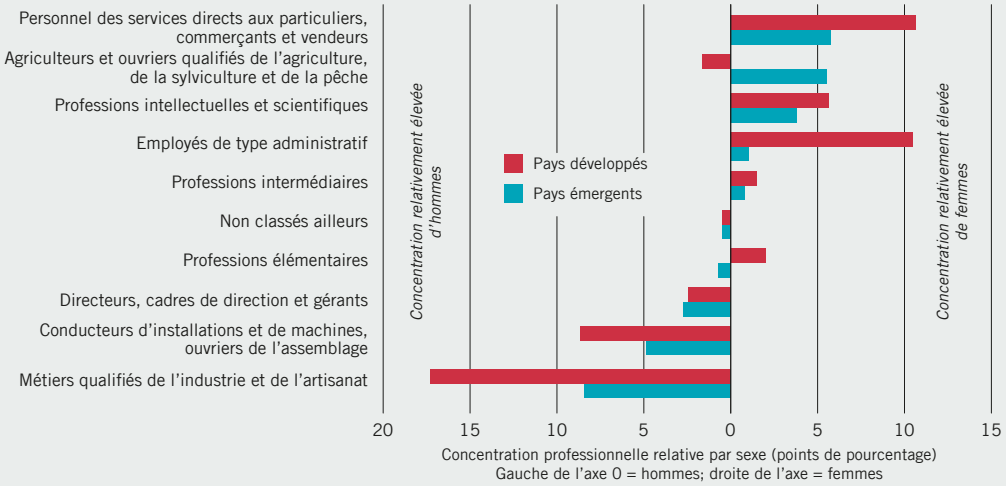
La ségrégation sur le marché du travail aux niveaux sectoriel et professionnel peut s'autoalimenter parce qu'il y a des professions qui sont plus courantes dans certains secteurs que dans d'autres. En outre, cette ségrégation a également des répercussions sur les écarts entre les sexes en termes de revenus et de conditions de travail, voire sur les écarts de taux d'activité et de chômage. Autrement dit, si les femmes sont cantonnées dans certaines professions et que celles-ci n'enregistrent pas de croissance, ce phénomène peut avoir de graves conséquences sur les résultats du marché du travail[5].

4. Selon la classification CITP-08, la catégorie des agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture comprend l'agriculture de subsistance, qui compte une proportion élevée de femmes.

5. Par exemple, Kapsos, Silberman et Bourmpoula (2014) ont calculé que la forte ségrégation professionnelle a coûté leur travail à 20,7 millions de femmes en Inde de 1994 à 2010.

Figure 2

Concentration professionnelle relative par sexe et par groupe de revenu des pays, dernière année disponible



Notes: La figure montre la différence pour chaque sexe entre la part de l'emploi dans une catégorie professionnelle par rapport à l'emploi total. Elle fait ainsi apparaître dans quelles professions les femmes sont relativement surreprésentées par rapport aux hommes. L'échantillon comprend 68 pays émergents et 54 pays développés. La dernière année disponible est au moins 2004 et 67 pour cent des données concernent 2014 ou une année ultérieure. Le calcul est basé sur neuf catégories professionnelles.

Source: Calculs du BIT à partir des données d'ILOSTAT.

1.4 Statut dans l'emploi

Cette section montre que si les femmes ont plus de chance que les hommes de travailler dans certaines professions et certains secteurs, elles ont également moins de chance d'occuper un emploi salarié et risquent plus de se trouver dans des formes d'emploi vulnérables.

Avec le développement économique, plus de femmes que d'hommes font la transition vers l'emploi salarié

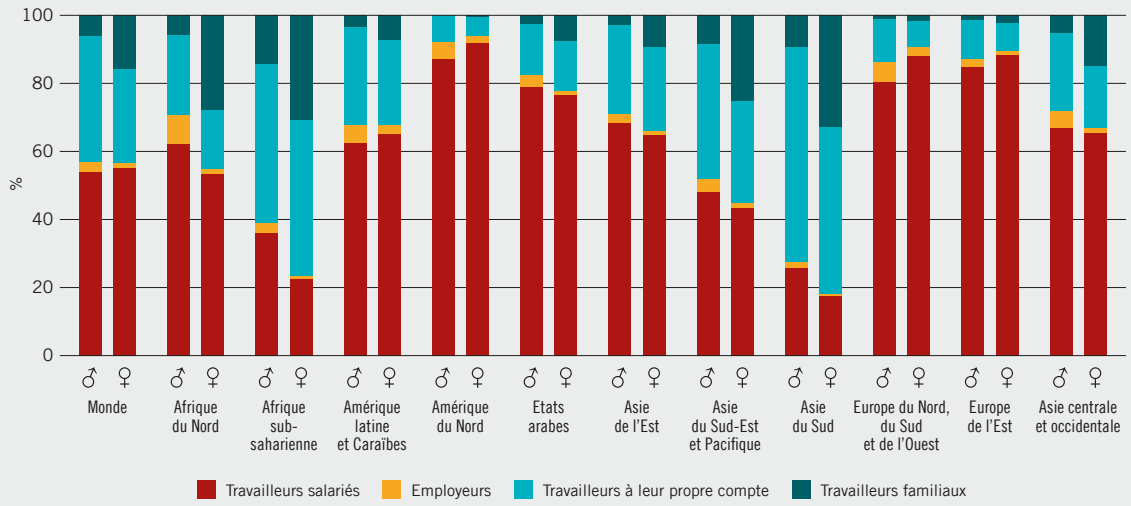
Au niveau mondial, la part de l'emploi salarié dans l'emploi total a augmenté de 48,4 pour cent en 1997 à 54,8 pour cent en 2017 (figure 3). Au cours de cette période, la part des femmes a progressé de 8,9 points de pourcentage, de 46,5 à 55,4 pour cent, et celle des hommes de 6 points, de 48,4 à 54,4 pour cent. L'écart s'est donc inversé et, en 2017, la part de l'emploi salarié est plus élevée pour les femmes que pour les hommes.

Pour les femmes, la part de l'emploi salarié a tendance à grimper avec le niveau de développement économique d'un pays[6]. Dans les pays en développement par exemple, seulement 13,6 pour cent des femmes disposent d'un emploi salarié, contre 24,3 pour cent des hommes. A l'opposé, 89,1 pour cent des femmes et 83,7 pour cent des hommes ont un emploi salarié dans les pays développés. La différence est marginale dans les pays émergents (environ 51 pour cent pour les deux sexes).

6. L'écart entre les parts d'emploi salarié féminin et masculin dans l'emploi total diminue de 0,6 point de pourcentage pour chaque hausse de 10 pour cent du PIB par habitant. En moyenne mondiale, l'écart est à zéro à environ 20 700 dollars E.-U. de PIB par habitant (en parité de pouvoir d'achat (PPA)).

Figure 3

Statut d'emploi par sexe et par région, 2017



Source: Modèles économétriques des tendances, BIT, novembre 2016.

Si l'on considère seulement la dernière décennie, la part de l'emploi salarié a augmenté pour les deux sexes dans le monde: de 3 points de pourcentage pour les hommes et de 3,7 points pour les femmes. Entre 2007 et 2017, les progrès les plus notables ont été observés dans les pays émergents, où la part de l'emploi salarié a crû de 4,3 points pour les hommes et de 5,7 points pour les femmes, ce qui équivaut à un resserrement de l'écart entre les sexes de 1,4 point sur la période. Les pays en développement ont également enregistré des améliorations – de 3,6 points pour les hommes et de 2,6 points pour les femmes – mais l'écart s'est creusé.

Par région, on observe les plus fortes disparités en Afrique subsaharienne, où la part des hommes dans l'emploi salarié, 36,3 pour cent, est de 13,7 points de pourcentage supérieure à celle des femmes, 22,6 pour cent. L'écart s'est élargi au cours de la dernière décennie, passant de 12,9 à 13,7 points de pourcentage. L'Asie du Sud présente également de fortes inégalités, avec une part des hommes dans l'emploi salarié supérieure de 8,6 points à celle des femmes en 2017, à 26,8 contre 18,2 pour cent. L'écart s'est creusé de 0,5 point depuis 2007.

En revanche, la part des femmes dans l'emploi salarié est plus élevée que celle des hommes dans quatre régions sur onze en 2017 – la différence la plus importante étant observée en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, où la part des femmes est de 88,6 pour cent, supérieure de 7,7 points de pourcentage à celle des hommes, 80,9 pour cent (voir l'encadré 2 sur l'emploi à temps partiel subi dans l'Union européenne des 28). La hausse depuis 2007 a été assez proportionnelle et l'écart ne s'est que marginalement resserré. De la même manière, la part des femmes en Amérique du Nord, 92,4 pour cent en 2017, est supérieure de 4,8 points à celle des hommes, 87,6 pour cent. L'écart s'est toutefois nettement plus resserré dans cette région, 0,8 point de pourcentage.

Encadré 2

L'emploi à temps partiel subi dans l'Union européenne des 28

L'écart entre les sexes est relativement faible en ce qui concerne les taux d'activité et de chômage en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest. Ce résultat masque néanmoins le fait que la part des femmes dans l'emploi à temps partiel, de 32,1 pour cent en 2015, est considérablement plus importante que celle des hommes, de 8,9 pour cent. Le travail à temps partiel peut bien sûr offrir de la flexibilité et permettre d'entrer dans l'emploi à plein temps pour les hommes comme pour les femmes, mais il peut aussi refléter des contraintes, en particulier pour les femmes. Par exemple, le rôle traditionnellement dévolu aux femmes pour la prestation de soins augmente l'écart entre les sexes dans l'emploi à temps partiel. En 2015, 42,4 pour cent des femmes à temps partiel ont cité les «responsabilités familiales ou personnelles» ou «s'occuper des enfants ou des adultes handicapés» comme les raisons expliquant leur temps partiel, contre 11,8 pour cent des hommes. Cela souligne combien les plus grandes responsabilités qui incombent aux femmes en matière de soins ont des conséquences démesurées sur leur temps de travail.

Par ailleurs, les inégalités dans l'emploi à temps partiel subi sont plus fréquentes, car l'écart s'est creusé depuis 2007. La part de travail à temps partiel subi dans l'emploi total était en effet de 8,2 pour cent pour les femmes en 2015, contre 2,6 pour cent pour les hommes, ce qui représente un écart de 5,6 points de pourcentage, contre 4,0 points en 2007 (6,1 pour cent pour les femmes et 2,1 pour cent pour les hommes).

Source: Calculs du BIT basés sur les données d'Eurostat.

La baisse des inégalités dans l'emploi vulnérable représente un progrès pour les travailleurs à leur propre compte et pour les travailleurs familiaux

Plus de 42 pour cent des travailleurs dans le monde sont classés dans la catégorie «emploi vulnérable» – ce sont des travailleurs à leur propre compte ou des travailleurs familiaux. Ils courent plus de risques d'être mal payé, d'avoir un contrat insuffisant ou pas de contrat du tout, de disposer d'une faible protection ou aide sociale ou de ne pas en avoir, d'être employé dans le secteur informel, d'avoir un accès réduit aux systèmes de protection sociale et de vivre dans la pauvreté (encadré 3). Le taux d'emploi vulnérable féminin, de 43,3 pour cent en 2017, n'est que légèrement plus élevé que celui des hommes, 42,5 pour cent, ce qui représente un écart de 0,8 point de pourcentage (qui a baissé de 3,4 points depuis 1997).

On peut toutefois observer d'importantes disparités de genre au sein des sous-catégories d'emploi vulnérable. Le travail à compte propre représente environ 37 pour cent de l'emploi masculin, contre 28,4 pour cent de l'emploi féminin. L'écart est de 8,6 points de pourcentage, en baisse par rapport aux 11,2 points une décennie auparavant. En revanche, les femmes ont plus de chance d'être travailleurs familiaux que les hommes.

Au niveau mondial, 14,9 pour cent des femmes actives sont des travailleuses familiales, contre 5,5 pour cent des hommes actifs. En ce qui concerne le travail à compte propre, la part d'emploi masculin est plus importante que celle des femmes dans tous les groupes de revenu des pays. Entre 2007 et 2017, cet écart entre les sexes s'est resserré dans les pays émergents et développés, de 3,7 et 0,6 points de pourcentage, respectivement, mais il s'est légèrement élargi, de 1,2 point dans les pays en développement.

Par ailleurs, les progrès pour réduire le taux d'emploi vulnérable dans les pays émergents et en développement peuvent être sapés par la transition des femmes du travail familial vers le travail à compte propre plutôt que vers l'emploi salarié. Cela signifie que ces travailleuses évoluent d'une forme d'emploi précaire à une autre.

Encadré 3

Inégalités de temps de travail et de couverture de protection sociale

En général, les femmes courent davantage de risques de travailler moins d'heures contre rémunération et plus d'heures dans un emploi non rémunéré. La dimension du temps de travail reflète d'autres inégalités entre les sexes correspondant à des facteurs tels que le sous-emploi lié à la durée du travail (qui concerne les actifs souhaitant travailler davantage d'heures, et qui sont disponibles pour le faire, mais qui travaillent moins que le plafond fixé par un pays) et le temps passé en tâches ménagères et de soins.

- **Sous-emploi lié à la durée du travail:** Les femmes risquent de travailler moins d'heures que les hommes, et moins qu'elles ne le souhaiteraient. Le sous-emploi féminin lié à la durée du travail peut en effet atteindre 40 à 50 pour cent de l'emploi total dans les pays en développement qui ont des données disponibles (voir également l'encadré 2).
- **Heures de travail non rémunéré:** En moyenne, les femmes passent environ 2,5 fois plus de temps en tâches ménagères et familiales non rémunérées que les hommes. Elles consacrent néanmoins de moins en moins de temps à ce type d'activités, car elles sont plus nombreuses à entrer sur le marché du travail, elles réduisent la taille de leur famille et gagnent du temps grâce à de meilleures technologies et infrastructures.

La réduction du temps consacré par les femmes au travail familial non rémunéré s'explique en partie par un meilleur accès à la protection sociale, notamment à la couverture maternité. Elles ont néanmoins toujours moins de chance d'accéder à la protection sociale et, quand c'est le cas, elles n'ont souvent droit qu'à de moindres prestations, dues notamment à un salaire inférieur et à une durée de cotisation plus courte.

- **Emploi informel:** En ce qui concerne la part de l'emploi informel dans l'emploi total, les inégalités dépendent beaucoup du groupe de revenu des pays. Parmi 107 pays avec des données disponibles, les femmes sont par exemple sous-représentées dans l'emploi informel dans les pays émergents (que l'agriculture soit comprise ou non). En revanche, elles sont surreprésentées de 4,9 et 8,7 points de pourcentage (avec ou sans l'agriculture, respectivement) dans les pays en développement.
- **Accès à la retraite:** Les femmes sont généralement moins bien couvertes par les régimes de retraite, car elles ont moins cotisé en raison d'un salaire inférieur et d'une plus forte présence dans le travail informel ou dans des formes d'emploi atypiques. La proportion de femmes ayant dépassé l'âge de la retraite qui reçoivent une pension est en moyenne de 10,6 points de pourcentage inférieure à celle des hommes.
- **Couverture maternité:** Si la plupart des pays accordent une protection de la maternité aux femmes employées, près de 60 pour cent des femmes ne bénéficient d'aucun droit légal au congé de maternité et 65,9 pour cent d'aucun revenu de remplacement durant ce congé. Et, même quand les femmes bénéficient d'une couverture, elles n'ont souvent pas connaissance de leurs droits et se heurtent à des problèmes de mise en application des textes et de capacité contributive insuffisante.

Source: BIT, 2016a.

Les progrès pour réduire les inégalités dans le travail familial peuvent être sapés par la transition vers le travail à compte propre

Au niveau mondial, la proportion de travailleuses familiales a chuté de 20,6 pour cent en 2007 à 14,9 pour cent en 2017. En termes relatifs, l'écart entre les sexes pour le travail familial s'est resserré de 13 points de pourcentage en 1997 à 9,4 points en 2017. Comme évoqué précédemment, il est probable que cela soit en partie dû à la transition des femmes vers le travail à compte propre, ce qui ne leur accorde pas les droits et les protections habituellement réservés aux travailleurs salariés.

Les inégalités sont plus importantes dans les pays en développement, où 36,6 pour cent des femmes et 17,2 pour cent des hommes sont engagés comme travailleurs familiaux. Cela équivaut à un écart de 19,4 points de pourcentage, soit une dégradation par rapport à l'écart de 17,0 points enregistré en 2007. Dans les pays émergents, 15,6 pour cent des femmes employées se trouvent dans cette catégorie, contre 5,4 pour cent des hommes, ce qui représente un resserrement de l'écart de 5,4 points de pourcentage depuis 2007. Les pays développés ont enregistré un resserrement marginal de 0,7 point, avec 1,6 pour cent des femmes dans cette catégorie et 0,4 pour cent des hommes.

Depuis 2007, les inégalités entre les sexes dans le travail familial ont reculé de façon plus significative (de presque deux fois plus que la baisse mondiale de 5,6 points de pourcentage) en Asie de l'Est (10,8 points), en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique (9,4 points) et en Asie du Sud (9,2 points). En revanche, l'Afrique du Nord et l'Afrique subsaharienne ont vu l'écart se creuser au cours de la dernière décennie, en raison de baisses du taux d'activité des femmes dans le travail familial inférieures à celles des hommes. Les inégalités entre les sexes dans les deux régions en 2017 sont les plus fortes depuis 1997.

1.5 Ecarts de revenu

L'inégalité de rémunération entre hommes et femmes se maintient virtuellement partout

Comme le souligne le *Rapport mondial sur les salaires 2016/17* (BIT, 2017a), les écarts salariaux entre hommes et femmes varient considérablement d'un pays à l'autre, mais ils ont tendance à se maintenir presque partout. Les estimations figurant dans le rapport montrent que les écarts dans le taux de rémunération horaire peuvent atteindre 40 pour cent dans certains pays. Autrement dit, la rémunération horaire d'une femme peut représenter seulement 60 pour cent de celle d'un homme. La ségrégation professionnelle et sectorielle est l'une des raisons de ces disparités (voir section 1.3).

Les différences de rémunération entre hommes et femmes s'expliquent également par des caractéristiques individuelles telles que l'éducation, les compétences et l'expérience. D'autres estiment que l'écart est le résultat de la non-linéarité du travail, autrement dit parce que les femmes travaillent moins d'heures (préférant une organisation plus flexible), ce qui entraîne une baisse démesurée des revenus, en particulier dans certains secteurs (par exemple juridique et financier) (voir Goldin, 2014). Cependant, selon une étude récente qui analyse les microdonnées de 2010 des Etats-Unis et les facteurs observables tels que l'éducation, l'expérience et la profession, 38 pour cent de ces inégalités de rémunération restent sans explication (Blau et Kahn, 2016). En fait, plusieurs études qui ont décomposé l'écart salarial en composantes structurelles déterminables ont attribué cet écart inexpliqué à la discrimination (Weichselbaumer et Winter-Ebmer, 2003).

Dans les pays développés, l'écart se creuse aux niveaux de rémunération élevés

Dans l'ensemble des pays développés, plus le salaire moyen est élevé, plus l'écart de rémunération est important. Les inégalités augmentent particulièrement au sein des professions les mieux rémunérées, telles que les cadres dirigeants et les PDG: c'est ce qu'on appelle la ségrégation verticale, ou le «plafond de verre». En Europe par exemple, l'écart salarial global atteint près de 20 pour cent, mais plus du double parmi les PDG, à presque 40 pour cent, et il s'élargit jusqu'à 50 pour cent parmi les 1 pour cent de salariés les mieux payés (BIT, 2017a).

Tableau 3

Emploi par classe économique et par sexe, 2017

Groupe de pays	Part de l'emploi (%)					
	Pauvreté au travail (<3,10 dollars PPA par jour)		Classe moyenne émergente (5 à 13 dollars PPA par jour)		Classe moyenne supérieure (>13 dollars PPA par jour)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Pays émergents et en développement	**29,1**	**27,0**	**35,7**	**36,9**	**16,3**	**19,7**
Pays en développement	67,1	68,8	10,3	9,3	2,2	1,7
Pays émergents	26,0	21,5	38,5	41,0	16,4	21,3

Source: Modèles économétriques des tendances, BIT, novembre 2016.

La ségrégation horizontale, ou «murs de verre», qui est motivée par les normes sociales, contribue également aux écarts de rémunération en séparant les professions selon des caractéristiques féminines ou masculines (par exemple infirmières ou ingénieurs). Les préférences et les choix des femmes et des hommes sur le marché du travail sont déterminés par les normes sociétales dominantes, ce qui les confine dans certaines professions. Par conséquent, les femmes sont souvent concentrées dans des métiers et des secteurs moins bien payés, ce qui entretient les écarts salariaux (voir la figure 1 dans la section 1.3). En outre, les femmes font face à une pénalité salariale liée à la maternité lorsqu'elles reprennent un emploi après avoir eu un enfant. Ce désavantage s'explique par un ou plusieurs des éléments suivants: des salaires inférieurs en raison d'un temps de travail inférieur, une expérience professionnelle amputée, un travail plus flexible mais moins bien payé à la place d'un travail bien rémunéré et la discrimination de la part des employeurs (Budig et England, 2001).

Dans les pays émergents et en développement, les ménages avec des femmes au travail vivent moins dans la pauvreté

Dans les pays émergents et en développement, près d'un tiers des travailleuses et des travailleurs ne gagnent pas suffisamment pour sortir leur ménage de la pauvreté (BIT, 2017b). Cependant, 29,1 pour cent des hommes vivent au-dessous du seuil de pauvreté, contre 27 pour cent des femmes (tableau 3)[7]. Cela ne signifie pas nécessairement que les femmes ont des revenus supérieurs et tient plutôt au fait qu'elles ont plus de chance de vivre dans un ménage comptant plusieurs salariés. A cet égard, l'Afrique subsaharienne et l'Asie du Sud font figure d'exceptions car les travailleuses y enregistrent des taux de pauvreté plus élevés que ceux des travailleurs. Dans ces deux régions, la proportion de femmes engagées dans le travail familial est extrêmement importante et elles ont donc moins de chances de se trouver dans une forme d'emploi de qualité. Par ailleurs, le taux d'activité y est poussé par la nécessité économique, et les femmes des ménages pauvres sont donc susceptibles de travailler.

Inversement, les travailleuses des pays émergents et en développement ont plus de chance, 19,7 pour cent, que les hommes, 16,3 pour cent, de vivre dans un ménage avec un revenu supérieur à 13 dollars E.-U. par personne et par jour. Cet écart est particulièrement prononcé dans les Etats arabes et en Amérique latine et dans les Caraïbes, plus de 5 points de pourcentage. Cela montre l'importance de l'activité des femmes pour réduire la pauvreté, même si l'accès au travail décent dépend d'elles.

Voir l'encadré 4 pour une brève analyse sur les aspects sexospécifiques de la pauvreté au travail dans les pays développés.

7. Correspondant ici à un ménage vivant avec moins de 3,10 dollars E.-U. PPA par jour et par habitant, ce que l'on appelle le seuil de pauvreté modérée.

