



Les femmes et l'économie: 30 ans après la Déclaration de Beijing

Messages clé

- Beijing+30 place les droits des femmes et le rôle qu'elles jouent au cœur de l'économie. Même si des progrès sur la voie de l'égalité ont été accomplis au cours des 30 dernières années, ceux-ci restent modestes et inégaux. Les crises, dont la pandémie de COVID-19, les ont stoppés.
- En 2024, 46,4 pour cent des femmes en âge de travailler occupaient un emploi, contre 69,5 pour cent des hommes. En plus de 30 ans, l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes n'a diminué que de 4 points de pourcentage; ce sont les pays à revenu élevé et les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure qui ont enregistré la plus forte diminution. Si les progrès continuent à ce rythme, il faudra plus de 190 ans pour parvenir à la parité entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes dans le monde.
- Entre 2004 et 2024, les inégalités de genre ont reculé en ce qui concerne les revenus annuels par travailleur, dans tous les groupes de pays par revenu, en particulier dans les pays à faible revenu. Toutefois, dans le monde, les femmes qui occupent un emploi gagnent toujours beaucoup moins en moyenne que les hommes, effectuent moins d'heures de travail rémunérées et sont surreprésentées dans l'emploi informel dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure.
- À l'échelle mondiale, en 2024, les femmes ont été occupées à un emploi rémunéré environ 6 heures et 25 minutes de moins par semaine que les hommes. Les femmes consacrent néanmoins 3,2 fois plus d'heures que les hommes aux activités de soin non rémunérées. Des responsabilités excessives et inégales en matière de soin empêchent 708 millions de femmes de rejoindre la population active mondiale.
- En 2023, les femmes n'occupaient que 30 pour cent des postes de direction dans le monde, ce qui représente une amélioration modeste au cours des 20 dernières années. Les pays à faible revenu affichent des progrès importants: la part de femmes à des postes de direction y est passée de 24,7 à 36,5 pour cent.
- Les femmes sont 1,6 fois plus susceptibles que les hommes de subir de la violence et du harcèlement sexuels dans le monde du travail; les jeunes femmes et les migrantes y sont davantage exposées.
- Le Programme d'action de Beijing conserve toute sa force pour défendre les droits des femmes, notamment dans le monde du travail. Beijing+30 rappelle que, tout en demeurant un défi constant, la recherche de l'égalité des genres ne constitue pas une simple réponse à l'inégalité mais aussi une solution efficace. Faire avancer l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail peut stimuler le développement économique, améliorer la productivité sur le lieu de travail et favoriser des sociétés résilientes.

Introduction

En 1995, la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Beijing fut la manifestation d'un engagement historique en faveur de la promotion de l'égalité, du développement et de la paix pour les femmes du monde entier. Trente ans plus tard, la [Déclaration et le Programme d'action de Beijing](#) demeurent le cadre le plus complet et le plus influent en faveur de la promotion des droits des femmes.

Douze domaines critiques ¹, ainsi que leurs objectifs stratégiques et les mesures à prendre, dessinent les grands engagements de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing en faveur des droits des femmes. Pour l'OIT, la question des femmes et de l'économie reflète le rôle décisif que ses mandants continuent de jouer dans la définition des domaines stratégiques clés et la réalisation des objectifs stratégiques, en se fondant sur le corpus conséquent de ses normes internationales du travail. Ce domaine critique offre une analyse approfondie des différentes formes de discrimination fondée sur le genre sur le marché du travail et de leurs causes profondes; ces problèmes conservent toute leur actualité. Depuis 1995, la question des femmes et de l'économie guide les activités de l'OIT relatives à l'égalité de chances et de traitement des femmes et des hommes dans le monde du travail, comme le reflète la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#).

Dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, pour la première fois, il a été reconnu que les activités de soin non rémunérées constituaient un problème économique et ses répercussions sur la présence des femmes sur le marché du travail ont été mises en évidence. Il y a été dit comment les restructurations macroéconomiques touchaient les femmes de manière disproportionnée, en entraînant des pertes d'emploi et en poussant nombre d'entre elles dans l'économie informelle. De plus, en raison d'un pouvoir de négociation limité, les femmes étaient souvent contraintes d'accepter de bas salaires et de mauvaises conditions de travail. En outre, les observations qui y figurent sur les effets de la violence et

du harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail demeurent tout à fait d'actualité.

Trente ans plus tard, nombre d'obstacles et de difficultés définies par les signataires de Beijing persistent, ce qui souligne bien qu'il est toujours urgent de s'y attaquer. À Beijing, l'OIT a affirmé une vérité incontestable: «Toutes les femmes sont des travailleuses». Depuis sa fondation en 1919, l'OIT défend ardemment l'égalité de chances et de traitement pour toutes et tous dans le monde du travail, en jouant un rôle crucial dans l'élaboration de normes internationales du travail notamment relatives à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, à la protection de la maternité, aux travailleurs ayant des responsabilités familiales et à la violence et au harcèlement, entre autres conventions clés. Tout récemment, dans la [Résolution de l'OIT concernant le travail décent et l'économie du soin](#) (2024), il a été reconnu qu'une économie du soin robuste et qui fonctionne bien est indispensable au bien-être de l'humanité, de la société, de l'économie et de l'environnement, ainsi qu'à la réalisation de l'égalité des genres.

De manière générale, au cours des 30 dernières années, l'engagement des pays en faveur de la promotion de l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail a augmenté, comme le montre le nombre croissant de pays qui ratifient et qui mettent en œuvre les normes internationales du travail ². Ces engagements ne se traduisent toutefois pas toujours par une égalité réelle; les résultats des femmes dans le monde du travail demeurent inégaux et modestes.

Beijing+30 rappelle que la quête de l'égalité des genres demeure un défi ardu, complexifié par les évolutions rapides du monde du travail. Les crises multiples qui se chevauchent, notamment les conflits, le surendettement, le coût de la vie et la pandémie de COVID-19, creusent les inégalités et augmentent les risques: agir est plus urgent que jamais. Dans le même temps, les transitions démographiques, technologiques et environnementales remodelent le marché du travail en offrant des chances et en posant des défis en matière de développement

¹ Les 12 domaines critiques sont les suivants: la pauvreté, l'éducation et la formation, la santé, la violence, les conflits armés, l'économie, le pouvoir et la prise de décisions, les mécanismes institutionnels, les droits humains, les médias, l'environnement et les petites filles.

² Depuis 1995, de plus en plus de pays se sont officiellement engagés à promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail. En 1995,

126 États Membres avaient ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et 122 la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Au 5 mars 2025, ces conventions fondamentales avaient été ratifiées respectivement par 174 et 175 États Membres. Depuis son adoption, la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, a été ratifiée par 49 pays.

économique inclusif et de politiques tenant compte des considérations de genre.

La présente note d'information donne un aperçu statistique à jour et complet de la situation actuelle en matière d'égalité des genres dans le monde du travail, 30 ans après le Programme d'action de Beijing. Au moyen d'indicateurs du marché du travail ainsi que de données primaires et secondaires et en adoptant une perspective multidimensionnelle, cette note d'information expose les

Persistance des inégalités de genre dans le monde du travail

Les inégalités de genre dans le monde du travail demeurent une question majeure et persistante dans le monde. Fruit d'une combinaison d'éléments multiples qui tournent au désavantage des femmes lorsqu'elles souhaitent trouver un travail, se maintenir dans l'emploi et faire carrière, ainsi que décrocher un travail décent, elles sont profondément ancrées.

Elles se reflètent dans les différences en matière de possibilités d'emploi et de qualité de l'emploi. Tout d'abord, les femmes enregistrent des taux d'emploi inférieurs qui montrent que des obstacles aux possibilités d'emploi demeurent. Ensuite, des disparités persistent, même au sein de la population active occupée. Les femmes qui travaillent, qu'elles soient salariées ou indépendantes, consacrent en moyenne moins de temps au travail rémunéré et sont surreprésentées dans les

Écarts entre femmes et hommes en matière d'opportunités d'emploi

La capacité de l'économie à offrir l'égalité de chances et de traitement à toutes les personnes peut se mesurer à l'aune de la part de personnes en âge de travailler dans les différents groupes qui occupent un emploi. Lorsque l'on se penche sur les différences entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes, on constate que des écarts persistent. Ceux-ci sont la manifestation d'obstacles structurels profonds auxquels se heurtent toujours les

évolutions historiques et fournit des informations plus récentes sur les éléments attestant de l'(in)égalité de genre dans le monde du travail. À mesure que se rapproche l'échéance de 2030 fixée pour les objectifs de développement durable (ODD), il est indispensable de renforcer cette base factuelle pour éclairer l'action stratégique en faveur d'un changement durable et d'un monde du travail qui fonctionne pour toutes et tous, sans laisser personne de côté.

emplois moins rémunérés, souvent assortis d'un accès limité à la protection sociale.

Ces désavantages combinés se soldent par des différences criantes dans le montant total du revenu du travail des femmes et des hommes: en 2024, le revenu du travail gagné par les femmes du monde entier représentait à peine plus de la moitié de celui des hommes ³. Malgré quelques progrès dans la réduction des écarts de revenu du travail entre femmes et hommes ces 20 dernières années, ces revenus restent modestes et inégaux selon les régions et les groupes de pays par revenu.

La lutte contre les inégalités de genre sur les marchés du travail passe par des mesures ciblées visant à améliorer l'accès des femmes à l'emploi et leurs possibilités d'emploi, à garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et à démanteler les obstacles structurels tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des marchés du travail.

femmes au moment d'entrer dans le monde du travail ou pour s'y maintenir, ce qui les empêche de réaliser tout leur potentiel.

Les écarts entre femmes et hommes dans l'emploi demeurent conséquents, avec des progrès modestes et inégaux

Les écarts entre les femmes et les hommes dans l'emploi, tels que mesurés par les différences entre le ratio emploi/population chez les femmes et celui chez les hommes, demeurent élevés dans le monde entier ⁴. En

³ Les statistiques sur la part des femmes dans le revenu du travail total découlent des estimations modélisées du BIT d'août 2024 sur [l'écart de revenu entre les femmes et les hommes](#). Le revenu du travail englobe les gains du travail salarié et indépendant; le revenu du travail des personnes sans emploi est considéré comme égal à zéro.

