

Réunion du Conseil au niveau des ministres
Paris, 25-26 mai 2011



Rapport sur l'initiative de l'OCDE
pour la parité: l'égalité entre hommes
et femmes en matière d'éducation, d'emploi et
d'entrepreneuriat

RÉSUMÉ

La réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des Ministres de 2011 constitue la première grande étape de l'Initiative pour la parité, qui a été lancée par l'OCDE afin d'aider les gouvernements à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (les « trois E »). Les inégalités persistantes entre hommes et femmes sont préjudiciables non seulement aux femmes, mais aussi à la société dans son ensemble. Un meilleur accès des femmes aux ressources économiques tend à être associé à une croissance plus forte, mieux partagée et plus durable, dans la mesure où il relève le niveau global de capital humain et de productivité de la main-d'œuvre et, partant, aide à relever le défi du vieillissement démographique.

Dans le cadre des efforts déployés de manière plus générale par l'OCDE pour élaborer des politiques propices à une croissance plus forte, plus saine et plus juste, l'Initiative pour la parité permettra : d'approfondir les connaissances disponibles sur les questions d'égalité entre hommes et femmes dans les domaines des trois E ; de poursuivre l'élaboration d'indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis en matière d'égalité entre les sexes ; d'élaborer à l'intention des pouvoirs publics des recommandations fondées sur des éléments probants ; et de renforcer l'acquisition de connaissances sur les politiques à suivre et leur transférabilité entre pays. Ce rapport d'étape présente les premières conclusions de l'Initiative pour la parité.

Promouvoir l'égalité entre les sexes en matière d'éducation

Il est essentiel d'investir dans l'enseignement scolaire pour promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi et renforcer la croissance économique. Cela permet d'améliorer les compétences cognitives et non cognitives, la productivité et la capacité des individus à enrichir leurs connaissances et leurs compétences tout au long de leur vie. Une scolarisation accrue va également de pair avec une amélioration de l'état de santé, ainsi que des investissements plus importants dans l'éducation et la santé des enfants – notamment pour les filles, et en particulier dans les pays en développement.

L'égalité entre hommes et femmes en termes de scolarisation et de niveau de formation a été réalisée dans la plupart des pays de l'OCDE : les filles ont, en moyenne, de meilleures notes et sont souvent plus nombreuses que les garçons parmi les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Néanmoins, dans de nombreux pays en développement, les filles ont encore des niveaux de formation inférieurs à ceux des garçons, en particulier aux niveaux de l'enseignement secondaire et du supérieur. La réalisation de l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation dans ces pays permettra non seulement de promouvoir une plus grande égalité entre les sexes en matière d'emploi, mais elle contribuera en outre à repousser les mariages précoces, à réduire les taux de mortalité infantile, et à améliorer l'état de santé et le niveau d'instruction des générations futures.

Les écarts de compétences cognitives entre garçons et filles aux alentours de 15 ans sont similaires dans les différents pays : les garçons obtiennent de meilleurs résultats que les filles en culture mathématique dans la plupart des pays, tandis que l'on observe la situation inverse en matière de compréhension de l'écrit dans tous les pays. En termes de culture scientifique, on ne relève pas de différences significatives entre les sexes. Néanmoins, les jeunes femmes sont beaucoup moins susceptibles que les jeunes hommes d'opter pour les sciences, les technologies, l'ingénierie ou les mathématiques au stade du premier cycle universitaire, et le poids relatif des femmes dans ces filières est encore plus réduit dans les cycles suivants.

Les différences de choix de formation entre hommes et femmes semblent liées au positionnement des jeunes (motivation, intérêt) par rapport à telle ou telle discipline, et non à leurs capacités ou à leurs résultats scolaires. Ainsi, les écarts de résultats scolaires à l'adolescence sont plus réduits que les écarts de proportion de diplômés de l'enseignement supérieur dans certaines filières entre hommes et femmes, ce qui indique que bien souvent, les jeunes femmes ne prolongent pas leurs bons résultats scolaires par des études supérieures effectuées

dans les domaines qui ouvrent les meilleures perspectives d'emploi, tels que les sciences, les technologies, l'ingénierie ou les mathématiques. En outre, même lorsque les femmes mènent à bien des études dans ces filières, elles ont moins de chances que les hommes de travailler dans les secteurs correspondants. Bien qu'il soit difficile de faire la part des comportements innés et acquis et d'évaluer l'influence des stéréotypes, l'effet de ce déséquilibre entre hommes et femmes est indiscutable. Il freine la carrière des femmes, abaisse le niveau de leur rémunération future et prive les économies de l'OCDE d'une source de talent et d'innovation. Il ne s'agit pas là d'une utilisation efficiente de l'investissement dans l'éducation.

Recommandations pour améliorer l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation	
Quelques recommandations à l'intention des pays de l'OCDE	Quelques recommandations à l'intention des pays en développement
<p>Adopter des mesures pour remédier aux stéréotypes qui pèsent sur les choix effectués en matière d'enseignement et de formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encourager les parents et les enseignants à renforcer l'assurance et la motivation des filles intéressées par les sciences et les mathématiques pour qu'elles poursuivent dans cette voie. • Revoir les programmes scolaires, les supports pédagogiques et les politiques de formation pour éviter de véhiculer des stéréotypes fondés sur le sexe, et encourager les filles à poursuivre des études dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie ou des mathématiques. • Un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans le corps enseignant et la mise en avant de modèles féminins dans des professions généralement dominées par les hommes pourraient également contribuer à la réalisation de cet objectif. • Soutenir les travaux de recherche visant à cerner plus précisément les facteurs qui déterminent les différences entre les sexes en matière de choix des disciplines étudiées. 	<p>Améliorer les taux d'inscription et d'achèvement des études des filles dans l'enseignement secondaire, en adoptant diverses mesures, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduire les droits de scolarité, fournir aux élèves le matériel scolaire, les uniformes et les repas, ainsi que garantir la sécurité des filles scolarisées, y compris pendant leurs trajets, notamment en mettant en place des transports sûrs, en installant des toilettes adaptées et en formant les enseignants. • Subordonner les prestations en espèces destinées aux familles pauvres au fait qu'elles investissent dans l'éducation et la santé de leurs enfants. • Mettre en œuvre des politiques pluridimensionnelles, car les infrastructures, les questions de santé, les lois, les normes sociales et les pratiques culturelles sont des éléments qui peuvent également influencer sur la capacité des filles à fréquenter l'école et à achever leur scolarité. • Veiller à améliorer et maintenir le niveau scolaire des garçons, afin qu'ils ne restent pas à la traîne, comme on l'observe de plus en plus souvent dans certains pays de l'OCDE.
<p>Améliorer la qualité de l'enseignement et promouvoir une gestion efficace des ressources afin d'améliorer les résultats scolaires des filles comme des garçons.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La qualité de l'enseignement semble d'une importance primordiale pour les résultats des élèves et des étudiants 	<p>Intégrer l'éducation financière dans l'enseignement scolaire, afin que les garçons et les filles disposent de connaissances financières.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de programmes spécifiques d'éducation financière destinés aux hommes et aux femmes (en particulier dans les catégories de population vulnérables) pour renforcer leur assurance et leurs connaissances dans le domaine financier, les encourager à épargner davantage et améliorer la qualité de leurs investissements, afin d'assurer leur sécurité financière en tant que futurs retraités, mais aussi pour renforcer leur capacité à participer de manière plus dynamique aux activités économiques

Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi

Au cours des dernières décennies, les femmes ont été de plus en plus nombreuses à intégrer la population active et ont travaillé plus longtemps au cours de leur existence. L'augmentation des taux de diplômés parmi les femmes ont contribué à la hausse de leurs taux d'emploi, à la progression de leurs revenus d'activité et à l'amélioration de leur déroulement de carrière dans de nombreux pays membres et non membres de l'OCDE. Aujourd'hui, dans les pays de l'OCDE, les femmes qui arrivent sur le marché du travail ont un niveau de formation comparable, et souvent supérieur, à celui de leurs homologues masculins.

Néanmoins, comparées aux hommes, elles sont plus susceptibles d'exercer une activité non rémunérée, de travailler à des postes et dans des secteurs à bas salaires, et d'occuper un emploi temporaire. Par rapport aux hommes, les femmes salariées ont également des horaires de travail plus réduits, ont moins de chances de progresser dans leur carrière, et sont sous-représentées aux postes à responsabilités. En conséquence de ces facteurs, et parfois de la discrimination dont elles font l'objet, qui est rarement directement observable ou mesurable, la rémunération des femmes est inférieure de 16 % en moyenne dans la zone OCDE à celle des hommes. De plus, les écarts de salaires sont souvent plus prononcés à l'extrémité haute de la distribution des salaires, phénomène dit du plafond de verre qui bloque la progression de la carrière des femmes et entraîne par là même une déperdition de talents. L'action des pouvoirs publics doit donc s'attaquer aux causes de ces écarts de salaires et du phénomène du plafond de verre ; l'une des options parfois envisagées, en particulier en Europe où les femmes ne détiennent que 12 % des sièges aux conseils d'administration des sociétés, consiste à imposer des quotas pour accroître le nombre de femmes siégeant dans ces instances de direction.

Les obligations de prise en charge des enfants et des parents âgés, de même que le coût des soins professionnels jouent beaucoup sur les décisions d'intégrer ou non le marché du travail et sur les profils de carrière. Les femmes assument généralement plus de responsabilités en la matière que les hommes. En moyenne, les femmes consacrent au travail non rémunéré plus de deux heures par jour de plus que les hommes. Pour aider les parents à concilier vie professionnelle et obligations familiales, tous les pays de l'OCDE à l'exception des États-Unis accordent un congé de maternité ou un congé parental rémunéré. De nombreux pays apportent une aide à la garde d'enfants le jour ou après l'école, et/ou ont adopté des dispositions législatives accordant aux salariés le droit de travailler à temps partiel, ou de demander à bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail. C'est pour les parents isolés que tout l'éventail des aides accordées pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle est le plus important, car ceux-ci se heurtent à des difficultés particulières à cet égard, et leur famille est très exposée au risque de sombrer dans la pauvreté.

Les entreprises peuvent avoir intérêt à mettre en place des conditions de travail qui permettent de concilier vie professionnelle et vie privée, induisant par là même une plus grande satisfaction, une meilleure productivité et une moindre rotation des salariés. L'argument vaut tout particulièrement dans le sens d'une flexibilité des modalités de travail qui affectent le moins la production s'adressant aux travailleurs les plus difficiles à remplacer. Les pouvoirs publics peuvent donc souhaiter intervenir pour faire en sorte que les aides à l'aménagement des conditions de travail permettant un meilleur équilibre entre travail et vie privée soient bien réparties entre l'ensemble des travailleurs. Ces mesures ont cependant un coût pour les employeurs.

Les femmes plus que les hommes recourent à ces dispositifs d'aménagement du temps de travail, cela contribue à perpétuer les différences d'évolution de carrière entre les sexes. Il s'est révélé difficile pour les pouvoirs publics de rééquilibrer la balance entre hommes et femmes en matière de répartition des tâches entre travail rémunéré et responsabilités familiales, en partie parce que les autorités nationales peuvent être réticentes à imposer des solutions aux parents. Toutefois, dans un certain nombre de pays, notamment dans les pays nordiques, en Allemagne et au Portugal, les pères se voient accorder un droit exclusif à une partie du congé parental et/ou une garantie de revenu confortable pendant cette période de congé. Cette approche a permis à davantage de pères de prendre plus de journées de congé parental, sur des durées plus longues, mais on ignore encore si cela a débouché sur un meilleur partage de la prise en charge des enfants au sein des ménages, et si ces changements seront durables.