Encadré 4

Aspects sexospécifiques de la pauvreté au travail dans les pays développés

La pauvreté au travail dans les pays développés est liée à une série de facteurs, notamment la tranche d'âge, l'éducation, le type de ménage et sa taille, le temps de travail et le type de contrat (BIT, 2016a), qui présentent tous des aspects sexospécifiques sous-jacents. Les personnes ayant des enfants à charge ont par exemple plus de chance de travailler et d'être au-dessous du seuil de risque de pauvreté – qui équivaut dans l'Union européenne des 28 (UE-28) à moins de 60 pour cent du revenu médian après transferts sociaux – que celles qui n'en ont pas. Pour les parents isolés avec des enfants à charge – qui sont le plus souvent des femmes –, le taux de risque de pauvreté dans l'UE-28 est de 19,8 pour cent en 2015, soit presque le double de celui des parents non isolés, de 10,5 pour cent (Eurostat, 2017). Aux Etats-Unis (où la définition est une mesure absolue du revenu au-dessous du seuil officiel de pauvreté), les travailleuses risquent toujours plus que les travailleurs de se trouver en situation de pauvreté, 6,3 et 5 pour cent en 2015, respectivement (BLS, 2017).

1.6 Avantages économiques d'une résorption des écarts entre les sexes

Même s'il ne s'agit que d'un aspect du bien-être des individus, la possibilité de quantifier les avantages économiques de l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail mérite l'analyse. L'éradication totale des inégalités dans la participation au marché du travail (qui équivaut à intégrer 742 millions de femmes dans la population active) est un objectif souhaitable à long terme, tandis que l'objectif «25 d'ici à 25» du G20, qui vise à réduire l'écart entre les taux d'activité masculine et féminine de 25 pour cent d'ici à 2025, est un jalon plus accessible à moyen terme (G20, 2014).

Si cet objectif était atteint dans tous les pays, et pas seulement dans ceux du G20, la résorption des écarts sur le marché du travail pourrait faire augmenter la population active de 204 millions de personnes (soit 5,4 pour cent) d'ici à 2025 (tableau 4). A taux d'activité et de chômage constants pour les hommes, cela ferait grimper l'emploi global de 189 millions de postes (ou 5,3 pour cent), ce qui entraînerait une augmentation du PIB mondial de 3,9 pour cent ou 5 800 milliards de dollars E.-U. (équivalant à une hausse de près d'un demi-point de pourcentage de la croissance moyenne du PIB mondial au cours des huit prochaines années) (encadré 5).

La plupart des emplois gagnés, c'est-à-dire 162,4 millions (6,2 pour cent), le seraient dans les pays émergents (en raison de leur taille relative et aussi parce qu'ils présentent les plus fortes inégalités entre les sexes). Les répercussions dans les pays en développement et dans les pays développés seraient comparativement moindres en termes de pourcentage de hausse attendue de l'emploi (en raison d'écarts de taux d'activité plus faibles). Aussi l'analyse montre-t-elle que, si davantage de mesures sont nécessaires à tous les niveaux pour réduire la pauvreté dans les pays en développement, l'élimination des inégalités entre les sexes peut y contribuer de manière significative dans les pays émergents.

Il n'est sans doute guère surprenant de constater que ce sont les régions qui présentent les plus fortes inégalités, à savoir l'Afrique du Nord, les Etats arabes et l'Asie du Sud, qui engrangeraient les plus gros bénéfices en termes de croissance. Toutefois, même l'Amérique du Nord et l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest pourraient voir leur croissance moyenne annuelle du PIB augmenter d'un quart de point de pourcentage, ce qui n'est pas négligeable à une époque de croissance économique proche de zéro.

La réalisation d'un tel objectif pourrait entraîner une forte hausse des recettes fiscales. Au vu des prévisions actuelles en ce qui concerne la part des recettes publiques dans le PIB, celles-ci pourraient augmenter de 1 500 milliards de dollars au niveau mondial, en majorité dans les pays émergents (990 milliards) et dans les pays développés (530 milliards). Par conséquent, les mesures en faveur de l'égalité entre les sexes s'autofinanceraient (voir chapitre 3). Bien entendu, un plus fort taux d'activité

féminine déplacerait une part de la production domestique, qui n'est pas prise en compte dans le PIB, vers la production marchande, et la hausse réelle de la production mondiale s'en trouverait réduite.

Résorber les inégalités entre les sexes sur le lieu de travail pourrait entraîner d'autres avantages économiques. Par exemple, le fait que ces inégalités s'expliquent en grande partie par des facteurs observables, notamment la ségrégation sectorielle et professionnelle (voir ci-dessus), indique que les femmes sont généralement employées dans des secteurs et des professions à faible productivité[8]. Par conséquent, favoriser l'accès des femmes à des secteurs et à des professions à productivité plus élevée et valoriser les secteurs et professions à dominante féminine donneraient un élan supplémentaire à la croissance mondiale.

D'autres incidences positives significatives sont à souligner, notamment celles qui touchent à la liberté de choix des femmes et, partant, à leur bien-être (Kabeer, 2005)[9]. L'analyse sur la réduction des inégalités doit en particulier se pencher sur les moyens d'atteindre l'objectif d'une véritable égalité accordant aux femmes une réelle liberté de choisir et d'agir (Sen, 1990, et Nussbaum, 2011)[10]. En outre, l'égalité véritable vise à atteindre non pas la «similarité», mais l'égalité de résultats et la dignité humaine qui repose au cœur de la notion de travail décent, en reconnaissant les différents obstacles rencontrés par les hommes et les femmes dans le monde du travail (Hepple, 2001).

Dans cette optique, et étant donné les bénéfices économiques, sociaux et individuels potentiels d'une résorption des écarts entre les sexes sur le marché du travail, il est important d'en comprendre les facteurs sous-jacents. Le chapitre suivant étudiera donc les causes profondes de ces inégalités dans le monde du travail en se concentrant sur le taux d'activité, afin de comprendre pourquoi autant de femmes sont exclues de la vie active alors qu'elles préféreraient travailler. Bien entendu, augmenter l'offre de main-d'œuvre implique une hausse équivalente de la demande, à la fois en quantité absolue et pour les femmes en particulier[11]. Ainsi, le chapitre 3 du présent rapport détaillera notamment les mesures pour lutter contre la discrimination entre les sexes, qu'elle concerne l'offre ou la demande de main-d'œuvre.

8. L'hypothèse sous-jacente est que les niveaux de salaire et de productivité sont liés.

9. On désigne par le terme «agencéité» *(agency)* la capacité d'une personne de réaliser les objectifs et les valeurs qu'elle a des raisons de chercher à obtenir (Sen, 1995).

10. L'égalité véritable considère les besoins spécifiques des femmes et ceux des hommes pour parvenir à une vraie égalité. Par exemple, même si une mesure est non discriminatoire en tant que telle, elle peut l'être indirectement en ne reconnaissant pas les différents besoins des femmes (par exemple la santé maternelle). La liberté véritable va au-delà de la capacité (agencéité) d'«élargir les libertés que nous avons des raisons de défendre» et libère le potentiel de «personnes sociales plus complètes, qui affirment leurs propres volontés et interagissent avec le monde dans lequel [elles] vivent et l'influencent» (Sen, 2001).

11. Le BIT (2017b) présente un ensemble complet de politiques pour faire augmenter la demande globale de main-d'œuvre, qui comprend un assouplissement budgétaire bien conçu et coordonné s'inscrivant dans un large éventail de mesures visant à garantir une répartition équitable des gains.

Tableau 4

Effets d'une réduction des inégalités sur le marché du travail d'ici à 2025

Pays/région	Population active		Emploi		PIB
	Millions	Pour cent	Millions	Pour cent	Pour cent
Monde	**203,9**	**5,4**	**188,6**	**5,3**	**3,9**
Pays en développement	7,8	2,1	7,1	2,0	2,0
Pays émergents	175,5	6,3	162,4	6,2	4,8
Pays développés	20,6	3,3	19,0	3,3	2,6
Afrique du Nord	**11,4**	**13,0**	**9,1**	**11,8**	**9,5**
Afrique subsaharienne	**11,1**	**2,2**	**10,1**	**2,1**	**2,2**
Amérique latine et Caraïbes	**17,4**	**5,0**	**15,8**	**4,9**	**4,0**
Amérique du Nord	**4,8**	**2,5**	**4,5**	**2,5**	**2,0**
Etats arabes	**7,8**	**11,8**	**6,0**	**10,2**	**7,1**
Asie de l'Est	**27,3**	**3,0**	**26,2**	**3,0**	**2,5**
Asie du Sud-Est et Pacifique	**15,9**	**4,1**	**15,0**	**4,0**	**3,5**
Asie du Sud	**92,7**	**11,1**	**87,7**	**11,0**	**9,2**
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	**5,7**	**2,6**	**5,1**	**2,6**	**2,0**
Europe de l'Est	**4,5**	**3,3**	**4,2**	**3,3**	**2,6**
Asie centrale et occidentale	**5,3**	**6,6**	**4,8**	**6,5**	**5,7**

Note: Les hypothèses retenues sont décrites dans l'encadré 5. La colonne PIB indique la différence en pourcentage selon le scénario «25 d'ici à 25» et en utilisant des taux de change établis à parité de pouvoir d'achat (PPA).

Source: Estimations du BIT basées sur les Modèles économétriques des tendances, BIT, novembre 2016.

Encadré 5

Répercussions économiques du scénario «25 d'ici à 25»

Afin d'estimer les répercussions économiques du scénario «25 d'ici à 25», certaines hypothèses s'avèrent indispensables. La première d'entre elles est évidemment que la participation des femmes au marché du travail augmente tellement que l'écart entre les taux d'activité féminine et masculine se réduit de 25 pour cent par pays d'ici à 2025. La deuxième hypothèse est que chaque femme supplémentaire sur le marché du travail réussit à trouver un emploi au même taux que celles qui y sont déjà, autrement dit le taux de chômage féminin reste inchangé. Enfin, on suppose que ces femmes atteindront 80 pour cent de la productivité moyenne chaque année et dans chaque pays concerné, ce afin de prendre en compte la ségrégation sectorielle et professionnelle qui prévaut, autrement dit le fait que les femmes sont actuellement employées dans des secteurs et des métiers à plus faible productivité.

2 Evaluer les facteurs à l'origine des inégalités entre les sexes sur le marché du travail

Introduction

Le premier chapitre a montré que de fortes inégalités entre les sexes traversent plusieurs composantes du marché du travail. Les femmes ont moins de chance d'y participer, elles souffrent généralement de plus forts taux de chômage ainsi que de ségrégation en termes de qualité de l'emploi et d'accès à certains secteurs ou métiers. Cette situation a une grande incidence sur le bien-être multidimensionnel des individus, qui va bien au-delà des évidentes pertes économiques, en raison de la sous-utilisation des capacités humaines et du potentiel de développement[12]. Ces écarts entre les sexes existent alors que de nombreuses femmes préféreraient être actives, ce qui souligne le fait que leurs choix sont restreints par plusieurs facteurs. Résorber ces écarts exige donc de mieux en comprendre les vecteurs sous-jacents, ce que ce chapitre va s'efforcer de faire.

Le chapitre est ainsi découpé: la section 2.1 examine les données descriptives de l'étude Gallup-BIT 2017 et développe un cadre d'analyse des vecteurs et mécanismes à la base des inégalités entre les sexes sur le marché du travail. La section 2.2 applique ce cadre à l'étude Gallup-BIT afin de mieux en comprendre les résultats et quantifie les facteurs expliquant le plus faible taux d'activité féminine. S'ensuit une évaluation de ces inégalités sur le lieu de travail, autrement dit lorsqu'une femme est active (section 2.3), et la dernière section résume les observations tirées de cette analyse.

2.1 Comprendre les écarts entre les sexes: données descriptives et cadre d'analyse

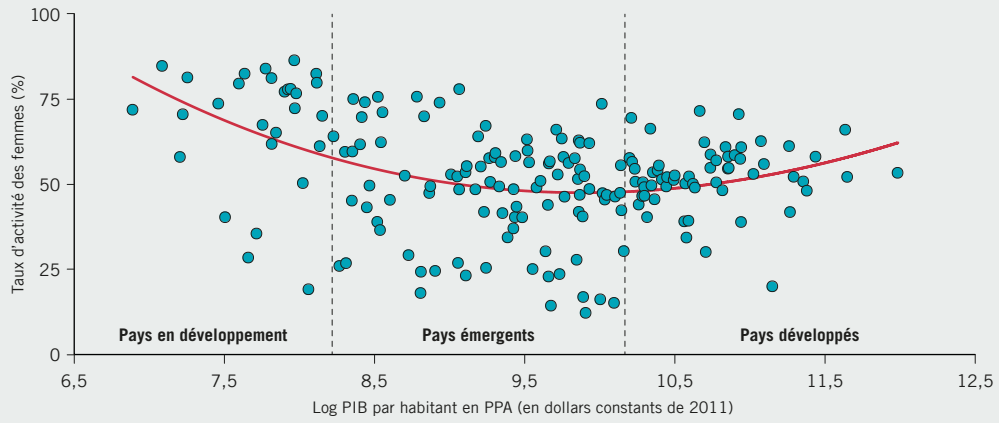
Les vecteurs sous-jacents d'inégalités sur le marché du travail

Comme exposé dans le chapitre 1, l'écart entre les taux d'activité est lié au niveau de développement économique, autrement dit les taux sont en moyenne les plus élevés dans les pays en développement, suivis des pays émergents puis des pays développés. Toutefois, à y regarder de plus près au niveau des pays, le taux d'activité féminine est plus fort dans les pays en développement et dans les pays développés que dans les pays émergents, un phénomène appelé «féminisation U» (figure 4) (voir également Goldin, 1995; Mammen et Paxson, 2000; Tansel, 2001; Attanasio, Low et Sánchez-Marcos, 2005; Bhalotra et Umaña-Aponte, 2012). Il est probable que les taux d'activité des femmes des pays en développement soient plus élevés en raison de la nécessité économique de travailler. Quant à la transition de pays émergent à pays développé, elle ne se traduit pas automatiquement par une hausse du taux d'activité féminine. Les différents taux dans les pays à tous les niveaux de revenu suggèrent plutôt l'existence de facteurs indépendants de la croissance économique.

12. Le terme «multidimensionnel» définit le bien-être dans le sens où il compte de nombreux critères au-delà du revenu et de la santé de base, dont les capacités fondamentales liées à la longévité, à la connaissance et à l'éducation, aux relations sociales, à l'accès à la représentation, aux sentiments subjectifs et autres essentiels à la dignité des êtres humains (Nussbaum, 2011).

Figure 4

Taux d'activité moyen des femmes et revenu par habitant, 2016



Source: Calculs du BIT basés sur les données d'ILOSTAT et de la Banque mondiale.

Tableau 5

Préférences des femmes et obstacles à leur participation au marché du travail, 2016 (pour cent de personnes interrogées)

	Préfèrent travailler	Obstacles sur le marché du travail mentionnés par les répondantes					
		Equilibre entre travail et famille	Manque de services de garde abordables	Les membres de la famille n'approuvent pas	Abus/ harcèlement/ discrimination	Manque d'emplois bien payés	Inégalités de salaires
Monde	79,2	24,6	9,6	4,3	10,3	9,5	6,5
Afrique du Nord	69,9	30,5	6,5	5,6	24,5	7,9	3,1
Afrique subsaharienne	85,4	19,2	11,9	5,8	14,9	7,9	3,4
Amérique latine et Caraïbes	74,9	22,5	14,2	3,6	9,6	7,7	6,1
Amérique du Nord	79,1	23,0	7,5	0,8	10,0	2,6	31,8
Etats arabes	70,5	29,4	4,5	7,5	9,8	9,1	3,8
Asie de l'Est	79,8	21,7	22,4	1,2	6,7	7,4	3,6
Asie du Sud-Est et Pacifique	81,2	26,6	7,3	1,2	8,8	6,6	5,8
Asie du Sud	55,1	20,0	8,3	11,3	11,3	4,5	2,3
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	84,8	33,9	5,1	1,4	8,0	6,5	14,0
Europe de l'Est	75,4	25,0	4,4	0,7	6,1	23,8	7,0
Asie centrale et occidentale	79,8	23,2	8,7	8,6	6,9	16,7	3,5

Notes: Ce tableau reprend les résultats d'une enquête auprès d'un échantillon de référence de femmes dans 127 pays qui ont livré 70 561 réponses. La pondération de la population a été utilisée afin d'obtenir une représentation équitable des pays. Les résultats peuvent varier légèrement par rapport à ceux qui ont été publiés dans l'étude Gallup-BIT 2017 en raison de la couverture géographique. Les deux couleurs bleu foncé indiquent les deux principaux obstacles dans chaque région. Voir l'annexe C sur les méthodes de pondération.

Source: Calculs du BIT sur la base des données de Gallup World Poll 2016.

De fait, l'enquête mondiale Gallup World Poll 2016, qui couvre 142 pays, montre que les contraintes auxquelles les femmes sont confrontées dépendent d'une série de facteurs qui vont au-delà du développement économique (tableau 5). Si beaucoup reste à faire pour reconnaître la valeur du travail en dehors du marché du travail (voir encadré 6), les résultats de l'enquête démontrent que, globalement, une majorité de femmes (un peu plus de 79 pour cent) préfèrent travailler dans le cadre d'un emploi rémunéré malgré leur statut d'emploi (tableau 5) (70 pour cent de l'échantillon total). Sachant qu'environ la moitié des femmes sont exclues de la vie active dans le monde, cela indique que de sérieux

Encadré 6

La valeur du travail invisible

Les mesures pour résorber les inégalités entre les sexes sur le marché du travail et les avantages individuels et économiques qui en découleraient doivent être placés dans un contexte plus large. De telles mesures ne devraient en effet pas saper ou ignorer les précieuses contributions à la société qui sont faites en dehors du marché du travail. De fait, les femmes contribuent de manière disproportionnée à l'intérêt général et aux ménages en fournissant un travail largement invisible et souvent sous-évalué. Le travail de cette nature, par exemple le soin apporté aux enfants et aux personnes âgées, ainsi que le ménage, la cuisine, la collecte de l'eau et le ramassage du bois de chauffage, est nécessaire à la survie des ménages. S'il est fréquemment invisible, ce travail est également nécessaire au bien-être multidimensionnel des sociétés et pour faire progresser les capacités de tous les êtres humains.

Par conséquent, reconnaître et valoriser le travail invisible est essentiel au bien-être social et au développement humain. Cela doit jouer un rôle essentiel et complémentaire pour révéler le potentiel et la valeur du travail féminin. La classification révisée de l'emploi et du travail issue de la Conférence internationale des statisticiens du travail de 2013 devrait permettre de mieux saisir certains des nombreux éléments du travail invisible.

Source: Voir, par exemple, England et Folbre (1999).

obstacles restreignent leurs capacités et leur liberté d'y participer[13]. Au niveau mondial, le principal obstacle signalé par les femmes est la lutte pour trouver un équilibre entre le travail et la famille, suivi de cas d'abus, de harcèlement et de discrimination. Ces problèmes se retrouvent dans toutes les régions, même si l'on constate des différences régionales importantes. En Amérique du Nord par exemple, la principale difficulté pour accéder au marché du travail est l'égalité de rémunération; en Asie de l'Est, il s'agit de l'accès à des services de garde d'enfants abordables, alors que dans certaines parties de l'Europe et de l'Asie centrale, le manque d'emplois bien rémunérés est un élément essentiel. Ces résultats soulignent qu'il est important d'étudier la nature et la portée des facteurs qui engendrent des inégalités entre les sexes dans le taux d'activité, d'autant que nombre de ces vecteurs sont corrélés. Escompter par exemple que les femmes sont les premières à apporter les soins peut en partie expliquer leur perception de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

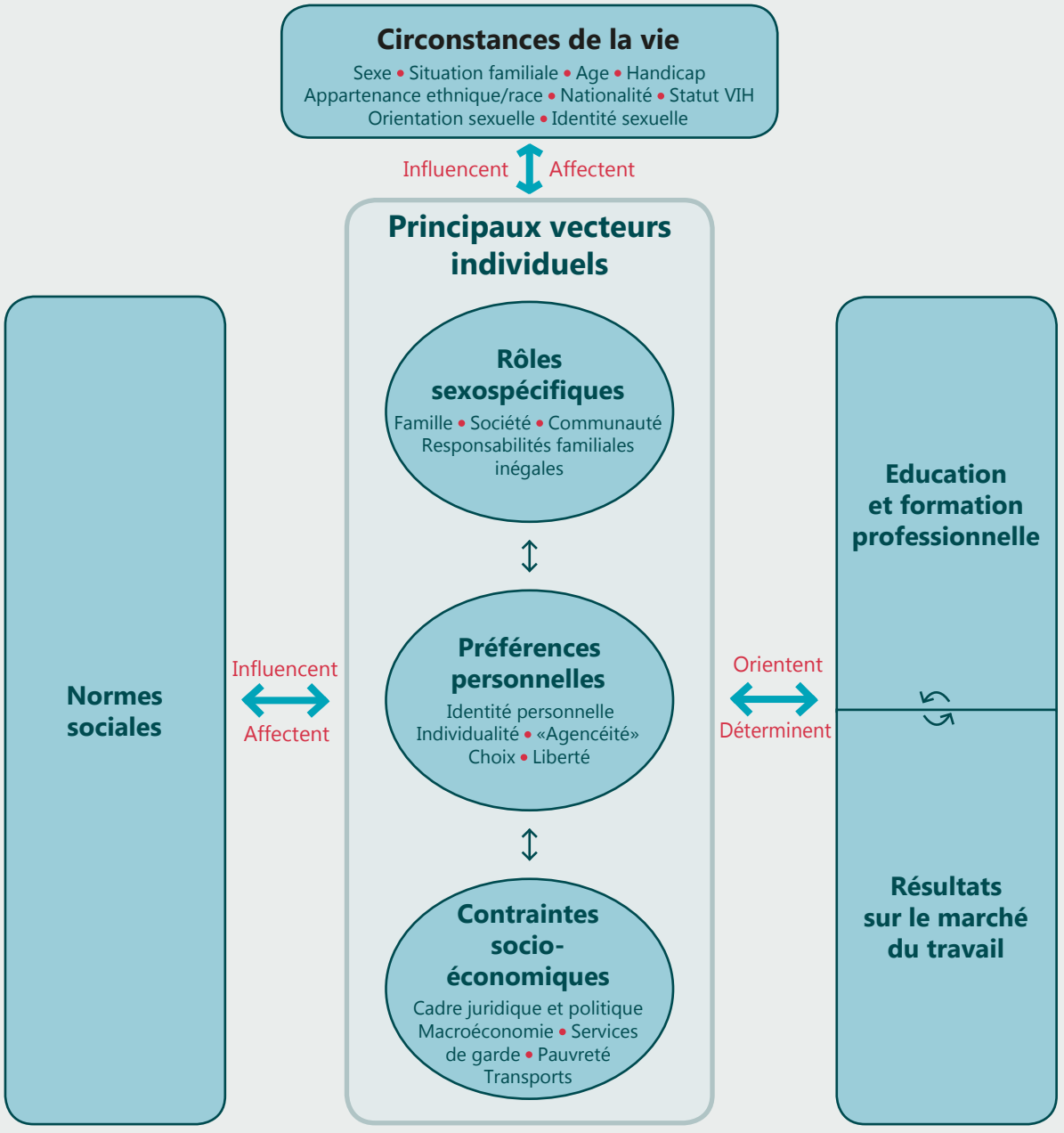
Comme le montre le tableau 5, la décision d'une femme de participer ou non au marché du travail implique un ensemble complexe de facteurs essentiels associés aux circonstances de la vie, que l'on peut en gros classer en: i) préférences personnelles, ii) contraintes socio-économiques, et iii) conformité aux rôles sexospécifiques (figure 5). Ces trois vecteurs fondamentaux sont déterminés par les normes sociales dominantes dans la société où vit la femme.