⁴ Le ratio emploi/population, défini comme étant le nombre de personnes qui occupent un emploi en tant que pourcentage de la population totale en âge de travailler (personnes âgées de 15 ans et plus), est un indicateur clé de l'évaluation de ces disparités. Contrairement au taux d'activité, qui inclut

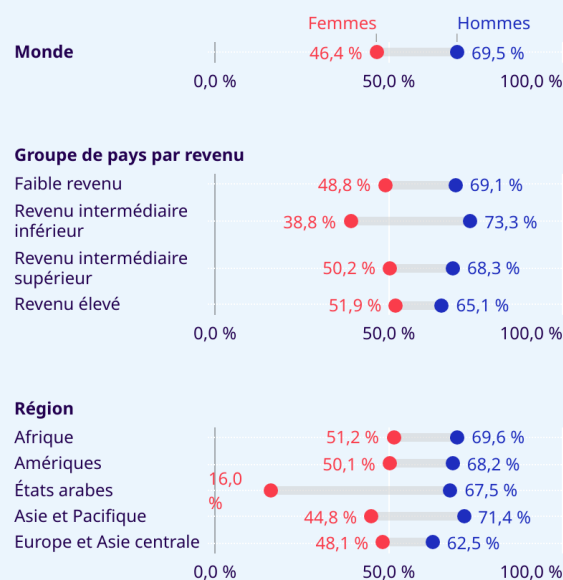
2024, seuls 46,4 pour cent des femmes en âge de travailler dans le monde occupaient un emploi, contre 69,5 pour cent des hommes, soit un écart de 23,1 points de pourcentage (voir figure 1)⁵. Si l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes se réduit depuis 30 ans dans le monde, diminuant de 27,1 points de pourcentage en 1991 à 23,1 points de pourcentage en 2024, ce progrès demeure modeste et inégal (voir figure A1 en annexe). Cette diminution, et c'est crucial, est essentiellement due au recul du taux d'emploi des hommes de 6 points de pourcentage et non à des gains significatifs pour les femmes, dont le taux d'emploi mondial a diminué de 2,3 points de pourcentage au cours de la même période. Cela souligne que des politiques de l'emploi tenant compte des considérations de genre sont nécessaires pour créer des possibilités d'emploi décent en favorisant une croissance riche en emplois, inclusive et durable, ainsi que le travail décent pour toutes les personnes (OIT 2023a). **Au rythme actuel, les progrès restent trop lents et il faudra plus de 190 ans pour atteindre la parité femmes-hommes dans l'emploi au niveau mondial.**

L'évolution des ratios emploi/population pour les femmes est très différente selon les groupes de pays par revenu et les régions (voir figure A2 en annexe). En 2024, les pays à revenu élevé affichaient les plus petits écarts entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes (13,2 points de pourcentage), essentiellement du fait de l'augmentation du ratio emploi/population chez les femmes de 46,8 pour cent en 1991 à 51,9 pour cent en 2024. En revanche, dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et de la tranche supérieure, le taux d'emploi des femmes a considérablement diminué, respectivement de 10,8 et 7,6 points de pourcentage.

Au niveau régional, les pays des Amériques ont enregistré les plus fortes diminutions des écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, écarts qui ont reculé de 28,7 points de pourcentage, en 1991, à 18,1 points de pourcentage, en 2024. Il est important de noter que cela

était dû à une augmentation régulière du taux d'emploi des femmes dans la région, qui s'élevait à 50,1 pour cent en 2024. Dans les États arabes, malgré un resserrement de l'écart entre les femmes et les hommes de 6,9 points de pourcentage, le ratio emploi/population chez les femmes demeure le plus faible au monde (16,0 pour cent en 2024), ce qui reflète des obstacles structurels à la participation des femmes dans l'emploi profondément ancrés.

► **Figure 1. Ratio emploi/population par sexe, 2024**



Note: Le ratio emploi/population s'entend du nombre de personnes qui occupent un emploi par rapport au nombre de personnes en âge de travailler (100 % = toutes les personnes en âge de travailler occupent un emploi).

Source: ILOSTAT, estimations modélisées du BIT, novembre 2024.

Le statut migratoire détermine aussi les possibilités d'emploi pour les femmes. Chez les migrants, des écarts important subsistent entre les femmes et les hommes: les femmes migrantes affichent un ratio emploi/population d'à peine 48,1 pour cent, contre 72,8 pour cent chez les hommes migrants (OIT 2024a).

les personnes occupant un emploi et les autres, il illustre la capacité d'une économie à créer des possibilités d'emploi et offre un aperçu complet des disparités entre les femmes et les hommes selon les résultats réels en matière d'emploi. En revanche, le taux d'activité peut masquer les disparités dans les résultats en matière d'emploi, en particulier pour les femmes qui peuvent être représentées de manière disproportionnée parmi les personnes au chômage.

⁵ Dans la présente note, sauf mention contraire, l'ensemble des statistiques aux niveaux mondial, régional et des groupes de pays par revenu découle des estimations modélisées du BIT. Ces estimations offrent un ensemble

de statistiques comparables à l'échelle internationale qui incluent des observations faites au niveau national et les données imputées pour les pays pour lesquels on manque d'informations afin que des estimations puissent être calculées pour chaque année, aux niveaux mondial, régional et des groupes de pays par revenu, permettant ainsi une couverture géographique régulière. Pour en savoir plus sur les estimations modélisées du BIT, veuillez consulter la page d'ILOSTAT à ce sujet.

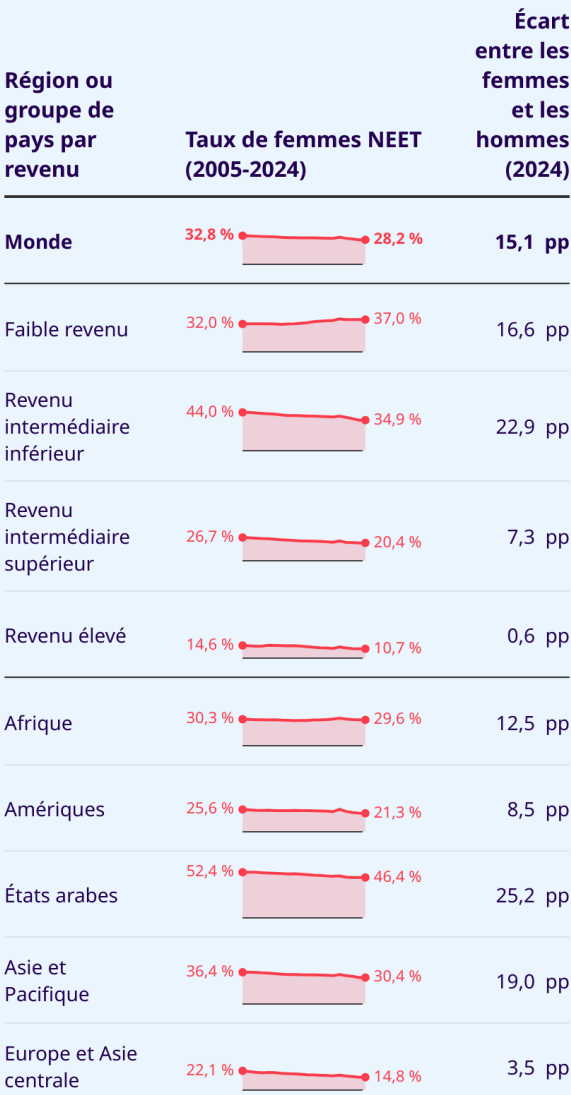
Malgré des améliorations dans l'accès à l'éducation, les jeunes femmes sont plus susceptibles d'être sans emploi, études et formation (NEET)

L'examen des résultats concernant l'emploi par groupe d'âge révèle des éléments supplémentaires quant au rythme des progrès accomplis en vue de l'égalité des genres. **En 2024, l'écart entre le taux d'emploi des jeunes femmes et celui des jeunes hommes (jeunes âgés de 15 à 24 ans) s'élevait à 12,7 points de pourcentage.** Même s'il est conséquent, il était beaucoup plus petit que celui de 26 points de pourcentage constaté chez les adultes âgés de 25 ans et plus. Ce plus petit écart chez les jeunes laisse penser que des résultats en matière d'emploi plus équitables sont possibles à mesure que les plus jeunes arrivent à l'âge adulte. Toutefois, le fait que les écarts entre les taux d'emploi augmentent au moment d'arriver à l'âge adulte soulève des préoccupations quant à l'accumulation de désavantages tout au long de la vie, renforçant les inégalités de genre au fil des générations.

Au cours des 20 dernières années, l'écart entre les jeunes femmes et les jeunes hommes en matière d'emploi n'a diminué que de 2 points de pourcentage: le taux d'emploi de jeunes femmes a reculé de 6 points de pourcentage et celui des jeunes hommes de 8,1 points. Toutefois, tandis que la part de jeunes hommes NEET demeure stable, **le taux de jeunes femmes NEET a chuté de 4,6 points de pourcentage dans le monde depuis 2005** (voir figure 2), ce qui atteste d'un changement plus important chez les jeunes femmes, vers l'éducation et de la formation (augmentation de 31,3 pour cent en 2005 à 41,8 pour cent en 2024) ⁶. Il reste toutefois encore à traduire véritablement ces gains en matière d'éducation par des possibilités significatives sur le marché du travail (Stoevska 2021; Bentaouet Kattan et Murad Khan 2023).

Les obstacles structurels et les mentalités sociales continuent de limiter de façon disproportionnée les possibilités des jeunes femmes en matière d'emploi et de développement des compétences: en 2024, les femmes étaient encore beaucoup plus susceptibles que les hommes d'être NEET dans la plupart des régions et des groupes de pays par revenu.

► Figure 2. Évolution du taux de femmes NEET au fil du temps et écart entre les femmes et les hommes NEET



Note: La deuxième colonne montre la part de femmes âgées de 15 à 24 ans qui étaient sans emploi et qui ne suivaient ni études ni formation (NEET) entre 2005 et 2024, en pourcentage. La troisième colonne montre la différence entre les taux pour les femmes et les hommes NEET en 2024, en points de pourcentage (pp).
Source: ILOSTAT, estimations modélisées du BIT, août 2024.

Les politiques ne doivent pas se contenter d'élargir l'accès à l'éducation pour combler ces écarts. Des mesures ciblées sont nécessaires pour accompagner la transition

⁶ Les statistiques sur la part des jeunes femmes dans l'éducation ou la formation pour toute année donnée découlent de la soustraction du ratio emploi/population chez les jeunes adultes (âgés de 15 à 24 ans) et du taux

de NEET de 100. Toutes les statistiques sont établies à partir des indicateurs des estimations modélisées du BIT.

des jeunes femmes vers le marché du travail en alignant les systèmes du travail, du soin et social afin de permettre l'emploi durable.

Déficits de travail décent pour les femmes en emploi

Même lorsque les femmes occupent un emploi, elles se heurtent à des inégalités criantes quant à la façon dont elles vivent leur emploi. La présente section examine les inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les revenus et le type de travail qu'accomplissent les femmes et les hommes.

Malgré un recul, les inégalités de revenus persistent entre femmes et hommes

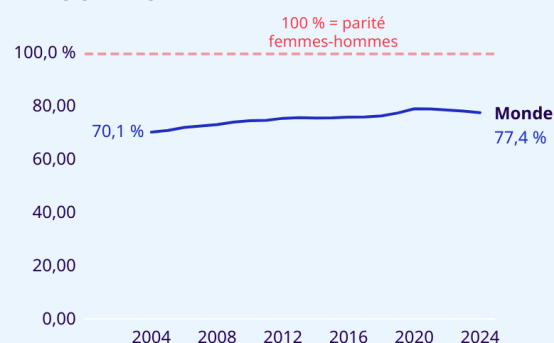
Pour la plupart des gens dans le monde, les revenus tirés du travail sont la principale, voire l'unique, source de revenu, ce qui a des effets majeurs sur leur sécurité financière et leur bien-être de manière générale. Ces revenus peuvent provenir de salaires versés par un employeur (emploi salarié) ou être obtenus par un travail indépendant.