L'extension des droits des pères à un congé rémunéré peut être une mesure budgétairement neutre si elle s'accompagne d'une réduction des droits à congé maternel, mais sinon la mise en place d'un ensemble intégré de mesures en faveur d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle à l'intention des familles avec enfants n'est pas sans coût pour l'employeur et le contribuable. Un taux d'activité féminine et des niveaux de rémunération des femmes plus élevés contribuent à renforcer la croissance économique à long terme, et réduisent les risques de pauvreté, non seulement pour les personnes directement concernées, mais aussi pour leurs familles. Au cours de la récente crise économique, l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre des femmes en couple a contribué à compenser les pertes d'emplois et les réductions d'horaires de travail subies par leurs partenaires masculins. Des taux d'emploi féminin plus élevés peuvent également contribuer à remédier au problème posé par le vieillissement démographique sur le marché du travail, dans les pays membres et non membres de l'OCDE.

Dans les pays en développement en particulier, il est fréquent que les femmes occupent des emplois faiblement rémunérés, sans protection sociale, et souvent dans le secteur informel. Les conditions d'emploi et la qualité des emplois doivent s'améliorer afin que les femmes puissent maximiser leur productivité, obtenir un salaire décent, et avoir accès aux congés de maternité, aux congés de maladie et aux autres formes de protection sociale. Des mesures destinées à aider les femmes à se syndiquer et à protéger leurs droits concourraient également de manière importante à améliorer leurs conditions de travail. Des investissements dans les infrastructures matérielles et sociales contribueront à réduire le temps consacré à des activités non rémunérées, et aideront par conséquent les femmes à accéder aux marchés du travail. Il est également important que soient mises en œuvre des politiques destinées à améliorer l'accès des femmes aux nouvelles technologies et autres actifs, et leur maîtrise de ces éléments, en vue de garantir l'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Les programmes d'emploi dans le secteur public peuvent également améliorer le devenir professionnel des femmes. Les mesures adoptées seront d'autant plus efficaces qu'elles feront intervenir une pluralité de partenaires, y compris différents niveaux d'administration, des institutions internationales, des partenaires sociaux, des associations et la société civile.

Recommandations pour améliorer l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi	
Quelques recommandations à l'intention des pays de l'OCDE	Quelques recommandations à l'intention des pays en développement
<p>Mettre en place pour les deux parents – en particulier les mères – de fortes incitations financières à exercer une activité rémunérée.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offrir un continuum d'aides couvrant tout le début de l'existence des enfants, sous la forme de congés de maternité, parentaux et de paternité, de prestations de garde d'enfants pour les petits et de garde périscolaire ultérieurement, afin d'aider les parents – en particulier les mères – à exercer une activité rémunérée. 	<p>Améliorer les conditions d'emploi, l'accès à l'emploi et la qualité des emplois afin que les femmes comme les hommes puissent maximiser leur productivité, gagner un salaire décent, et bénéficier d'une protection sociale.</p>
<p>Élargir le champ des droits exclusifs accordés aux pères en matière de congé parental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encourager les pères à exercer davantage et plus longtemps leurs droits en matière de congé parental. • Encourager les pères à exercer davantage et plus longtemps leurs droits en matière d'aménagement du temps de travail. • Cela permettra aux femmes de resserrer plus aisément leur lien avec le marché du travail, d'améliorer l'image que se font les employeurs de l'engagement professionnel des femmes, et de contribuer à une répartition plus égale des gains et des responsabilités familiales. 	<p>Investir dans les infrastructures (routes, transport, et approvisionnement en eau salubre), en particulier dans les zones rurales afin de réduire le temps nécessaire aux travaux domestiques non rémunérés accomplis par les femmes et les fillettes. Cela permettra :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aux filles d'aller à l'école • aux femmes d'occuper un emploi salarié, ou de saisir les possibilités de travail indépendant qui s'offrent à elles.
<p>Prendre des mesures actives pour lutter contre la discrimination. Pour rendre effectives les textes juridiques en vigueur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des organismes spécialisés, dotés de ressources suffisantes, habilités à enquêter sur les entreprises et organisations mises en cause. • Mettre en place des organismes spécialisés habilités à poursuivre en justice les employeurs qui pratiquent la discrimination, même s'il n'y a pas eu dépôt de plainte. 	<p>Améliorer la qualité des emplois dans le secteur informel, et veiller à ce que les femmes s'écartent des formes d'emploi informel les plus précaires et dangereuses.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afin de faciliter leur transition vers l'emploi dans le secteur formel, il est primordial d'investir dans l'éducation et la formation des femmes, ainsi que dans l'élargissement du champ d'application des dispositifs de garde d'enfants et d'assurance sociale aux petits employeurs. • La syndicalisation des femmes occupant des emplois informels est également cruciale pour la protection de leurs droits, et peut contribuer à une remise en question des pratiques discriminatoires qui empêchent les femmes de bénéficier d'un égal accès à des actifs tels que la terre, les technologies, les services financiers ou l'information.
	<p>Garantir les droits des femmes en matière de propriété et de succession, et veiller à ce qu'elles connaissent leurs droits.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le manque d'accès aux ressources et leur maîtrise limitée peuvent avoir un effet négatif sur la sécurité alimentaire des ménages, exacerber la vulnérabilité des femmes face à la pauvreté ou à la violence, empêcher les femmes d'accéder au crédit bancaire ou aux services financiers, et réduire leur pouvoir de décision. • Des réformes telles que l'enregistrement des titres fonciers, ou la révision de la législation sur les successions, garantissant les droits de propriété des femmes et prévoyant des mécanismes de suivi pour assurer l'application de ces dispositions, peuvent contribuer pour beaucoup à élargir et améliorer les perspectives d'emploi des femmes.

	<p>Améliorer la disponibilité de statistiques fiables ventilées par sexe, qui sont essentielles pour favoriser l'élaboration de politiques et la prise de décisions fondées sur des données probantes.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

L'inégalité entre hommes et femmes en matière d'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat est considéré comme un moteur important de la croissance et du développement économiques dans de nombreux pays. Outre la diversité générale des pratiques entrepreneuriales, il semble exister des différences sensibles de caractéristiques entre hommes et femmes entrepreneurs. Les femmes entrepreneurs tendent à posséder des entreprises plus petites, à exercer leurs activités avec un niveau de capitalisation globale plus faible, ainsi qu'à créer et gérer des entreprises dans des secteurs différents de ceux que choisissent les hommes, et leurs entreprises ont généralement une croissance plus lente que les entreprises appartenant aux hommes. Les activités entrepreneuriales demeurent entravées par des contraintes qui tendent souvent à revêtir un caractère sexospécifique, telles que les normes culturelles, l'inégalité des chances en matière d'emploi, et l'accès restreint des femmes au financement.

L'accès au financement est un des principaux problèmes des entrepreneurs. Même si les hommes et les femmes recourent aux mêmes sources de financement, les femmes se heurtent souvent à davantage d'obstacles pour y accéder que les hommes. Les principales raisons de cette disparité entre hommes et femmes entrepreneurs sont à rapprocher du secteur d'activité, de l'ancienneté ou de la taille des entreprises dirigées par des femmes. D'autres facteurs peuvent néanmoins expliquer cette disparité, notamment un manque d'expérience de la gestion, de moins bons antécédents en matière de crédit, une réticence à prendre des risques, et une préférence pour les entreprises de petite taille de la part des femmes. Dans un certain nombre de pays, y compris dans la région Afrique du Nord et Moyen-Orient (MENA), l'accès des femmes aux ressources et services financiers est bridé encore davantage par le caractère globalement limité des infrastructures financières formelles et, dans certains cas, par des obstacles juridiques et institutionnels. Les organismes de microcrédit qui ciblent les femmes parviennent à résorber en partie cette disparité face au financement, mais le microcrédit peut avoir pour inconvénient de condamner ces entreprises à rester prisonnières de leur petite taille du fait des plafonds de crédit imposés à ce type de financement.

Bien souvent, les données relatives aux femmes entrepreneurs ne sont pas directement comparables entre pays. Les initiatives internationales de collecte de données, ventilées par sexe, sur l'entrepreneuriat dans différents pays pâtissent toujours de problèmes de qualité et de fiabilité. Des données nationales sur l'entrepreneuriat féminin sont également disponibles, et sont tirées dans une large mesure de registres d'entreprises, ainsi que d'enquêtes réalisées auprès des entreprises ou des ménages. Néanmoins, les différences relatives à la méthodologie qui sous-tend la collecte des données et aux définitions de l'entrepreneuriat débouchent sur des variations des indicateurs disponibles, et nuisent à la comparabilité internationale des données. Seuls quelques pays s'attachent à collecter de manière suivie et régulière des données sur l'entrepreneuriat intégrant la dimension homme-femme.

Afin de combler ce déficit d'informations, l'Initiative de l'OCDE pour la parité prévoit la collecte de données comparables auprès de sources diverses, et l'intégration dans le Programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat de l'OCDE de la dimension homme-femme de l'entrepreneuriat. Cette base de données constituera le fondement d'analyses et travaux futurs sur l'action publique allant au-delà l'actuelle Initiative pour la parité.

**Recommandations pour améliorer l'égalité entre hommes et femmes
en matière d'entrepreneuriat**

Quelques recommandations à l'intention des pays de l'OCDE	Quelques recommandations tirées de l'expérience du Programme MENA OCDE pour l'investissement
<p>Les principaux enjeux de l'action publique s'agissant des différences entre hommes et femmes en matière d'entrepreneuriat recouvrent les éléments suivants, mais ne s'y limitent pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • améliorer l'accès au financement, notamment l'utilisation des différentes formes de financement pour la création et le développement des entreprises; • soutenir l'innovation dans les entreprises appartenant à des femmes ; • renforcer le poids relatif des entreprises appartenant à des femmes dans les secteurs à forte croissance ; et l'impact du cadre institutionnel sur la création d'entreprises par les femmes. 	<p>Autoriser le recours à des actifs mobiliers comme garantie de prêts bancaires pour faciliter l'accès des femmes au financement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étant donné que dans un certain nombre de pays, les femmes sont limitées dans leurs droits de propriété et de succession, autoriser le droit à utiliser des actifs tels que les comptes à recevoir et les équipements pourrait améliorer l'accès des femmes aux ressources financières.
<p>Concevoir de meilleures mesures s'appuyant sur des données d'observation et améliorer la collecte et l'analyse de données.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réunir des indicateurs validés et comparables au niveau international permettant d'expliquer les différences entre hommes et femmes en matière d'entrepreneuriat. • Les registres d'entreprises constituent une source durable de données pour l'analyse des différences entre sexes en matière d'activités entrepreneuriales. • La multitude d'informations fournies par ces registres d'entreprises peut être considérablement enrichie, si elles sont rapprochées d'informations provenant d'autres sources de données administratives, telles que des bases de données fiscales ou des données de recensement, ou encore des enquêtes. 	<p>Améliorer les systèmes d'information sur le crédit en</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créant des bureaux de crédit qui pourraient servir de relais afin de réduire l'asymétrie de l'information entre les créanciers et les prêteurs. • Collectant des informations sur les antécédents de crédit – englobant les organisations de microcrédit – afin d'aider les propriétaires d'entreprises à obtenir des crédits plus importants.
<p>Fournir une description précise et systématique des différences entre hommes et femmes en matière de démographie des entreprises ; sous réserve que des données soient disponibles, des analyses empiriques internationales devraient être réalisées en vue de cerner les déterminants des différences entre sexes en matière d'entrepreneuriat, telles qu'elles ressortent de la démographie des entreprises, pour étayer l'élaboration des politiques publiques.</p>	<p>Favoriser l'accès des femmes entrepreneurs aux marchés internationaux et aux réseaux d'entreprises, notamment par le recours aux technologies du web. C'est un aspect qui revêt d'autant plus d'importance pour les femmes entrepreneurs de la région MENA qu'il ne leur est pas toujours possible de se déplacer pour assister aux manifestations commerciales internationales.</p>

Encadré A. L'Initiative de l'OCDE pour la parité : la voie à suivre

S'appuyant sur l'expertise et les données de l'OCDE et d'autres institutions internationales, l'Initiative de l'OCDE pour la parité a pour objet de répertorier, rassembler et actualiser un ensemble d'indicateurs relatifs aux principales dimensions que revêt l'inégalité entre hommes et femmes face à l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat (les trois « E »). Le projet vise également à étudier les raisons pour lesquelles les obstacles à l'égalité des sexes persistent ; illustrer l'importance de l'égalité des sexes pour parvenir à une économie plus forte et plus juste ; établir des indicateurs normalisés afin de mesurer les progrès accomplis ; et créer un cadre applicable aux bases de données et collecter des données comparables sur l'entrepreneuriat. Dans le cadre de l'Initiative pour la parité, un portail unique où seront centralisés les indicateurs sur l'égalité des sexes face à l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat sera lancé fin 2012.