Les préférences personnelles sont un facteur important en ce qui concerne les résultats du marché du travail au niveau individuel, compte tenu des obstacles imposés par les normes sociales dominantes et les facteurs socio-économiques (conjointement aux circonstances de la vie) (figure 5). En effet, la préférence d'une femme pour le travail est l'expression de son identité sociale et de ce qui est perçu comme légitime dans sa situation personnelle (Sen, 1990). De fait, de nombreuses femmes qui préfèrent travailler sont capables de choisir de le faire et, en conséquence, tirent satisfaction et un bien-être économique et social de possibilités de travail décent. D'un autre côté, certaines femmes préfèrent rester à la maison en raison du manque de postes «socialement acceptables» pour elles, parce que les coûts de garde d'enfants peuvent dépasser leur revenu potentiel ou parce que leur rôle au sein du ménage peut être considéré comme plus valorisant (économiquement et socialement).

13. En ce qui concerne les capacités, ce rapport adopte les approches de Sen (1990) et Nussbaum (2011), selon lesquelles la pleine autonomisation des femmes exige la capacité et l'«agencéité» pour réaliser leurs objectifs dans tous les domaines de la vie, notamment financiers, économiques, politiques, sociaux, culturels, au sein et à l'extérieur du foyer.

Figure 5

Cadre d'analyse des résultats du marché du travail



Les contraintes socio-économiques représentent les obstacles institutionnels, économiques et physiques rencontrés par les hommes et par les femmes. Comme évoqué ci-dessus, les conditions économiques peuvent déterminer la disponibilité et la qualité des emplois, dans et entre les pays. Par exemple, un ralentissement de l'activité peut temporairement engendrer une nécessité économique au sein d'un ménage, auquel cas les femmes se tournent fréquemment vers l'emploi rémunéré, et leur offre de travail a pour effet d'agir comme un mécanisme d'assurance (Attanasio, Low et Sánchez-Marcos, 2005; Bhalotra et Umaña-Aponte, 2010). Parmi les obstacles institutionnels, le cadre juridique et politique des régimes fiscaux peut fréquemment imposer des taux d'imposition

marginaux élevés sur les salariés secondaires disposant d'un revenu inférieur, qui sont probablement des femmes, ce qui les décourage de travailler (Stotsky, 1996; Jaumotte, 2003; CE, 2015). Sinon, le manque de services de garde d'enfants pose un problème à tout le ménage, mais son incidence est en réalité ressentie de manière démesurée par les femmes en raison du rôle qui leur est dévolu pour apporter ces soins (Badgett et Folbre, 1999). En outre, la discrimination génère directement des inégalités entre les sexes par le traitement désavantageux accordé aux femmes en termes de rémunération, d'embauche ou de promotion. Enfin, étant donné que les politiques sont influencées par les normes sociales, elles peuvent déterminer les obstacles socio-économiques tout en renforçant les normes existantes (Sjöberg, 2004).

La conformité aux rôles sexospécifiques: La classe, le patriarcat et la hiérarchie sociale, souvent déterminés par la caste, la localité, l'appartenance ethnique et la religion, interagissent pour déterminer les normes sociales en ce qui concerne les rôles dévolus à chaque sexe (Bardhan, 1984; Klasen et Pieters, 2012). En conséquence, les femmes sont souvent obligées de se conformer à ces rôles jugés acceptables par leur famille, leur communauté ou la société afin d'éviter les conséquences d'une exclusion sociale, de la précarité ou d'autres conflits. Ces attitudes envers les rôles attribués aux hommes et aux femmes construisent une hiérarchie sociale qui ne définit pas seulement les postes des femmes sur le marché du travail, mais s'ajoute également au fardeau démesuré de responsabilités familiales qu'elles doivent porter (Badgett et Folbre, 1999).

Les écarts entre les sexes sur le marché du travail peuvent se renforcer mutuellement et peser sur la décision d'y participer

Les trois principaux vecteurs décrits dans la figure 5 contribuent à déterminer les différents résultats sur le marché du travail détaillés au chapitre 1, notamment i) le taux d'activité, ii) la profession ou le secteur d'emploi, iii) le type de relation d'emploi, et iv) le revenu.

Cette relation d'emploi est toutefois récursive. Les résultats sur le marché du travail peuvent eux-mêmes influencer la décision d'y participer dans un premier temps. En clair, les débouchés inégaux sur le marché du travail (par exemple si les femmes sont moins payées ou se voient offrir des possibilités d'emploi limitées) peuvent orienter le choix.

En outre, ces résultats sont interdépendants. Si les femmes ne peuvent par exemple trouver un emploi que dans certains types de professions qui se caractérisent par des contrats à temps partiel en raison des normes sociales, cela induit une perte salariale. Dans ce cas, la profession, le type d'emploi et le revenu se renforcent mutuellement.

L'éducation joue également un rôle important. Les normes sociales ont une incidence sur les possibilités éducatives (notamment en termes d'accès et de qualité). Les différences entre hommes et femmes peuvent en effet se manifester dans le choix des programmes d'études au sein de la plupart des pays développés, et dans le niveau d'éducation possible au sein des pays en développement et émergents (CE, 2009). Par conséquent, l'éducation, notamment la formation professionnelle, est un déterminant essentiel des résultats sur le marché du travail. En outre, le niveau d'instruction et le domaine d'études déterminent non seulement l'entrée sur le marché du travail, mais aussi les trajectoires professionnelles (qui ont à leur tour une influence sur d'autres aspects tels que le choix professionnel et le revenu).

Comme le montre cette analyse, l'interconnexion et l'interdépendance entre les vecteurs de résultats sur le marché du travail et entre les résultats eux-mêmes sont énormes. Cela étant dit, la section suivante identifie et isole – dans la mesure du possible – l'impact de ces vecteurs individuels sur les taux d'activité des femmes. L'approche est liée à celle des capacités évoquée précédemment (voir section 1.6) et tient compte de la voix des femmes à propos des obstacles qu'elles rencontrent sur le marché du travail, de leurs préférences en termes de travail, de leur perception de leur propre avenir et des contraintes normatives pesant sur leur aptitude à prendre des décisions au sujet du travail, que ce soit dans le foyer ou sur le marché du travail.

2.2 Préférences, conformité aux rôles sexospécifiques et contraintes socio-économiques: évaluation empirique

A partir des microdonnées de l'enquête Gallup World Poll, cette section examine plus en détail les relations entre les vecteurs essentiels du taux d'activité des femmes et tente de quantifier leurs répercussions, notamment en évaluant le rôle de l'éducation. L'analyse est effectuée selon le niveau de développement économique, car cet indicateur mesure d'importantes différences potentielles en ce qui concerne l'interaction entre les vecteurs et leur influence sur les taux d'activité. Les Etats arabes et l'Afrique du Nord sont traités séparément, étant donné que – comme il est souligné au chapitre 1 – ces régions enregistrent les plus faibles taux d'activité féminine.

Préférences personnelles

Les estimations indiquent que, si une femme préfère travailler et que les autres facteurs sont identiques, cela a une influence positive sur ses chances de participer au marché du travail. En moyenne, l'effet marginal de la préférence pour le travail sur les taux d'activité est relativement uniforme d'un groupe de pays classés selon leur revenu à un autre (tableau 6), allant de 12 points de pourcentage dans les pays en développement à presque 15 points dans les pays émergents et à plus de 18 points dans les pays développés. Cependant, c'est dans la région des Etats arabes et de l'Afrique du Nord que l'on constate l'effet le plus important, avec un peu plus de 23 points de pourcentage. Ces résultats montrent clairement que la préférence d'une femme pour le travail a des répercussions positives significatives sur son taux d'activité. Mais les préférences dépendent d'une série de facteurs, comme on l'a vu plus haut, notamment des circonstances de la vie des femmes, de leur situation socio-économique, de leur rôle sexospécifique et des conditions du marché du travail local.

Contraintes socio-économiques

Le statut de femme active a d'inévitables conséquences économiques. La non-participation au marché du travail implique un manque à gagner et la participation peut engendrer des coûts dus à la perte de production domestique (notamment la fourniture de soins), aux transports et à d'autres facteurs. De fait, la grande pauvreté – c'est-à-dire un manque d'argent pour la nourriture et le logement – est un très important facteur de taux d'activité, indépendant des préférences et des rôles sexospécifiques. Le tableau 6 indique que la probabilité de participer au marché du travail augmente de 7,8 points de pourcentage pour les femmes souffrant de grande pauvreté dans les pays en développement et de 6,4 points dans les pays émergents. Cette hausse est près de deux fois plus importante dans les Etats arabes et en Afrique du Nord, ce qui montre la force de la nécessité économique comme vecteur de taux d'activité féminine dans ces régions, indépendamment des normes sociales[14]. La pauvreté modérée génère des résultats similaires, mais à un degré moindre.

La présence d'un mari ou d'un partenaire domestique réduit la probabilité des femmes de participer au marché du travail de 2,6 à 6,5 points de pourcentage (par rapport aux femmes célibataires) dans les pays émergents et développés ainsi que dans les Etats arabes et en Afrique du Nord. Dans les pays en développement, l'effet est renversé et positif, avec 3,3 points de pourcentage sur le taux d'activité.

En général, cette plus faible probabilité de participer au marché du travail pour les femmes vivant en couple est due à deux raisons principales. La première est la stabilité économique résultant du revenu du compagnon, renforcée par le préjugé de «l'homme soutien de famille»: le fait que le «soutien de famille» (masculin) apporte le revenu du ménage minimise l'impératif économique de l'activité féminine (dans les pays en développement, cet effet est atténué par la nécessité). La seconde raison tient au fait que cette stabilité économique permet aux normes sociales de confiner les femmes dans un rôle plus traditionnel au sein du ménage, autrement dit de leur faire porter un énorme fardeau de responsabilités domestiques, ce qui limite leur choix et leur disponibilité pour un travail rémunéré.

14. Cela ne veut pas dire que les femmes rencontrent moins de contraintes liées aux normes sociales dans les pays en développement, mais que celles-ci se manifestent sur d'autres aspects du marché du travail, comme la qualité d'emploi, ainsi que le chapitre 1 l'a souligné.

Tableau 6

Effet marginal des vecteurs sur la probabilité de participer au marché du travail

	Pays en développement	Pays émergents	Pays développés	Etats arabes et Afrique du Nord
Préférence personnelle				
Travail rémunéré	**12,0**	**14,4**	**18,4**	**23,7**
Contraintes socio-économiques				
Pauvreté modérée	**5,0**	**4,1**	0,4	**6,7**
Grande pauvreté	**7,8**	**6,4**	1,3	**12,9**
Mari/compagnon	**3,1**	**–2,2**	**–3,6**	**–6,6**
Enfants	**0,7**	–1,1	–0,9	–0,3
Obstacle: équilibre entre travail et famille	–2,6	**–3,8**	–0,3	–2,8
Obstacle: manque de services de garde d'enfants abordables	**–4,8**	–2,1	**–4,0**	–6,2
Obstacle: abus, harcèlement ou discrimination	–4,2	–2,0	–1,9	–2,6
Obstacle: manque de transports	**–16,5**	**–5,7**	4,3	–1,5
Conformité au rôle sexospécifique				
Zone urbaine	0,1	**–2,9**	1,3	1,2
Acceptabilité	2,7	**3,2**	7,1	3,3
Obstacle: non-approbation de la famille	–5,1	**–7,3**	–2,9	–1,2
Religion	–10,9	–2,3	0,3	Non disponible
Education				
Education secondaire	**–5,2**	**3,1**	**7,6**	**6,8**
Education supérieure	**10,5**	**15,3**	**15,1**	**27,8**

Notes: Le tableau montre l'effet marginal inconditionnel des vecteurs essentiels sur les chances des femmes de participer au marché du travail. L'effet marginal inconditionnel montre l'incidence d'une évolution marginale du seul indicateur, les autres caractéristiques conservant la même valeur. Les calculs sont basés sur un modèle de probabilité du taux d'activité féminine individuel (voir annexe C pour les détails). Les indicateurs liés aux «obstacles» évaluent l'effet marginal de l'obstacle mentionné comme principal problème par opposition à l'obstacle «manque d'horaires flexibles» mentionné comme principal problème. L'indicateur «religion» indique l'effet marginal de la religion par rapport à l'absence de religion. L'échantillon de femmes sans religion dans les Etats arabes et en Afrique du Nord est trop petit pour permettre de calculer l'effet de la religion. L'indicateur «enfants» se réfère à l'effet marginal du premier enfant. Le vert (rouge) indique des effets positifs (négatifs). Le gras indique une signification statistique au niveau de 10 pour cent.

Source: Calculs du BIT basés sur le Gallup World Poll.

La présence d'enfants n'induit pas de différence significative comme facteur en tant que tel dans la probabilité de participer au marché du travail pour les femmes. L'effet est positif dans les pays en développement, même s'il est faible (0,7 point de pourcentage). En revanche, dans les pays émergents et développés, la présence d'enfants réduit marginalement la probabilité pour une femme de participer au marché du travail. Cela indique que ce sont d'autres facteurs, comme les contraintes socio-économiques liées à la garde, qui pèsent sur le taux d'activité féminine, plutôt que la présence d'enfants proprement dite. Le tableau 6 montre en effet que les femmes confrontées au manque de services de garde d'enfants ou de membres de la famille abordables ont moins de chance de participer au marché du travail, avec une incidence légèrement plus marquée dans les pays en développement. Cet obstacle est important même dans les pays développés (probabilité inférieure de 4 points de pourcentage). Plus généralement, l'impact relativement faible des enfants sur le taux d'activité féminine illustre le fait que de nombreuses femmes sont conditionnées à porter le double fardeau du travail rémunéré et du travail non rémunéré. De fait, dans les pays émergents, la difficulté de parvenir à un «équilibre entre travail et famille ou maison/pas de temps pour la famille» se répercute négativement de 3,8 points de pourcentage sur la probabilité de participer au marché du travail.

L'accès limité aux transports ou leur manque de sécurité semblent être le principal obstacle auquel les femmes sont confrontées dans les pays en développement, ce qui réduit leur probabilité de participer au marché du travail de 16,5 points de pourcentage. Ce problème a également des répercussions négatives notables dans les pays émergents. Le traitement inéquitable au travail en raison «d'abus, de harcèlement ou de discrimination» décourage la participation des femmes de 4,2 points de pourcentage dans les pays en développement, ce qui souligne le poids inéquitable des normes sociales dans ces pays malgré un taux d'activité féminine comparativement élevé.

Conformité aux rôles sexospécifiques

La section précédente a montré que l'activité des femmes dépend beaucoup, parmi d'autres choses, de leur capacité à trouver un équilibre entre leur rôle d'aidante au sein du ménage et les exigences du lieu de travail. Le rôle de la femme dans le ménage et, partant, sa préférence pour le travail, sa décision (et même sa liberté de choisir) de participer au marché du travail sont déterminés par les normes sociales. Les rôles dévolus aux hommes et aux femmes en fonction de ces normes diffèrent d'une région à l'autre, mais également selon les valeurs traditionnelles de chaque localité (urbaine ou rurale), de chaque religion et même de chaque ménage individuel.

Le tableau 6 indique que vivre dans un environnement urbain n'a dans la plupart des cas qu'un effet limité sur la probabilité des femmes de participer au marché du travail. Cela la réduit néanmoins de 2,9 points de pourcentage dans les pays émergents. Les femmes vivant dans des ménages dont les membres acceptent le travail féminin rémunéré ont plus de chance de participer au marché du travail (l'effet est positif quel que soit le groupe de pays) et cette probabilité augmente même de 7,1 points de pourcentage dans les pays développés.

Les religions représentent un système complexe de valeurs qui s'étend jusqu'aux rôles attribués à chaque sexe. Le tableau 6 montre la moyenne des incidences de la religion dans chaque groupe. Par exemple, la religion réduit sensiblement la probabilité des femmes de participer au marché du travail dans les pays en développement (bien que pas toujours de manière significative). Les résultats sont mitigés dans les pays développés et émergents: l'effet est parfois positif, d'autres fois négatif (Pastore et Tenaglia, 2013).

Education

L'incidence de l'éducation sur la probabilité de participer au marché du travail dépend du poids accordé au revenu et aux effets de substitution. Ces derniers concernent le coût plus élevé de la non-activité lorsque le revenu du travail est susceptible d'augmenter avec le niveau d'éducation, ce qui encourage l'activité. En revanche, les effets de revenu se produisent lorsque les besoins économiques d'une famille peuvent être satisfaits avec un plus faible taux d'activité, ce qui permet à la femme de consacrer plus de temps à remplir le rôle traditionnel qui lui est attribué.

En général, des niveaux élevés d'éducation, en particulier d'éducation supérieure, augmentent la probabilité de participer au marché du travail (l'effet de substitution prédomine). L'éducation secondaire a un effet similaire mais moindre d'une région à l'autre, à l'exception des pays en développement, où elle fait baisser l'activité de 5,2 points de pourcentage (c'est le seul cas où l'effet de revenu l'emporte).

En outre, l'incidence de l'éducation sur l'activité peut refléter davantage que l'équilibre entre revenu et effets de substitution. En effet, le niveau d'éducation qu'une femme peut atteindre est, jusqu'à un certain point, influencé par d'autres facteurs. Un niveau plus élevé d'instruction peut effectivement indiquer que le rôle de la femme et la situation socio-économique sont plus propices à l'activité. Dans ce cas, l'incidence directe d'un niveau élevé d'éducation risque d'être surestimée. Cela signifie que les mesures en faveur d'un relèvement des niveaux d'éducation féminine doivent également aborder les rôles sexospécifiques et les contraintes socio-économiques.

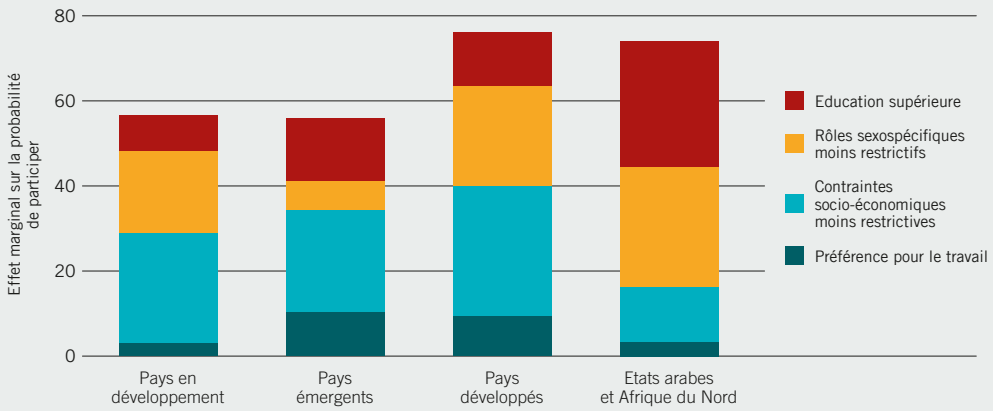
Dans l'interaction entre les vecteurs, les facteurs socio-économiques et sexospécifiques l'emportent sur le souhait de travailler

L'analyse de l'effet marginal inconditionnel des vecteurs essentiels a fait apparaître – à des degrés divers et selon le niveau de développement économique – comment chacun d'eux a des répercussions sur la probabilité des femmes de participer au marché du travail. Le cadre présenté plus haut (figure 5) montre néanmoins que ces vecteurs sont liés et interdépendants. Dans cette optique, cette sous-section analyse la variation marginale de la probabilité d'une femme[15] d'être active en levant une à une les contraintes de chacun de ces vecteurs essentiels (figure 6).

15. Chaque vecteur (à l'exception de l'âge, de la pauvreté, du nombre de membres du ménage et de la situation matrimoniale) évolue d'un point à un autre (par exemple de préférer ne pas travailler à préférer travailler) afin de mesurer la différence dans la probabilité estimative de participer au marché du travail.

Figure 6

Effets cumulatifs estimés des vecteurs essentiels



Notes: La figure montre la variation cumulative marginale de la probabilité d'une femme de participer au marché du travail en levant un à un les obstacles induits par les vecteurs essentiels identifiés, du plus au moins contraignant. D'abord on voit l'effet marginal pour une femme non pauvre préférant travailler plutôt que de rester à la maison, en conservant les contraintes des autres vecteurs. Puis les contraintes socio-économiques sont libérées. Troisièmement, les rôles sexospécifiques ne sont plus restrictifs. Enfin, le niveau d'éducation de la femme est supposé être supérieur plutôt que primaire.

Source: Calculs du BIT basés sur l'enquête Gallup World Poll.

Le résultat principal est qu'un changement de préférence a comparativement moins d'incidence – d'environ 3 à 10 points de pourcentage – sur la probabilité d'une femme d'être active lorsque les facteurs socio-économiques et la conformité aux rôles sexospécifiques sont pris en compte. Cela démontre que les préférences personnelles sont une condition nécessaire mais insuffisante pour faire progresser le taux d'activité féminine. En effet, la levée successive de certaines contraintes socio-économiques[16] a des retombées plus importantes dans les pays développés, émergents et en développement (jusqu'à 30 points de pourcentage), l'incidence étant toutefois bien moindre (à 13,1 points) dans les Etats arabes et en Afrique du Nord.

S'attaquer aux rôles sexospécifiques a également un impact important dans toutes les régions, bien qu'à un degré moindre dans les pays émergents. Un environnement plus propice[17] est en effet le facteur qui favoriserait le plus l'activité des femmes dans les Etats arabes et en Afrique du Nord, à 28,0 points de pourcentage, et celui qui aurait également de fortes répercussions dans les pays en développement et développés (à environ 20 points) (figure 6). Enfin, l'incidence de l'éducation supérieure, libérée des contraintes socio-économiques et de celles liées aux rôles sexospécifiques, est sensiblement identique à l'effet marginal inconditionnel de l'éducation présenté dans le tableau 6. En somme, la préférence personnelle pour occuper un emploi rémunéré est un vecteur très important du taux d'activité féminine. Cependant, s'il ne s'accompagne pas d'améliorations des conditions socio-économiques et d'une moindre conformité aux rôles attribués à chaque sexe, son effet restera limité.

16. Cela inclut l'accès des femmes au téléphone et à Internet, une attitude optimiste plutôt que pessimiste à l'égard de leur avenir, la conviction qu'elles ont de bonnes chances sur le marché du travail par rapport aux hommes, l'idée qu'elles ne sont pas contraintes par les enfants, et le principe qu'elles affrontent les problèmes les moins contraignants, et non les pires.

17. Ce qui suppose que la femme vit dans en zone urbaine plutôt que rurale, qu'elle est convaincue que la société respecte les femmes, qu'elle n'est pas pratiquante et que sa famille accepte qu'une femme est apte à occuper un emploi rémunéré.

2.3 Décomposition des écarts entre les sexes sur le lieu de travail

Jusqu'à présent, l'analyse présentée dans ce chapitre s'est concentrée sur les facteurs sous-jacents du taux d'actvité. Cependant, le chapitre 1 a également identifié des écarts entre les sexes dans le type de relation d'emploi, avec par exemple une plus grande proportion de femmes que d'hommes employés comme travailleurs familiaux.