Les mesures traditionnelles des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se concentrent sur les travailleurs salariés et concluent à des inégalités salariales conséquentes entre les femmes et les hommes. Les écarts entre les salaires horaires ⁷ montrent que les salariées touchent un salaire horaire qui représente 87,1 pour cent du salaire horaire des hommes dans les pays à faible revenu, 87,0 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, 82,0 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et 88,5 pour cent dans les pays à revenu élevé (OIT 2024b). Cela ne concerne toutefois qu'environ la moitié des travailleurs, car le travail indépendant est une réalité pour près de 50 pour cent de la population active mondiale, 80 pour cent dans les pays à faible revenu et 68 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure ⁸. Les travailleurs indépendants sont également plus susceptibles d'être représentés dans la moitié inférieure de l'échelle des revenus (OIT 2024b). En outre,

l'écart salarial horaire non seulement exclut les travailleurs indépendants mais fait aussi abstraction des différences s'agissant des heures de travail rémunérées, les femmes en accomplissant beaucoup moins que les hommes.

Compte tenu des salariés et des travailleurs indépendants, ainsi que des écarts entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les heures de travail rémunérées, les écarts de revenus annuels moyens entre les travailleuses et les travailleurs sont conséquents. **En 2024, les travailleuses ont gagné à peine 77,4 cents pour chaque dollar gagné par leurs homologues masculins.** Comme le montre la figure 3, le ratio femmes-hommes concernant les revenus par travailleur a augmenté de 7,3 cents, par rapport à 70,1 cents pour un dollar en 2004.

► Figure 3. Ratio femmes-hommes concernant les revenus par travailleur, 2004-2024



Note: Le ratio femmes-hommes concernant les revenus par travailleur résulte de la division des revenus annuels moyens des travailleuses par les revenus annuels moyens des travailleurs. Les revenus sont ceux des salariés et des indépendants.

Source: ILOSTAT, estimations modélisées du BIT, août 2024.

Le ratio femmes-hommes concernant les revenus par travailleur le plus élevé est observé dans les pays à revenu élevé et les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, où les salariées gagnent respectivement 73,0 cents et 71,9 cents pour chaque dollar gagné par les

⁷ L'écart salarial s'entend de l'écart salarial horaire moyen pondéré entre les femmes et les hommes. L'écart salarial horaire est transformé en un ratio femmes-hommes concernant le salaire horaire afin de faciliter les comparaisons et résulte de la division du salaire horaire moyen des travailleuses par le salaire horaire moyen des travailleurs.

⁸ Les statistiques sur la part du travail indépendant dans l'emploi total découlent des [estimations modélisées du BIT concernant l'emploi ventilées par sexe et statut dans l'emploi de novembre 2024](#).

salariés (voir figure A3). En revanche, pour chaque dollar gagné par les travailleurs dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, les salariées ne gagnent que 55,4 cents; dans les pays à faible revenu, ce chiffre chute à 45,7 cents.

Malgré des progrès limités en matière de lutte contre les obstacles à l'emploi, comme le montrent les ratios emploi/population, d'immenses efforts ont été déployés

pour réduire les inégalités de genre concernant les revenus par travailleur entre 2004 et 2024 dans tous les groupes de pays par revenu. **Les plus fortes améliorations ont été enregistrées dans les pays à faible revenu, où les gains des travailleuses sont passés de 33,3 cents pour un dollar gagné par les travailleurs, en 2004, à 45,7 cents, en 2024** (voir figure A3).

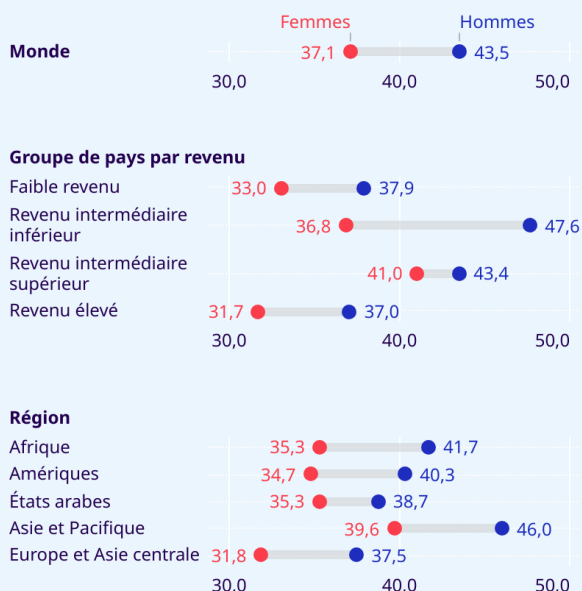
► Les femmes en situation de handicap gagnent encore moins

Lorsqu'elle est associée à d'autres motifs de discrimination tels que le handicap, la discrimination fondée sur le genre peut davantage creuser les inégalités de rémunération. En moyenne, dans un échantillon de 30 pays disposant de données sur le salaire et le handicap, dont près de la moitié (14) sont des économies en développement, les salariés en situation de handicap gagnent 12 pour cent de moins que les salariés valides. Les femmes en situation de handicap rencontrent des difficultés supplémentaires lorsqu'il est question de rémunération par rapport à leurs homologues masculins. Dans un échantillon de 14 pays pour lesquels on peut ventiler la rémunération moyenne par sexe et handicap, les femmes en situation de handicap gagnent, en moyenne, 6 pour cent de moins que les hommes en situation de handicap dans les pays à revenu élevé, et 5 pour cent de moins dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire ([Ananian et Dellaferrera 2024](#)).

En moyenne les femmes consacrent moins d'heures à un emploi rémunéré

Des différences conséquentes entre les femmes et les hommes apparaissent également dans le nombre d'heures travaillées contre rémunération par semaine, comme le montre la figure 4. **En 2024, dans le monde, les femmes étaient occupées à un emploi rémunéré environ 6 heures et 25 minutes de moins par semaine que les hommes, un écart qui persiste dans toutes les régions.** Cet écart est quasiment constant depuis 2005, ce qui reflète des inégalités tenaces sur les marchés du travail qui restreignent les possibilités économiques des femmes. Il est néanmoins intéressant de noter que les femmes et les hommes ont travaillé quelque 2 heures de moins par semaine en moyenne, en 2024, par rapport à 2005.

► **Figure 4. Moyenne de la durée du travail hebdomadaire par personne occupant un emploi, par sexe, 2024**



Note: Les données sur la durée du travail renvoient aux heures rémunérées réellement travaillées par semaine dans l'emploi principal, indépendamment des arrangements relatifs au temps de travail (par exemple plein temps ou temps partiel).

Source: ILOSTAT, estimations modélisées du BIT, novembre 2024.

Les femmes sont plus susceptibles de travailler de manière informelle dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure

Il existe un autre domaine enregistrant des inégalités importantes: l'emploi informel⁹ des femmes et des hommes. Dans le monde, la plupart des travailleurs travaillent de manière informelle et manquent souvent de protection sociale, de conditions de travail décentes et de représentation collective. En 2024, le taux d'emploi informel était supérieur chez les hommes (60 pour cent) par rapport aux femmes (55 pour cent). Toutefois, cette répartition entre les femmes et les hommes n'est pas identique dans toutes les régions ou tous les groupes de pays par revenu, comme le montre la figure A4 en annexe. **Dans les pays à faible revenu et les pays à revenu**

Il est important de noter que, même s'il met en lumière des écarts critiques entre les femmes et les hommes s'agissant du temps consacré au travail rémunéré, cet indicateur ne saisit pas les inégalités de genre plus larges en ce qui concerne le temps alloué à toutes les formes de travail, y compris les activités de soin non rémunérées et le travail domestique. Dans toutes les régions du monde, les femmes travaillent systématiquement plus que les hommes lorsque l'on comptabilise le travail rémunéré et les activités de soin non rémunérées (OIT 2018).

Autrement dit, tandis qu'elles consacrent moins de temps au travail rémunéré, les femmes en consacrent davantage aux activités de soin non rémunérées, ce qui limite leurs possibilités de figurer sur le marché du travail sur la base de l'égalité avec les hommes.

intermédiaire de la tranche inférieure, où l'informalité est de loin plus courante, les taux d'emploi informel des femmes sont supérieurs à ceux des hommes (respectivement 4,9 et 2,3 points de pourcentage).

Inversement, dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et les pays à revenu élevé, les hommes affichent des taux d'emploi informel supérieurs à ceux des femmes d'environ 2 points de pourcentage.

De manière générale, la part de l'emploi informel a reculé dans l'ensemble des régions et des groupes de pays par revenu; ce recul est plus prononcé pour les femmes. Les progrès sont néanmoins lents. **Bien que sa part diminue, en termes absolus, l'emploi informel augmente.**

L'emploi informel total compte 335 millions de personnes de plus depuis 2004 et s'établissait à 2,0 milliards en 2024. Cela témoigne de déficits graves dans la qualité de l'emploi pour les femmes et les hommes; les femmes dans

⁹ L'emploi informel s'entend des modalités de travail qui, en droit ou dans la pratique, ne sont pas couvertes par la législation nationale du travail, ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu ou n'ouvrent pas

droit à des prestations telles que la protection sociale ou les garanties d'emploi. Le taux d'emploi informel représente la part de l'emploi informel dans l'emploi total.

les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure sont représentées de manière disproportionnée dans les emplois vulnérables.

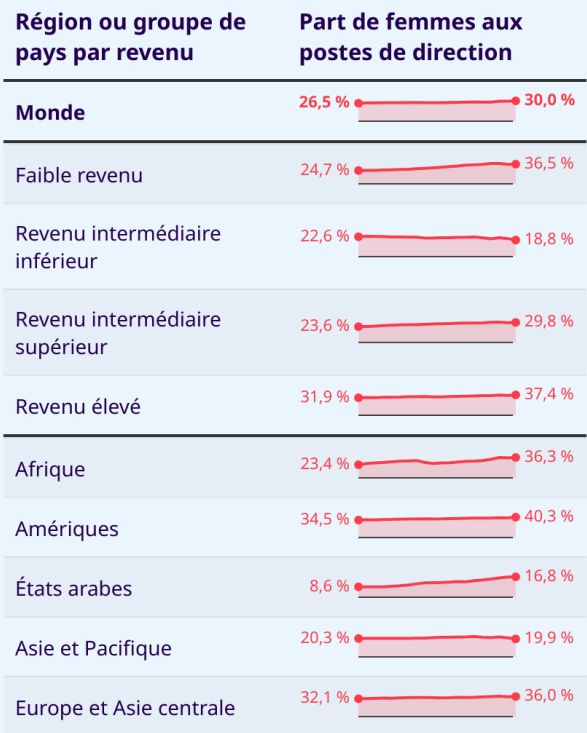
Progrès modestes dans la lutte contre la ségrégation professionnelle

Dans nombre de secteurs et de professions, les femmes sont surreprésentées dans des rôles généralement sous-évalués, ce qui conduit à une faible rémunération et à des conditions de travail inacceptables. Cela se reflète dans la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail.