Établir un état des lieux au regard d'un ensemble d'indicateurs normalisés de l'égalité des sexes face aux trois « E »

Sur la base de ces indicateurs, l'OCDE procédera à une analyse comparative afin d'exprimer la position relative des pays de l'OCDE et de certaines économies non membres sur les différents axes de l'inégalité des sexes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat. Le but de cet exercice n'est pas de classer les pays mais de donner aux décideurs un instrument leur permettant d'évaluer la situation de leur pays, de suivre les progrès accomplis et de mesurer l'efficacité de leurs actions.

Mieux connaître les raisons pour lesquelles les obstacles à l'égalité des sexes face aux trois « E » persistent

Il faut recueillir des données probantes complémentaires et à jour concernant les obstacles persistants à l'égalité des sexes dans l'économie, les liens entre les inégalités face à l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat, et l'incidence sur la croissance économique des écarts entre les sexes au regard de l'accumulation de capital humain et des taux d'activité. Les données relatives à l'aide en faveur de l'égalité des sexes seront également analysées afin de recenser les domaines dans lesquels les investissements des donneurs pourraient être accrus en vue d'améliorer la parité en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat.

Éducation : l'Initiative aura pour objectif d'étudier la présence très inférieure des femmes dans des disciplines essentielles à la croissance, telles que les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques, de même que les conséquences de ces choix sur le passage à la vie active et sur le déroulement de carrière. Pour aider à la concrétisation des Objectifs du millénaire pour le développement, le projet examinera également les actions qui peuvent faciliter, dans les pays en développement, la poursuite des études des filles après l'école primaire dans un système d'enseignement de qualité, l'objectif étant de recenser les méthodes efficaces pouvant être adaptées ailleurs.

Emploi : l'initiative analysera de façon plus approfondie les inégalités entre hommes et femmes et les obstacles qui persistent au regard des dispositifs de congé parental et des résultats sur le plan professionnel, les déterminants de l'activité des femmes et les causes et conséquences de la segmentation horizontale et verticale de l'emploi selon le sexe, dans les pays de l'OCDE comme dans certaines économies non membres. Les déterminants de l'orientation vers différents types d'emploi informel (degré inférieur et degré supérieur) et leurs conséquences seront analysés. À partir d'enquêtes sur les emplois du temps, on cherchera également à savoir comment la répartition des tâches domestiques et des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes évolue avec la présence croissante des femmes dans le monde du travail (également pour certains pays en développement) et des programmes d'action efficaces seront recensés. Pour certaines économies en développement, l'initiative pour la parité abordera également les effets sur la situation professionnelle des femmes de changements structurels intervenus récemment sur les marchés du travail mondiaux et sur la structure des échanges.

Entrepreneuriat : les différences entre hommes et femmes en termes de secteurs d'activité, les questions ayant trait aux niveaux de connaissance et de maîtrise des notions financières, ainsi qu'à l'utilisation des outils financiers, seront analysées. L'initiative étudiera les moteurs de l'innovation et les obstacles auxquelles se heurtent en la matière les femmes entrepreneurs, et se penchera sur les mesures permettant de stimuler l'innovation chez les femmes créatrices d'entreprise, notamment dans les secteurs à forte croissance, que ce soit dans la zone OCDE comme dans d'autres parties du monde.

Formuler des recommandations en vue de réduire les obstacles persistants à l'égalité des sexes face aux trois « E »

L'Initiative de l'OCDE pour la parité viendra à l'appui de l'examen des politiques et des pratiques efficaces adoptées par les pays de l'OCDE et certains pays non membres en vue de supprimer les disparités entre hommes et femmes au regard de l'éducation, de l'emploi et de l'entrepreneuriat. S'agissant de pays en développement, l'examen des politiques éducatives sera axé sur les trains de mesures qui peuvent faciliter une bonne scolarité des filles après l'école primaire. À partir de cet

examen et de l'analyse mentionnée plus haut, l'Initiative donnera lieu à des recommandations fondées sur des données probantes et déterminera comment les mesures efficaces pourraient être adaptées et exportées entre les pays de l'OCDE, les économies émergentes et les pays en développement. Un rapport sur ces questions est prévu pour la Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des Ministres de l'année prochaine. Un rapport approfondi sur les inégalités entre hommes et femmes dans l'économie paraîtra d'ici la fin 2012.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	2
Promouvoir l'égalité entre les sexes en matière d'éducation	2
Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi.....	3
L'inégalité entre hommes et femmes en matière d'entrepreneuriat	7
INTRODUCTION.....	14
CHAPITRE 1 : L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES EN MATIÈRE D'ÉDUCATION.....	16
1.1 État des lieux des disparités entre les sexes en matière d'éducation.....	16
1.2 Écarts de résultats scolaires entre filles et garçons	19
1.2.1 Scolarisation	19
1.2.2 Les taux de réussite	20
1.2.3 Augmenter les taux de scolarisation dans les pays en développement.....	22
1.3 Niveaux à l'écrit, en mathématiques et en sciences, et choix de la filière selon le sexe.....	24
1.3.1 Résultats scolaires des filles et des garçons à l'âge de 15 ans.....	24
1.3.2 Disparités entre hommes et femmes en matière de culture financière	26
1.3.3 Disparités entre hommes et femmes en matière d'études supérieures.....	27
1.3.4 Les liens entre le choix de la discipline étudiée dans le supérieur et l'emploi occupé.....	31
ANNEXE AU CHAPITRE 1 : DONNÉES DE RÉFÉRENCE SUR L'ÉDUCATION.....	33
CHAPITRE 2 : L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES EN MATIÈRE D'EMPLOI	36
2.1 Aperçu des écarts entre hommes et femmes dans les résultats au regard de l'emploi	36
2.1.1 Un taux d'activité féminin élevé limite les risques de pauvreté.....	39
2.2 Promouvoir l'égalité hommes-femmes en matière d'emploi.....	40
2.2.1 Concilier travail et vie de famille	41
2.2.2 Discrimination	48
2.2.3 Cloisonnement professionnel et emploi public.....	48
2.3 Politiques de l'emploi dans les économies émergentes et en développement	52
2.3.1 Perfectionnement des compétences	52
2.3.2 Accès aux ressources productives	53
2.3.3 Politiques relatives à l'emploi informel.....	54
Travail familial et social non rémunéré.....	55
2.3.4 Suivi des progrès.....	56
ANNEXE AU CHAPITRE 2 : DONNÉES DE RÉFÉRENCE SUR L'EMPLOI.....	57
CHAPITRE 3 : MESURER LA DIMENSION HOMMES-FEMMES DANS L'ENTREPRENEURIAT	62
3.1 Sources de données sur l'entrepreneuriat : inventaire de l'existant	63
Sources nationales de données sur l'entrepreneuriat féminin	63
3.1.1 Ensembles internationaux de données	64
3.2 Un cadre d'indicateurs de l'entrepreneuriat prenant en compte la dimension homme-femme.....	65
3.2.1 La dimension homme-femme du cadre de l'EIP	66

3.3 Utiliser les données existantes pour calculer des indicateurs de l'entrepreneuriat par sexe	68
3.3.1 Une étude de cas portant sur des données danoises.....	69
ANNEXE AU CHAPITRE 3 : SOURCES DE DONNÉES SUR L'ENTREPRENEURIAT – INVENTAIRE DE L'EXISTANT	71
BIBLIOGRAPHIE	75

Tableaux

Tableau 1.1. Choix de profession selon le diplôme obtenu, spécialistes et techniciens, hommes et femmes.....	32
Tableau A1.1. Disparités entre les sexes en matière d'éducation, par rapport à la moyenne de l'OCDE..	34
Tableau A1.2 : Taux de scolarisation dans le primaire et le secondaire ; scores moyens aux tests du PISA en compréhension de l'écrit, en mathématiques et en sciences ; taux de réussite dans l'enseignement supérieur, résultats d'ensemble et résultats en mathématiques et en informatique, par sexe	35
Tableau A2.1: Écarts hommes-femmes dans l'emploi par rapport à la moyenne de l'OCDE	58
Tableau A2.2 : Taux d'activité et taux d'emploi, incidence de l'emploi à temps partiel et de l'emploi temporaire et temps de travail non rémunéré moyen (en minutes) par sexe.....	60
Tableau 3.1. Déterminants de l'entrepreneuriats : principaux indicateurs.....	67
Tableau 3.2 Performance entrepreneuriale par sexe : principaux indicateurs.....	68
Tableau A3.1. Données nationales disponibles sur l'entrepreneuriat féminin	71
Tableau A3.2. Indicateurs par sexe fournis par des sources nationales de données	72
Tableau A3.3. Données disponibles sur l'entrepreneuriat féminin à l'échelle internationale.....	73
Tableau A3.4. Indicateurs par sexe tirés de sources de données internationales conformément au Programme OCDE-Eurostat d'indicateurs de l'entrepreneuriat	74

Figures

Graphique 1.1. Disparités entre les sexes en matière d'éducation	18
Graphique 1.2: Jeunes déscolarisés et inactifs : aucun modèle précis ne se dégage de la répartition entre filles et garçons dans cette catégorie.....	20
Graphique 1.3. Les jeunes femmes sont plus susceptibles de finir leurs études secondaires et supérieures que les jeunes hommes et que les femmes de 20 ans leurs aînées	21
Graphique 1.4. Les filles sont meilleures que les garçons en compréhension de l'écrit, alors que les écarts en mathématiques et en sciences sont relativement limités	25
Graphique 1.5. Les garçons sont meilleurs que les filles en mathématiques	26
Graphique 1.6. Diplômés de l'enseignement supérieur : les femmes sont plus nombreuses en lettres et dans le secteur de la santé, tandis que les hommes sont plus nombreux en mathématiques et en ingénierie	28
Graphique 1.7. Motivation et études.....	30
Graphique 2.1 : Écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi.....	38
Graphique 2.2 : Les femmes sont plus exposées à la pauvreté que les hommes, surtout si elles sont âgées	39
Graphique 2.3 : Dans la plupart des pays, l'emploi des femmes améliore considérablement la résilience de la famille face aux chocs économiques.....	40
Graphique 2.4 : L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se résorbe mais demeure substantiel	41
Graphique 2.5 Les disparités d'emploi sont fermement établies à l'âge de 30 ans.....	42
Graphique 2.6 : Les femmes consacrent plus de temps à des activités de soins que les hommes	43
Graphique 2.7: Le coût du recours à un mode de garde formel peut notablement réduire la rentabilité de l'emploi rémunéré	44