Un rapport du Groupe d'experts Genre et emploi de la Commission européenne (CE, 2009) énumère plusieurs facteurs essentiels identifiés dans la littérature comme étant à l'origine de la ségrégation entre hommes et femmes sur le lieu de travail. Ils comprennent les avantages biologiques respectifs, les différences dans l'investissement en capital humain, les rôles différenciés au sein du foyer, les préférences et les préjugés, la socialisation et les stéréotypes, les obstacles à l'entrée et les méthodes d'organisation. Le BIT (2016a) souligne que ces facteurs se renforcent mutuellement. Les femmes et les hommes sont susceptibles de poursuivre des carrières dans des secteurs et des métiers identifiés comme «féminins» ou «masculins» et sont découragés de faire autrement.

Connaître les raisons profondes des inégalités entre les sexes sur le lieu de travail est important pour formuler des politiques. Par exemple, savoir que les femmes sont plus concernées par un type particulier de relation d'emploi (par exemple le temps partiel) parce qu'elles sont plus susceptibles d'occuper certaines professions (par exemple dans les soins de santé) pourrait orienter les recherches des décideurs sur les raisons expliquant leur présence dans ces métiers et la prévalence de ce type de relation d'emploi. De la même manière, comme l'a montré la section 1.6, résorber ces inégalités pourrait procurer des bénéfices économiques substantiels. Aussi, cette section décompose-t-elle les écarts en trois composantes spécifiques: la ségrégation sectorielle, la ségrégation professionnelle et les facteurs résiduels. La dernière catégorie comprend tous les facteurs restants, tels que l'éducation, l'expérience et la discrimination.

La ségrégation n'explique que partiellement les inégalités entre les sexes

La figure 7 présente la décomposition de certains écarts entre les sexes en ces trois composantes. Chacune d'elles contribue, de manière positive ou négative, à la surreprésentation des hommes ou des femmes par type de relation d'emploi (par exemple travailleur familial, emploi informel, travailleur domestique). La somme de ces trois composantes détermine l'écart global entre les sexes dans la part d'emploi et par type d'emploi (voir annexe D pour les détails de la méthodologie utilisée pour la décomposition). Les résultats varient considérablement par groupe de pays.

Dans les pays émergents et en développement, les facteurs résiduels jouent un rôle significatif dans tous les types d'emploi où les femmes sont surreprésentées (c'est-à-dire les travailleurs familiaux, les travailleurs domestiques, le travail à temps partiel et le sous-emploi lié à la durée du travail), à l'exception du travail domestique, où la ségrégation sectorielle explique la surreprésentation féminine (même si la composante résiduelle la renforce encore).

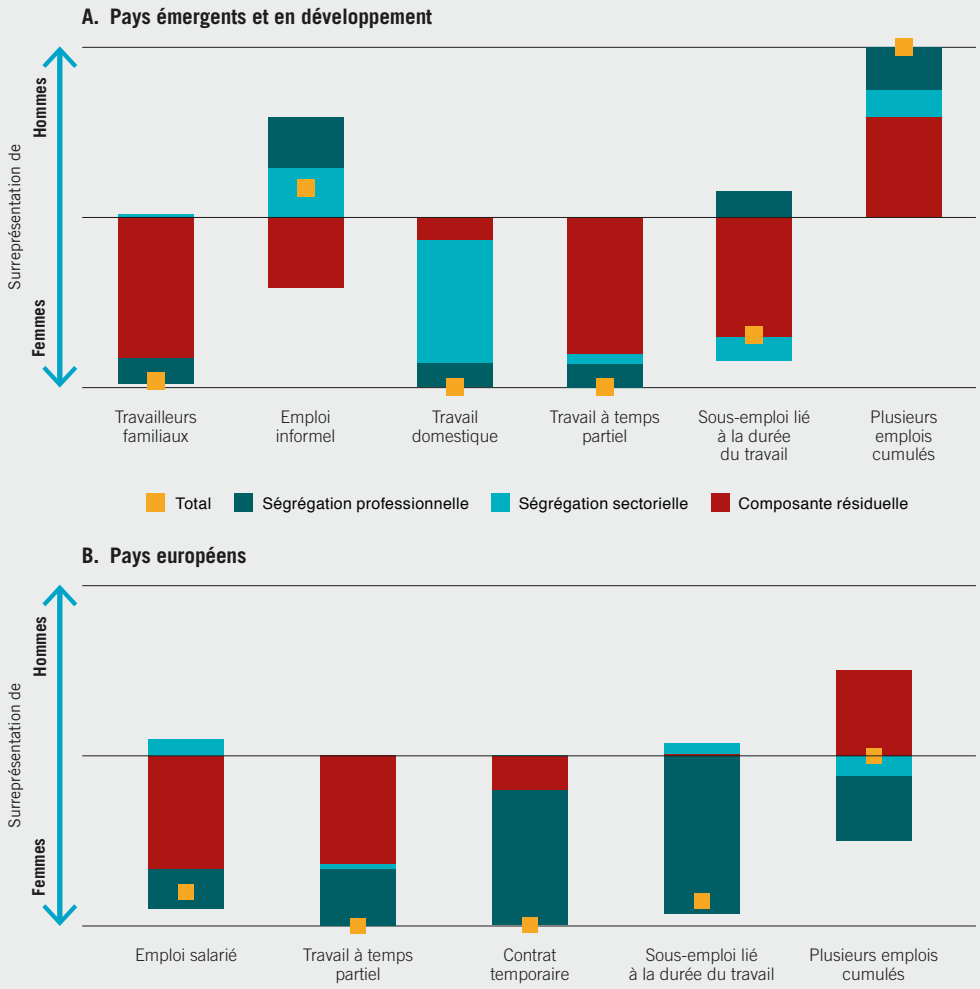
Dans certains pays européens avec des données disponibles, le facteur résiduel est une fois encore un déterminant important pour l'emploi salarié et le travail à temps partiel quand les femmes y sont surreprésentées (dans tous les cas sauf celui des personnes ayant plusieurs emplois). Toutefois, c'est la ségrégation professionnelle qui explique les inégalités entre hommes et femmes dans le cas de l'emploi temporaire et du sous-emploi lié à la durée du travail.

L'analyse souligne le fait que la composante résiduelle est le principal vecteur de la majorité des inégalités évaluées sur le lieu de travail. Cela indique que les normes sociales – une composante clé des facteurs résiduels – peuvent avoir une forte incidence directe sur les différences entre les sexes dans les relations d'emploi. La ségrégation professionnelle est également un important facteur explicatif de ces inégalités dans les pays européens[18]. En outre, l'influence indirecte de la ségrégation est significative et probablement sous-estimée en raison du manque partiel d'informations détaillées, ce qui mérite une recherche supplémentaire.

18. Les enquêtes européennes sur la population active disponibles contiennent des données sectorielles au niveau du premier chiffre et des données professionnelles à deux chiffres, ce qui a priori explique les inégalités plus par la ségrégation professionnelle que par la ségrégation sectorielle.

Figure 7

Décomposition des écarts entre les sexes par type de relation d'emploi



Notes: La figure décompose l'écart entre les sexes par type de relation d'emploi en trois composantes. Elle est basée sur les enquêtes sur la population active de 29 pays émergents et en développement: Afrique du Sud, Argentine, Arménie, Bangladesh, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Brunéi Darussalam, Cambodge, Chili, République dominicaine, Equateur, Gambie, Guatemala, Inde, Indonésie, République démocratique populaire lao, Libéria, Madagascar, Malawi, Mexique, Myanmar, Namibie, Népal, Ouganda, Pérou, Samoa, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Viet Nam. Les années disponibles varient d'un pays à l'autre, de 2002 pour la plus ancienne à 2015 pour la plus récente. La figure est basée sur les enquêtes d'Eurostat pour les pays de l'UE-28, à l'exception de l'Allemagne et de la Bulgarie, mais en ajoutant l'Islande, la Norvège et la Suisse, pour les années 2009-2013. L'annexe D détaille la méthodologie.

Source: Calculs du BIT basés sur les données ILOSTAT et EUROSTAT.

2.4 Conclusions

Les données recueillies dans ce chapitre mettent en évidence les moteurs du taux d'activité des femmes et, partant, les principaux obstacles qu'elles rencontrent aujourd'hui sur le marché du travail. Il est frappant de constater que le fait de préférer travailler est nécessaire mais insuffisant. Aussi, encourager l'activité féminine exigera des mesures et des efforts afin de limiter les contraintes socio-économiques et celles liées aux rôles sexospécifiques et afin que les femmes puissent disposer de la capacité de travailler librement et de surmonter les inégalités dans leurs démarches professionnelles.

Pour aller de l'avant, l'élaboration de politiques devrait se concentrer sur l'élargissement des possibilités légitimement offertes aux femmes sur le marché du travail, que ce soit en termes de quantité ou de qualité, et leur permettre un large accès aux professions et aux types d'emploi qu'elles souhaitent, sans les contraintes imposées par les stéréotypes sexuels. Par le biais de recommandations sur les politiques à mener, le chapitre suivant détaille comment de telles mesures peuvent être spécifiquement ciblées et mises en place.

3 Considérations sur la politique à mener

Le chapitre 1 du présent rapport a examiné les tendances de l'engagement des femmes dans le monde du travail. Elles se caractérisent par de larges écarts entre les sexes, selon i) le taux d'activité, ii) le chômage, iii) les opportunités sectorielles et professionnelles, iv) le statut dans l'emploi et v) le revenu. Faire face à ces inégalités est essentiel pour améliorer l'accès des femmes au marché du travail, pour favoriser leur autonomie économique et pour garantir de meilleures conditions de travail pour les hommes comme pour les femmes. Résorber les divers écarts entre les sexes bénéficiera également au bien-être individuel et à la croissance économique. Comme l'a montré le chapitre 2, plusieurs vecteurs, qui sont interconnectés et se recoupent, déterminent ces inégalités.

Par conséquent, un cadre global et multidimensionnel est nécessaire pour s'attaquer aux causes profondes des inégalités entre hommes et femmes conformément aux normes internationales du travail (BIT, 2016a). Dans cette optique, ce chapitre présente une série de recommandations stratégiques visant à améliorer les résultats des femmes sur le marché du travail (tableau 7).

3.1 Redéfinir les rôles dévolus à chaque sexe et les préférences personnelles

Comme nous l'avons vu dans les chapitres 1 et 2, si les femmes sont plus que jamais nombreuses à travailler, leur taux d'activité est nettement inférieur à celui des hommes et elles sont souvent victimes de ségrégation sectorielle et professionnelle, ce qui traduit la présence de stéréotypes sexuels au travail. Si les questions d'égalité entre les sexes devraient être intégrées au cœur du cadre politique général de chaque pays, une série de mesures appropriées peuvent en attendant lever les contraintes liées à la conformité aux rôles sexospécifiques et faire évoluer les préférences personnelles qui en découlent souvent.

Augmenter les taux d'activité

Proposer des modalités de travail flexibles et des mesures de reprise du travail: De telles initiatives sont importantes et constituent un moyen efficace de faire augmenter le taux d'activité féminine. Des modalités de travail flexibles peuvent dissuader les femmes de quitter le marché du travail, que ce soit de manière permanente ou temporaire, en raison d'un congé parental et de contraintes liées à la garde d'enfants. De telles mesures doivent également s'attaquer aux normes sociales et aux mentalités afin d'encourager les hommes à adhérer davantage à ces modalités de travail souples. De même, les mesures pour faciliter la reprise du travail visent à surmonter les difficultés liées au retour sur le marché du travail et elles devraient intégrer la formation et le perfectionnement professionnels ainsi que la reconversion pour celles et ceux qui ont pris un congé pour, entre autres choses, apporter des soins à leurs enfants ou à des parents.

Tableau 7

Cadre de mesures à prendre contre les inégalités entre les sexes sur le marché du travail

Redéfinir la conformité aux rôles sexospécifiques et les préférences personnelles	Augmenter les taux d'activité	Promouvoir l'entrepreneuriat féminin
		Proposer des modalités de travail flexibles et des mesures de reprise du travail
	S'attaquer aux causes profondes de la ségrégation professionnelle et sectorielle	Lutter contre les stéréotypes sexuels par l'éducation et valoriser les compétences liées aux soins
		Soutenir la représentation des femmes et leur participation à la prise de responsabilités et de décisions
Lever les contraintes socio-économiques	Améliorer les politiques de conciliation entre travail et vie de famille	Garantir une protection parentale suffisante pour tous les hommes et toutes les femmes
		Garantir une protection sociale adéquate
		Améliorer la manière d'aborder les horaires de travail atypiques et l'emploi à temps partiel
	Offrir des emplois de qualité dans les activités de soins à la personne	Promouvoir le travail décent pour les professionnels des soins, notamment les travailleurs domestiques et migrants
		Reconnaître, réduire et répartir le travail de soins non rémunéré par le biais de services publics et d'insfrastructures sociales
	Cibler l'environnement macroéconomique et l'économie informelle	Adopter des politiques macroéconomiques en faveur de l'égalité entre les sexes
		Accompagner la formalisation des emplois dans l'économie informelle
Améliorer l'égalité de conditions sur le marché du travail	Encourager l'égalité de conditions pour un travail de valeur égale	Instaurer un système de transparence salariale et d'évaluation non sexiste des emplois
		Favoriser des systèmes de salaire minimum adéquats et inclusifs et renforcer la négociation collective
	Lutter contre la discrimination, la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes	Eliminer l'inégalité de traitement et mettre un terme à la violence et au harcèlement sur le marché du travail
		Transformer les institutions pour prévenir et éliminer la discrimination, la violence et le harcèlement

Source: D'après BIT, 2016a.

Promouvoir l'entrepreneuriat féminin: Les taux de création d'entreprises sont moins élevés pour les femmes que pour les hommes et se concentrent généralement dans les secteurs à faibles productivité et rentabilité. Des mesures devraient donc être mises en place pour lever les barrières qui empêchent les femmes de lancer et de développer des activités. Elles doivent comprendre des cadres juridiques pour le développement des entreprises et des compétences au féminin ainsi que pour la formation à l'entrepreneuriat, de même que pour améliorer l'accès au financement et à la propriété du capital (voir l'encadré 7 sur le Programme de développement de l'entrepreneuriat féminin du BIT).

S'attaquer aux causes profondes de la ségrégation professionnelle et sectorielle

Lutter contre les stéréotypes sexuels par l'éducation et valoriser les compétences liées aux soins: Casser les stéréotypes sexuels commence dès l'enfance par l'éducation (formelle et informelle) et la sensibilisation. Un moyen envisageable est de lutter contre les différences entre les sexes qui s'imposent dans le choix des études par les individus, par exemple en déplaçant l'accent mis sur des matières spécifiques. Comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, la discipline et, par

Encadré 7

Transformer les normes sociales et les préférences personnelles

Programme de développement de l'entrepreneuriat féminin du BIT: Les femmes ne dirigent aujourd'hui qu'un tiers de toutes les entreprises de l'économie formelle à travers le monde et la grande majorité des entrepreneuses des pays en développement et émergents gèrent des micro et petites affaires de l'économie informelle. Cela reflète les obstacles systémiques auxquels elles se heurtent pour lancer, développer et faire croître une entreprise avec succès. Ces barrières tiennent à l'accès restreint aux réseaux, aux difficultés d'accession au foncier/à la terre (en raison de l'absence de droits de propriété et de succession), au manque d'accès à des avoirs en titre – ce qui limite leur capacité d'emprunt –, au manque d'accès aux financements formels, à la ségrégation sectorielle dans la création d'entreprise, à un accès limité aux services d'aide aux entreprises et aux tracasseries pour immatriculer et exploiter leur affaire. Le Programme de développement de l'entrepreneuriat féminin du BIT vise, par un cadre intégré, à créer un environnement propice aux entreprises dirigées par des femmes, en levant les obstacles à la création et à la croissance des entreprises, en améliorant l'accès aux marchés, en facilitant l'accès aux ressources et leur contrôle, en renforçant l'intégration et la protection sociale et en encourageant une culture et un contexte favorables.

Transformer les normes sociales par les politiques publiques: La conception et la mise en place des politiques peuvent orienter les normes sociales existantes ou en favoriser de nouvelles, directement ou indirectement. Toutefois, redéfinir des normes sociales exige des mesures en faveur de l'égalité et de la famille, mais également des campagnes de sensibilisation du public. Des campagnes telles que HeforShe (lui pour elle), Programme H ou MenCare ont par exemple permis de faire d'importants progrès dans l'évolution des normes concernant la masculinité en engageant des hommes dans des initiatives pour l'égalité entre les sexes. Ces projets vont de la promotion du partage égal des tâches ménagères et des soins aux enfants auprès des hommes (MenCare) à la création d'un espace pédagogique communautaire pour une réflexion critique sur les stéréotypes sexuels (Programme H), en passant par l'engagement de chefs d'entreprises et de responsables politiques masculins comme agents de changement pour remettre en cause la perception des normes sociales dans leur pays ou leur organisation (HeforShe).

Source: BIT, 2016b; BIT, 2008; Groupe de personnalités de haut niveau du Secrétaire général des Nations Unies sur l'autonomisation économique des femmes, 2016.

conséquent, le choix d'une profession sont fréquemment déterminés par des considérations telles que les responsabilités familiales, et donc la flexibilité et la compatibilité avec la vie de famille attendues de certaines professions, ce qui perpétue la ségrégation professionnelle. Aussi les initiatives doivent-elles briser le cercle vicieux des disciplines et des emplois stéréotypés selon le genre par la voie du recrutement, de la formation et du financement, parmi d'autres mesures, afin d'aider les jeunes à faire des choix qui remettent en cause les normes sociales au sein du système éducatif, de la formation professionnelle et des secteurs professionnels (encadré 7).

Soutenir la représentation des femmes et leur participation à la prise de responsabilités et de décisions: Pour contester la ségrégation professionnelle et sectorielle, les femmes doivent être en position d'influencer et de définir le lieu de travail, en particulier pour ce qui les affecte de manière démesurée. Parmi les moyens d'améliorer la participation et la prise de responsabilités des femmes figurent les quotas, les cibles et les objectifs de participation à différents niveaux, dans toutes les sphères de l'Etat, au sein des groupes d'employeurs et de travailleurs, ainsi que dans les entreprises. Il existe d'autres mesures s'appliquant à la formation aux responsabilités, au mentorat, aux incitations financières et à l'évolution de carrière. Les gouvernements doivent jouer un rôle moteur dans la mise en place de ce type de programmes dans le secteur public.

3.2 Lever les contraintes socio-économiques

Améliorer les politiques de conciliation entre travail et vie de famille

Des millions de femmes et d'hommes dans le monde sont privés du droit essentiel à une protection parentale adéquate et d'autres mesures de protection sociale de base. Conformément à la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, de l'OIT, des mesures doivent être prises pour parvenir à un équilibre harmonieux entre travail et vie de famille et donc pour promouvoir des conditions de travail de qualité et favorables à la vie familiale pour les femmes et pour les hommes. Dans le même temps, les horaires atypiques et le travail à temps partiel de moindre qualité pénalisent les femmes de manière disproportionnée dans la population active.

Garantir une protection parentale suffisante pour tous les hommes et toutes les femmes: La protection de la maternité, le congé parental et d'autres mesures de protection encouragent les femmes à reprendre le travail et limitent les interruptions de carrière tout en permettant un meilleur équilibre entre travail et vie de famille. La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, énonce les exigences minimales pour le congé de maternité et d'autres droits qui y sont liés. La législation et les politiques nationales doivent être conçues afin de minimiser les coûts pour les employeurs, en particulier pour les petites et moyennes entreprises, et afin d'élargir la couverture aux catégories de travailleurs qui sont fréquemment exclues, comme les travailleurs atypiques, les travailleurs domestiques et les travailleurs à domicile. Dans le même temps, davantage de dispositions réglementaires pour le droit au congé des pères sont nécessaires ainsi que des mesures pour en encourager l'utilisation (encadré 8).

Garantir une protection sociale adéquate: Les écarts entre les sexes sur le lieu de travail et la tendance à l'emploi féminin dans des domaines comme le travail de soins non rémunéré vont de pair avec les inégalités dans les systèmes de protection sociale, qu'il s'agisse de l'accès, de la couverture ou des prestations de sécurité sociale pour les femmes. Comme le souligne la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, la sécurité sociale est un outil important pour promouvoir l'égalité des chances et l'égalité entre hommes et femmes. La conception, la mise en place et l'évaluation des régimes de protection sociale doivent donc intégrer la dimension du genre afin de tenir compte des caractéristiques du marché du travail pour les femmes, comme le travail familial et domestique non rémunéré, tout en englobant des dispositions exemptes de sexisme afin de ne pas entretenir la ségrégation.

Améliorer la manière d'aborder les horaires de travail atypiques et l'emploi à temps partiel: La recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, encourage l'adoption de mesures destinées à améliorer les conditions de travail et la qualité de la vie au travail, notamment pour «réduire progressivement la durée journalière du travail et réduire les heures supplémentaires» et pour «introduire plus de souplesse dans l'organisation des horaires de travail, des périodes de repos et des congés». Ces mesures devraient également renforcer les droits des travailleurs à demander de changer d'heures de travail et réduire la décote salariale des travailleurs à temps partiel par rapport à ceux qui travaillent à plein temps, comme indiqué dans la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994.

Offrir des emplois de qualité dans les activités de soins à la personne

Les femmes sont surreprésentées dans certaines professions, notamment celles des soins à la personne, qui se caractérisent fréquemment par une réglementation et une protection insuffisantes.

Promouvoir le travail décent pour les professionnels des soins, notamment les travailleurs domestiques et migrants: Pour remédier aux déficits de travail décent dans les professions de soins à la personne, il est nécessaire d'adapter les politiques aux perspectives d'emploi et à la protection sociale, ce qui passe également par la promotion de la participation masculine dans ces professions. Toutes les mesures doivent être conformes à la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et à la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, lorsque ceux-ci sont concernés. En ce qui concerne les migrants, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, doit être appliquée afin de s'assurer que les politiques et les pratiques ne sont pas discriminatoires dans la promotion du travail décent.

Encadré 8

Alléger les contraintes socio-économiques pesant sur les femmes

Accès universel à des services de garde d'enfants de qualité: L'accès à des services de garde d'enfants de qualité est essentiel à l'activité des femmes et au développement positif des enfants. Cet accès doit être garanti à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut d'emploi et de leur revenu. En Inde, l'Association des femmes travaillant à leur compte (Self Employed Women's Association, SEWA) fournit des services de garde d'enfants par le biais d'une coopérative qui s'adapte aux horaires de travail des parents, qui accepte les enfants en très bas âge et qui garantit des soins de santé (notamment la nutrition). Ce type de services, que l'on trouve également au Chili (programme Chile Crece Contigo à Peñalolen) et au Kenya (service de garde de SOCFINAF), permet non seulement aux femmes de travailler davantage, mais contribue aussi à réduire les frais de nourriture et de santé au domicile, qui représentent une difficulté majeure pour les familles à faible revenu. Les services de garde d'enfants universels et de qualité contribuent donc non seulement à l'égalité entre hommes et femmes, mais aussi à une plus forte équité sociale en aidant à faire reculer la pauvreté intergénérationnelle.