En 2023, les femmes n'occupaient que 30 pour cent des postes de direction dans le monde, mettant en évidence un écart persistant loin de la parité souhaitée (voir figure 5). Ce chiffre représente toutefois une amélioration modeste d'environ 3,5 points de pourcentage sur 20 ans.

Il est à noter que **les pays à faible revenu affichent des progrès importants: la part de femmes occupant des postes de direction est passée de 24,7 à 36,5 pour cent.** En revanche, ces dernières années, les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure ont enregistré un recul de la représentation des femmes. Les différences sont également marquées selon les régions. En 2004, les États arabes ne comptaient que 8,6 pour cent de femmes à des fonctions de direction. Depuis, ils ont fortement progressé, même si les femmes ne représentent toujours que moins du quart des titulaires de postes de direction. Inversement, depuis 2004, des pays d'Asie et du Pacifique ont enregistré une stagnation voire, dans certains cas, une régression. Les Amériques progressent sur la voie de la parité femmes-hommes: les femmes y occupent 40,3 pour cent des fonctions de direction.

► Figure 5. Part de femmes occupant un poste de direction au fil des ans, 2004-2023



Note: La part de femmes occupant des postes de direction exprime le nombre de femmes à ces postes en tant que pourcentage de l'emploi total à ces postes, en se fondant sur la Classification internationale type des professions – catégorie 1 (CITP-08).

Source: ILOSTAT, estimations modélisées du BIT, novembre 2024.

Au cours des 30 dernières années, le nombre d'employeuses a fortement augmenté ¹⁰. Cependant, les femmes représentent toujours une minorité parmi les chefs d'entreprise. Dans le monde, on compte près de trois employeurs pour une employeuse, ce qui met en

¹⁰ Les employeurs sont les travailleurs qui, travaillant pour leur compte propre ou avec un ou quelques partenaires, occupent le type d'emplois définis comme «emploi à titre indépendant» (c'est-à-dire, les emplois pour lesquels la rémunération dépend directement des profits découlant des

biens et des services produits) et qui, de ce fait, engagent de manière continue une ou plusieurs salariés. Le taux d'employeurs représente la part des employeurs dans l'emploi total.

lumière les écarts entre les femmes et les hommes dans l'entrepreneuriat ([OIT 2025](#)).

Outre la situation des femmes en matière de direction et d'entrepreneuriat, la ségrégation horizontale entre les femmes et les hommes dans différentes professions persiste. Elle est ancrée dans les stéréotypes de genre et les normes sociales. La figure A5 en annexe montre que les femmes sont surreprésentées dans les professions liées aux soins infirmiers, à la garde d'enfants et au nettoyage: 75 pour cent ou plus de ces postes sont occupés par des femmes. En revanche, les hommes représentent une majorité écrasante (98 pour cent) parmi les conducteurs de poids lourds et dans le domaine de la réparation de machines. Cette ségrégation professionnelle horizontale se reflète également dans les postes de direction. À titre d'exemple, dans les services de soins de longue durée, plus de 86 pour cent des responsables sont des femmes; inversement, seuls 10,8 pour cent de l'ensemble des responsables dans la construction sont des femmes (voir figure A6 en annexe).

La ségrégation sectorielle horizontale prévaut chez les travailleurs migrants. Plus de 80 pour cent des migrantes étaient employées dans le secteur des services, contre 60,8 pour cent des hommes migrants; beaucoup moins de migrantes (12,2 pour cent) que d'hommes migrants (31,7 pour cent) étaient employées dans l'industrie. Cela reflète à la fois la hausse de la demande mondiale pour

les services de santé, sociaux et de soin, en raison des évolutions démographiques, et la persistance de la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le secteur des services, le travail dans le soin représente une source d'emploi importante pour les migrantes. Près d'une migrante sur trois travaille dans le soin (travailleuse domestique, gardienne d'enfants, infirmière ou médecin), contre 19,2 pour cent des autres femmes ([OIT 2024a](#)). Cela met en lumière l'existence de chaînes du soin mondiales dans lesquelles les migrantes, le plus souvent originaires de pays à faible revenu et de pays à revenu intermédiaire, assument des responsabilités en matière de soin dans les pays à revenu élevé et les ménages aisés, souvent après avoir confié les personnes à leur charge à des proches ou à des travailleurs domestiques ([OIT 2018](#)).

De nombreux facteurs contribuent à la ségrégation professionnelle telle qu'elle est décrite dans la section suivante. Pour les combattre, il est nécessaire de s'attaquer aux préjugés sexistes tout au long de la vie, en particulier à ceux qui se forment les premières années, en garantissant un accès équitable aux possibilités d'éducation et d'emploi et un environnement propice, y compris des politiques économiques luttant contre les inégalités structurelles et soucieuses des besoins, de la voix et de l'agentivité des fem

Obstacles à la participation et à la qualité de l'emploi des femmes

Les femmes continuent de se heurter à des obstacles multiples qui limitent leurs possibilités d'emploi et la qualité des emplois à leur disposition. Ces obstacles sont profondément ancrés dans des inégalités structurelles, des normes sociales discriminatoires et des politiques économiques qui ne tiennent pas compte des besoins différents des femmes et des hommes. Les pratiques discriminatoires dans le monde du travail continuent de s'étendre à tous les aspects de l'emploi et de la profession, y compris le recrutement, la rémunération, l'avancement professionnel, le licenciement ainsi que les dispositions relatives à la sécurité sociale et la couverture correspondante. Un traitement inéquitable, y compris la violence et le harcèlement, crée un environnement hostile et dangereux qui nuit à la dignité, au bien-être et à

l'égalité d'accès aux possibilités. L'effet cumulé des nombreuses formes et strates de discrimination avant et après l'entrée sur le marché du travail pèse sur les résultats des femmes dans l'économie.

Les responsabilités de soin, qui incombent de manière excessive et inégale aux femmes, entravent l'égalité des genres dans le monde du travail

Dans le monde, **plus de 16 milliards d'heures sont consacrées chaque jour aux activités de soin non rémunérées; les femmes et les filles en réalisent environ 76 pour cent**. Autrement dit, les femmes effectuent 3,2 fois plus d'activités de soin non rémunérées que les hommes. Dans les 23 pays pour lesquels on dispose de données répétées relatives à l'emploi du temps, entre 1997 et 2012, le temps que les femmes ont

consacré à des activités de soin non rémunérées n'a reculé que de 15 minutes par jour (par rapport à 4 heures et 23 minutes), tandis que le temps que les hommes y ont consacré a diminué, au lieu d'augmenter, de 8 minutes (par rapport à 2 heures et 35 minutes), ce qui reflète la persistance de normes de genre. Dans toutes les régions du monde, les femmes effectuent systématiquement davantage d'heures que les hommes lorsque l'on comptabilise le travail rémunéré et les activités de soin non rémunérées. Malheureusement, un trop grand nombre d'heures de travail n'est pas rémunéré (OIT 2018).

Les activités de soin non rémunérées sont particulièrement chronophages, souvent pénibles, pour les femmes et les filles qui vivent dans la pauvreté, dans des pays où les services publics, les infrastructures de base ou la protection sociale, sont rares, dans des zones rurales ou dans des familles monoparentales, et qui ont la charge de jeunes enfants ou de petits-enfants d'âge préscolaire. Même s'elles représentent une contribution fondamentale à nos sociétés et à nos économies, ces activités sont largement ignorées et sous-évaluées dans les principales mesures des progrès économiques, telles que le PIB (Nations Unies 2024a).

Lorsqu'elles sont excessives, les activités de soin non rémunérées peuvent faire obstacle aux possibilités économiques des femmes et nuire à leur bien-être.

D'après de récentes estimations du BIT, les responsabilités familiales sont le principal élément contribuant à l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes¹¹. Elles y contribuent jusqu'à 80 pour cent, dans les pays à revenu élevé, et jusqu'à 62 pour cent, dans les pays à faible revenu (OIT 2024c).

En outre, en 2023, 748 millions de personnes ont dit que les responsabilités en matière de soin expliquaient leur absence de la main-d'œuvre; elles représentaient plus de 30 pour cent des personnes hors main-d'œuvre dans le monde (OIT 2024d). Ce chiffre global cache des différences criantes entre les femmes et les hommes. **Les responsabilités en matière de soin concernent 45 pour cent (708 millions) des femmes hors de la main-d'œuvre mondiale et seulement 5 pour cent des hommes (quelque 40 millions).** Cet écart est

particulièrement important dans les États arabes et dans la région Asie et Pacifique.

La répartition inégale des activités de soin non rémunérées entre les femmes et les hommes est aggravée chez les personnes ayant de jeunes enfants, ce qui creuse davantage l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes. Dans le monde, 34 pour cent des adultes âgés de 25 à 54 ans ont au moins un enfant de moins de six ans¹².

Les femmes sans enfant sont plus susceptibles de participer à la main-d'œuvre que celles ayant de jeunes enfants vivant en couple ou au sein d'une famille élargie (respectivement 11,7 et 12,8 points de pourcentage) (voir figure 6). Dans le monde, les mères seules de jeunes enfants affichent un taux d'activité élevé (71,3 pour cent), supérieur à celui des mères de jeunes enfants de 3,3 points de pourcentage, ce qui montre bien leur besoin de gagner un revenu.

Il est encourageant de noter que, **depuis 2004, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans ayant de jeunes enfants vivant en couple ou au sein de la famille élargie a augmenté de 2,5 et de 0,8 points de pourcentage** (voir figure 7). En revanche, les taux d'activité élevés des hommes changent moins lorsqu'ils ont de jeunes enfants. Compte tenu de ces divergences, **l'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes est environ aux deux tiers supérieurs pour les couples et les familles élargies ayant de jeunes enfants que pour ceux n'ayant pas de jeune enfant.**

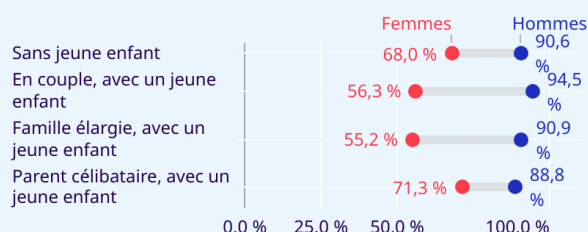
Au-delà du taux d'activité, l'inégalité des responsabilités en matière de soin pèse sur le type et la qualité du travail des femmes. Les données de 85 pays montrent que les femmes ayant charge en matière de soin sont plus susceptibles d'être des travailleuses familiales collaborant à l'entreprise familiale et des travailleuses indépendantes, respectivement à hauteur de 3,9 et de 1,8 points de pourcentage, que celles n'en ayant pas.

¹¹ Les responsabilités familiales s'entendent de l'effet combiné du mariage et de l'éducation de jeunes enfants.

