

Résumé analytique



Organisation  
internationale  
du Travail

**E**MPLOI  
ET **Q**UESTIONS  
**S**OCIALES  
DANS LE **M**ONDE

**FEMMES**

TENDANCES  
DE L'EMPLOI  
DES FEMMES  
2017

## **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 États 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).

À 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 points de pourcentage, respectivement.

Dans les États 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 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 États-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 États 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. À 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. À 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 non sexiste des emplois, 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 aideront 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'État 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, de réduire et de 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'exercer 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.