Graphique 2.8 : La fréquentation des structures de garde d'enfants facilite l'emploi maternel et réduit la pauvreté des enfants.....	45
Graphique 2.9 : Les femmes qui travaillent se concentrent dans un plus petit nombre de professions que les hommes	49
Graphique 2.10 : Les femmes sont surreprésentées dans le secteur public	51
Graphique 2.11 : Les femmes sont sous-représentées aux postes de direction dans l'administration centrale.....	52
Graphique 3.1. Cadre conceptuel du Programme OCDE -Eurostat d'indicateurs de l'entrepreneuriat (EIP)66	
Graphique 3.2. Entrepreneurs danois, par sexe et par secteur, 2008	69
Graphique 3.3. Entrepreneurs danois par sexe, âge et niveau d'éducation, 2008	70
Graphique 3.4. Entrepreneurs danois par sexe et type de société, 2008.....	70

Encadrés

Encadré A. L'Initiative de l'OCDE pour la parité : la voie à suivre.....	9
Encadré 1.1. Augmenter les taux de scolarisation des filles dans le secondaire au Bangladesh : le Programme de bourses d'études pour les filles.....	23
Encadré 2.1 Aides à la garde des enfants dans des environnements moins riches	45
Encadré 2.2 Mesures adoptées par l'Allemagne et l'Islande pour promouvoir l'équité hommes-femmes et un partage plus égal des congés parentaux	48
Encadré 2.3 : L'autonomisation des femmes dans le secteur informel	54
Encadré 2.4 : « L'économie familiale et sociale » non rémunérée dans les pays en développement.....	55
Encadré 2.5 : L'aide ciblée sur l'égalité hommes-femmes	56

INTRODUCTION

1. Partout dans le monde, il est éminemment souhaitable de renforcer l'égalité entre hommes et femmes dans l'économie : les femmes ayant de meilleures perspectives économiques peuvent contribuer à une croissance plus forte, plus efficace et plus juste. En relevant le niveau global du capital humain et de la productivité du travail, en mobilisant une main-d'œuvre jusqu'à présent sous-utilisée et en aidant un plus grand nombre de personnes à réaliser leurs aspirations professionnelles et familiales, plus d'hommes et de femmes pourront partager les fruits de la croissance. Toutefois, l'amélioration de l'égalité des sexes reste encore aujourd'hui un défi de taille, malgré les nombreuses avancées récentes au regard de l'éducation et de l'emploi des femmes.

2. La parité des niveaux d'instruction est atteinte dans la plupart des pays de l'OCDE, mais d'autres actions sont nécessaires dans de nombreux pays en développement afin d'améliorer les taux de scolarisation et de poursuite des études des filles après l'école primaire. En outre, les femmes demeurent très largement sous-représentées dans des disciplines essentielles à la croissance, telles que les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques.

3. Les marchés du travail comptent de nombreuses disparités entre hommes et femmes. Les limites des aides publiques en matière de soins contribuent à la pérennisation du déséquilibre de la répartition des activités rémunérées et non rémunérées au sein du ménage. Les femmes sont moins susceptibles d'avoir un travail rémunéré, risquent davantage d'avoir un salaire horaire inférieur et ont moins de chances d'obtenir un poste de responsabilité, que ce soit dans le secteur public comme dans le secteur privé. Elles sont également minoritaires parmi les chefs d'entreprise partout dans le monde, et les entreprises dirigées par des femmes diffèrent systématiquement de celles détenues par des hommes en termes de taille, de secteur, de capitalisation et de résultats. En conséquence, les femmes risquent davantage de souffrir de la pauvreté et du dénuement que les hommes, même si la crise récente a montré que l'emploi féminin pouvait renforcer la résistance des ménages face aux difficultés économiques.

4. Ce rapport intermédiaire - premier jalon de l'Initiative de l'OCDE pour la parité - présente des indicateurs montrant le niveau relatif des pays membres et de certains pays non membres sur plusieurs aspects de l'inégalité des sexes en matière d'éducation et d'emploi. Il décrit également les premiers résultats des travaux réalisés en collaboration avec la Banque mondiale sur i) les liens existant entre les disciplines étudiées et les écarts de résultats entre hommes et femmes sur le front de l'emploi ; et ii) les raisons et les conséquences de la prédominance des femmes dans les emplois publics. Le rapport intermédiaire contient également un examen des bases de données internationales et nationales existantes sur la problématique hommes-femmes en rapport avec l'entrepreneuriat, et présente une extension du programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat de l'OCDE. Ce cadre exprime les aspects liés au sexe des déterminants, des résultats et des effets de l'entrepreneuriat. Les pays sont ainsi encouragés à exploiter au maximum les données administratives nationales afin de concevoir des indicateurs sur ce modèle.

5. L'Initiative de l'OCDE pour la parité est un effort conjoint qui s'appuie sur l'expertise de nombreuses directions au sein de l'Organisation : la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, la Direction de l'éducation, la Direction des statistiques, la Direction des affaires financières et des entreprises, la Direction de la gouvernance publique et du développement territorial, la Direction de la science, de la technologie et de l'industrie, la Direction des échanges et de l'agriculture, le Centre pour l'entrepreneuriat, les PME et le développement local, le Centre de développement, et la Direction de la coopération pour le développement.

6. Les chapitres relatifs à l'éducation (chapitre 1) et à l'emploi (chapitre 2) s'appuient sur les analyses que l'OCDE a menées dans ces deux domaines. De nouveaux travaux sont en cours, mais la base des connaissances

existante permet plus facilement de tirer des leçons générales sur l'action publique, en vue d'améliorer l'égalité des sexes en matière d'éducation et d'emploi. Il est à craindre que ces actions ne dépassent pas le stade de l'intention dans un avenir proche, étant donné les capacités et les budgets publics limités de nombreux pays, notamment en développement, mais cela ne doit pas empêcher les pouvoirs publics de prendre des mesures intermédiaires en vue d'une plus grande égalité entre hommes et femmes dans l'économie, ainsi que nombre d'entre eux s'y sont engagés, par exemple à travers les Objectifs du millénaire pour le développement. Il n'existe pas de solution facile pour obtenir une plus grande égalité des sexes, cela exige au contraire des pouvoirs publics une attention permanente à l'égard de très nombreuses questions.

CHAPITRE 1 : L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES EN MATIÈRE D'ÉDUCATION

1.1 État des lieux des disparités entre les sexes en matière d'éducation

7. L'instruction est essentielle pour faire progresser le capital humain, en permettant à chacun d'acquérir des connaissances et des compétences tout au long de la vie. Des niveaux d'instruction relativement élevés sont souvent associés à des niveaux de revenu et de productivité supérieurs, à un déroulement de carrière plus satisfaisant, à une meilleure santé, à une vie plus épanouissante, ainsi qu'à un investissement plus grand dans l'éducation et la santé des générations futures (OCDE, 2010a).

8. Le graphique 1.1 (divisé en quatre parties) présente cinq indicateurs clés sur les pays de l'OCDE et certaines économies émergentes, qui attestent des disparités entre hommes et femmes en matière de scolarisation, de niveau atteint, de résultats ainsi que d'orientation. Les écarts entre les sexes sont définis comme l'écart de résultats entre les hommes et les femmes par rapport aux résultats des hommes sur les indicateurs pour lesquels les hommes obtiennent les meilleurs résultats en moyenne (scores en mathématiques aux tests du PISA et proportion de diplômés décernés en mathématiques et informatique) et comme l'écart de résultats entre les femmes et les hommes par rapport aux résultats des femmes lorsque ceux-ci sont meilleurs en moyenne (taux de scolarisation dans le secondaire, proportion d'adultes diplômés de l'enseignement supérieur et scores en compréhension de l'écrit aux tests du PISA). Par exemple, les parties A et B du graphique 1.1 montrent qu'en Australie, l'écart de taux de scolarisation entre les filles et les garçons dans le secondaire est en moyenne de 5 %, au détriment des filles, alors que les femmes bénéficient en revanche d'un avantage de 23 % par rapport aux hommes en proportion des jeunes adultes diplômés du supérieur, et d'un avantage de 7 % en ce qui concerne les scores au PISA en compréhension de l'écrit (autrement dit, le taux de scolarisation des garçons dans le secondaire correspond à 105 % de celui des filles, le taux de jeunes hommes diplômés du supérieur représente 77 % de celui des jeunes femmes et les scores au PISA des garçons correspondent à 93 % de ceux des filles à l'écrit). De même, les parties C et D du graphique 1.1 montrent que les garçons en Australie ont un avantage de 2 % en mathématiques aux tests du PISA et les hommes un avantage de 72 % en ce qui concerne les diplômés décernés en mathématiques et en informatique (autrement dit, les scores des filles en mathématiques aux tests du PISA représentent 98 % de ceux des garçons et la proportion de diplômés de mathématiques et d'informatique décernés à des femmes correspond à 28 % de celle des hommes).

9. Les écarts de taux de scolarisation entre garçons et filles peuvent être évalués par les taux d'inscription bruts dans le secondaire (graphique 1.1, partie A). Dans les pays de l'OCDE, il n'y a pas d'écart important entre les taux de scolarisation des filles et des garçons dans le secondaire (en général autour de 5 %), sauf en Turquie, où les jeunes filles sont très désavantagées. En revanche, les taux de réussite dans l'enseignement supérieur sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes dans la plupart des pays de l'OCDE (graphique 1.1, partie A) – en Finlande, au Portugal et en Slovénie, les jeunes femmes sont bien plus susceptibles de poursuivre des études supérieures que les hommes (l'écart est de plus de 40 %). Le Mexique, la Suisse et la Turquie sont les seuls pays où la part des hommes diplômés du supérieur est nettement plus élevée que celle des femmes (l'écart est inférieur à -10 %), tandis qu'au Chili, les hommes n'ont qu'un très léger avantage sur les femmes (-1 %).

10. Les trois autres parties du graphique 1.1 montrent que dans les pays de l'OCDE, les principaux écarts entre les sexes en matière d'éducation sont liés aux résultats et aux préférences selon les domaines d'études. Les adolescents présentent des différences sur le plan des aptitudes cognitives, illustrées dans les parties B et C du graphique 1.1. À 15 ans, les filles sont meilleures en compréhension de l'écrit que les garçons dans tous les pays ; de leur côté, les garçons sont meilleurs en mathématiques dans la plupart des pays, mais dans quelques

uns (Finlande, Slovénie, Suède, Fédération de Russie et Indonésie), l'écart est faible (moins de 5 %). Quant aux sciences, les résultats des uns et des autres ne sont pas nettement différents.

11. En moyenne, les plus grandes différences concernent le choix de la filière dans l'enseignement supérieur (graphique 1.1, partie D). L'écart positif concernant la proportion de diplômés de mathématiques et d'informatique signifie que, dans tous les pays de l'OCDE, les hommes obtiennent la majorité des diplômes décernés dans ces matières, alors que les femmes diplômées en lettres sont les plus nombreuses. Le déséquilibre entre les taux d'hommes et de femmes diplômés en mathématiques et en informatique est important dans tous les pays, mais il est particulièrement prononcé (au dessus de 80 %) aux Pays-Bas, en Suisse, en Slovénie, en Islande et en Belgique. En outre, ces différences au niveau des diplômés de mathématiques et d'informatique sont bien plus grandes que les écarts de résultats en mathématiques entre garçons et filles à l'âge de 15 ans (respectivement 64 % et 2 % en moyenne dans l'OCDE).