Définir des politiques de congé parental pour les femmes et pour les hommes: Encourager la prise de congés correctement payés par les mères comme par les pères est essentiel dans l'optique de l'égalité entre les sexes. Il s'agit d'un moyen de garantir l'emploi, la santé et la sécurité économique des mères, et cela entraîne une division du travail plus équitable entre les sexes en transférant des mères aux pères une partie de la responsabilité du travail non rémunéré. Le congé ne doit toutefois pas être envisagé de manière isolée, mais en association avec les autres politiques familiale et de l'emploi existant dans le pays afin d'atténuer les conséquences négatives sur l'activité (Hook, 2010; Gangl et Ziefle, 2015). La norme de l'OIT sur la durée du congé payé de maternité stipule dans la convention n° 183 un minimum de quatorze semaines. Dans le même temps, plusieurs facteurs ont une incidence sur la prise de congés par les hommes. L'élaboration de politiques devrait par exemple considérer le congé comme un droit individuel, incessible, bien payé et universel (Haas et Rostgaard, 2011), tout en tenant compte des normes concernant la prise de congés, et les cas et situations propres à chaque famille et chaque individu. Outre le congé parental, le congé payé ainsi que les mesures et les services d'aide pour les travailleurs qui s'occupent de parents malades, handicapés et âgés devraient également être encouragés.

Assurer une réelle égalité par une budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes: De saines politiques budgétaires jouent un rôle important sur la durabilité de la croissance en exerçant une influence sur l'offre de main-d'œuvre, la croissance du capital humain, l'investissement et les inégalités. Une budgétisation soucieuse des questions d'égalité est pour toutes ces raisons un mécanisme clé pour résorber les écarts entre les sexes et pour favoriser l'autonomisation et le développement des femmes. Un tel mécanisme prend en compte et surveille les incidences de l'évolution des politiques et des crédits budgétaires sur différents groupes de population – en particulier lorsque des mesures affectent les femmes et les filles de manière démesurée – et s'engage à répondre aux besoins et aux situations des femmes par les dépenses publiques comme par les impôts. Ce type de budgétisation reconnaît par exemple l'énorme contribution des femmes dans les activités de soins à la personne et l'intègre dans l'évaluation des bénéfices et des coûts des programmes publics. Il a déjà entraîné dans de nombreux pays des changements de politiques dans l'éducation, la santé et les infrastructures pour incorporer des objectifs adaptés à la problématique hommes-femmes (par exemple en Inde et au Mexique) et une meilleure responsabilisation en termes de dépenses publiques plus équitables (par exemple l'Autriche et l'Equateur).

Source: Cassirer et Addati, 2007; BIT, 2013; Groupe de personnalités de haut niveau du Secrétaire général des Nations Unies sur l'autonomisation économique des femmes, 2017; Moussié, 2017; Hook, 2010; Gangl et Ziefle, 2015; Haas et Rostgaard, 2011; BIT, 2014; Stotsky, 2016.

Reconnaître, réduire et répartir le travail de soins non rémunéré par le biais de services publics et d'insfrastructures sociales: Les soins sont un droit universel et une composante importante de l'égalité entre les sexes. Pourtant, ceux qui les dispensent sont trop souvent désavantagés dans leur rôle et comme travailleurs informels. Par conséquent, reconnaître à sa juste valeur le travail de soins et domestique non rémunéré est essentiel pour supprimer la distorsion de calcul du revenu national qui, sans cela, ne tient pas compte de ces travailleurs. Par ailleurs, des mesures sont indispensables pour s'attaquer aux normes concernant la prestation de soins, en particulier pour garantir que les soins sont un droit égal pour tous et relevant de la responsabilité des femmes comme des hommes, ce qui implique une répartition et un rééquilibrage de ces obligations de soins entre les deux sexes. En outre, les infrastructures de base et les services publics doivent être élargis pour prendre une part de ce fardeau (encadré 8).

Cibler l'environnement macroéconomique et l'économie informelle

Les politiques macroéconomiques sont d'importants catalyseurs de l'égalité entre les sexes et elles devraient être renforcées par un accompagnement sur certains points comme la formalisation des emplois dans l'économie informelle.

Adopter des politiques macroéconomiques en faveur de l'égalité entre les sexes: La croissance économique n'est pas suffisante à elle seule pour permettre l'égalité entre les sexes. Privilégier une croissance inclusive est également nécessaire, en particulier en ce qui concerne la création d'emplois et l'amélioration des moyens de subsistance (par exemple par une budgétisation soucieuse des questions d'égalité (encadré 8)). Cela exige un cadre législatif, réglementaire et politique équilibré. Des ressources adéquates et suffisantes doivent être garanties afin de s'assurer que ces priorités ne laissent pas la place à d'autres, en particulier en période de ralentissement de l'activité économique. Dans les pays à faible revenu et en développement, les pouvoirs publics doivent davantage donner la priorité à l'investissement dans les infrastructures qui permettent de gagner du temps, comme l'eau, l'électricité et l'énergie, alors que les pays développés doivent mettre l'accent sur l'amélioration de la situation des familles à faible revenu par des mesures comme les crédits et les transferts d'impôts.

Accompagner la formalisation des emplois dans l'économie informelle: La formalisation des emplois dans l'économie informelle implique des approches du sommet vers la base et de la base vers le haut. Un ensemble de mesures qui privilégient la promotion de l'emploi peut par exemple générer des possibilités d'emploi plus formelles et de meilleure qualité, et le cadre réglementaire peut déterminer le processus de formalisation par la législation, la fiscalité, les droits et d'autres moyens. Dans le même temps, les approches de la base vers le sommet peuvent intégrer des initiatives et des mesures visant à améliorer l'accès aux financements ou à encourager l'entrepreneuriat, tout en incitant les entreprises à respecter les règles vis-à-vis de leurs salariés. Par ailleurs, une meilleure reconnaissance des organisations de travailleurs de l'économie informelle, comme l'Association des femmes travaillant à leur compte (SEWA) en Inde, aiderait ces travailleurs à se défendre collectivement.

3.3 Améliorer l'égalité de conditions sur le marché du travail

Encourager l'égalité de conditions pour un travail de valeur égale

Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doit être intégré dans le droit et dans les processus de négociation collective. Cette obligation s'accompagne de conditions préalables, comme une meilleure transparence salariale, et devrait également optimiser les outils existants, tels que les systèmes de détermination des salaires minima. Elle suppose par ailleurs l'égalité de traitement des différentes catégories de travailleurs, notamment ceux de l'économie informelle.

Instaurer un système de transparence salariale et d'évaluation non sexiste des emplois: Selon la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doit être garantie par l'application de la législation nationale. Cependant, en raison du manque relatif de données ouvertes et fiables, l'accès à cette égalité doit s'appuyer sur des informations sur les salaires et les primes et sur des structures de promotion pour les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs (encadré 9). En outre, des méthodes d'évaluation non sexiste des emplois sont nécessaires pour déterminer la valeur du travail de manière objective, par le biais d'une estimation neutre des compétences, des conditions de travail, des responsabilités et de l'effort fourni.

Favoriser des systèmes de salaire minimum adéquats et inclusifs et renforcer la négociation collective: Garantir une égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doit être un objectif et une caractéristique des politiques de salaires minima conformément à la convention n° 100, à la convention (n° 131) et à la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970. A cette fin, ces politiques peuvent servir à lutter contre la discrimination salariale basée sur le genre, au vu de la forte propension des femmes à occuper des emplois moins bien rémunérés que les hommes (encadré 9). Si les salaires minima devraient être exempts de présupposés sexistes, ils peuvent par ailleurs constituer un outil efficace pour cibler des groupes spécifiques de travailleurs, comme les travailleurs domestiques et ceux qui travaillent dans les soins, ce qui bénéficiera indirectement aux catégories les plus vulnérables de travailleuses. Renforcer la négociation collective pour un dialogue social efficace est impératif à cet égard.

Lutter contre la discrimination, la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes

Les pratiques de discrimination sexuelle directes et indirectes sont évidentes dans tout le monde du travail; elles accentuent les inégalités salariales, réduisent le taux d'activité féminine et désavantagent généralement les femmes sur le marché du travail. Par conséquent, des mesures doivent être prises conformément à une convention fondamentale de l'OIT, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

Eliminer l'inégalité de traitement et mettre un terme à la violence et au harcèlement sur le marché du travail: La responsibilité d'éliminer l'inégalité de traitement et de mettre un terme à la violence et au harcèlement incombe à tous les secteurs de la société. Les pouvoirs publics, les groupes de travailleurs et les groupes d'employeurs doivent lutter pour la mise en place de cadres législatifs qui garantissent le droit et l'égalité d'accès à la réglementation du travail, à la législation du travail et à la protection sociale, sans discrimination ni harcèlement. En parallèle, la violence et le harcèlement sont une question de sécurité et de santé au travail, et la législation en la matière peut être efficace pour les combattre, à condition toutefois qu'elle s'étende à toutes les formes de violence et de harcèlement. En outre, il existe une obligation durable de mettre en place des lois qui préviennent et interdisent la discrimination, la violence et le harcèlement et d'en contrôler l'application (BIT, 2017c).

Transformer les institutions pour prévenir et éliminer la discrimination, la violence et le harcèlement: Les lois sont insuffisantes en elles-mêmes pour prévenir et éliminer la discrimination, la violence et le harcèlement en rapport avec le travail. Les mécanismes complémentaires pour l'égalité de traitement doivent être confortés par des recours efficaces, des sanctions dissuasives, une exécution effective par le biais de l'inspection du travail, des organismes spécialisés dans l'égalité et l'accès aux tribunaux. Enfin, les comportements et les normes sociales doivent évoluer, notamment grâce à l'organisation de campagnes de sensibilisation du public (voir aussi l'encadré 7).

Encadré 9

Rendre les femmes autonomes pour garantir une amélioration des conditions du marché du travail

Application légale de l'égalité de rémunération par la transparence salariale: Si des politiques d'égalité de rémunération existent dans plusieurs pays, certains problèmes structurels peuvent se traduire par des procédures d'exécution limitées ou inefficaces. Cela provient en partie des obstacles financiers aux recours en justice contre les inégalités salariales. Les longs délais pour régler les contentieux, les procédures ardues et la méconnaissance des droits individuels ou des obligations de divulgation des entreprises contribuent également aux difficultés d'obtenir réparation. La législation peut contourner ces obstacles, en particulier si elle peut s'appuyer sur la mise en place d'organes spécialisés dans le soutien technique aux recours et à l'exécution. La publication de données de qualité sur les écarts de rémunération et sur les vecteurs de ces inégalités favoriserait aussi l'application, augmenterait la transparence et faciliterait les procédures de négociation. L'Islande et le Royaume-Uni donnent de bons exemples en la matière, étant les premiers pays au monde à rendre l'égalité de rémunération obligatoire pour les femmes et pour les hommes par la mise en application de la transparence salariale. Une fois adoptée, la loi devra être respectée par des entreprises tant publiques que privées (au-dessus d'une certaine taille), qui devront être contrôlées et recevront ensuite une certification d'égalité de rémunération ou bien risqueront une amende.

Engager les femmes dans la négociation collective pour un travail décent: Les problèmes d'égalité entre hommes et femmes sont fréquemment exclus de la négociation collective, souvent en raison d'un manque de participation et de réprésentation féminine aux niveaux décisionnaires des syndicats. Ces derniers peuvent pourtant jouer un rôle déterminant sur les questions relatives à l'écart salarial entre les sexes, à la flexibilité du temps de travail, au congé parental, aux services de garde d'enfants, à la violence sexiste sur le lieu de travail, à la liberté d'association et à l'inclusion des catégories vulnérables de travailleurs (informels, domestiques, migrants, familiaux et femmes enceintes). Afin de mieux intégrer les femmes dans les syndicats, la Confédération syndicale internationale (CSI) a élaboré des directives spécifiques pour qu'ils tiennent compte de la dimension de genre et qu'ils lancent la campagne pour les droits du travail des femmes (Labour Rights for Women Campaign), avec l'objectif de mobiliser et de pousser les travailleuses de toutes les catégories à s'engager dans les syndicats. Intégrer plus de femmes dans les syndicats permet d'appliquer les accords collectifs sur l'égalité entre les sexes plus rapidement, étant donné que leurs problèmes sont directement reconnus, représentés et légitimés par le processus de dialogue social.

Source: BIT, 2016c; ministère des Affaires sociales, Islande (https://www.velferdarraduneyti.is/jafnlaunastadall/), Bureau de l'égalité du gouvernement, Royaume-Uni (https://www.gov.uk/government/news/gender-pay-gap-reporting-goes-live); CSI, 2007 et 2016; BIT, 2016d.

3.4 Pour aller de l'avant

Le monde du travail se caractérise par des inégalités entre les sexes persistantes et généralisées, entretenues par plusieurs facteurs. Résorber ces écarts générerait d'importants avantages économiques et améliorerait le bien-être des individus. Dans cette optique, ce chapitre a présenté plusieurs recommandations stratégiques, en aucun cas mutuellement exclusives, qui peuvent contribuer à réduire les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail et faire évoluer les mentalités et les normes qui enferment les femmes dans un rôle. Il est important de souligner qu'une approche fondée sur les droits peut mettre en évidence, et renforcer, la perspective de genre dans l'élaboration des politiques. En effet, des efforts seront nécessaires dans plusieurs dimensions politiques pour aller de l'avant et progresser.

Annexe A. Classification des pays par région et niveau de revenu

Afrique

Afrique du Nord
Algérie
Egypte
Libye
Maroc
Sahara occidental
Soudan
Tunisie

Afrique subsaharienne
Afrique du Sud
Angola
Bénin
Botswana
Burkina Faso
Burundi
Cabo Verde
Cameroun
République centrafricaine
Comores
Congo
Côte d'Ivoire
Djibouti
Erythrée
Ethiopie
Gabon
Gambie
Ghana
Guinée
Guinée-Bissau
Guinée équatoriale
Kenya
Lesotho
Libéria
Madagascar
Malawi
Mali
Maurice
Mauritanie
Mozambique
Namibie
Niger
Nigéria
Ouganda
République démocratique du Congo
Rwanda
Sao Tomé-et-Principe
Sénégal
Seychelles
Sierra Leone
Somalie
Swaziland
Tanzanie, République-Unie de
Tchad
Togo
Zambie
Zimbabwe

Amériques

Amérique latine et Caraïbes
Antigua-et-Barbuda
Antilles néerlandaises (anciennement)
Argentine
Bahamas
Barbade
Belize
Bolivie, Etat plurinational de
Brésil
Chili
Colombie
Costa Rica
Cuba
République dominicaine
Dominique
El Salvador
Equateur
Grenade
Guatemala
Guyana
Haïti
Honduras
Iles Vierges américaines
Jamaïque
Mexique
Nicaragua
Panama
Paraguay
Pérou
Porto Rico
Saint-Kitts-et-Nevis
Sainte-Lucie
Saint-Vincent-et-les-Grenadines
Suriname
Trinité-et-Tobago
Uruguay
Venezuela, République bolivarienne du

Amérique du Nord
Canada
Etats-Unis d'Amérique

Asie et Pacifique

Asie de l'Est
Chine
Corée, République de
Corée, République populaire démocratique de
Hong-kong, Chine
Japon
Macao, Chine
Mongolie
Taïwan, Chine

Asie du Sud-Est et Pacifique
Australie
Brunéi Darussalam
Cambodge
Fidji
Guam
Iles Cook
Iles Marshall
Iles Salomon
Indonésie
Kiribati
République démocratique populaire lao
Malaisie
Micronésie, Etats fédérés de
Myanmar
Nauru
Nouvelle-Calédonie
Nouvelle-Zélande
Palaos (Iles)
Papouasie-Nouvelle-Guinée
Philippines
Polynésie française
Samoa
Singapour
Thaïlande
Timor-Leste
Tonga
Tuvalu
Vanuatu
Viet Nam

Asie du Sud
Afghanistan
Bangladesh
Bhoutan
Inde
Iran, République islamique d'
Maldives
Népal
Pakistan
Sri Lanka

Etats arabes
Arabie saoudite
Bahreïn
Emirats arabes unis
Iraq
Jordanie
Koweït
Liban
Oman
Qatar
République arabe syrienne
Territoire palestinien occupé
Yémen

Europe et Asie centrale

Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest
Albanie
Allemagne
Andorre
Autriche
Belgique
Bosnie-Herzégovine
Croatie
Danemark
Espagne
Estonie
Ex-République yougoslave de Macédoine
Finlande
France
Grèce
Iles anglo-normandes
Irlande
Islande
Italie
Lettonie
Liechtenstein
Lituanie
Luxembourg
Malte
Monaco
Monténégro
Norvège
Pays-Bas
Portugal
Royaume-Uni
Saint-Marin
Serbie
Slovénie
Suède
Suisse

Europe de l'Est
Bélarus
Bulgarie
Hongrie
Moldova, République de
Pologne
Roumanie
Russie, Fédération de
Slovaquie
République tchèque
Ukraine

Asie centrale et occidentale
Arménie
Azerbaïdjan
Chypre
Géorgie
Israël
Kazakhstan
Kirghizistan
Ouzbékistan
Tadjikistan
Turkménistan
Turquie

Pays développés (revenu élevé)

Allemagne
Andorre
Antigua-et-Barbuda
Antilles néerlandaises (anciennement)
Arabie saoudite
Argentine
Australie
Autriche
Bahamas
Bahreïn
Barbade
Belgique
Brunéi Darussalam
Canada
Chili
Chypre
Corée, République de
Croatie
Danemark
Emirats arabes unis
Espagne
Estonie
Etats-Unis
Finlande
France
Grèce
Guam
Hong-kong, Chine
Hongrie
Iles anglo-normandes
Iles Vierges américaines
Irlande
Islande
Israël
Italie
Japon
Koweït
Lettonie
Liechtenstein
Lituanie
Luxembourg
Macao, Chine
Malte
Monaco
Norvège
Nouvelle-Calédonie
Nouvelle-Zélande
Oman
Pays-Bas
Pologne
Polynésie française
Porto Rico
Portugal
Qatar
Royaume-Uni
Saint-Kitts-et-Nevis
Saint-Marin
Seychelles
Singapour
Slovaquie
Slovénie
Suède
Suisse
Taïwan, Chine
République tchèque
Trinité-et-Tobago
Uruguay

Pays émergents (revenu intermédiaire)

Afrique du Sud
Albanie
Algérie
Angola
Arménie
Azerbaïdjan
Bangladesh
Bélarus
Belize
Bhoutan
Bolivie, Etat plurinational de
Bosnie-Herzégovine
Botswana
Brésil
Bulgarie
Cabo Verde
Cambodge
Cameroun
Chine
Colombie
Congo
Costa Rica
Côte d'Ivoire
Cuba
Djibouti
République dominicaine
Dominique
Egypte
El Salvador
Equateur
Ex-République yougoslave de Macédoine
Fidji
Gabon
Géorgie
Ghana
Grenade
Guatemala
Guinée équatoriale
Guyana
Honduras
Iles Cook
Iles Marshall
Iles Salomon
Inde
Indonésie
Iran, République islamique d'
Iraq
Jamaïque
Jordanie
Kazakhstan
Kenya
Kirghizistan
Kiribati
République démocratique populaire lao
Lesotho
Liban
Libye
Malaisie
Maldives
Maroc
Maurice
Mauritanie
Mexique
Micronésie, Etats fédérés de
Moldova, République de
Mongolie
Monténégro
Myanmar
Namibie
Nauru
Nicaragua
Nigéria
Ouzbékistan
Pakistan
Palaos (Iles)
Panama
Papouasie-Nouvelle-Guinée
Paraguay
Pérou
Philippines
Roumanie
Russie, Fédération de
Sahara occidental
Sainte-Lucie
Saint-Vincent-et-les-Grenadines
Samoa
Sao Tomé-et-Principe
Serbie
Soudan
Sri Lanka
Suriname
Swaziland
République arabe syrienne
Tadjikistan
Territoire palestinien occupé
Thaïlande
Timor-Leste
Tonga
Tunisie
Turkménistan
Turquie
Tuvalu
Ukraine
Vanuatu
Venezuela, République bolivarienne du
Viet Nam
Yémen
Zambie

Pays en développement (faible revenu)

Afghanistan
Bénin
Burkina Faso
Burundi
République centrafricaine
Comores
Corée, République populaire démocratique de
Erythrée
Ethiopie
Gambie
Guinée
Guinée-Bissau
Haïti
Libéria
Madagascar
Malawi
Mali
Mozambique
Népal
Niger
Ouganda
République démocratique du Congo
Rwanda
Sénégal
Sierra Leone
Somalie
Tanzanie, République-Unie de
Tchad
Togo
Zimbabwe

Annexe B. Estimations, projections et scénarios relatifs au marché du travail

Les Modèles économétriques des tendances de novembre 2016 du BIT sont la source de toutes les estimations mondiales et régionales relatives au marché du travail de ce rapport *Emploi et questions sociales dans le monde*. Le BIT a conçu et alimente les modèles économétriques qui sont utilisés pour estimer les indicateurs du marché du travail dans les pays et pour les années sans données nationales disponibles. Cela permet au BIT de faire des prévisions et d'analyser les principaux indicateurs ainsi que les tendances qui y sont liées.

Les Modèles économétriques des tendances servent à faire des prévisions et des projections – ventilées par âge et par sexe le cas échéant – sur le chômage, l'emploi et le statut dans l'emploi. Le produit de ce modèle est constitué d'une grille de données complètes pour 188 pays. Les données nationales peuvent ensuite être aggrégées pour faire des prévisions régionales et mondiales relatives aux indicateurs du marché du travail, tels que le taux de chômage, le ratio emploi-population, la part de chaque statut d'emploi et le taux d'emploi vulnérable.

Avant d'exploiter ces modèles économétriques des tendances, les spécialistes du marché du travail du Département de la recherche, en coopération avec ILOSTAT et les spécialistes des bureaux extérieurs de l'OIT, évaluent les données fournies par les pays et ne sélectionnent que les observations qu'ils estiment pouvoir comparer avec celles d'autres pays en utilisant des critères tels que: 1) le type de source statistique, 2) la couverture géographique et 3) la tranche d'âge.

- En ce qui concerne le premier critère, les données doivent être issues d'une enquête sur la population active ou d'un recensement pour être intégrées dans le modèle. Les enquêtes nationales sont généralement similaires d'un pays à l'autre et leurs données sont plus faciles à comparer que celles qui proviennent d'autres sources. Une stricte préférence est donc accordée aux données issues de ces enquêtes dans le processus de sélection. Toutefois, de nombreux pays en développement manquent de ressources pour mener à bien ce type d'enquêtes et livrent des informations relatives au marché du travail basées sur le recensement de la population. Certaines de ces données sont intégrées dans le modèle en raison de la nécessité d'équilibrer les objectifs contradictoires de comparabilité et de couverture des données.
- Selon le deuxième critère, seuls les indicateurs représentatifs au niveau national (c'est-à-dire non limités géographiquement de façon excessive) sont intégrés. Les observations qui ne correspondent qu'à des zones urbaines ou qu'à des zones rurales ne sont pas prises en compte, étant donné qu'il existe généralement de grandes différences entre les marchés du travail urbains et ruraux et parce que l'utilisation de ces données partielles ne serait pas cohérente avec celle de données de référence comme le PIB.
- Pour ce qui est du troisième critère, les données relatives aux tranches d'âge doivent pouvoir être comparées entre pays. Ceux-ci donnent des informations sur diverses tranches d'âge, et celle qui est sélectionnée peut influencer les valeurs observées à propos d'un indicateur du marché du travail.

Outre les informations fournies par les pays, les Modèles économétriques utilisent les documents de référence suivants:

- Nations Unies: *The world population prospects: 2015 revision* (perspectives de la population mondiale: révision de 2015) pour les estimations et les projections relatives à la population;
- BIT: *Estimates and Projections of the Economically Active Population (EAPEP)* (estimations et projections de la population active pour les estimations et les projections relatives à la main-d'œuvre;
- Données du FMI et de la Banque mondiale sur le PIB (PIB par habitant en PPA et taux de croissance du PIB) issues des Indicateurs du développement dans le monde (Banque mondiale) et de la base de données de Perspectives de l'économie mondiale, octobre 2016 (FMI);
- Estimations de la Banque mondiale sur la pauvreté issues de la base de données PovcalNet.