¹² Parmi ces adultes ayant de jeunes enfants, 53,4 pour cent vivent en couple, 43,2 pour cent au sein de la famille élargie et 3,4 pour cent dans

une famille monoparentale, essentiellement en tant que mère célibataire. Veuillez consulter la page suivante pour en savoir plus sur chaque type de ménage: <https://ilostat.ilo.org/fr/blog/women-with-young-children-have-much-lower-labour-force-participation-rates/>

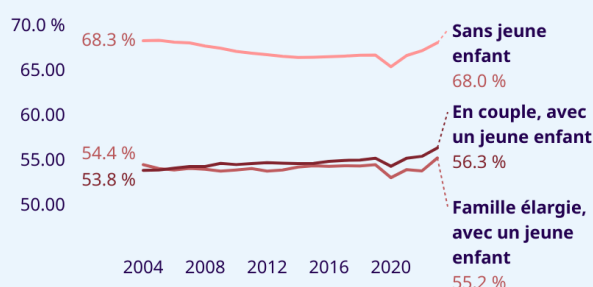
► **Figure 6. Taux d'activité des adultes âgés de 25 à 54 ans, par sexe et type de ménage, 2023**



Note: La mention «jeune enfant» renvoie aux ménages comptant au moins un enfant de moins de six ans.

Source: ILOSTAT, estimations modélisées du BIT, novembre 2023.

► **Figure 7. Taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans, par type de ménage, 2004-2023**



Source: ILOSTAT, estimations modélisées du BIT, novembre 2023.

Malgré certains progrès, des écarts importants persistent dans la couverture en matière de protection sociale

La protection sociale est indispensable pour réduire l'insécurité économique, garantir l'accès aux soins de santé, lutter contre les inégalités de genre à la maison et au travail et favoriser le bien-être des personnes tout au long de la vie. Malgré certains progrès, des écarts majeurs subsistent dans la couverture, en particulier en ce qui concerne le congé de maternité et le congé de paternité, les prestations pour enfants à charge et les prestations familiales, les prestations de chômage, les prestations de handicap, les pensions et les autres prestations en espèces, ainsi que la protection sociale de la santé, ce qui expose nombre de femmes à la pauvreté.

Les aidantes et les aidants sont plus susceptibles d'occuper un emploi informel que les autres, mais l'écart est plus important chez les femmes que chez les hommes (5,2 points de pourcentage contre 2,9). L'écart est le plus élevé dans les États arabes (19,1 points de pourcentage) et le plus bas en Europe et en Asie centrale (2,8 points de pourcentage) (OIT 2018).

Ces inégalités persistantes appellent d'urgence des politiques conformes au Cadre des 5R de l'OIT pour le travail décent dans le soin (reconnaissance, réduction et redistribution du soin non rémunéré, et rétribution et représentation des travailleurs du soin) (OIT 2024e).

Les politiques de congé pour soins constituent un aspect crucial de la protection sociale. Pendant près de 30 ans, **entre 1994 et 2023, la part de pays dotés d'une législation relative au congé de maternité rémunéré a légèrement augmenté, passant de 95,7 à 97,8 pour cent.** En outre, au cours de cette même période, **la durée moyenne globale du congé de maternité rémunéré est passée de 12,8 à 17,6 semaines.**

Outre sa durée, le caractère adéquat du congé de maternité rémunéré détermine la sécurité économique d'une femme lui permettant de subvenir à ses besoins et à ceux de son enfant. Conformément à la [convention \(n° 183\) de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000](#), 97 pays sur 177 prévoient un congé de maternité rémunéré d'au moins 14 semaines avec des prestations en espèces égales à au moins deux tiers du gain antérieur de la femme, versées par le régime de sécurité sociale ou un

régime mixte. Soixante-et-onze d'entre eux prévoient une rémunération complète, couvrant la totalité des gains antérieurs ([Portail mondial de l'OIT sur les politiques de soins](#)).

Au cours des 30 dernières années, **la part de pays prévoyant un congé de paternité rémunéré a aussi nettement augmenté, passant de 24,8 pour cent, en 1994, à 57,2 pour cent, en 2023**. La durée moyenne du congé de paternité dans le monde demeure néanmoins peu élevée, ne passant que de six jours, en 1994, à quasiment dix, en 2023 ([Portail mondial de l'OIT sur les politiques de soins](#)).

Les pensions représentent un autre domaine de la protection sociale dans lequel on constate des écarts. De manière générale, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de toucher une pension contributive, ce qui reflète leur plus faible participation à l'emploi formel et leur surreprésentation dans des professions ou des secteurs rarement couverts par le droit du travail et la législation relative à la sécurité sociale. **En 2023, dans le monde, 63,2 pour cent des hommes ayant dépassé l'âge légal de départ à la retraite recevaient une pension contributive, contre seulement 49,2 pour cent de femmes**. Tandis que davantage de femmes que d'hommes reçoivent une pension de vieillesse financée par l'impôt (34,2 contre 26,9 pour cent), ces prestations sont souvent octroyées sous condition de ressources et n'offrent fréquemment que de très modestes niveaux de prestations permettant rarement de garantir un niveau de vie décent ([OIT 2024f](#)).

Les régimes d'assurance sociale constituent un autre domaine de la protection sociale dans lequel, malgré une augmentation de la couverture au fil du temps, des écarts considérables demeurent. **Dans le monde, 37,3 pour**

La représentation des femmes dans les organisations des partenaires sociaux s'est améliorée, mais reste à renforcer

Les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la promotion de l'égalité des genres ainsi que dans la participation des femmes à la prise de décisions et leur représentation dans ce processus. Le dialogue social, y compris par la voie de la négociation collective et de la coopération sur le lieu de travail, peut jouer un rôle crucial en ce qui concerne la rémunération et les conditions de travail, tout en abordant également des questions critiques, telles que la violence et le

cent des personnes en situation de vulnérabilité ont reçu une assistance sociale en 2023, contre 26,7 pour cent en 2015. Si l'on ventile ces chiffres par sexe, l'on constate que 36 pour cent des femmes en situation de vulnérabilité ont bénéficié de telles prestations, part légèrement inférieure à celle enregistrée chez les hommes (38 pour cent) ([OIT 2024f](#)). Cette faible couverture des régimes d'assistance sociale a des répercussions importantes pour les femmes et les hommes qui continuent d'en dépendre, car ils n'ont qu'un accès limité aux mécanismes de protection sociale contributifs, des gains inférieurs et peu de biens propres.

L'un des facteurs clés limitant la couverture et l'adéquation des politiques relatives à la protection sociale et au soin est l'absence de marge de manœuvre budgétaire nécessaire pour combattre les inégalités de genre et promouvoir le travail décent sur le marché du travail, en particulier dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. On estime que près de 60 pour cent des pays à faible revenu sont surendettés ou fortement exposés au surendettement, chiffre qui a doublé depuis 2015 ([OIT 2023b](#)). Le coût élevé du service de la dette est souvent assumé par les femmes qui dépendent de manière disproportionnée des services publics essentiels et de la protection sociale du fait des inégalités structurelles. Outre la réduction du coût du service de la dette, l'élargissement de la marge de manœuvre budgétaire passe par la mise en œuvre de politiques fiscales tenant compte des considérations de genre, de l'augmentation des emprunts internes et de l'aide publique au développement, entre autres mesures assurant un environnement économique propice et une coopération internationale renforcée ([Nations Unies 2024b](#)).

harcèlement dans le monde du travail et d'autres formes de discrimination. En encourageant une prise de décisions inclusive, il est possible de façonner un marché du travail plus résilient.

La présence croissante des femmes dans les syndicats et les organisations d'employeurs constitue une avancée prometteuse qui rend le dialogue social plus efficace. **Le taux de syndicalisation des femmes est actuellement supérieur à celui des hommes dans le monde (18 contre 16 pour cent)**, après des décennies de position minoritaire, ce qui traduit un basculement majeur. Les femmes demeurent néanmoins surreprésentées dans les secteurs non syndiqués, par exemple le travail

domestique, et sous-représentées aux fonctions de direction: dans le monde, seul un syndicat sur trois (34 pour cent) compte des femmes dans son comité exécutif ([OIT 2024f](#)). Il est encourageant de noter que les évolutions récentes montrent que de plus en plus d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles indiquent qu'au moins 30 pour cent des membres du conseil d'administration sont des femmes (chiffre passé de 19 pour cent, en 2017, à 26 pour cent, en

La violence et le harcèlement au travail mettent en danger les femmes, en particulier celles appartenant aux groupes vulnérables

La violence et le harcèlement au travail sont un phénomène mondial persistant et très répandu, subi par plus d'un cinquième des personnes pendant leur vie professionnelle. Plus de trois victimes de violence et de harcèlement sur cinq ont déclaré avoir subi de tels actes à plusieurs reprises; pour la plupart d'entre elles, le dernier cas remonte à moins de cinq ans ([OIT 2022a](#)).

Les femmes sont 1,6 fois plus susceptibles que les hommes de subir de la violence et du harcèlement sexuels au travail (8,2 pour cent des femmes contre 5,0 pour cent des hommes). Celles qui subissent différentes formes de discrimination sont souvent plus exposées. À titre d'exemple, les jeunes femmes étaient deux fois plus susceptibles que les jeunes hommes de subir de la violence et du harcèlement sexuels au travail et les migrantes étaient presque deux fois plus susceptibles que les autres femmes de signaler de la violence et du harcèlement sexuel au travail. Les données ventilées par sexe montrent également que la violence et le harcèlement au travail sont plutôt infligés aux femmes qui

Naviguer à travers les transitions

Les avancées technologiques, le changement climatique et les évolutions démographiques remodelent le monde du travail plus rapidement et plus profondément que jamais. Ces phénomènes peuvent avoir des implications majeures sur l'égalité de chances et de traitement pour toutes et tous. Si elles ne sont pas dûment maîtrisées, ces transitions risquent de creuser les inégalités de genre existantes et de réduire à néant les progrès modestes enregistrés jusqu'à présent.

2023). **En outre, 30 pour cent des organisations d'employeurs et des associations professionnelles sont dirigées par une femme** ([OIT et OIE 2024](#)). Le renforcement de la représentation des femmes dans les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que dans les organes de décision étend leur influence et pousse à des changements systémiques en faveur de politiques et de pratiques relatives au travail promouvant l'égalité de chances et de traitement pour toutes et tous.

subissent une discrimination fondée sur la couleur de peau, la race, l'appartenance ethnique ou la nationalité, alors que chez les hommes, ces comportements sont plus étroitement liés à la situation de handicap ([OIT 2022a](#)).

La violence et le harcèlement au travail et les risques connexes ont des effets profonds sur le bien-être physique et mental des travailleurs, leur emploi et leur productivité. Les premiers résultats des enquêtes pilotes menées en Afrique de l'Ouest révèlent des conséquences importantes, près de la moitié des victimes faisant état d'impacts négatifs sur la santé mentale et un quart des victimes d'impact négatif sur la santé physique. La perte de motivation et la perte de productivité au travail font partie des autres conséquences importantes, un à cinq pour cent des victimes ayant cessé de travailler ([Rakotonarivo et Postolachi 2024](#)). La prévention de la violence et du harcèlement et la lutte contre ce phénomène, y compris en tenant compte de la discrimination dans le cadre des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (SST), peut constituer l'un des points de départ les plus directs pour mobiliser les parties prenantes dans la lutte contre les causes profondes de la violence et du harcèlement au travail ([OIT 2024e](#)).