12. Une évaluation exhaustive des inégalités en matière d'éducation dans les économies émergentes, à partir des indicateurs retenus, n'est possible que pour le Brésil, mais des informations sont disponibles sur la plupart des indicateurs pour la Fédération de Russie et l'Indonésie. Les écarts de taux de scolarisation dans l'enseignement secondaire sont faibles en Fédération de Russie et en Indonésie, alors qu'ils sont marqués au Brésil, à l'avantage des filles (10 %), et en Inde, à l'avantage des garçons (-14 %). Les taux de réussite des jeunes femmes dans le supérieur dépassent ceux des hommes en Fédération de Russie et au Brésil, les écarts étant, respectivement, de 20 % et 29 %.

13. Dans les économies émergentes, les résultats des garçons et des filles dans les différentes disciplines enseignées dans le secondaire correspondent aux tendances observées dans la plupart des pays de l'OCDE : en Fédération de Russie, au Brésil et en Indonésie, les filles réussissent nettement mieux à l'écrit, tandis que les garçons ont des résultats légèrement plus élevés en mathématiques. Au Brésil comme dans les pays de l'OCDE, les jeunes hommes sont beaucoup plus nombreux que les jeunes femmes à choisir les filières mathématiques et informatiques (écart positif de 71 %), alors que c'est l'inverse en Indonésie¹.

14. Si les résultats scolaires sont variables d'un pays à l'autre et au sein des pays, aucun d'entre eux ne présente systématiquement de disparité importante (à l'avantage des hommes ou des femmes) ni de quasi-parité sur l'ensemble des indicateurs². Dans la zone OCDE, même dans des pays tels que l'Autriche, le Chili, l'Allemagne, la Corée et le Royaume-Uni, où les écarts sont inférieurs à 10 % en valeur absolue sur quatre des cinq indicateurs, l'écart relatif aux diplômés décernés en mathématiques et en informatique est malgré tout élevé.

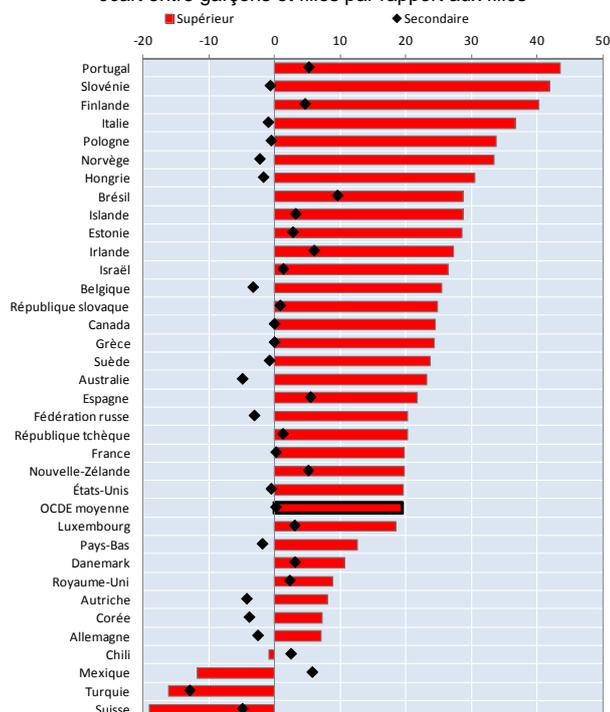
15. De manière générale, les écarts de résultats scolaires entre garçons et filles ne présentent pas les mêmes caractéristiques selon qu'il s'agit d'économies avancées ou de pays en développement. Dans les premières, les filles réussissent mieux que les garçons, alors qu'elles sont en retard dans les seconds. Dans les économies avancées, le fait d'être issu d'un milieu socio-économique défavorisé a un effet négatif plus important sur les garçons, alors que cet effet est plus important pour les filles dans les pays en développement.

1 Les raisons pour lesquelles l'écart est inversé en Indonésie devront être étudiées plus en détail. Les données de l'UNESCO sont légèrement différentes de celles utilisées pour la plupart des autres pays présentés dans le tableau (elles n'incluent pas les diplômés de post-licence), mais cela n'explique probablement pas l'inversion de l'écart.

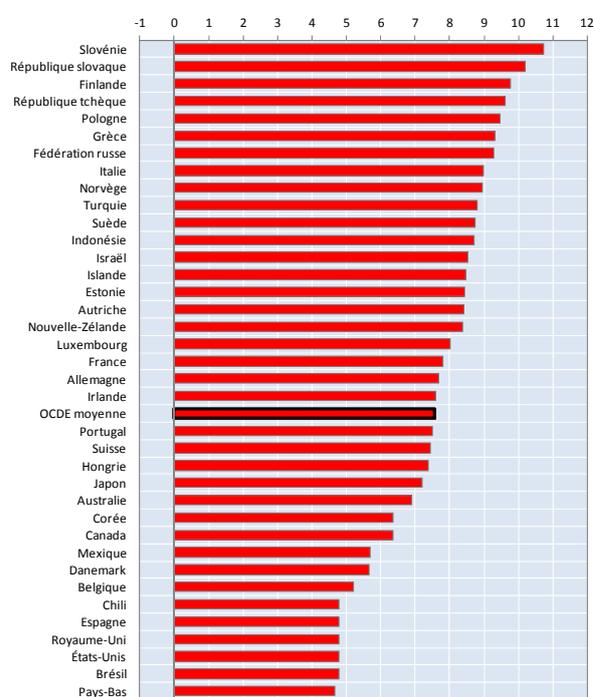
2 Ces écarts entre les sexes ainsi que les niveaux des garçons et des filles sont présentés à l'annexe du chapitre 1, où ils sont comparés à la moyenne de l'OCDE et à des groupes de pays classés dans les catégories « supérieur » ou « inférieur » selon que leur écart-type est au moins supérieur ou inférieur de moitié à la moyenne de l'OCDE.

Graphique 1.1. Disparités entre les sexes en matière d'éducation

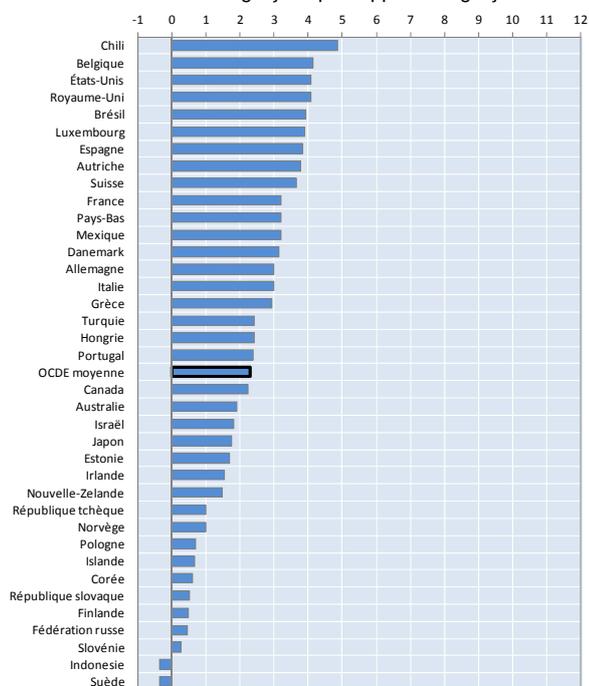
Partie A. Taux d'inscription dans le secondaire et taux de réussite dans le supérieur (en %) écart entre garçons et filles par rapport aux filles



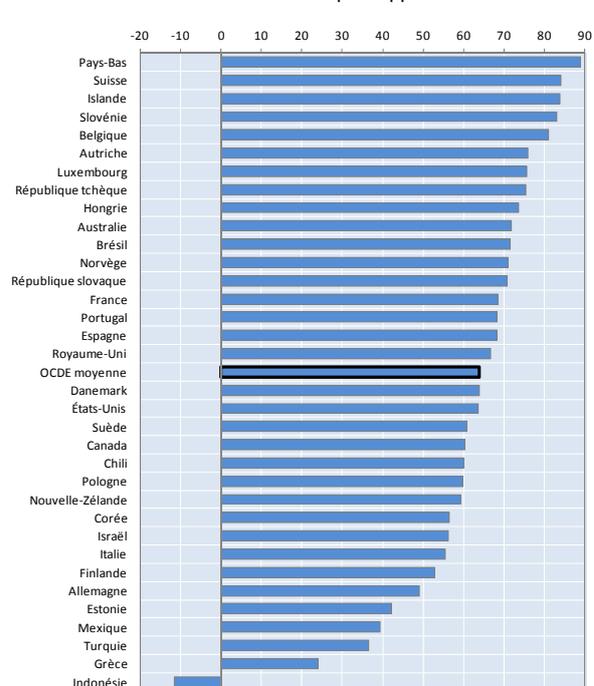
Partie B. Scores aux tests du PISA en compréhension de l'écrit (en %) écart entre garçons et filles par rapport aux filles



Partie C. Scores aux tests du PISA en mathématiques (en %) écart entre filles et garçons par rapport aux garçons



Partie D. Diplômes décernés en mathématiques et en informatique (en %) écart entre femmes et hommes par rapport aux hommes



Notes : Les écarts entre hommes et femmes par rapport aux femmes (en rouge) sont calculés comme suit : $(\text{femmes} - \text{hommes})/\text{femmes}$. Les écarts entre femmes et hommes par rapport aux hommes (en bleu) sont calculés comme suit : $(\text{hommes} - \text{femmes})/\text{hommes}$. Pour des notes plus détaillées, voir le tableau A1.1 à l'annexe du chapitre 1. Sources : voir tableau A1.1 à l'annexe du chapitre 1.

1.2 Écarts de résultats scolaires entre filles et garçons

1.2.1 Scolarisation

16. Dans les pays de l'OCDE, les garçons et les filles suivent généralement une scolarité obligatoire pendant au moins dix ans à partir de 5 ou 6 ans, et les taux de scolarisation dans le primaire et dans la plus grande partie du secondaire sont proches de 100 % pour les deux sexes.

17. Dans les pays en développement en 2008, 78 % des filles en âge d'aller à l'école primaire étaient scolarisées, contre 82 % des garçons. Cependant, les taux d'inscription dans le primaire sont plus inégaux dans de nombreuses régions en développement (OCDE/UNESCO, 2004). Globalement, les pays d'Asie du Sud, d'Afrique sub-saharienne, d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient enregistrent les résultats les plus médiocres en termes de scolarisation des filles dans le primaire, alors que les pays de la CEI, d'Amérique latine et des Caraïbes dépassent la moyenne des pays en développement. Deux facteurs interagissent fortement sur les disparités entre les sexes dans ces pays : la pauvreté et l'isolement. Il ressort d'une enquête réalisée dans 108 pays en développement sur la scolarisation dans le primaire que la parité est atteinte dans les zones urbaines et parmi les 40 % des ménages les plus riches, alors que les filles de familles pauvres ou vivant en zone rurale sont plus susceptibles d'être exclues (Nations Unies, 2010).

18. Les disparités entre les sexes dans les pays en développement sont souvent plus marquées dans le secondaire et dans l'enseignement technique et professionnel que dans le primaire. En Asie du Sud et de l'Ouest, de même qu'en Afrique subsaharienne, les filles représentaient 44 % des élèves du secondaire en 2007, mais, respectivement, à peine 27 % et 39 % de l'enseignement technique et professionnel (UNESCO, 2010). L'instruction post-primaire est essentielle pour l'émancipation économique des femmes, en particulier dans les pays en développement où la présence plus nombreuse de filles dans un système d'enseignement secondaire de qualité a des effets bénéfiques importants sur la santé de ces jeunes filles, qui retardent leur première grossesse ainsi qu'une situation sociale meilleure, grâce à des taux de mortalité infantile inférieurs et à l'amélioration de la nutrition et du niveau d'instruction des générations suivantes.