Estimations relatives aux indicateurs du marché du travail

Les Modèles économétriques des tendances procèdent à des estimations des taux de chômage en raison du manque de données disponibles dans certains pays et pour certaines années. Les régressions multivariables sont calculées séparément pour différentes régions du monde pour lesquelles les taux de chômage, ventilés par âge et par sexe (jeune homme, jeune femme, homme adulte, femme adulte), sont régressés sur les taux de croissance du PIB. Les régressions sont pondérées afin de corriger les distorsions résultant de la différence (sur des points statistiquement importants) entre les taux de chômage des pays qui fournissent les données et ceux des pays qui ne les indiquent pas[1]. Une estimation provisoire est donnée pour 2016, en utilisant les informations trimestrielles et mensuelles disponibles au moment de la rédaction du présent rapport (novembre 2016).

Le modèle estime également l'emploi par statut en utilisant des techniques similaires pour imputer les valeurs manquantes à l'échelon national. Outre le taux de croissance du PIB, les variables utilisées comme variables explicatives sont la part de la valeur ajoutée des trois grands secteurs dans le PIB, le PIB par habitant et le pourcentage de la population vivant en zone urbaine. D'autres modèles économétriques sont utilisés pour fournir des estimations mondiales et régionales de la pauvreté au travail et de l'emploi par classe économique (Kapsos et Bourmpoula, 2013).

Projections relatives aux indicateurs du marché du travail

Les projections relatives aux taux de chômage sont calculées à partir du rapport entre taux de chômage et croissance du PIB au cours de la pire crise/récession dans chaque pays entre 1991 et 2005 et au cours de la période de reprise correspondante[2]. On les obtient par l'inclusion de termes d'interaction de variables muettes de la crise et de la reprise avec la croissance du PIB en régressions de panel à effets fixes[3]. Le taux de chômage logistiquement transformé a en particulier été régressé sur un ensemble de covariables, notamment le taux de chômage retardé, le taux de croissance du PIB, le taux de croissance du PIB retardé et d'autres covariables consistant en l'interaction de la variable muette de la crise et l'interaction de la variable muette de l'année de reprise avec chacune des autres variables.

Des régressions en panel séparées ont été appliquées à trois groupes de pays en fonction de:

1) la proximité géographique et des similitudes économiques/institutionnelles;
2) des niveaux de revenu[4];
3) du degré de dépendance vis-à-vis des exportations (mesuré en part des exportations dans le PIB)[5].

La raison de ces regroupements est la suivante: les pays d'une même zone géographique ou présentant des caractéristiques économiques/institutionnelles similaires risquent d'être affectés de la même façon par la crise et disposent de mécanismes analogues pour en atténuer les effets sur leur marché du travail. En outre, étant donné que les pays d'une même zone géographique ont souvent de forts liens financiers et commerciaux, la crise risque de se propager d'une économie à celle de son voisin

1. Par exemple, si la moyenne simple des taux de chômage des pays d'une région qui fournissent des données était utilisée pour estimer le taux de chômage de toute la région, celui-ci serait biaisé sans mécanisme de correction, car les taux de chômage peuvent différer entre les pays qui ne fournissent pas de données et ceux qui les fournissent. La méthode des «moindres carrés pondérés» utilisée dans les Modèles économétriques des tendances corrige cet éventuel problème.

2. La période de crise s'étend de l'année au cours de laquelle le pays a enregistré la plus forte baisse du PIB à «l'année charnière» au cours de laquelle la croissance a atteint son plus bas niveau depuis le déclenchement de la crise, avant de commencer à revenir à son niveau d'avant la crise. La période de reprise s'étend de «l'année charnière» à l'année au cours de laquelle la croissance a retrouvé son niveau d'avant la crise.

3. Afin de faire des projections relatives au chômage au cours de la période de reprise, les variables muettes de l'année de crise et de l'année de reprise sont corrigées selon la définition suivante: un pays a été considéré comme «actuellement en crise» si la chute de croissance du PIB après 2007 a été supérieure d'au moins 75 pour cent et/ou d'au moins 3 points de pourcentage par rapport à la valeur absolue de l'écart type de croissance au cours de la période 1991-2008.

4. Les groupes de revenu correspondent à la classification de la Banque mondiale en quatre groupes, selon le revenu national brut par habitant de 2008 (calculé selon la méthode Atlas): pas plus de 1025 dollars pour les pays à faible revenu; entre 1026 et 4035 dollars pour les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure; entre 4036 et 12 475 dollars pour les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure; au moins 12 476 dollars pour les pays à revenu élevé.

5. Les groupes basés sur le degré de dépendance aux exportations sont les suivants: très fortement exportateur (exportations ≥ 70 pour cent du PIB); fortement exportateur (exportations < 70 pour cent mais ≥ 50 pour cent du PIB); moyennement exportateur (exportations < 50 pour cent mais ≥ 20 pour cent du PIB); faiblement exportateur (exportations < 20 pour cent du PIB).

(l'économie et le marché du travail du Canada sont par exemple étroitement liés à l'évolution de la situation aux Etats-Unis). Les pays présentant les mêmes niveaux de revenu risquent également d'avoir des institutions du marché du travail semblables (par exemple les mesures de protection sociale) et des capacités analogues de mise en place d'une relance budgétaire et d'autres politiques visant à juguler les effets de la crise. Enfin, puisque la baisse des exportations a été le premier canal de transmission de la crise des pays développés aux pays en développement, les pays ont été regroupés selon leur niveau d'exposition à ce vecteur, mesuré en part des exportations dans le PIB. Les répercussions de la crise sur les marchés du travail par le canal des exportations dépendent également du type de produits exportés concernés (les secteurs de l'économie qui sont touchés), de la part de la valeur ajoutée nationale dans les exportations et de l'importance relative de la consommation locale (par exemple, des pays comme l'Inde et l'Indonésie, qui disposent d'un gros marché intérieur, étaient moins vulnérables que des pays comme Singapour et la Thaïlande). Ces caractéristiques sont prises en compte par les effets fixes dans les régressions.

En plus des régressions de panel, des régressions au niveau national ont été effectuées pour les pays avec suffisamment de données disponibles. Les régressions des moindres carrés ordinaires au niveau national ont intégré les mêmes variables que les régressions de panel.

Afin de prendre en compte les incertitudes relatives aux perspectives de croissance du PIB, ainsi que la difficulté de mesurer le lien entre PIB et taux de chômage pour tous les pays, dix régressions linéaires (similaires) à effets mixtes multiniveaux (modèles à coefficient et point d'intersection à l'origine variables) sont utilisées. La principale composante qui évolue au gré de ces dix versions est la structure de retard des variables indépendantes. La supériorité potentielle de ces modèles repose sur le fait que non seulement la structure de panel est pleinement exploitée (par exemple davantage de degrés de liberté), mais qu'il est également possible d'estimer les coefficients spécifiquement pour chaque unité (pays), en prenant en compte l'hétérogénéité non observée au niveau des groupes et en corrigeant le modèle à effets aléatoires, à ceci près que les variables indépendantes ne sont pas corrélées avec le terme d'effets aléatoires.

Globalement, la projection finale résulte de la simple moyenne des estimations obtenues à partir des régressions croisées des trois groupes et également des régressions au niveau national pour les pays disposant de suffisamment de données. Pour certains pays (41 sur 188), la moyenne d'une autre série de combinaisons prévisionnelles basées sur une évaluation critique en mesure de représenter de façon plus réaliste les tendances récentes observées dans les prévisions économiques de chaque pays a également été réalisée.

Modèle de projections à court terme

Pour 41 pays, les premières estimations du chômage pour 2016 et les projections pour 2017 sont basées sur les résultats d'un modèle de projections à court terme spécifique à chaque pays. Le BIT maintient une base de données sur les flux de chômage mensuels et trimestriels qui contient des informations sur les taux d'entrée et de sortie, estimés sur la base du chômage par durée, selon les méthodologies proposées par Shimer (2012) et par Elsby, Hobijn et Sahin (2013). Une multitude de modèles sont défnis, qui projettent directement le taux de chômage ou qui déterminent les taux d'entrée et de sortie, en utilisant ARIMA (modèle mixte intégré autorégressif et de moyennes mobiles), VARX (modèle vectoriel autorégressif à variable exogène) et les techniques de prévisions combinées. Le modèle de projections à court terme repose sur plusieurs variables explicatives, notamment l'incertitude de recrutement (Ernst et Viegelahn, 2014), l'incertitude politique (Baker, Bloom et Davis, 2013), les prévisions macroéconomiques d'Oxford Economics et de Manpower Employment Survey Outlook. Tous les modèles sont évalués à l'horizon de huit trimestres avec une pseudo-évaluation des prévisions hors échantillon commençant au 1er trimestre 2009 et cinq modèles sont choisis selon une pondération de la moyenne et l'erreur prévisionnelle maximale. La moyenne des prévisions des cinq premiers modèles est ensuite établie.

Modifications des estimations et des projections: les Modèles économétriques des tendances de 2016 et ceux de 2015

Comme dans les éditions précédentes des Modèles économétriques des tendances, les niveaux et les taux de chômage mondiaux et régionaux ont été révisés afin de prendre en compte les nouvelles informations sur le chômage ainsi que les modifications apportées aux données historiques et aux projections sur la population active et la croissance économique. Les différences entre les chiffres du chômage figurant dans les Modèles de novembre 2016 et dans ceux de novembre 2015 peuvent se résumer ainsi:

Nouvelles entrées sur les données du chômage dans les enquêtes nationales sur la population active: Les Modèles économétriques des tendances de novembre 2016 indiquent 260 nouvelles observations communiquées, dont 103 sont récentes (2014 ou 2015), par rapport aux Modèles de novembre 2015. Trois pays disposent maintenant d'informations sur le taux de chômage, notamment le Myanmar.

Révisions de taux de chômage historiques: Environ 61,7 pour cent (512 observations) des taux de chômage observés entre 2008 et 2014 dans les Modèles de novembre 2016 ont été révisés. L'ampleur de ces modifications est toutefois négligeable dans la majorité des cas. Les révisions étaient supérieures à 0,1 point de pourcentage dans seulement 10,7 pour cent des cas (89 observations) et à 1 point dans 15 cas. Cela concerne notamment le Costa Rica (2010-2012), le Paraguay (2011), Israël (2008-2011) et la Mongolie (2011).

Révisions des taux de croissance du PIB passés et prévus: Entre les Perspectives de l'économie mondiale d'octobre 2015 du FMI et la mise à jour d'octobre 2016, les prévisions de taux de croissance du PIB réel mondial ont été révisées à la baisse de 0,5 point de pourcentage pour 2016 et de 0,4 point pour 2017. En ce qui concerne les séries chronologiques, la croissance réelle du PIB a été révisée à la hausse de 0,1 point pour 2015. Ces modifications ont entraîné de légères révisions du rapport estimé entre taux de chômage et taux de croissance.

En raison des changements décrits ci-dessus, la projection de référence pour le taux de chômage mondial a été révisée à la baisse de 0,1 point de pourcentage pour l'année 2016 et à la hausse de 0,1 point pour 2017 et 2018.

Annexe C. Estimer le taux d'activité féminine

Cette annexe décrit la méthode économétrique utilisée pour estimer les déterminants du taux d'activité féminine. La base de données de fond est l'enquête Gallup World Poll de 2016, qui a interrogé 500 hommes et 500 femmes[1] âgés de 15 ans et plus dans 142 pays. Un large éventail de questions a été soumis aux participants, notamment au sujet de leur statut sur le marché du travail. Le statut individuel de participation des femmes – oui ou non – est la variable d'intérêt que l'analyse économétrique va expliquer.

Le modèle économétrique choisi pour une variable réponse binaire est la régression probit. La probabilité des femmes i dans le pays j de participer au marché du travail ($Pr(P_{ij}=1)$) est modélisée selon la fonction de répartition de la loi normale centrée réduite ($\Phi()$), en fonction des modalités de réponse des variables explicatives. Cette fonction est bornée entre 0 et 1 et estimée selon les techniques du maximum de vraisemblance.

$$Pr\,(P_{ij}=1) = \Phi(\alpha_j + \beta A_{ij} + \gamma B_{ij}C_{ij} + \delta D_{ij}E_{\bar{j}}) \tag{1}$$

L'équation (1) représente la forme fonctionnelle choisie pour l'estimation, où α, β, γ et δ représentent des vecteurs de coefficients et A, B, C, D et E des vecteurs de variables. Les femmes de plusieurs pays j sont regroupées pour estimer les effets moyens, mais également pour augmenter la taille de l'échantillon. Les variables muettes pays impliquent des intercepts pays α_j et font apparaître les caractéristiques agrégées touchant tous les individus dans un pays, comme la politique, la culture ou les conditions du marché du travail. Les variables muettes pays sont nécessaires car beaucoup de pays de l'échantillon ne disposent que d'informations très limitées.

Les variables explicatives sont introduites de trois façons dans l'équation (1). Premièrement, les caractéristiques individuelles peuvent avoir des répercussions directes sur l'activité, représentées par βA_{ij}. Deuxièmement, l'effet de la caractéristique B, qui peut être différent entre les individus présentant différents niveaux de la caractéristique C, apparaît dans le terme d'interaction $\gamma B_{ij}C_{ij}$. Enfin, l'incidence de la caractéristique D peut être différente d'un individu à l'autre, selon qu'il se situe ou pas dans un groupe de pays $\bar{j}$ de caractéristique E, et est saisie par le terme $\delta D_{ij}E_{\bar{j}}$.

Le modèle est estimé séparément pour les pays en développement, émergents et développés. Les variables explicatives d'intérêt sont celles qui représentent les préférences individuelles, les contraintes socio-économiques ou les rôles sexospécifiques imposés par la société. Par ailleurs, les variables de contrôle bien établies dans la littérature, comme l'âge et l'éducation, ont également été intégrées. Le tableau C1 énumère les variables utilisées dans l'analyse de régression et la base de référence des variables muettes.

L'estimation prend en compte les pondérations de l'échantillon, le groupement et la stratification des plans d'enquête afin de calculer avec la plus grande exactitude les erreurs types. Les pondérations de la population des enquêtes sont appliquées comme celles de l'échantillon afin de parvenir à des estimations correctes et non biaisées. La stratification basée sur l'échantillon de chaque pays séparé des autres permet de réduire les erreurs types pour la totalité de l'échantillon. Le groupement considère chaque individu comme la première unité d'échantillonnage.

Le tableau C2 présente les coefficients de régression estimés du modèle probit pour les quatre groupes de pays évalués. L'effet marginal de la variation d'une certaine variable sur la participation doit être calculé en appliquant aux coefficients la fonction de répartition de la loi normale centrée réduite, en supposant que les valeurs de toutes les variables sont introduites. Le chapitre 2 ne montre que certains effets marginaux calculés.

1. Dans certains pays, un plus grand nombre de personnes ont été interrogées. Voir gallup.com pour de plus amples informations.

Tableau C1

Liste des variables

Nom de la variable	Description
Age, nombre d'enfants, nombre de membres du ménage	Valeur numérique exacte
Education (secondaire, supérieure)	Variable muette. Base de référence: éducation primaire
En couple	Variable muette pour les femmes mariées ou en couple. Base de référence: femmes célibataires, veuves, séparées ou divorcées
Internet, téléphone	Variable muette pour l'accès à Internet ou au téléphone (portable ou fixe). Base de référence: pas d'accès aux deux
Zone urbaine	Variable muette pour la vie en zone urbaine. Base de référence: zone rurale
Pauvreté (modérée et grave)	Variables muettes. La pauvreté modérée se réfère aux ménages indiquant qu'ils manquent d'argent pour la nourriture ou le logement; la pauvreté grave, à ceux qui disent ne pas avoir assez d'argent pour les deux. Base de référence: assez d'argent pour les deux
Religion (autre, chrétienne, musulmane, hindouiste ou laïque)	Variable muette sur la religion d'une personne. Base de référence: laïque/athée
Préférence pour le travail	Variable muette sur la réponse «préfère un travail rémunéré» ou «les deux» à la question «préférez-vous un travail rémunéré ou rester à la maison, ou les deux?». Base de référence: «rester à la maison»
Acceptabilité de l'engagement dans le travail rémunéré	Variable muette pour les femmes répondant que les membres du ménage jugent acceptable qu'une femme du foyer ait un emploi rémunéré en dehors de la maison. Base de référence: pas acceptable par le ménage
Opportunités (meilleures, pires)	Variable muette concernant les personnes qui estiment que les femmes ont de meilleures (pires) chances que les hommes sur le marché du travail à éducation égale. Base de référence: mêmes opportunités
Principale difficulté rencontrée sur le marché du travail	Variables muettes. Les femmes ont pu citer une difficulté principale Base de référence: manque d'horaires de travail flexibles/adéquats, horaires de travail adaptés Options de variables muettes: • équilibre entre travail et famille ou foyer/pas de temps à passer en famille • manque de structures de garde abordables pour les enfants ou les parents • les membres de la famille n'approuvent pas le travail des femmes • traitement injuste au travail/abus/harcèlement/discrimination • manque d'emplois bien rémunérés • inégalité de rémunération pour effectuer un travail similaire à celui des hommes (ou un travail d'égale valeur) • manque de transports/manque de transports sûrs • préférences à l'embauche ou à la promotion des hommes • manque de compétences, d'expérience ou d'éducation • autres
Indice d'optimisme	Variable muette pour indiquer une attitude positive vis-à-vis de l'avenir. Il est demandé aux personnes interrogées si certains aspects de leur vie s'améliorent ou empirent
Grandes inégalités entre les sexes	Variable muette pour indiquer si l'individu vit dans un pays présentant de grandes inégalités entre les sexes dans la population active. Les seuils d'écarts sont établis en fonction du développement économique du pays

Tableau C2

Coefficients estimés

Variables	(1) Pays en développement	(2) Pays émergents	(3) Pays développés	(4) Etats arabes et Afrique du Nord
Age	0,06***	0,10***	0,14***	0,11***
	(0,01)	(0,00)	(0,01)	(0,01)
Age^2	–0,00***	–0,00***	–0,00***	–0,00***
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Enfants	0,02*	–0,03***	–0,03	–0,02
	(0,01)	(0,01)	(0,03)	(0,03)
$Enfants^2$	–0,00**	0,00***	–0,00	–0,00
	(0,00)	(0,00)	(0,01)	(0,00)
Nombre de membres du ménage	–0,06***	0,00	–0,00	–0,09***
	(0,02)	(0,02)	(0,03)	(0,03)
Nombre de membres du $ménage^2$	0,00***	–0,00	0,00	0,01**
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)
Education secondaire	–0,16***	0,10***	0,24***	0,25***
	(0,04)	(0,02)	(0,04)	(0,07)
Education supérieure	0,31**	0,54***	0,50***	0,93***
	(0,13)	(0,03)	(0,05)	(0,09)

Tableau C2

Coefficients estimés

Variables	(1) Pays en développement	(2) Pays émergents	(3) Pays développés	(4) Etats arabes et Afrique du Nord
Zone urbaine	–0,15	–0,14	–0,05	–0,18
	(0,20)	(0,09)	(0,24)	(0,22)
Internet	–0,01	0,19***	0,28***	0,14**
	(0,05)	(0,02)	(0,05)	(0,07)
Téléphone	0,25***	0,11***	0,04	0,28**
	(0,04)	(0,03)	(0,14)	(0,11)
Pauvreté (modérée)	0,14***	0,13***	0,01	0,25***
	(0,04)	(0,02)	(0,05)	(0,06)
Pauvreté (grave)	0,22***	0,22***	0,04	0,47***
	(0,04)	(0,03)	(0,06)	(0,09)
En couple	0,07	–0,12**	–0,25***	–0,57***
	(0,09)	(0,05)	(0,09)	(0,16)
Acceptation du ménage	–0,03	–0,03	–0,13	–0,23
	(0,09)	(0,07)	(0,17)	(0,22)
Préfère travailler, zone rurale et non acceptation du ménage	–0,73	–0,18	0,07	0,37
	(0,64)	(0,17)	(0,23)	(0,27)
Préfère travailler, zone rurale et acceptation du ménage	0,17	0,17**	0,54**	0,32
	(0,12)	(0,08)	(0,21)	(0,28)
Préfère travailler, zone urbaine et non acceptation du ménage	0,33	0,27**	0,39	0,10
	(0,24)	(0,12)	(0,32)	(0,29)
Préfère travailler, zone urbaine et acceptation du ménage	0,35	0,37**	0,69*	0,54
	(0,25)	(0,15)	(0,39)	(0,42)
Reste à la maison, zone urbaine et acceptation du ménage	–0,23	0,05	0,14	0,24
	(0,22)	(0,10)	(0,25)	(0,27)
Préfère travailler et en couple	0,02	0,14***	0,21**	0,38**
	(0,09)	(0,05)	(0,09)	(0,15)
Gros écart entre les sexes (taux d'activité)	–0,50***	–1,51***		
	(0,18)	(0,14)		
Gros écart entre les sexes et préfère travailler	0,11	0,23***		
	(0,13)	(0,07)		
Opportunités (meilleures)	0,05	0,07***	0,14***	0,09
	(0,04)	(0,02)	(0,05)	(0,07)
Opportunités (pires)	0,07	–0,02	–0,06*	–0,02
	(0,04)	(0,02)	(0,03)	(0,06)
Opportunités (ne sait pas)	–0,09	–0,11**	0,03	–0,36**
	(0,07)	(0,04)	(0,10)	(0,18)
Indice d'optimisme	0,00	0,00**	0,00***	0,00
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)

Tableau C2

Coefficients estimés

Variables	(1) Pays en développement	(2) Pays émergents	(3) Pays développés	(4) Etats arabes et Afrique du Nord
Problèmes				
Equilibre travail-famille	–0,10	–0,11***	–0,01	–0,11
	(0,08)	(0,04)	(0,06)	(0,11)
Manque de services de garde d'enfants abordables	–0,17**	–0,06	–0,14*	–0,24
	(0,08)	(0,05)	(0,08)	(0,15)
Désapprobation de la famille	–0,16*	–0,17***	–0,10	–0,05
	(0,09)	(0,06)	(0,14)	(0,14)
Abus/harcèlement/discrimination au travail	–0,15**	–0,06	–0,07	–0,10
	(0,08)	(0,04)	(0,08)	(0,12)
Manque d'emplois bien rémunérés	–0,07	–0,01	0,05	0,02
	(0,09)	(0,04)	(0,08)	(0,13)
Inégalité salariale	–0,08	–0,02	0,01	0,19
	(0,11)	(0,06)	(0,07)	(0,16)
Manque de transports	–0,46***	–0,16**	0,15	–0,05
	(0,15)	(0,07)	(0,22)	(0,15)
Préfèrent embaucher des hommes	–0,11	–0,05	–0,09	0,33
	(0,12)	(0,07)	(0,09)	(0,20)
Manque de compétences ou d'expérience	–0,07	0,00	0,03	–0,06
	(0,11)	(0,07)	(0,14)	(0,31)
Autre problème	–0,27***	0,01	–0,05	–0,00
	(0,09)	(0,05)	(0,07)	(0,14)
Ne sait pas	–0,17**	–0,13***	–0,15*	–0,11
	(0,08)	(0,04)	(0,08)	(0,13)
Religion				
Autre et reste à la maison	–1,11*	–0,10	0,03	0,75**
	(0,63)	(0,16)	(0,14)	(0,30)
Autre et préfère travailler	–0,18	0,11	0,09	0,87***
	(0,24)	(0,08)	(0,06)	(0,28)
Christianisme et reste à la maison	–0,98	–0,20	0,20*	0,25
	(0,60)	(0,15)	(0,10)	(0,28)
Christianisme et préfère travailler	–0,15	0,05	–0,03	0,48***
	(0,22)	(0,08)	(0,04)	(0,15)
Islam et reste à la maison	–1,18**	–0,54***	–0,71***	
	(0,60)	(0,16)	(0,24)	
Islam et préfère travailler	–0,39*	–0,12	–0,22*	
	(0,23)	(0,09)	(0,12)	
Hindouisme et reste à la maison	–0,57	–0,40**	–0,81	
	(0,64)	(0,20)	(0,55)	
Hindouisme et préfère travailler	–0,17	–0,07	0,45*	
	(0,31)	(0,12)	(0,27)	
Nombre d'observations	**10620**	**31143**	**16741**	**4777**
Pays	**22**	**59**	**35**	**11**

*Note: Les erreurs types figurent entre parenthèses. Les pays ne présentant pas suffisamment d'observations pour certaines variables sont écartés. *** p < 0,01. ** p < 0,05. * p < 0,1.*

Annexe D. Décomposer les écarts entre les sexes dans les relations d'emploi

Cette annexe décrit la méthodologie utilisée pour décomposer les écarts entre hommes et femmes par type de relation de travail, comme le statut dans l'emploi, l'informalité, le temps de travail et le type de contrat. Un écart dans le travail à compte propre, par exemple, peut être dû au fait que les femmes risquent plus que les hommes d'être employées dans des secteurs ou des professions qui ont plus ou moins tendance à se caractériser par le travail à compte propre, ou au fait qu'il existe une inégalité de genre au sein du secteur ou de la profession. Par conséquent, les écarts des indicateurs de la qualité de l'emploi sont décomposés en trois composantes: 1) les écarts dus à la ségrégation sectorielle, 2) les écarts dus à la ségrégation professionnelle et 3) les écarts résiduels.