L'essor de l'intelligence artificielle générative (IA) pourrait transformer le monde du travail en profondeur. Dans le monde, 13 pour cent de l'emploi pourrait être touché par l'augmentation, là où l'IA peut apporter une aide sans complètement remplacer l'humain, tandis que seuls 2,3 pour cent des emplois sont menacés par l'automatisation, dans les cas où la plupart des tâches pourraient être remplacées par l'IA. Les femmes pourraient toutefois être touchées par l'automatisation et l'augmentation dans une plus grande mesure que les hommes. Concrètement, **les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes d'être touchées par l'automatisation (3,7 pour cent des femmes contre**

1,4 pour cent des hommes); ces chiffres sont encore plus élevés dans les pays à revenu élevé (7,8 pour cent des femmes contre 2,9 pour cent des hommes) (Gmyrek et al. 2023). Des avancées technologiques bien conçues et maîtrisées peuvent améliorer les possibilités d'emploi des femmes et des hommes tout en perpétuant néanmoins les rôles et les inégalités traditionnels.

Le changement climatique a également des répercussions d'envergure: perte de moyens de subsistance, d'emploi et de revenu, risques accrus pour la sécurité et la santé, recul de la productivité et hausse des activités de soin non rémunérées. Les femmes, en particulier celles qui sont vulnérables et défavorisées, risquent de faire les frais du bouleversement économique causé par le changement climatique. Dans le même temps, une transition vers une économie plus verte pose des défis tout en offrant des possibilités en matière de création d'emplois et d'inclusion sociale. D'après les estimations du BIT, des investissements conséquents dans la transition verte visant à parvenir à la neutralité carbone pourraient créer 37,2 millions d'emplois supplémentaires d'ici à 2030; les femmes bénéficieraient moins de cette création d'emplois supplémentaires que les hommes (différence de 46 points de pourcentage) (OIT 2024i). Sauf si des efforts sont délibérément entrepris pour garantir une transition juste tenant compte des considérations de genre, comme demandé par la résolution de l'OIT de 2023 [concernant une transition juste](#), les femmes risquent d'être exclues

Conclusions et perspectives

Il y a 30 ans, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing ont reconnu le rôle critique des femmes dans l'économie et appelé à une action urgente afin de garantir leurs droits, notamment dans le monde du travail. Les contributions des femmes sont aujourd'hui indéniables. Pourtant, des écarts entre les femmes et les hommes persistent au travail et l'égalité de chances et de traitement exige des efforts délibérés et soutenus.

Les femmes continuent de se heurter à des obstacles s'agissant de l'accès à l'emploi et du maintien dans l'emploi. À l'échelle mondiale, l'écart entre l'emploi des

des possibilités émergentes et laissées de côté pendant la transition (OIT 2024j).

Parallèlement à ces bouleversements technologiques et environnementaux, **les changements démographiques devraient avoir des effets importants sur le marché du travail.** Dans nombre de pays, les populations vieillissent et la demande de travailleurs du soin, en particulier s'agissant des soins de santé, de la garde d'enfants et de l'aide aux personnes âgées, devrait fortement augmenter. Pourtant, le travail du soin demeure sous-évalué et, dans nombre de régions du monde, il est assumé de manière disproportionnée par des femmes qui occupent souvent des fonctions informelles ou peu rémunérées. À mesure qu'augmenteront les pressions démographiques, les travailleurs du soin seront de plus en plus demandés et il deviendra de plus en plus important de garantir que le travail du soin est équitablement réparti, valorisé, rémunéré et accompagné, et que les services de soin sont de qualité, adéquats et accessibles. D'après les estimations du BIT, investir dans des ensembles de mesures stratégiques intégrées et cohérentes pourrait créer 299 millions d'emploi d'ici 2035 (OIT 2022b), en augmentant le taux d'emploi des femmes pour atteindre une moyenne mondiale de 56,5 pour cent en 2035 et en réduisant l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans le monde ¹³ de 20,1 pour cent, en 2019, à 8,0 pour cent, en 2035 (OIT 2023c).

femmes et l'emploi des hommes se réduit lentement et modestement, essentiellement en raison d'une diminution de l'emploi des hommes. Il est encourageant de noter que les femmes ayant de jeunes enfants à charge sont plus nombreuses au sein de la population active, que le nombre de jeunes femmes sans emploi et qui ne suivent ni études ni formation diminue, et que la part de femmes à des postes de direction augmente modestement.

Les données montrent que, lorsqu'elles travaillent, les femmes sont plus exposées aux déficits de travail décent, par exemple le travail informel ou la discrimination fondée sur le genre s'agissant de salaire ou de revenus. Les femmes travaillent également davantage d'heures que les

¹³ L'écart salarial entre les femmes et les hommes s'entend des écarts de revenu mensuels obtenus par les femmes et les hommes du fait d'un emploi salarié, sans les ajustements rendus nécessaires par les différences entre les femmes et les hommes dans la composition de leur main-

d'œuvre, par exemple l'âge, l'éducation et la concentration dans la profession.

hommes de manière générale, lorsque l'on prend en compte le travail non rémunéré et le travail rémunéré, mais elles consacrent moins d'heures à l'emploi rémunéré que les hommes. Cela met en avant des schémas tenaces en ce qui concerne l'emploi du temps des femmes et des hommes et montre que, si le travail non rémunéré n'est pas compensé, il a un coût individuel, car il représente des possibilités perdues et un manque à gagner, situation qui touche majoritairement les femmes.

La couverture en matière de protection sociale et les politiques de congé pour soin se sont également améliorées. Toutefois, la responsabilité excessive et inégale qu'assument les femmes en matière d'activités de soin non rémunérées par rapport aux hommes demeure le principal obstacle à leur accès au travail décent et accentue les inégalités de genre dans l'ensemble du monde du travail. **Pour combattre cela, des mesures stratégiques complètes qui reconnaissent, réduisent et redistribuent le soin non rémunéré, et qui rétribuent et représentent les travailleurs du soin, sont nécessaires.** Il faut également **mesurer de manière plus exhaustive le temps alloué aux différentes activités non rémunérées** et utiliser **d'autres mesures que le PIB** qui saisissent mieux toutes les dimensions du monde du travail. Par ailleurs, un cadre macroéconomique solide est indispensable pour promouvoir un environnement propice garantissant la marge de manœuvre budgétaire nécessaire pour investir dans des politiques qui favorisent l'égalité des genres et le travail décent pour toutes et tous.

La violence et le harcèlement représentent un autre facteur critique qui façonne l'expérience de chaque personne dans le monde du travail; pourtant, les données y afférentes demeurent limitées. **Il faut davantage s'employer à prévenir et à combattre systématiquement la violence et le harcèlement dans le monde du travail afin de garantir des environnements de travail plus égaux et plus sûrs pour toutes et tous.** La prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement, ainsi que des risques

psychosociaux y associés, y compris ceux qui découlent de la discrimination, seront indispensables pour l'avenir du travail; la SST représente un point de départ stratégique.

Les obstacles structurels à l'avancée de l'égalité des genres englobent les normes sociales et les stéréotypes de genre relatifs aux rôles et aux responsabilités des femmes et des hommes, ainsi que la valeur des différentes formes de travail. Il s'agit là d'une cause profonde de nombre d'inégalités de genre dans le monde du travail qui font obstacle à un accès égal des femmes au travail décent en pesant fortement sur la ségrégation professionnelle, la discrimination en matière de rémunération, la sous-représentation des femmes et la voix des femmes dans les processus de dialogue social, la répartition inégale des activités de soin non rémunérées et la prévalence de la violence et du harcèlement. **Des politiques et des programmes complets et efficaces entre les secteurs et en leur sein sont nécessaires pour que l'on bascule vers des normes de genre plus égalitaires.**

Dans un contexte mondial d'évolutions et de transformations multiples, la nature évolutive du monde du travail offre de formidables possibilités mais recèle également des difficultés supplémentaires. Ce n'est qu'en maîtrisant les transitions technologiques, environnementales et démographiques que nous pourrions continuer à avancer et à réaliser l'égalité des genres, ainsi que consolider les progrès accomplis jusqu'à présent, en garantissant un avenir plus inclusif et plus équitable pour toutes et tous.

En plaidant pour l'autonomisation et les droits au travail des femmes, le Programme d'action de Beijing demeure un modèle et une source d'inspiration pour faire avancer l'égalité de chances et de traitement pour toutes et tous, y compris dans le monde du travail. Les normes internationales du travail de l'OIT sont indispensables pour concrétiser le Programme d'action de Beijing en garantissant la justice sociale pour toutes et tous.

Références

Ananian, Sevane et Giulia Dellaferrera. 2024. *A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities*. Document de travail n° 124 du BIT (Genève, BIT).

<https://www.ilo.org/publications/study-employment-and-wage-outcomes-people-disabilities>.

Bentaouet Kattan, Raja et Myra Murad Khan. 2023. «Closing the gap: Tackling the remaining disparities in girls' education and women's labor market participation». Blogs de la Banque mondiale (blog). 9 mars 2023.

<https://blogs.worldbank.org/en/education/closing-gap-tackling-remaining-disparities-girls-education-and-womens-labor-market/>.

Esquivel, Valeria et Corina Rodríguez Enríquez. 2020. *The Beijing Platform for Action charted a future we still need to bring up: building feminist economic policy*. Gender & Development, 28(2), 281–298.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2020.1756627>.

Gmyrek, Pavel, Janine Berg et David Bescond. 2023. *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*. Document de travail n° 96 du BIT. Genève: Bureau international du Travail, 2023.
https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/WP96_web.pdf.

OIT. 2018. *Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*.
<https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/prendre-soin-dautrui-un-travail-et-des-emplois-pour-lavenir-du-travail>.

———. 2022a. *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_884350.pdf.

———. 2022b. *Soins à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soins à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_850634.pdf.

———. 2023a. *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic policies for recovery and structural transformation*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_882222.pdf.

———. 2023b. *La fracture de l'emploi dans le monde: sans action sur l'emploi et la protection sociale, les pays à faible revenu seront encore davantage laissés pour compte*. Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. Onzième édition.

<https://www.ilo.org/fr/resource/brief/ilc/111/observatoire-de-loit-sur-le-monde-du-travail-onzieme-edition>

———. 2023c. *Investir dans des politiques transformatrices pour les soins aux enfants: avantages pour l'égalité de genre et la justice sociale*. Note d'information de l'OIT, octobre 2023

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/briefingnote/wcms_900116.pdf.

———. 2024a. *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleurs migrants*.

<https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/estimations-mondiales-de-loit-concernant-les-travailleurs-migrants>.

———. 2024b. *Rapport mondial sur les salaires 2024-25: Vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial?*
https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GWR-2024_Layout_E_RGB_Web.pdf.