Les jeunes déscolarisés et inactifs

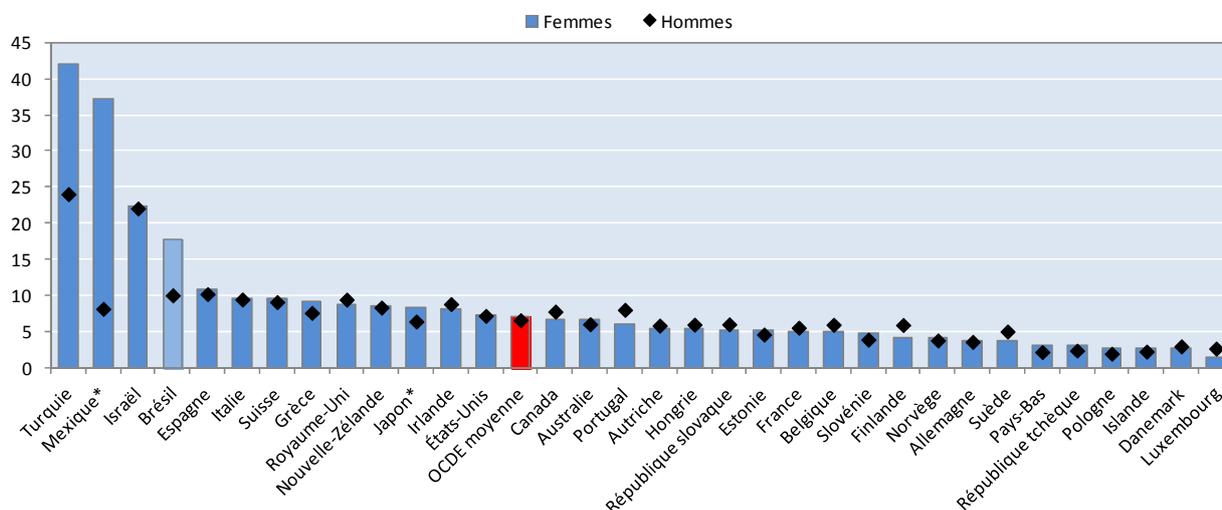
19. Les politiques de l'éducation dans l'OCDE encouragent les jeunes à finir au moins leurs études secondaires, car des niveaux d'instruction inférieurs sont associés à des risques élevés de chômage, à une marginalisation sur le marché du travail et à l'exclusion sociale. Une forte proportion de jeunes déscolarisés et inactifs rejoint le vaste ensemble des travailleurs peu qualifiés et renvoie aux problèmes de l'échec scolaire et du passage difficile de l'école à la vie active.

20. La proportion de jeunes qui ne sont ni scolarisés, ni actifs, ni en formation est variable selon les pays de l'OCDE, de même que la répartition entre filles et garçons dans ce groupe. Cependant, à l'exception du Brésil, du Mexique et de la Turquie, l'écart entre filles et garçons déscolarisés et inactifs est peu marqué, puisqu'il ne dépasse pas deux points de pourcentage dans la plupart des pays (graphique 1.2).

21. En moyenne, les garçons déscolarisés et inactifs sont légèrement moins nombreux (6.6 %) que les filles (7.1 %). Toutefois, ce résultat est largement influencé par les taux relativement élevés de filles dans cette catégorie au Brésil, au Mexique, en Israël et en Turquie. Parmi les facteurs qui conduisent à la déscolarisation et à l'inactivité des jeunes, on trouve souvent la présence de nombreux jeunes dans le secteur informel, de mauvaises expériences à l'école ainsi que des problèmes sociaux et comportementaux. Les mariages précoces ou les tâches domestiques et la garde des enfants sont des causes probables du taux élevé de déscolarisation et d'inactivité des filles dans certains pays.

Graphique 1.2. Jeunes déscolarisés et inactifs : aucun modèle précis ne se dégage de la répartition entre filles et garçons dans cette catégorie

Proportion de jeunes gens (âgés de 15 à 19 ans) déscolarisés et inactifs, 2008



Note : Les pays sont classés dans l'ordre décroissant des filles déscolarisées et inactives.

* Les données portent sur les jeunes âgés de 15 à 24 ans au Japon et de 15 à 29 ans au Mexique Source : OCDE, 2010a

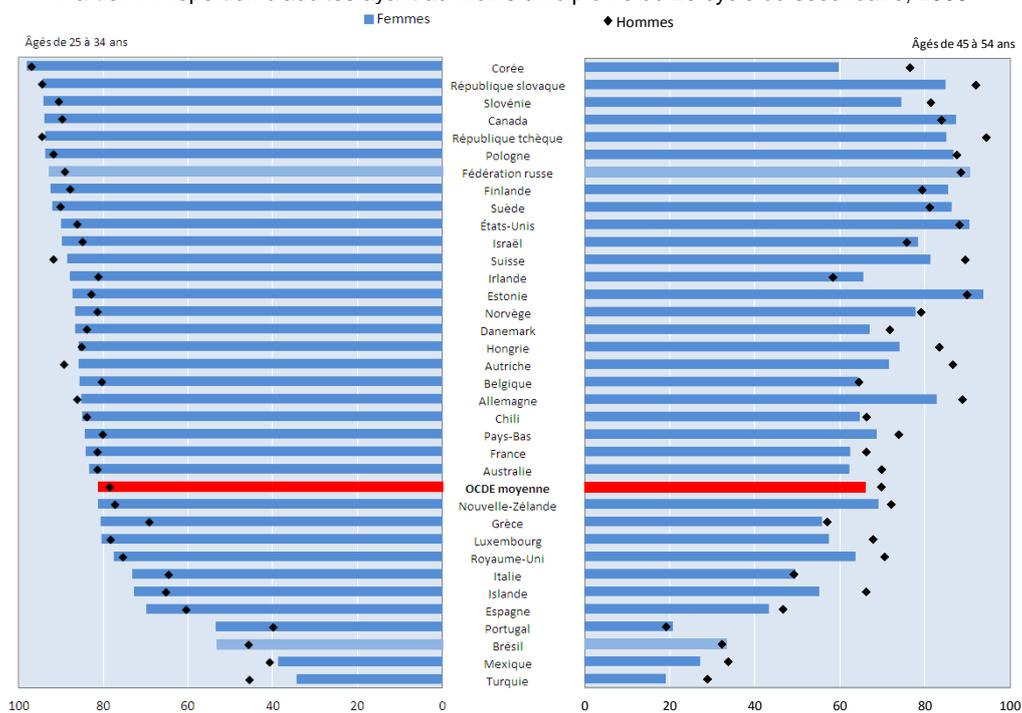
1.2.2 Les taux de réussite

22. Si les taux d'inscription bruts constituent un indicateur largement disponible de la scolarisation, ils ne rendent pas bien compte des résultats de l'enseignement car ils peuvent être gonflés par des taux de redoublement élevés (voir notes du tableau A1.2 à l'annexe de ce chapitre). Le taux de réussite, autrement dit la proportion d'adultes ayant achevé un niveau d'enseignement donné, représente ainsi un meilleur indicateur des résultats.

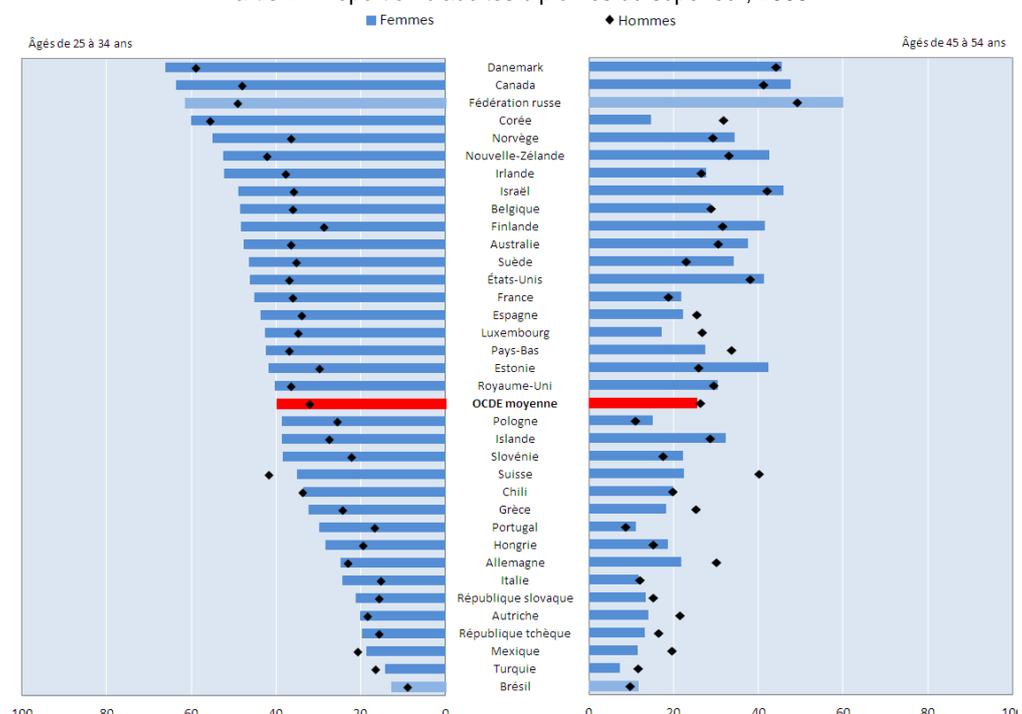
23. Les taux de réussite ont progressé dans le secondaire et le supérieur pour les hommes comme pour les femmes dans la plupart des pays de l'OCDE, comme le montre le graphique 1.3, où sont comparés les taux de réussite moyens de deux groupes d'âge, l'un plus jeune, l'autre plus âgé. Dans l'ensemble, les femmes ont davantage progressé que les hommes, à tel point que dans de nombreux pays, on observe un basculement de « l'avantage du sexe » au profit des femmes. À l'exception de l'Autriche, de la République tchèque, de l'Allemagne, du Mexique, de la Suisse et de la Turquie, les taux de réussite des jeunes femmes (25-34 ans) au niveau secondaire dans les pays de l'OCDE sont supérieurs à ceux des hommes (graphique 1.2, partie A), et en moyenne de 15 points de pourcentage supérieurs aux taux de réussite des femmes nées 20 ans auparavant. Dans le premier groupe d'âge, les taux de réussite des femmes dans le supérieur sont systématiquement supérieurs à ceux des hommes dans tous les pays de l'OCDE, à part au Chili, en Suisse, au Mexique et en Turquie (graphique 1.3, partie B).

Graphique 1.3. Les jeunes femmes sont plus susceptibles de finir leurs études secondaires et supérieures que les jeunes hommes et que les femmes de 20 ans leurs aînées

Partie A. Proportion d'adultes ayant au moins un diplôme du 2e cycle du secondaire, 2008



Partie B. Proportion d'adultes diplômés du supérieur, 2008



Note : Les pays sont classés dans l'ordre décroissant du taux de réussite des femmes de 25 à 34 ans. Le deuxième cycle du secondaire ne comprend pas les programmes courts du niveau 3C de la CITE. Données disponibles pour certains pays de l'OCDE uniquement.* Les données portent sur 2002. Source : OCDE, 2010a

24. C'est en Corée que le changement est sans doute le plus flagrant : le niveau d'instruction y a en effet considérablement augmenté, pour les hommes comme pour les femmes – mais la progression des femmes a été

suffisamment forte pour gommer les écarts profonds qui existaient entre les hommes et les femmes âgés de 45 à 54 ans diplômés du secondaire et du supérieur.