Un écart entre les sexes dans une relation d'emploi j est déterminé par la part d'emploi masculin dans j par rapport à l'emploi masculin total, $sh^j_{m,tot}$, moins la part d'emploi féminin dans j par rapport à l'emploi féminin total, $sh^j_{f,tot}$. La part de l'emploi pour chaque sexe dans un type de relation d'emploi, sh^j_{tot}, est calculée par la somme de l'emploi dans j dans tous les secteurs et professions, divisée par la somme de l'emploi dans tous les secteurs et professions. Cela peut être élargi pour montrer la part de l'emploi dans un type de relation d'emploi au sein d'un secteur s et d'une profession o (sh^j_{os}), multiplié par la part de ce secteur et de cette profession dans l'emploi sectoriel total (sh^s_o), multiplié par la part de cette profession dans l'emploi total (sh^o). Mathématiquement, cela signifie

$$sh^j_{tot} = \frac{\sum_{os} E^j_{os}}{\sum_{jos} E_{jos}} = \sum_{os} \left(\frac{E^j_{os}}{\sum_j E_{jos}} \frac{\sum_j E_{jos}}{\sum_{js} E_{jos}} \frac{\sum_{js} E_{jos}}{\sum_{jos} E_{jos}} \right) = \sum_{os} \left(sh^j_{os} sh^s_o sh^o \right) \quad (1)$$

où E^j_{os} correspond à l'emploi dans le secteur s et la profession o du type de relation d'emploi j. Les différences entre hommes et femmes dans la part d'emploi de qualité peuvent être décomposées en

$$\Delta sh^j_{tot} = \sum_{os} \left(\Delta sh^j_{os} \times sh^s_o sh^o + \Delta sh^s_o \times sh^j_{os} sh^o + \Delta sh^o \times sh^j_{os} sh^s_o \right) \quad (2)$$

où Δsh reflète la différence entre les pourcentages d'hommes et de femmes dans cette part d'emploi de qualité, qui est multipliée par le poids de cette catégorie dans l'emploi total. Les pondérations sont la moyenne entre les pourcentages d'hommes et de femmes dans l'emploi. La première composante de la décomposition reflète l'écart de genre dû aux facteurs résiduels, la deuxième composante l'écart dû à la ségrégation sectorielle, et la troisième composante l'écart dû à la ségrégation professionnelle.

La décomposition s'applique aux microdonnées des enquêtes sur la population active disponibles dans les archives ILOSTAT. Les enquêtes existent pour un total de 29 pays en développement et émergents, pour les années récentes et en remontant jusqu'à 2003 pour certains pays. La décomposition sectorielle et professionnelle la plus détaillée est utilisée, avec une précision variant du niveau à deux chiffres aux agrégats en six secteurs de la CITI, ainsi que des niveaux à un ou deux chiffres de la CITP. La décomposition s'applique également aux microdonnées des enquêtes sur la population active de 2009 à 2013 fournies par Eurostat. Elles comprennent les 28 Etats membres de l'UE, à l'exception de l'Allemagne et de la Bulgarie, mais avec l'ajout complémentaire de l'Islande, de la Norvège et de la Suisse. Les données sectorielles sont disponibles au niveau à un chiffre et les données professionnelles ont été consolidées au niveau à deux chiffres.

Dans un premier temps, la moyenne de la décomposition est calculée avec toutes les années d'enquêtes disponibles pour un pays, afin de lisser les fluctuations potentielles dues à la variabilité des enquêtes, mais également afin d'obtenir une seule valeur pour un pays. Dans un deuxième temps, la moyenne des contributions à l'écart total est calculée avec la moyenne simple de tous les pays disponibles. La somme des contributions moyennes représenterait alors l'écart moyen entre les sexes pour un type de relation d'emploi. Dans un troisième temps, la somme absolue des contributions est réechelonnée à 100, ce qui améliore beaucoup la lisibilité lorsque l'on présente les décompositions de variables multiples.

Annexe E. Les indicateurs clés du marché du travail ventilés par sexe

Tableau E1

Evolution du chômage par sexe, 1997, 2007 et 2017

Pays/région	Taux (pour cent)					
	1997		2007		2017	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Monde	**6,0**	**6,8**	**5,3**	**5,9**	**5,5**	**6,2**
Pays en développement	4,6	6,6	5,0	6,7	4,7	6,5
Pays émergents	5,9	6,4	5,3	5,8	5,4	6,1
Pays développés	6,9	8,2	5,4	6,1	5,9	6,4
Afrique du Nord	**12,4**	**23,6**	**9,0**	**18,2**	**9,5**	**20,0**
Afrique subsaharienne	**6,6**	**9,0**	**6,8**	**8,9**	**6,2**	**8,3**
Amérique latine et Caraïbes	**7,9**	**12,4**	**6,7**	**10,4**	**7,0**	**10,4**
Amérique du Nord	**5,3**	**5,3**	**4,9**	**4,6**	**5,3**	**4,9**
Asie de l'Est	**4,8**	**3,9**	**4,2**	**3,3**	**5,1**	**3,7**
Asie du Sud-Est et Pacifique	**3,8**	**4,0**	**5,1**	**5,4**	**3,8**	**3,9**
Asie du Sud	**4,6**	**5,5**	**4,0**	**4,6**	**3,8**	**5,0**
Etats arabes	**9,7**	**24,5**	**8,2**	**19,3**	**8,3**	**21,2**
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	**9,9**	**12,3**	**6,8**	**8,1**	**8,8**	**9,3**
Europe de l'Est	**10,1**	**9,8**	**6,7**	**6,2**	**6,4**	**5,8**
Asie centrale et occidentale	**8,4**	**10,2**	**8,9**	**9,1**	**8,9**	**9,6**

Tableau E2

Evolution du chômage par sexe, 1997, 2007 et 2017

Pays/région	Nombre (millions)					
	1997		2007		2017	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Monde	**96,3**	**71,9**	**98,2**	**73,7**	**115,8**	**85,3**
Pays en développement	4,0	4,9	5,8	6,8	7,3	8,8
Pays émergents	71,4	48,8	74,7	51,5	87,9	59,1
Pays développés	20,9	18,2	17,8	15,3	20,5	17,4
Afrique du Nord	**4,7**	**2,5**	**4,3**	**2,7**	**5,5**	**3,6**
Afrique subsaharienne	**8,2**	**9,1**	**10,8**	**12,3**	**13,5**	**15,5**
Amérique latine et Caraïbes	**10,6**	**9,9**	**10,8**	**11,3**	**13,1**	**13,6**
Amérique du Nord	**4,5**	**3,8**	**4,6**	**3,7**	**5,3**	**4,2**
Asie de l'Est	**22,3**	**14,6**	**20,8**	**13,0**	**26,9**	**15,0**
Asie du Sud-Est et Pacifique	**5,5**	**4,2**	**9,0**	**7,0**	**7,8**	**5,9**
Asie du Sud	**17,0**	**7,9**	**18,6**	**8,2**	**20,6**	**9,2**
Etats arabes	**2,1**	**1,0**	**2,6**	**1,3**	**3,7**	**2,1**
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	**11,1**	**10,2**	**8,0**	**7,7**	**10,4**	**9,3**
Europe de l'Est	**7,7**	**6,7**	**5,2**	**4,4**	**4,9**	**4,1**
Asie centrale et occidentale	**2,7**	**2,1**	**3,4**	**2,1**	**4,1**	**2,8**

Tableau E3

Evolution du taux d'activité par sexe, 1997, 2007 et 2017

Pays/région	Taux (pour cent)					
	1997		2007		2017	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Monde	**79,3**	**52,2**	**77,1**	**51,1**	**76,1**	**49,4**
Pays en développement	84,1	69,4	83,5	70,9	82,6	70,3
Pays émergents	81,2	51,6	78,5	49,4	77,5	46,9
Pays développés	71,5	49,9	69,9	51,7	68,0	51,9
Afrique du Nord	**74,7**	**21,4**	**73,2**	**22,1**	**74,1**	**22,9**
Afrique subsaharienne	**77,9**	**61,7**	**75,8**	**63,9**	**76,3**	**64,6**
Amérique latine et Caraïbes	**81,9**	**46,6**	**80,1**	**51,9**	**78,3**	**52,7**
Amérique du Nord	**74,0**	**58,5**	**72,1**	**58,7**	**68,3**	**56,2**
Asie de l'Est	**83,4**	**68,9**	**78,1**	**63,3**	**76,8**	**61,3**
Asie du Sud-Est et Pacifique	**82,0**	**58,0**	**81,7**	**58,6**	**81,2**	**58,8**
Asie du Sud	**83,3**	**34,3**	**81,9**	**33,1**	**79,4**	**28,6**
Etats arabes	**75,5**	**17,5**	**74,5**	**19,2**	**76,4**	**21,2**
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	**66,9**	**46,1**	**66,0**	**49,9**	**63,8**	**51,3**
Europe de l'Est	**66,6**	**51,5**	**66,6**	**53,0**	**68,1**	**53,0**
Asie centrale et occidentale	**74,6**	**42,9**	**71,2**	**40,8**	**73,5**	**44,1**

Tableau E4

Evolution du taux d'activité par sexe, 1997, 2007 et 2017

Pays/région	Nombre (millions)					
	1997		2007		2017	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Monde	**1600,8**	**1058,7**	**1865,2**	**1239,5**	**2116,8**	**1374,2**
Pays en développement	87,3	75,2	115,0	101,4	154,8	135,9
Pays émergents	1210,1	761,1	1421,9	886,5	1616,5	968,2
Pays développés	303,3	222,4	328,3	251,6	345,5	270,1
Afrique du Nord	**37,5**	**10,8**	**47,6**	**14,5**	**57,9**	**18,1**
Afrique subsaharienne	**124,4**	**101,5**	**160,1**	**138,6**	**216,7**	**186,5**
Amérique latine et Caraïbes	**134,1**	**79,7**	**160,1**	**108,5**	**185,4**	**130,4**
Amérique du Nord	**85,8**	**71,3**	**94,8**	**80,2**	**99,5**	**84,4**
Asie de l'Est	**462,5**	**371,6**	**501,4**	**395,7**	**526,3**	**408,4**
Asie du Sud-Est et Pacifique	**143,9**	**104,8**	**175,4**	**129,0**	**204,2**	**151,5**
Asie du Sud	**370,0**	**143,8**	**461,0**	**177,2**	**541,1**	**185,8**
Etats arabes	**21,4**	**4,3**	**31,8**	**6,7**	**45,2**	**10,1**
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	**112,2**	**82,7**	**117,4**	**94,2**	**117,5**	**99,8**
Europe de l'Est	**76,2**	**67,9**	**77,7**	**71,7**	**76,8**	**69,6**
Asie centrale et occidentale	**32,8**	**20,3**	**38,0**	**23,3**	**46,1**	**29,5**

Tableau E5a

Statut d'emploi par sexe, 1997

Pays/région	Part de l'emploi (%)							
	Salariés		Employeurs		Travailleurs à leur propre compte		Travailleurs familiaux	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Monde	**48,4**	**46,5**	**3,9**	**1,5**	**38,2**	**24,5**	**9,6**	**27,5**
Pays en développement	22,2	11,6	2,3	0,7	59,5	57,8	15,9	29,9
Pays émergents	42,3	38,9	3,3	1,2	43,1	26,0	11,2	33,9
Pays développés	80,6	85,2	6,4	2,6	12,0	7,9	1,0	4,3
Afrique du Nord	**56,7**	**46,1**	**9,5**	**2,1**	**23,6**	**22,9**	**10,2**	**28,9**
Afrique subsaharienne	**34,3**	**18,5**	**2,4**	**0,8**	**50,9**	**55,9**	**12,3**	**24,9**
Amérique latine et Caraïbes	**58,5**	**60,3**	**5,8**	**2,6**	**29,7**	**25,9**	**6,0**	**11,2**
Amérique du Nord	**84,6**	**90,5**	**6,1**	**2,6**	**9,2**	**6,7**	**0,1**	**0,3**
Asie de l'Est	**52,6**	**45,6**	**3,9**	**0,9**	**34,7**	**19,1**	**8,7**	**34,4**
Asie du Sud-Est et Pacifique	**37,2**	**31,6**	**3,8**	**1,2**	**41,6**	**22,5**	**17,4**	**44,6**
Asie du Sud	**22,0**	**11,2**	**1,4**	**0,5**	**62,3**	**43,5**	**14,3**	**44,8**
Etats arabes	**71,0**	**65,7**	**4,2**	**1,0**	**19,8**	**17,0**	**5,0**	**16,3**
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	**79,3**	**86,2**	**7,5**	**3,1**	**11,8**	**6,9**	**1,4**	**3,9**
Europe de l'Est	**84,6**	**84,6**	**4,0**	**3,9**	**9,8**	**7,9**	**1,6**	**3,6**
Asie centrale et occidentale	**53,5**	**49,5**	**4,9**	**0,6**	**34,4**	**27,8**	**7,2**	**22,0**

Tableau E5b

Statut d'emploi par sexe, 2007

Pays/région	Part de l'emploi (%)							
	Salariés		Employeurs		Travailleurs à leur propre compte		Travailleurs familiaux	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Monde	**51,4**	**51,7**	**3,6**	**1,4**	**37,5**	**26,3**	**7,6**	**20,6**
Pays en développement	20,7	11,0	2,6	0,8	56,3	50,7	20,5	37,5
Pays émergents	46,7	46,1	3,2	1,3	42,0	28,9	8,2	23,7
Pays développés	82,3	87,9	5,7	2,3	11,3	7,2	0,6	2,5
Afrique du Nord	**59,5**	**49,1**	**9,6**	**2,1**	**22,7**	**18,9**	**8,2**	**29,8**
Afrique subsaharienne	**32,9**	**20,0**	**2,7**	**0,9**	**47,6**	**47,6**	**16,8**	**31,5**
Amérique latine et Caraïbes	**62,3**	**64,5**	**5,9**	**2,8**	**27,2**	**23,9**	**4,6**	**8,8**
Amérique du Nord	**86,3**	**91,8**	**5,2**	**2,2**	**8,4**	**5,9**	**0,1**	**0,1**
Asie de l'Est	**62,4**	**57,4**	**2,9**	**0,9**	**30,3**	**22,8**	**4,3**	**18,9**
Asie du Sud-Est et Pacifique	**41,6**	**36,7**	**4,1**	**1,5**	**41,8**	**28,6**	**12,5**	**33,2**
Asie du Sud	**22,7**	**14,6**	**1,6**	**0,5**	**63,8**	**44,6**	**12,0**	**40,2**
Etats arabes	**75,7**	**76,2**	**4,6**	**1,4**	**16,3**	**12,7**	**3,4**	**9,7**
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	**80,3**	**88,0**	**6,6**	**2,6**	**12,2**	**7,3**	**0,8**	**2,2**
Europe de l'Est	**83,3**	**85,0**	**4,5**	**3,7**	**11,2**	**9,2**	**1,0**	**2,1**
Asie centrale et occidentale	**63,2**	**59,5**	**4,9**	**1,1**	**27,4**	**25,2**	**4,5**	**14,1**

Tableau E5c

Statut d'emploi par sexe, 2017

Pays/région	Part de l'emploi (%)							
	Salariés		Employeurs		Travailleurs à leur propre compte		Travailleurs familiaux	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Monde	**54,4**	**55,4**	**3,2**	**1,3**	**37,0**	**28,4**	**5,5**	**14,9**
Pays en développement	24,3	13,6	2,8	1,0	55,7	48,9	17,2	36,6
Pays émergents	51,0	51,8	2,8	1,1	40,8	31,4	5,4	15,6
Pays développés	83,7	89,1	5,1	2,2	10,7	7,2	0,4	1,6
Afrique du Nord	**62,8**	**54,0**	**8,4**	**1,6**	**23,5**	**17,1**	**5,3**	**27,3**
Afrique subsaharienne	**36,3**	**22,6**	**2,8**	**1,0**	**46,9**	**45,8**	**14,0**	**30,6**
Amérique latine et Caraïbes	**62,6**	**65,3**	**5,6**	**2,6**	**28,6**	**25,3**	**3,1**	**6,8**
Amérique du Nord	**87,6**	**92,4**	**4,9**	**2,0**	**7,5**	**5,5**	**0,0**	**0,1**
Asie de l'Est	**69,3**	**65,5**	**2,4**	**0,9**	**26,0**	**25,4**	**2,2**	**8,1**
Asie du Sud-Est et Pacifique	**49,0**	**44,4**	**3,8**	**1,5**	**39,6**	**30,3**	**7,7**	**23,8**
Asie du Sud	**26,8**	**18,2**	**1,4**	**0,6**	**63,5**	**50,1**	**8,2**	**31,0**
Etats arabes	**79,2**	**77,2**	**3,7**	**1,2**	**15,2**	**14,6**	**1,9**	**7,0**
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	**80,9**	**88,6**	**5,9**	**2,4**	**12,5**	**7,7**	**0,7**	**1,3**
Europe de l'Est	**85,0**	**88,7**	**2,6**	**1,3**	**11,5**	**8,3**	**0,9**	**1,7**
Asie centrale et occidentale	**67,5**	**65,9**	**4,8**	**1,7**	**23,1**	**18,4**	**4,5**	**13,9**

Tableau E6a

Emploi par classe économique et par sexe, 1997

Pays/région	Part de l'emploi (%)					
	Pauvreté au travail (<3,10 dollars PPA par jour)		Classe moyenne émergente (5 à 13 dollars PPA par jour)		Classe moyenne supérieure (>13 dollars PPA par jour)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Pays émergents et en développement	**60,3**	**62,3**	**16,4**	**15,6**	**6,4**	**6,7**
Afrique du Nord	**43,6**	**45,8**	**25,2**	**24,1**	**3,8**	**6,3**
Afrique subsaharienne	**73,9**	**77,2**	**10,5**	**8,9**	**3,5**	**2,6**
Amérique latine et Caraïbes	**20,1**	**16,5**	**37,2**	**38,3**	**25,2**	**29,9**
Asie de l'Est	**69,0**	**70,0**	**10,4**	**9,8**	**1,6**	**1,6**
Asie du Sud-Est et Pacifique	**64,2**	**64,3**	**16,6**	**16,8**	**5,2**	**6,3**
Asie du Sud	**72,8**	**81,1**	**9,6**	**5,6**	**1,3**	**1,1**
Etats arabes	**26,4**	**18,2**	**28,5**	**27,3**	**23,8**	**30,4**
Europe de l'Est	**5,3**	**6,8**	**48,9**	**52,1**	**31,9**	**28,4**
Asie centrale et occidentale	**27,4**	**28,6**	**38,8**	**34,1**	**13,5**	**13,7**

Tableau E6b

Emploi par classe économique et par sexe, 2007

Pays/région	Part de l'emploi (%)					
	Pauvreté au travail (<3,10 dollars PPA par jour)		Classe moyenne émergente (5 à 13 dollars PPA par jour)		Classe moyenne supérieure (>13 dollars PPA par jour)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Pays émergents et en développement	42,3	40,2	27,4	28,7	9,5	10,8
Afrique du Nord	30,1	28,1	35,8	36,7	4,9	8,1
Afrique subsaharienne	69,4	72,8	11,7	9,9	3,9	3,0
Amérique latine et Caraïbes	12,6	11,4	41,3	40,6	32,8	36,8
Asie de l'Est	28,5	26,9	39,7	40,1	4,2	4,1
Asie du Sud-Est et Pacifique	45,7	45,7	23,8	24,0	8,7	10,1
Asie du Sud	64,2	71,0	13,7	9,4	1,7	1,6
Etats arabes	22,1	17,2	27,7	26,2	30,8	36,2
Europe de l'Est	3,8	3,5	40,4	40,3	51,4	52,8
Asie centrale et occidentale	15,5	14,7	46,1	49,7	22,6	17,7

Tableau E6c

Emploi par classe économique et par sexe, 2017

Pays/région	Part de l'emploi (%)					
	Pauvreté au travail (<3,10 dollars PPA par jour)		Classe moyenne émergente (5 à 13 dollars PPA par jour)		Classe moyenne supérieure (>13 dollars PPA par jour)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Pays émergents et en développement	29,1	27,0	35,7	36,9	16,3	19,7
Afrique du Nord	24,2	21,8	42,3	45,0	5,1	7,7
Afrique subsaharienne	61,2	64,6	13,6	11,6	4,7	3,7
Amérique latine et Caraïbes	8,0	7,8	40,9	39,0	40,4	44,9
Asie de l'Est	10,1	9,7	61,0	59,1	19,1	20,4
Asie du Sud-Est et Pacifique	24,5	22,0	35,8	36,2	17,6	20,2
Asie du Sud	46,8	51,8	21,2	16,4	3,1	2,6
Etats arabes	21,1	19,6	25,3	23,3	35,9	40,3
Europe de l'Est	3,1	3,1	29,0	29,7	64,4	64,6
Asie centrale et occidentale	6,8	5,5	45,8	51,2	36,9	31,9