———. 2024c. *World Employment and Social Outlook: May 2024 Update*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/WESO_May2024%20-%20Final_30-05-24_2.pdf.

———. 2024d. *The impact of care responsibilities on women's labour force participation*. Note statistique, octobre 2024. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf.

———. 2024e. *Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin*. ILC 112/Résolution V.
<https://www.ilo.org/fr/resource/record-decisions/r%C3%A9solution-concernant-le-travail-d%C3%A9cent-et-l%E2%80%99%C3%A9conomie-du-soin>.

———. 2024f. *Making social protection work for gender equality: What does it look like? How do we get there?* Document de travail du BIT, décembre 2024.
<https://www.ilo.org/publications/making-social-protection-work-gender-equality-what-does-it-look-how-do-we>.

———. 2024g. *Rapport sur le dialogue social 2024: Le dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/ILO_Social_Dialogue_2024_Full-R11.pdf.

———. 2024h. *Prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail par des mesures de sécurité et de santé au*

travail. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/254_459_FR03.pdf.

———. 2024i. *Navigating the Future: Skills and Jobs in the Green and Digital Transitions*. Note d'information de l'OIT. <https://www.ilo.org/publications/navigating-future-skills-and-jobs-green-and-digital-transitions>

———. 2024j. *Genre, égalité et inclusion pour une transition juste dans l'action climatique*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/Guide%20FR%20%2007%2024_0.pdf

———. 2025. *Women in business and management: Building on the legacy of the Beijing Declaration*

OIT-OIE 2024. *Women in business: How employer and business membership organizations drive gender equality*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_915748.pdf

Rakotonarivo, Andonirina et Ira Postolachi. 2024. *S'attaquer à la violence et au harcèlement liés au travail: Ce que révèlent les données de trois enquêtes pilotes en Afrique*

de l'Ouest. Blog ILOSTAT, 25 novembre 2024.

<https://ilostat.ilo.org/fr/blog/tackling-work-related-violence-and-harassment-what-data-from-three-pilot-surveys-in-west-africa-reveal/>.

Stoevska, Valentina. 2021. *La moitié seulement des travailleurs dans le monde occupent un emploi correspondant à leur niveau d'éducation*. Blog ILOSTAT (blog). 17 septembre 2021.

<https://ilostat.ilo.org/fr/blog/only-half-of-workers-worldwide-hold-jobs-corresponding-to-their-level-of-education/>.

Nations Unies. 2024a. *Transforming Care Systems: UN System Policy Paper*.

<https://unsdg.un.org/resources/transforming-care-systems-un-system-policy-paper>.

———. 2024b. *Commission de la condition de la femme. Soixante-huitième session. Conclusions convenues*. <https://www.unwomen.org/en/csw/csw68-2024/session-outcomes>

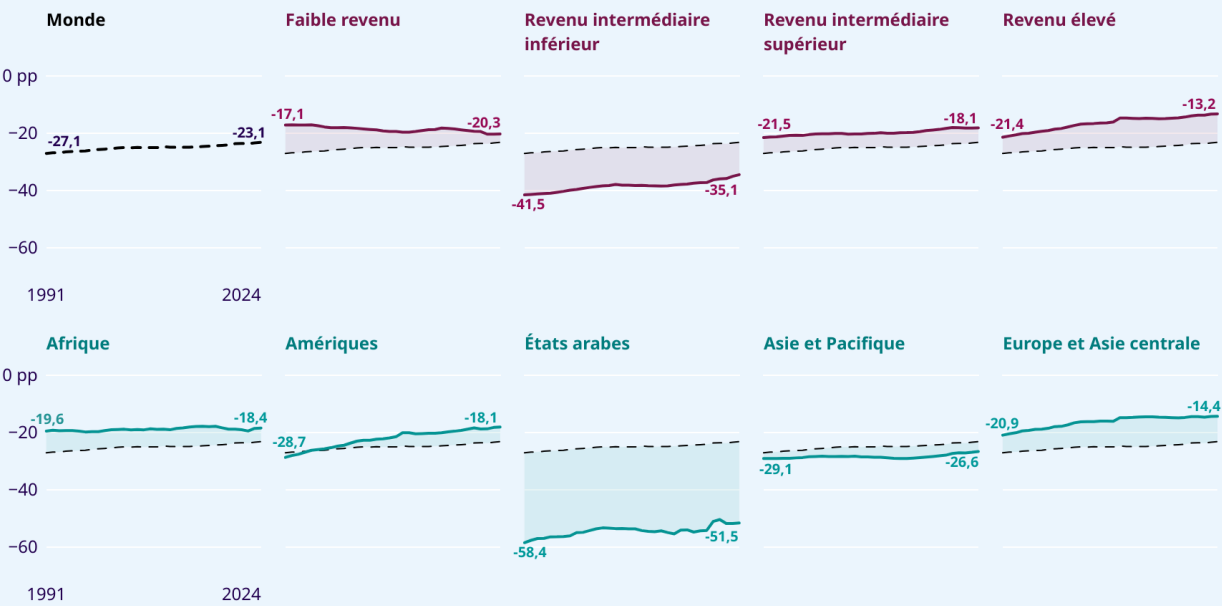
Remerciements

Le présent rapport a été conjointement établi par l'Unité de la production et de l'analyse des données du Département de la statistique (STATISTICS) du BIT, sous la supervision de Steven Kapsos et de Rafael Diez de Medina, et le Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI) du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY) du BIT, sous la supervision de Sukti Dasgupta, de Chidi King et d'Emanuela Pozzan. Il a été rédigé par Paloma Carrillo, Marta Golin et Donika Limani de STATISTICS, et Anam

Parvez Butt, Sofie Lambert et Ira Postolachi de GEDI. Les autrices remercient particulièrement l'équipe des microdonnées d'ILOSTAT et les nombreux collègues de GEDI pour leur contribution. Elles souhaitent remercier Marie-Claire Sodergren pour ses conseils et ses suggestions avisées, ainsi que Christina Behrendt, Valeria Esquivel, Rosalia Vazquez-Alvarez, Veronika Wodsak et Jae-Hee Chang pour leur relecture et leurs commentaires précieux. L'Unité de la production et de l'analyse des données a créé la base de données des indicateurs du marché du travail international qui a servi à produire les estimations.

Annexe

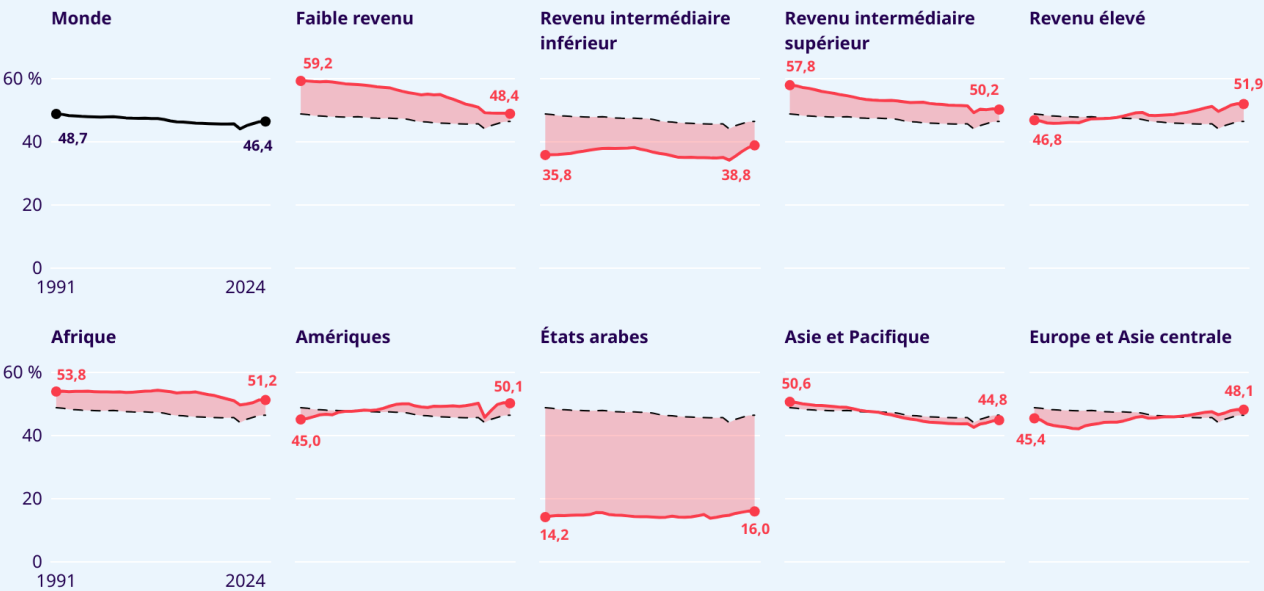
► Figure A1. Écart entre les femmes et les hommes s'agissant du ratio emploi/population, 1991-2024



Note: Le ratio emploi/population s'entend du nombre de personnes qui occupent un emploi par rapport au nombre de personnes en âge de travailler. L'écart entre les femmes et les hommes est calculé en soustrayant le ratio emploi/population des femmes à celui des hommes; il est exprimé en points de pourcentage (pp). Les chiffres négatifs indiquent un ratio emploi/population inférieur pour les femmes par rapport aux hommes.

Source: ILOSTAT, estimations modélisées du BIT, novembre 2024.

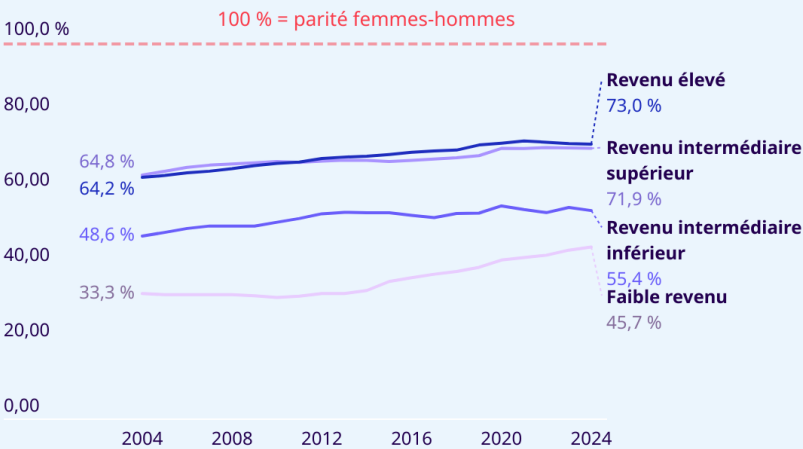
► Figure A2. Ratio emploi/population chez les femmes, 1991-2024



Note: Le ratio emploi/population chez les femmes s'entend du nombre de femmes en âge de travailler qui occupent un emploi par rapport au nombre total de femmes en âge de travailler (100 % = toutes les femmes âgées de 15 ans et plus occupent un emploi).

Source: ILOSTAT, estimations modélisées du BIT, novembre 2024.