25. Dans les pays de l'OCDE, on s'inquiète désormais de plus en plus du recul du taux de réussite des garçons, comme le montrent les scores obtenus au PISA. Parmi les facteurs, complexes, qui expliquent cette tendance, on peut évoquer le degré d'implication des garçons dans le processus d'apprentissage, mais aussi la capacité des établissements scolaires de motiver leurs élèves.

26. Partout dans le monde, le fait d'accorder la priorité à la qualité de l'enseignement et à une gestion efficace des ressources peut largement contribuer à améliorer les résultats scolaires des filles comme des garçons. La qualité de l'enseignement est très importante pour matérialiser les aspirations des individus en matière d'instruction et d'emploi. Pour rehausser la qualité, il faut avant tout améliorer l'efficacité de la gestion des ressources existantes, puisque des dépenses unitaires plus élevées ne permettent pas nécessairement d'améliorer les résultats scolaires. Il ressort d'un examen des réformes de l'éducation menées dans des pays dont les élèves obtiennent de bons résultats (OCDE, 2010b) que ces pays cherchent systématiquement à améliorer la qualité de l'enseignement et, éventuellement, à compenser le coût de la hausse des salaires des enseignants par des classes plus nombreuses.

1.2.3 Augmenter les taux de scolarisation dans les pays en développement.

27. Dans les pays en développement, les politiques doivent cibler les obstacles spécifiques à la scolarisation des filles. Cela ne tient pas uniquement aux infrastructures scolaires - manque d'écoles, d'enseignants et de manuels scolaires, par exemple - mais aussi à la législation, à la santé et aux structures. Les conventions sociales et les pratiques culturelles, telles que les mariages précoces, qui sont courants dans certaines régions, peuvent également peser sur la capacité des filles d'aller à l'école et de terminer leurs études (Centre de développement de l'OCDE, 2010). Les inégalités entre les sexes en matière d'éducation sont aggravées par le VIH/SIDA, les conflits violents et les situations d'urgence. Pour être efficaces, les politiques dans ce domaine doivent donc comporter de multiples facettes (Banque mondiale, 2008). Parallèlement, il faut s'efforcer de maintenir et d'améliorer les résultats des garçons, de manière à ce qu'ils ne prennent pas de retard, comme cela se produit dans de nombreux pays de l'OCDE.

28. L'égalité des sexes face à l'école est l'une des priorités des donateurs du CAD. En 2008-2009, 56 % de l'aide consacrée à l'éducation portait spécifiquement sur l'égalité des filles et des garçons. La part de l'aide dans ce domaine est supérieure (65 %) au niveau de l'enseignement de base et secondaire, conformément au 3e Objectif du millénaire pour le développement (statistiques DCD/CAD). Les donateurs ne ciblent toutefois pas nécessairement leur soutien en faveur de l'égalité des sexes dans les régions où les filles sont moins nombreuses à l'école que les garçons.

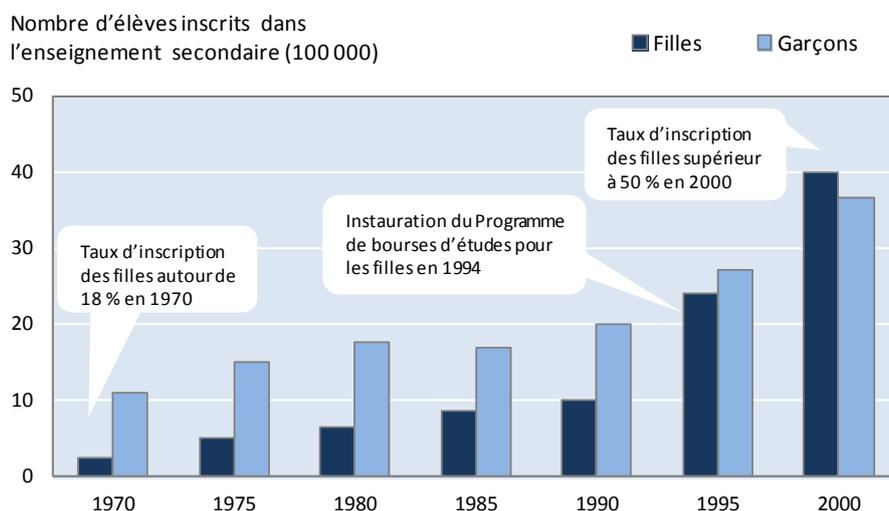
29. Plusieurs actions semblent parvenir à augmenter les taux de scolarisation et de poursuite des études des filles dans les pays en développement : réduire les droits de scolarité et fournir le matériel scolaire, les uniformes et les repas. Il est également important de garantir la sécurité des filles scolarisées (y compris au cours du trajet), de même que d'installer des toilettes appropriées et de former les enseignants à réagir efficacement face aux violences infligées aux filles. Certains pays ont réussi à accroître le nombre d'enseignantes : le Népal par exemple, impose le recrutement d'au moins une enseignante dans chaque école primaire et d'au moins une femme dans chaque conseil d'administration des écoles institutionnelles et communales, dans chaque comité de gestion des villages et dans chaque commission d'éducation des districts. Les écoles institutionnelles doivent s'assurer qu'au moins 5 % de leurs bourses sont attribuées à des filles et à d'autres élèves pénalisés, tandis que les écoles communales doivent supprimer tous les droits de scolarité pour les jeunes filles de familles pauvres (Groupe des Nations Unies pour le développement, 2010).

Encadré 1.1. Augmenter les taux de scolarisation des filles dans le secondaire au Bangladesh : le Programme de bourses d'études pour les filles

Dans les pays en développement, le fait d'augmenter le taux de scolarisation des filles dans le secondaire peut décourager les mariages précoces et promouvoir l'égalité en matière d'éducation et d'emploi. Lorsque le Bangladesh a obtenu son indépendance en 1971, le taux de scolarisation des filles dans le secondaire était particulièrement faible (moins d'une jeune fille sur 5). Après plusieurs programmes visant à augmenter des taux d'inscription d'ensemble (Ahmed et Ahmed, 2002), les pouvoirs publics ont instauré en 1994 un programme national ciblé spécifiquement sur la scolarisation des filles dans le secondaire, le Programme de bourses d'études pour les filles.

Dans le cadre de ce Programme, toutes les filles habitant en zone rurale et entrant à l'école secondaire peuvent obtenir une somme mensuelle allant de 25 taka en 6e année (début de l'école secondaire) à 60 taka en 10e année (fin du premier cycle du secondaire). Ces jeunes filles reçoivent une bourse additionnelle en 9e année pour acheter de nouveaux manuels et en 10e année pour payer les droits d'examen. Le versement de ces sommes est subordonné à i) un taux d'assiduité de 75 %, ii) un score d'au moins 45 % aux examens scolaires annuels et iii) ne pas se marier jusqu'à l'obtention du certificat d'études secondaires (examen national de fin d'études secondaires du premier cycle) ou avant l'âge de 18 ans.

Bien que le taux de scolarisation des filles ait constamment augmenté pendant les vingt années ayant suivi l'indépendance du Bangladesh, la hausse a été particulièrement forte en 1995 après le lancement du Programme (voir graphique). Depuis lors, le taux de scolarisation des filles dans le secondaire a rattrapé et dépassé celui des garçons - il est supérieur à 50 % depuis 2000.



Source : Banbeis, 2003 (adapté de Raynor et Wesson, 2006).

30. La suppression des droits de scolarité à l'école primaire contribue largement à augmenter les taux de scolarisation des filles dans un certain nombre de pays (Éthiopie, Ghana, Kenya, Malawi et Mozambique) (Groupe des Nations Unies pour le développement, 2010). Ces droits constituent un obstacle majeur à la scolarisation des enfants de ménages pauvres et/ou ruraux, des jeunes filles, des orphelins et des enfants souffrant de handicaps. Leur suppression a les effets les plus bénéfiques lorsqu'elle s'inscrit dans une action gouvernementale plus large visant à obtenir la scolarisation universelle et gratuite dans le primaire, même si cela ne supprime pas nécessairement tous les frais pour les parents. Les coûts que représentent les manuels scolaires ou les uniformes et les frais de transport peuvent également être trop élevés pour les familles pauvres. Au Malawi, la gratuité de l'école primaire a été jugée souhaitable au début des années 90 dans un souci d'équité. L'État a partiellement aboli les droits de scolarité au début des années 90 et en 1994, le gouvernement a annoncé leur suppression totale pour les nouveaux élèves. Ces mesures ont entraîné une brusque hausse des inscriptions dans le primaire, le taux d'inscription des filles passant de 47 % en 1991 à 97 % en 1999. En conséquence, les taux d'inscription bruts dans le secondaire ont également augmenté, passant de 8 % en 1991 à 28 % en 2005. Surtout, les taux de scolarisation chez les groupes les plus pauvres au Malawi ont progressé plus vite que ceux des groupes plus aisés, même s'il reste une grande disparité entre les taux d'inscription dans le secondaire des filles de ménages riches et de ménages pauvres.

31. On peut également utiliser des prestations monétaires conditionnelles afin d'augmenter les taux de poursuite des études des filles dans le primaire et le secondaire, ce qui contribue également à améliorer leur santé et à lutter contre des pratiques sociales discriminatoires telles que les mariages précoces. À titre d'exemple, des programmes comme *Bolsa Familia* au Brésil et *Juntos* au Pérou prévoient le versement de prestations aux mères à condition que leurs filles poursuivent leurs études. Le programme *Oportunidades* au Mexique prévoit le versement d'une prestation plus élevée pour les filles que pour les fils de façon à renforcer les incitations en faveur de la scolarisation de celles-ci. En Inde, un dispositif analogue, *Dhan Laxmi*, prévoit des incitations financières pour les familles (généralement la mère) sous certaines conditions, telles que l'enregistrement à la naissance, la vaccination, la scolarisation et la couverture d'assurance, mais uniquement si la fille ne se marie pas avant l'âge de 18 ans³.

1.3 Niveaux à l'écrit, en mathématiques et en sciences, et choix de la filière selon le sexe

1.3.1 Résultats scolaires des filles et des garçons à l'âge de 15 ans

32. Les différences entre filles et garçons en matière d'aptitudes cognitives sont analogues dans tous les pays : comme on l'a vu plus haut, en moyenne à l'âge de 15 ans, les garçons ont de meilleurs résultats en mathématiques, alors que les filles sont meilleures en compréhension de l'écrit. De plus, l'avance des filles à l'écrit est supérieure à celle des garçons en mathématiques. Les écarts de performance en sciences sont en revanche moins évidents (graphique 1.4). Les écarts apparaissent tôt en compréhension de l'écrit (mais pas en mathématiques ni en sciences) : lors d'examens effectués en 4^e année (c'est-à-dire en primaire), les filles sont déjà meilleures que les garçons en lecture, sans que des écarts significatifs apparaissent en sciences et en calcul⁴. L'apparition d'écarts entre filles et garçons en mathématiques entre l'école primaire et secondaire pourrait être liée à divers facteurs, notamment l'amélioration des résultats scolaires des garçons, le désintérêt des filles pour les mathématiques ou des incohérences entre les tests réalisés en primaire et dans le secondaire.

33. Les écarts les plus grands en compréhension de l'écrit (à l'avantage des filles) sont enregistrés en Slovaquie et en Jordanie, tandis que les écarts les plus grands en mathématiques (en faveur des garçons) sont constatés au Chili.