Tableau E7a

Part de l'emploi par secteur et par sexe, 1997

Secteur	Sexe	Région											
		M	AfN	ASS	ALC	AmN	AE	ASEP	AS	EA	ENSO	EE	ACO
Agriculture, sylviculture, chasse et pêche	♀	41,6	34,5	62,1	12,2	1,6	47,3	47,7	73,9	36,5	5,5	16,0	48,5
	♂	38,5	31,0	56,6	24,2	3,8	42,1	45,5	53,1	16,2	6,9	19,9	34,3
Industries extractives	♀	0,4	0,3	0,5	0,2	0,2	0,3	0,4	0,5	0,4	0,1	0,7	0,3
	♂	1,2	0,9	1,1	0,6	0,9	1,8	0,8	0,7	1,3	0,7	3,3	1,3
Activités de fabrication	♀	14,1	20,1	6,4	11,8	11,0	18,0	12,6	9,7	4,7	14,1	21,3	11,2
	♂	13,6	11,6	7,5	15,6	19,6	13,3	10,7	11,0	9,8	24,9	21,0	13,6
Services collectifs (électricité, gaz, etc.)	♀	0,3	0,4	0,1	0,3	0,5	0,2	0,1	0,1	0,2	0,4	1,5	0,7
	♂	0,9	1,3	0,7	0,9	1,7	0,6	0,5	0,6	0,9	1,3	3,0	1,4
Construction	♀	1,2	0,5	0,3	0,5	1,3	1,2	0,9	1,4	0,5	1,5	2,1	0,9
	♂	8,0	8,9	3,4	9,5	10,3	9,3	7,3	5,3	12,2	11,9	9,2	8,4
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles, de motocycles et de biens personnels et domestiques	♀	15,1	4,2	15,5	20,2	14,3	18,9	16,8	3,4	2,8	16,2	13,0	10,4
	♂	13,8	13,4	13,4	18,1	15,4	13,8	13,2	12,4	17,1	13,8	11,3	15,2
Hébergement et restauration	♀	2,6	0,6	2,2	5,9	6,8	1,2	4,5	0,7	0,4	4,9	2,1	1,5
	♂	1,8	1,6	0,7	3,2	5,0	1,1	2,1	1,3	2,2	3,2	0,9	2,7
Transports, stockage et communications	♀	1,8	1,1	0,5	1,7	4,0	1,7	0,7	0,3	1,2	3,4	4,9	2,1
	♂	5,9	5,6	4,6	7,1	7,6	5,0	6,6	5,1	6,7	7,9	9,9	6,4
Activités financières	♀	1,6	1,2	0,5	1,5	6,1	1,4	0,9	0,2	0,8	3,8	2,0	1,3
	♂	1,1	1,0	0,4	1,1	3,4	1,0	0,8	0,7	0,7	3,1	0,7	0,8
Education	♀	5,3	18,7	2,8	10,2	12,0	2,0	3,6	2,8	21,9	10,6	13,1	9,6
	♂	2,7	7,1	2,3	3,1	4,6	2,1	2,1	2,1	5,9	3,9	3,4	3,3
Santé et activités d'action sociale	♀	5,1	5,5	1,3	8,1	18,7	1,9	1,7	0,9	4,4	16,9	10,9	5,3
	♂	1,6	1,9	0,9	2,6	4,1	1,4	0,6	0,7	2,2	3,8	2,1	1,6
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	♀	2,4	8,0	1,6	4,5	4,4	0,7	2,0	1,3	5,9	7,4	4,5	3,1
	♂	4,9	12,2	3,7	5,1	4,6	3,9	4,7	3,7	18,1	7,7	7,1	6,1
Activités immobilières, commerciales et administratives	♀	2,2	0,7	0,7	3,7	9,7	0,8	1,1	0,2	0,7	7,6	3,0	1,9
	♂	2,3	1,0	0,7	4,6	10,5	1,1	1,4	0,7	2,0	7,0	3,1	2,0
Autres services	♀	6,4	4,3	5,5	19,5	9,3	4,2	6,9	4,6	19,5	7,6	4,9	3,2
	♂	3,8	2,5	3,9	4,3	8,5	3,5	3,7	2,7	4,6	4,0	5,2	3,1

M = monde; AfN = Afrique du Nord; ASS = Afrique subsaharienne; ALC = Amérique latine et Caraïbes; AmN = Amérique du Nord; AE = Asie de l'Est; ASEP = Asie du Sud-Est et Pacifique; AS = Asie du Sud; EA = Etats arabes; ENSO = Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest; EE = Europe de l'Est; ACO = Asie centrale et occidentale.

Tableau E7b

Part de l'emploi par secteur et par sexe, 2007

Secteur	Sexe	Région											
		M	AfN	ASS	ALC	AmN	AE	ASEP	AS	EA	ENSO	EE	ACO
Agriculture, sylviculture, chasse et pêche	♀	36,5	33,0	61,7	9,3	0,8	39,3	40,7	67,6	19,4	3,4	12,5	36,8
	♂	32,5	27,9	57,0	20,2	2,1	31,3	40,1	45,2	10,8	5,1	14,4	25,3
Industries extractives	♀	0,3	0,3	0,6	0,1	0,2	0,3	0,3	0,4	0,5	0,1	0,6	0,3
	♂	1,0	0,9	1,2	0,7	1,0	1,3	0,9	0,7	1,6	0,5	3,0	1,3
Activités de fabrication	♀	12,4	16,3	5,0	12,5	7,1	14,9	13,5	12,7	4,8	10,9	17,5	11,5
	♂	12,9	10,2	6,4	15,1	14,5	12,6	10,9	12,2	8,9	21,8	19,8	14,5
Services collectifs (électricité, gaz, etc.)	♀	0,4	0,5	0,2	0,2	0,4	0,4	0,2	0,1	0,3	0,4	1,6	0,8
	♂	0,8	1,2	0,8	0,8	1,1	0,7	0,4	0,5	1,1	1,1	3,1	1,4
Construction	♀	1,6	0,6	0,4	0,6	1,7	2,0	0,8	2,5	0,8	1,5	2,0	1,5
	♂	10,7	12,4	4,3	11,7	13,0	13,4	8,4	8,7	15,1	13,5	11,5	10,2
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles, de motocycles et de biens personnels et domestiques	♀	17,0	4,5	15,9	21,3	14,0	22,9	19,6	4,1	4,6	15,6	16,6	13,3
	♂	15,0	14,1	13,0	18,2	14,7	16,6	14,4	13,7	18,0	13,6	13,2	16,3
Hébergement et restauration	♀	2,9	0,8	1,8	6,3	7,4	1,6	3,5	1,1	0,8	5,5	3,0	2,5
	♂	2,2	2,1	0,7	3,3	5,6	2,0	1,7	1,7	3,0	3,7	1,2	3,5
Transports, stockage et communications	♀	2,1	1,3	0,6	2,2	4,1	2,4	1,1	0,5	1,7	3,5	4,7	2,5
	♂	7,0	6,7	5,2	8,1	8,4	6,0	7,8	6,7	7,4	8,1	10,9	7,6
Activités financières	♀	1,9	1,4	0,5	1,5	6,2	2,0	1,2	0,4	1,2	3,6	2,5	1,5
	♂	1,3	0,9	0,4	1,1	3,7	1,4	1,2	0,9	1,0	2,9	1,1	0,9
Education	♀	6,1	19,6	3,2	9,6	12,5	3,1	4,4	3,9	27,0	10,9	13,2	11,6
	♂	2,9	6,2	2,5	3,1	5,0	2,6	2,1	2,4	5,6	3,8	3,4	3,6
Santé et activités d'action sociale	♀	5,9	6,8	1,6	8,4	20,3	3,3	2,3	1,3	6,8	18,3	11,2	6,2
	♂	1,9	1,7	1,1	2,5	4,6	2,2	0,7	0,8	2,3	4,1	2,3	1,6
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	♀	2,6	8,5	1,5	4,4	4,5	1,1	2,4	0,9	6,8	7,3	5,1	3,8
	♂	4,6	11,3	3,4	5,2	4,7	4,2	4,9	2,6	15,0	7,1	7,3	6,6
Activités immobilières, commerciales et administratives	♀	3,1	1,2	0,9	5,0	11,8	1,2	1,8	0,4	2,0	10,4	5,3	3,6
	♂	3,3	1,7	1,0	5,9	13,3	1,6	2,3	1,4	3,8	10,2	6,3	3,5
Autres services	♀	7,2	5,1	6,0	18,7	9,1	5,5	8,1	4,2	23,5	8,6	4,2	4,0
	♂	3,8	2,8	3,0	4,1	8,2	4,1	4,1	2,6	6,3	4,4	2,7	3,5

M = monde; AfN = Afrique du Nord; ASS = Afrique subsaharienne; ALC = Amérique latine et Caraïbes; AmN = Amérique du Nord; AE = Asie de l'Est; ASEP = Asie du Sud-Est et Pacifique; AS = Asie du Sud; EA = Etats arabes; ENSO = Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest; EE = Europe de l'Est; ACO = Asie centrale et occidentale.

Tableau E7c

Part de l'emploi par secteur et par sexe, 2017

Secteur	Sexe	Région											
		M	AfN	ASS	ALC	AmN	AE	ASEP	AS	EA	ENSO	EE	ACO
Agriculture, sylviculture, chasse et pêche	♀	30,5	28,3	57,4	8,8	0,8	28,6	30,3	60,4	19,0	2,4	8,0	28,9
	♂	27,6	23,4	54,0	20,2	2,1	21,9	31,6	37,7	11,4	4,4	11,4	21,5
Industries extractives	♀	0,3	0,2	0,7	0,2	0,2	0,2	0,4	0,2	0,6	0,1	0,5	0,3
	♂	1,0	0,8	1,2	0,8	0,9	1,1	1,1	0,6	1,9	0,5	2,9	1,4
Activités de fabrication	♀	10,4	16,9	5,6	10,5	5,5	11,6	13,3	11,4	4,0	8,3	14,0	11,0
	♂	11,6	10,4	6,6	13,5	13,1	10,0	11,7	12,1	9,2	18,8	17,7	13,2
Services collectifs (électricité, gaz, etc.)	♀	0,5	0,5	0,2	0,3	0,4	0,7	0,3	0,2	0,4	0,6	1,8	1,0
	♂	1,0	1,4	0,8	1,0	1,2	0,8	0,7	0,7	1,4	2,0	3,8	1,8
Construction	♀	2,4	0,6	0,5	0,6	1,1	3,8	1,1	4,9	0,8	1,5	1,9	1,9
	♂	13,0	14,9	5,2	12,9	11,0	18,4	11,3	12,1	16,3	10,9	12,4	12,3
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles, de motocycles et de biens personnels et domestiques	♀	18,5	5,4	17,2	21,5	13,4	26,9	20,2	4,8	6,3	14,4	17,7	13,2
	♂	15,1	14,5	12,6	17,0	14,9	17,9	14,3	13,6	17,4	13,7	13,5	14,6
Hébergement et restauration	♀	4,2	1,2	3,5	7,8	8,1	2,4	7,2	2,0	1,1	5,7	3,8	3,8
	♂	3,0	2,6	0,9	3,5	6,1	3,5	3,5	2,2	2,8	4,3	1,5	4,2
Transports, stockage et communications	♀	2,8	1,6	0,8	2,3	4,4	4,1	1,4	0,7	1,6	4,5	5,0	2,9
	♂	8,3	8,2	6,3	8,7	9,8	8,0	8,1	8,0	6,8	11,2	12,2	8,3
Activités financières	♀	2,1	1,4	0,7	1,6	5,6	2,7	1,5	0,5	1,2	3,3	3,0	1,9
	♂	1,5	0,8	0,5	1,1	3,6	1,8	1,5	1,2	1,2	3,0	1,3	1,0
Education	♀	7,1	20,9	3,3	9,4	13,1	4,3	6,1	5,3	23,0	11,9	14,4	13,0
	♂	3,2	5,7	2,6	3,1	5,5	2,9	2,5	2,8	5,8	4,3	3,3	3,9
Santé et activités d'action sociale	♀	7,4	8,1	2,2	9,1	23,0	6,1	3,2	2,2	7,3	20,5	12,2	7,6
	♂	2,3	1,8	1,5	2,8	5,5	3,3	0,9	1,0	2,5	4,9	2,5	1,6
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	♀	2,9	8,5	1,2	4,5	4,8	1,5	3,4	1,1	6,9	6,9	6,0	3,8
	♂	4,5	10,2	2,5	4,8	5,0	4,5	5,5	2,2	13,6	6,8	7,4	7,0
Activités immobilières, commerciales et administratives	♀	3,7	1,4	0,8	6,2	12,3	1,7	2,9	0,9	1,5	11,8	6,5	6,3
	♂	4,0	2,0	1,7	6,5	14,9	1,8	3,6	2,7	3,3	11,3	7,3	5,7
Autres services	♀	7,3	5,3	5,8	17,4	7,2	5,3	8,7	5,3	26,2	8,1	5,0	4,6
	♂	3,9	3,2	3,7	4,1	6,3	4,3	3,6	3,1	6,3	3,8	2,8	3,3

M = monde; AfN = Afrique du Nord; ASS = Afrique subsaharienne; ALC = Amérique latine et Caraïbes; AmN = Amérique du Nord; AE = Asie de l'Est; ASEP = Asie du Sud-Est et Pacifique; AS = Asie du Sud; EA = Etats arabes; ENSO = Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest; EE = Europe de l'Est; ACO = Asie centrale et occidentale.

Tableau E8

Répartition professionnelle par sexe, 2015

Professions	Pays émergents		Pays développés	
	♂	♀	♂	♀
Professions militaires	0,3	0,0	0,4	0,1
Directeurs, cadres de direction et gérants	5,0	2,4	9,5	7,1
Professions intellectuelles et scientifiques	5,7	9,5	14,1	19,7
Professions intermédiaires	3,1	4,0	11,2	12,8
Employés de type administratif	3,7	4,8	7,1	17,6
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	10,5	16,3	16,4	27,1
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	36,3	41,9	3,0	1,4
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	17,5	9,1	20,3	3,1
Conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage	6,7	1,9	11,4	2,8
Professions élémentaires	10,4	9,7	6,1	8,2
Autres	0,7	0,4	0,4	0,3

Références

Attanasio, O; Low, H.; Sánchez-Marcos, V. (2005): «Female labour supply as insurance against idiosyncratic risk», *Journal of the European Economic Association*, vol. 3, nº 2/3, pp. 755-764.

Badgett, M. V. L; Folbre, N. (1999): «Responsabilités familiales et sociales: les normes du comportement masculin et féminin et leurs incidences économiques», *Revue internationale du Travail*, vol. 138, nº 3, pp. 343-361.

Baker, S.; Bloom, N.; Davis, S. (2013): *Measuring economic policy uncertainty*, Working Paper No. 21633 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).

Bardhan, P. K. (1984): *Land, labor, and rural poverty: Essays in development economics* (New Delhi et New York, Oxford University Press).

Bhalotra, S.; Umaña-Aponte, M. (2010): *The dynamics of women's labour supply in developing countries*, IZA Discussion Paper No. 4879 (Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA)).

—; —. (2012): *Women's labour supply and household insurance in Africa*, WIDER Working Paper No. 66 (Helsinki, Université des Nations Unies, Institut mondial de recherche sur les aspects économiques du développement (UNU-WIDER)).

BIT (Bureau international du Travail) (2008): *Stratégie de l'OIT pour le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes*, Conseil d'administration, Commission de l'emploi et de la politique sociale, GB.301/ESP/4, 301e session, mars (Genève).

— (2012): *Global Employment Trends for Women 2012* (Genève).

— (2013): *Economie informelle et travail décent: guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers la formalité*, Département des politiques de l'emploi (Genève).

— (2014): *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Genève). Un résumé en français sous le titre «Maternité et paternité au travail: loi et pratique à travers le monde» est disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242619.pdf> [consulté le 11 juillet 2017].

— (2016a): *Les femmes au travail: tendances 2016* (Genève).

— (2016b): *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (Genève).

— (2016c): *Encouraging women entrepreneurs for jobs and development*, Programme de développement de l'entrepreneuriat féminin (Genève).

— (2016d): *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence* (Genève).

— (2016e): *Négociation collective et relations professionnelles: négocier pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes,* Note d'information nº 4 (Genève).

— (2017a): *Rapport mondial sur les salaires 2016/17: les inégalités salariales au travail* (Genève).

— (2017b): *World Employment and Social Outlook: Trends 2017* (Genève). Un résumé en français sous le titre «Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2017» est disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_540900.pdf [consulté le 11 juillet 2017].

— (2017c): *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, Rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 107e session, Genève, 2018 (Genève).

Blau, F. D.; Kahn, L. M. (2016): *The gender wage gap: Extent, trends, and explanations*, IZA Discussion Paper No. 9656 (Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA)).

BLS (U.S. Bureau of Labor Statistics) (2017): *A profile of the working poor, 2015,* BLS Report No. 1068 (Washington, DC, Département du travail des Etats-Unis).

Budig, M. J.; England, P. (2001): «The wage penalty for motherhood», *American Sociological Review*, vol. 66, n° 2, pp. 204-225.

Cassirer, N.; Addati, L. (2007): *Accroître les opportunités de travail des femmes: les travailleurs de l'économie informelle et les services de garde des enfants,* document de réunion présenté au Colloque interrégional sur l'économie informelle: favoriser la transition vers la formalisation, BIT, Genève, 27-29 nov.

CE (Commission européenne) (2009): *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU* (Luxembourg).

— (2015): S*econdary earners and fiscal policies in Europe* (Luxembourg).

CSI (Confédération syndicale internationale) (2007): *Programme d'action pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats* (Bruxelles).

— (2016): *Labour Rights for Women campaign: Global evaluation report* (Bruxelles).

Elsby, M.; Hobijn, B.; Sahin, A. (2013): «Unemployment dynamics in the OECD», *Review of Economics and Statistics*, vol. 95, n° 2, pp. 530-548.

England P.; Folbre, N. (1999): «The cost of caring», *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 561, pp. 39-51.

Ernst. E; Viegelahn, C. (2014): *Hiring uncertainty: A new labour market indicator* (Genève, BIT).

Eurostat (2017): *Taux de risque de pauvreté au travail par type de ménage – Enquête EU-SILC*, Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC). Disponible à l'adresse <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_iw02&lang=fr> [consulté en avril 2017].

G20 (Groupe des vingt) (2014): *G20 Leaders' Communiqué,* Sommet de Brisbane 2014, 15-16 nov.

Gallup; BIT (Bureau international du Travail) (2017): *Towards a better future for women and work: Voices of women and men* (Genève et Washington).

Gangl, M.; Ziefle, A. (2015): «The making of a good woman: Extended parental leave entitlements and mothers' work commitment in Germany», *American Journal of Sociology*, vol. 121, n° 2, pp. 511-563.

Goldin, C. (1995): «The U-shaped female labor force function in economic development and economic history», dans l'ouvrage publié sous la direction de T.P. Schultz: *Investment in women's human capital and economic development* (Chicago, University of Chicago Press), pp. 61-90.

—. (2014): «A grand gender convergence: Its last chapter», *American Economic Review,* vol. 104, n° 4, pp. 1091-1119.

Groupe de personnalités de haut niveau du Secrétaire général des Nations Unies sur l'autonomisation économique des femmes (2016): *Leave no one behind: A call to action for gender equality and women's economic empowerment* (New York). Un résumé en français sous le titre «Ne laisser personne pour compte: un appel à l'action en vue de l'égalité des genres et de l'autonomisation économique des femmes» est disponible à l'adresse <http://hlp-wee.unwomen.org/-/media/hlp%20wee/attachments/reports-toolkits/hlp-wee-report-2016-09-call-to-action-overview-fr.pdf> [consulté le 16 juillet 2017].

— (2017): *Recognizing, reducing and redistributing unpaid work and care*, Driver 3 Working Group Paper (New York).

Haas, L.; Rostgaard, T. (2011): «Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave», *Community, Work and Family*, vol. 14, n° 2, pp. 177-195.

Hepple, B. (2001): «Egalité et renforcement du pouvoir d'action pour un travail décent», *Revue internationale du Travail*, vol. 140, n° 1, pp. 7-22.

Hook, J. L. (2010): «Gender inequality in the welfare state: Sex segregation in housework, 1965-2003», *American Journal of Sociology*, vol. 115, n° 5, pp. 1480-1523.

Islande, Gouvernement d' (2016): *Jafnlaunastaðall* [standard d'égalité de rémunération] (Reykjavik, ministère des Affaires sociales). Disponible à l'adresse <https://www.velferdarraduneyti.is/jafnlaunastadall/> [consulté en mai 2017].

Jaumotte, F. (2003): *Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD Countries*, OECD Economics Department Working Paper No. 376, Département des Affaires économiques de l'OCDE (Paris, OCDE).

Kabeer, N. (2005): «Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal», *Gender and Development*, vol. 13, n° 1, pp. 13-24.

Kapsos, S.; Bourmpoula, E. (2013): *Employment and economic class in the developing world*, ILO Research Paper No. 6 (Genève, BIT).

—; Silberman, A.; Bourmpoula, E. (2014): *Why is female labour force participation declining so sharply in India?*, ILO Research Paper No. 10 (Genève, BIT).

Klasen, S.; Pieters, J. (2012): *Push or pull? Drivers of female labor force participation during India's economic boom*, IZA Discussion Paper No. 6395 (Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA)).

Mammen, K.; Paxson, C. (2000): «Women's work and economic development», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, n° 4, pp. 141-164.

Moussié, R. (2017): *Les femmes travailleuses de l'économie informelle se mobilisent pour la garde d'enfants* (Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation (WIEGO)).

Nussbaum, M. C. (2011): *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge (Etats-Unis) et Londres, Harvard University Press).

Pastore, F.; Tenaglia, S. (2013): *Ora et non labora? A test of the impact of religion on female labour supply*, IZA Discussion Paper No. 7356 (Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA)).

Royaume-Uni, Gouvernement du (2017): *Gender pay gap reporting goes live* (Manchester, Bureau de l'égalité du gouvernement). Disponible à l'adresse <https://www.gov.uk/government/news/gender-pay-gap-reporting-goes-live> [consulté en mai 2017].

Sen, A. K. (1990): «Gender and cooperative conflict», dans l'ouvrage publié sous la direction de I. Tinker: *Persistent Inequalities* (New York, Oxford University Press), pp. 123-149.

— (1995): «Agency and well-being: The development agenda», dans l'ouvrage publié sous la direction de N. Heyzer, S. Kapoor et J. Sandler: *A commitment to the world's women: Perspectives on development for Beijing and beyond* (New York, Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM)).

— (2001): *Development as freedom* (New York, Oxford University Press).

Shimer, R. 2012: «Reassessing the ins and outs of unemployment», *Review of Economic Dynamics*, vol. 15, n° 2, pp. 127-148.

Sjöberg, O. (2004): «The role of family policy institutions in explaining gender-role attitudes: A comparative multilevel analysis of thirteen industrialized countries», *Journal of European Social Policy*, vol. 14, n° 2, pp. 107-123.

Stotsky, J. G. (1996): *Gender bias in tax systems*, IMF Working Paper No. 99 (Washington, Fonds monétaire international (FMI)).

— (2016): *Gender budgeting: Fiscal context and current outcomes*, IMF Working Paper No. 149 (Washington, FMI).

Tansel, A. (2001): *Economic development and female labor force participation in Turkey: Time-series evidence and cross-province estimates*, ERC Working Papers in Economics No. 5, Economic Research Centre (ERC) (Ankara, Middle East Technical University).

Weichselbaumer, D.; Winter-Ebmer, R. (2003): *A meta-analysis of the international gender wage gap*, Economics Working Paper No. 11, Département d'économie (Linz-Auhof, Université Johannes Kepler).