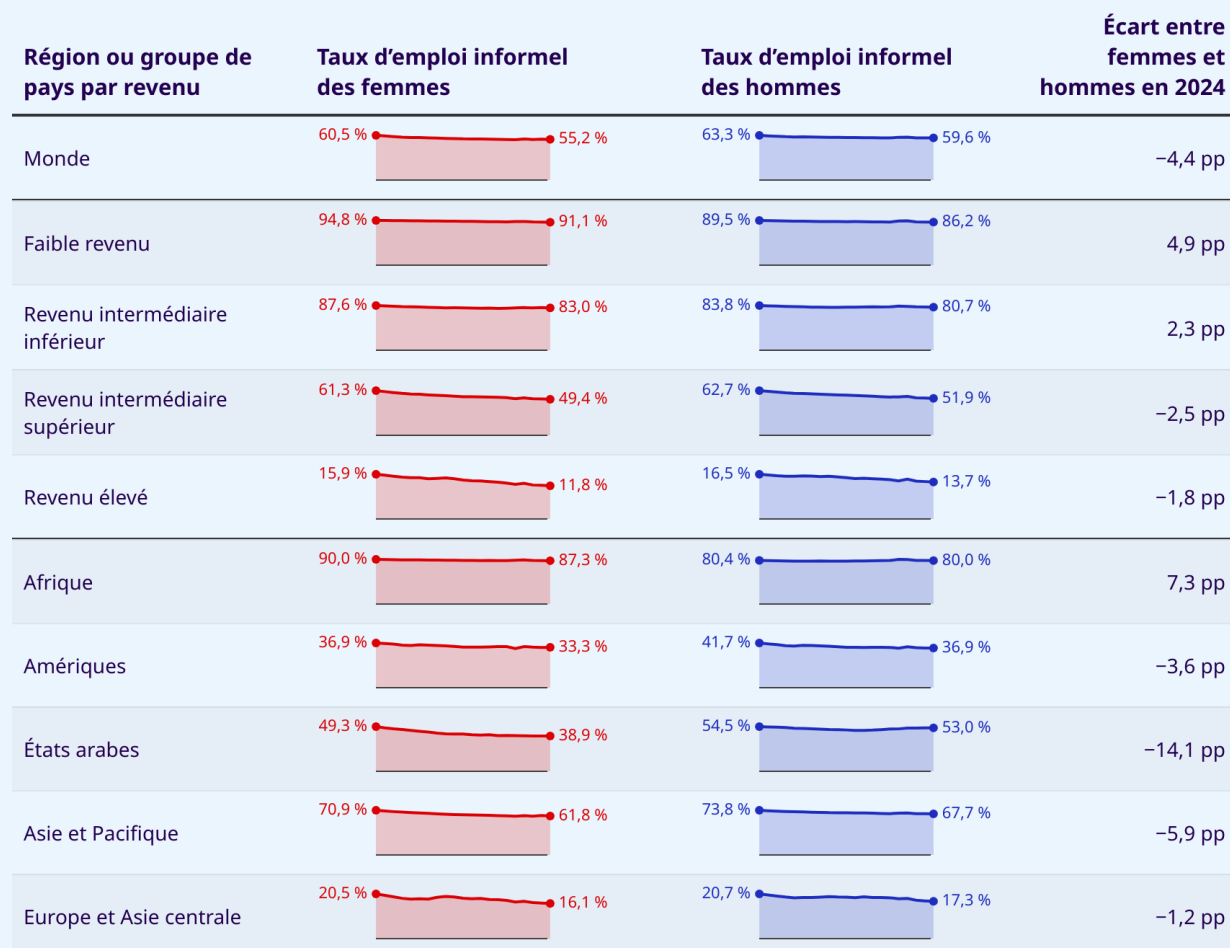
► Figure A3. Ratio femmes-hommes concernant les revenus par travailleur, par groupe de pays par revenu, 2004-2024



Note: Le ratio femmes-hommes concernant les revenus par travailleur est calculé en divisant les revenus moyens des travailleuses par les revenus moyens des travailleurs.

Source: ILOSTAT, estimations modélisées du BIT, août 2024.

► Figure A4. Évolution du taux d'emploi informel, par sexe, 2004-2024



Note: L'écart entre les femmes et les hommes s'agissant des taux d'emploi informel est la différence entre le taux pour les femmes et celui pour les hommes; il est exprimé en points de pourcentage (pp).

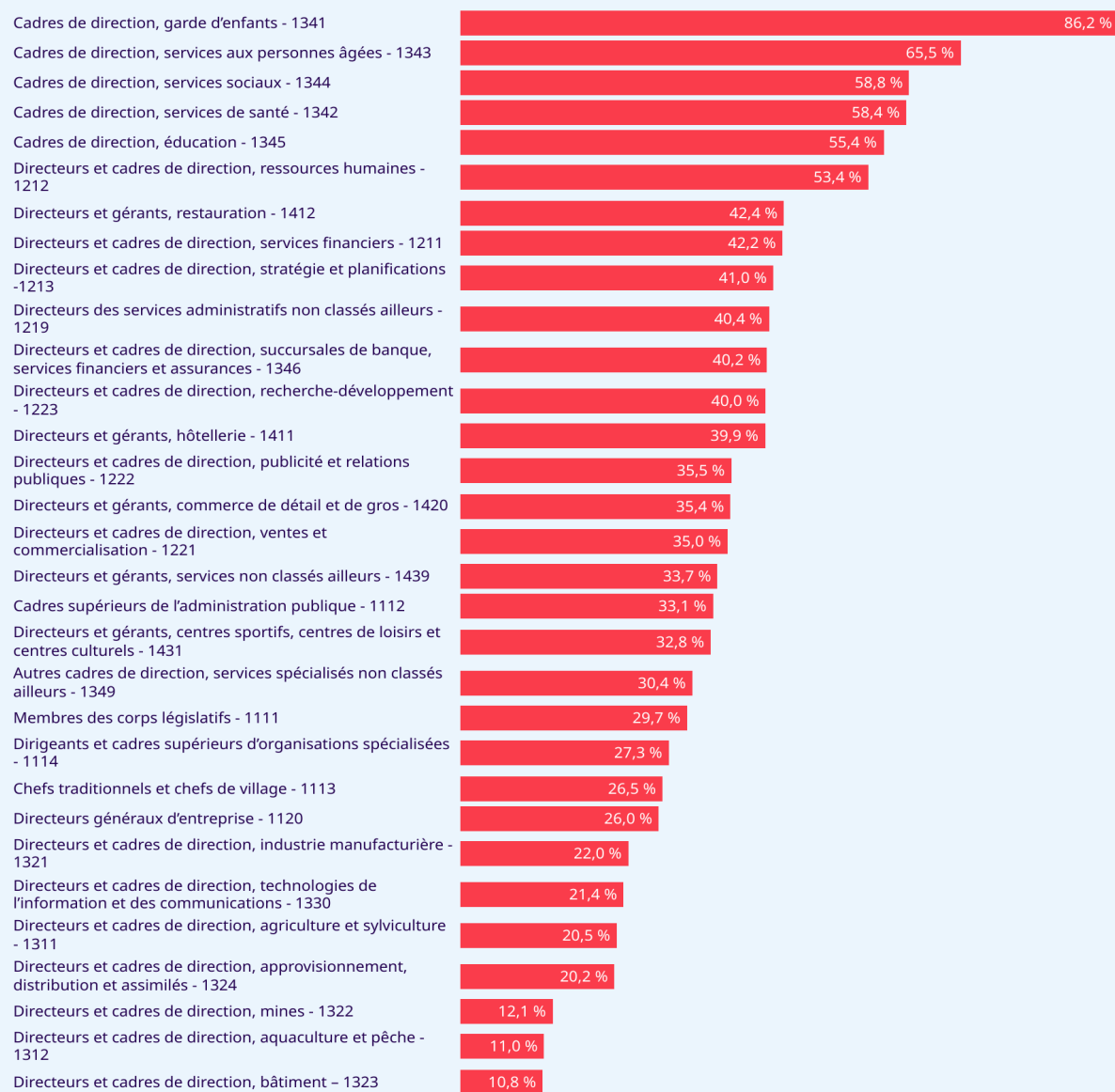
Source: ILOSTAT, estimations modélisées du BIT, novembre 2023.

► **Figure A5. Classement des professions affichant la ségrégation la plus forte entre les femmes et les hommes en utilisant les groupes mineurs de la CIP-08**

Dix premières professions à prédominance féminine	Part de femmes	Dix premières professions à prédominance masculine	Part d'hommes
Gardes d'enfants et aides-enseignants – 531	86,5 %	Conducteurs de poids lourds et d'autobus – 833	98,7 %
Personnel infirmier et sages femmes (niveau intermédiaire) – 322	79,8 %	Mécaniciens et réparateurs de machines – 723	98,5 %
Cadres infirmiers et sages-femmes – 222	78,0 %	Métiers qualifiés du bâtiment (finitions) et assimilés – 712	98,1 %
Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux – 911	74,6 %	Métiers qualifiés du bâtiment (gros œuvre) et assimilés – 711	97,8 %
Instituteurs, enseignement primaire et éducateurs de la petite enfance – 234	68,1 %	Mouleurs de fonderie, soudeurs, tôliers-chaudronniers, monteurs de charpentes métalliques et assimilés – 721	97,8 %
Aides-soignants – 532	65,7 %	Conducteurs de matériels et engins mobiles – 834	97,8 %
Métiers qualifiés de l'habillement et assimilés – 753	62,2 %	Matelots de pont et assimilés – 835	97,6 %
Autres spécialistes de l'enseignement – 235	60,2 %	Conducteurs d'automobiles, de camionnettes et de motocycles – 832	97,5 %
Assistants de fabrication de l'alimentation – 941	60,0 %	Installateurs et réparateurs, équipements électriques – 741	96,9 %
Secrétaires (fonctions générales) - 412	57,3 %	Monteurs et réparateurs, électronique et télécommunications -742	95,0 %

Note: Les données sont des moyennes pondérées pour les groupes mineurs de la Classification internationale type des professions (CIP-08) et fondées sur les dernières données disponibles dans 126 pays, représentant 57 pour cent de l'emploi mondial. Les barres montrent la part de femmes et d'hommes par profession.

Source: Calculs des autrices à partir du répertoire de microdonnées d'ILOSTAT.

► **Figure A6. Part de femmes dans les professions d'encadrement à partir des groupes d'unités de la CIP-08**

Note: Les données sont des moyennes pondérées pour les groupes d'unités de la Classification internationale type des professions (CIP-08) et fondées sur les dernières données disponibles dans 83 pays, représentant 30 pour cent de l'emploi mondial. Les barres montrent la part de femmes par profession. Les professions énumérées sont celles du groupe d'unité du grand groupe 1 – Managers – de la CIP-08.

Source: Calculs des autrices à partir du répertoire de microdonnées d'ILOSTAT.

Pour nous contacter
Bureau international du Travail
 Route des Morillons 4
 CH-1211 Genève 22
Suisse

Site Web: <https://ilostat.ilo.org/>
 Courriel: statistics@ilo.org

DOI: <https://doi.org/10.54394/THIU7496>