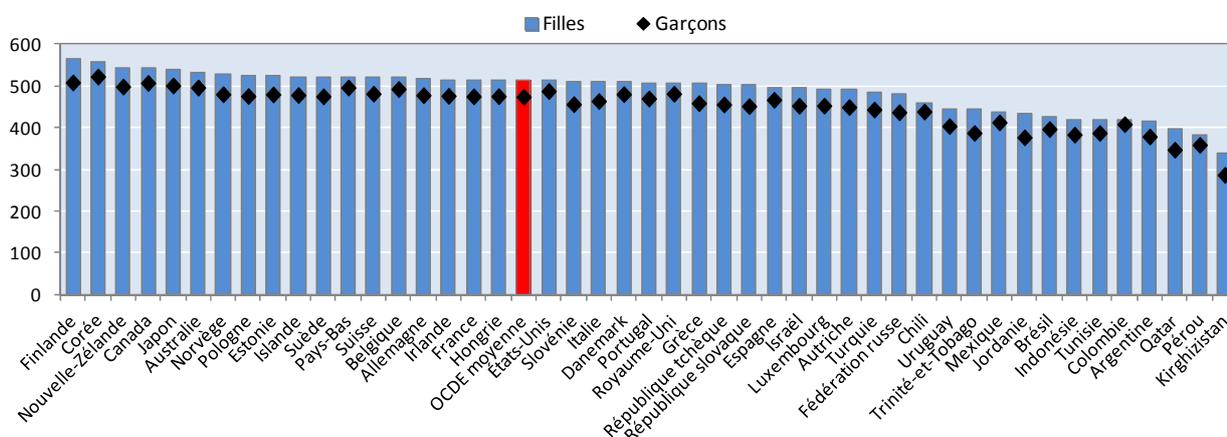
34. Le schéma qui se dégage des scores moyens obtenus aux tests du PISA est confirmé par l'étude des élèves ayant les meilleurs et les moins bons résultats. Les meilleurs élèves aux tests du PISA en mathématiques et en sciences sont plus souvent des garçons, alors que ce sont les filles en compréhension de l'écrit. Dans la plupart de pays, les filles sont plus nombreuses que les garçons parmi les élèves les moins bons en mathématiques, mais l'écart est moins grand que pour les meilleurs élèves (graphique 1.5).

3 Il faut faire attention que les programmes de prestations conditionnelles ne renforcent pas les rôles traditionnels des hommes et des femmes en imposant des contraintes supplémentaires sur ces dernières, par exemple des procédures de demande compliquées et longues. De même, les femmes sont souvent contraintes d'accompagner les enfants aux visites médicales ou de respecter des obligations attachées au programme ; elles peuvent aussi avoir à « se porter volontaires » pour certaines tâches collectives (nettoyer l'école, par exemple).

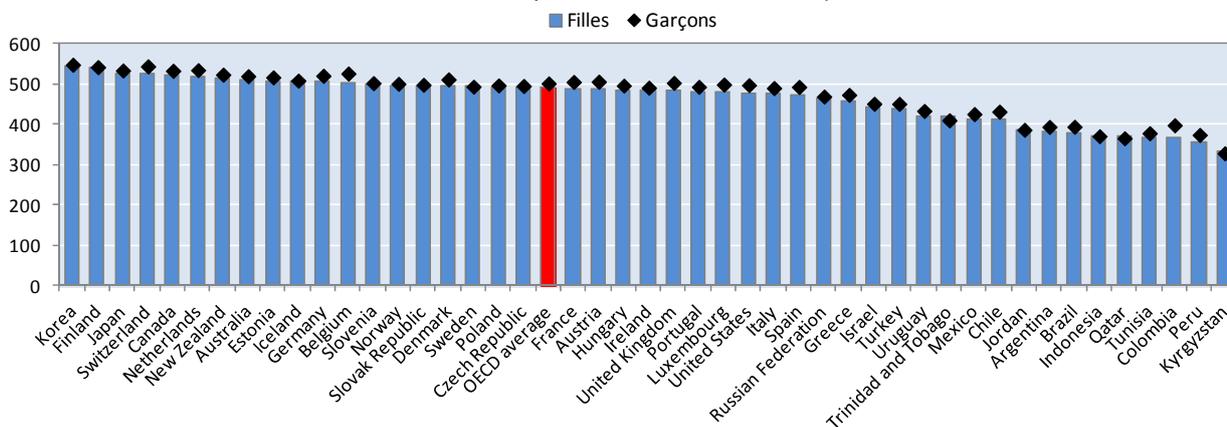
4 Le niveau de lecture en 4^e année a été mesuré au cours du dernier cycle de l'étude PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study), et les niveaux en mathématiques et en sciences ont été mesurés lors du dernier cycle de l'étude TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study). Ces deux études sont menées par l'Association internationale pour l'évaluation du rendement scolaire (IEA).

Graphique 1.4. Les filles sont meilleures que les garçons en compréhension de l'écrit, alors que les écarts en mathématiques et en sciences sont relativement limités

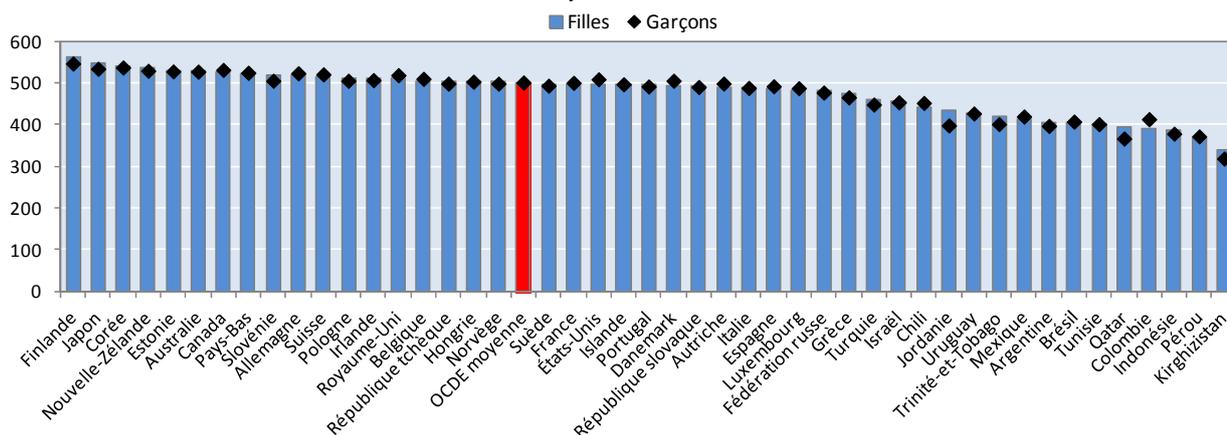
Partie A. Scores moyens au PISA en compréhension de l'écrit, 2009



Partie B. Scores moyens au PISA en mathématiques, 2009



Partie C. Scores moyens au PISA en sciences, 2009

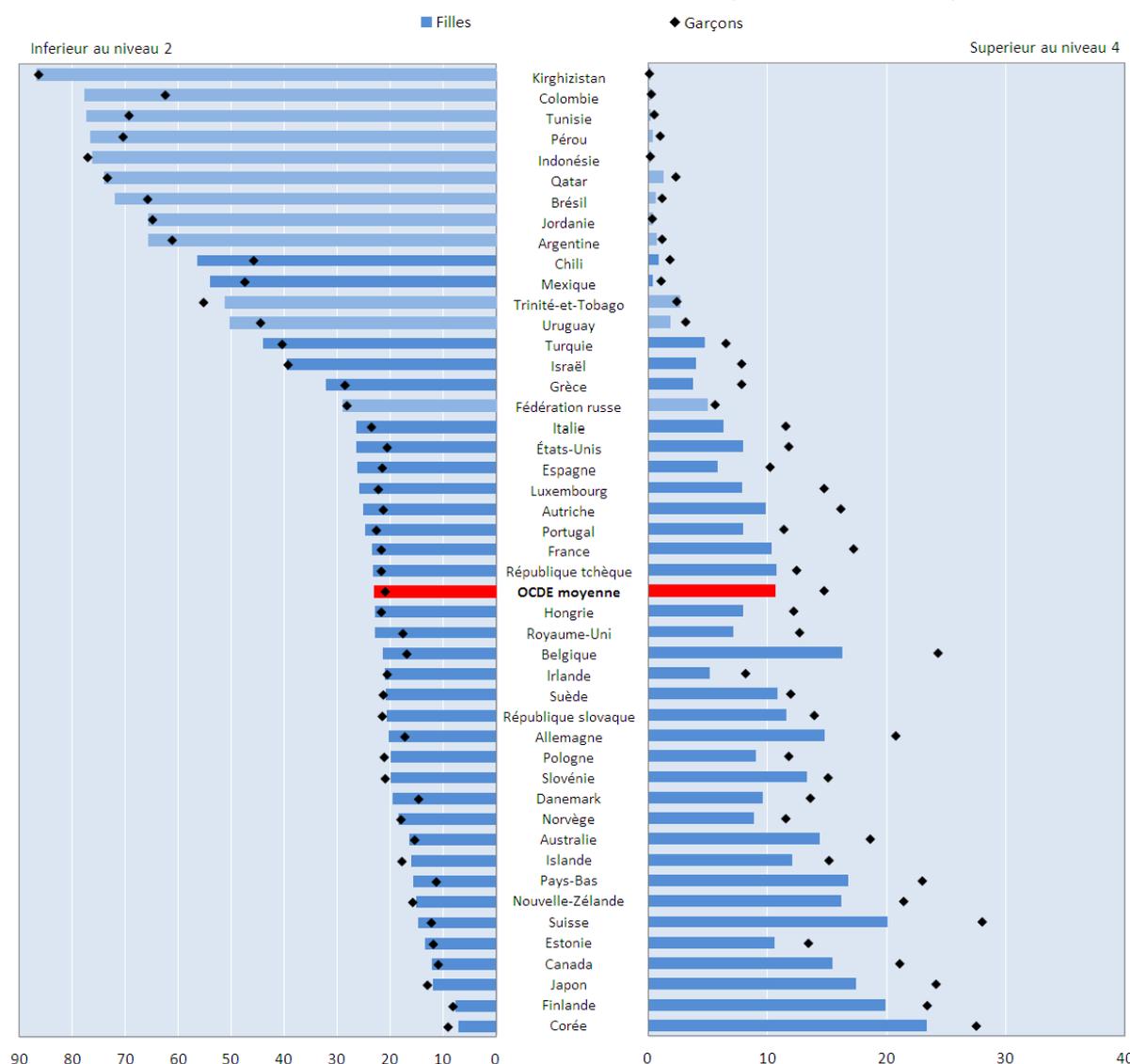


Note : Dans chaque partie, les pays sont classés dans l'ordre décroissant des scores moyens des filles.

Source : Base de données PISA de l'OCDE (www.oecd.org/edu/pisa/2009)

Graphique 1.5. Les garçons sont meilleurs que les filles en mathématiques

Élèves obtenant les meilleurs et les moins bons résultats sur l'échelle de compétence en mathématiques du PISA, 2009



Source : Note : Les pays sont classés dans l'ordre décroissant des filles n'atteignant pas le niveau 2. Les élèves les moins bons (sous le niveau 2) sont ceux qui obtiennent un score inférieur à 420.07 sur l'échelle de compétence en mathématiques. Les meilleurs (au dessus du niveau 4) obtiennent un score supérieur à 544.68 sur cette même échelle. Source : Base de données PISA de l'OCDE (www.oecd.org/edu/pisa/2009)

1.3.2 Disparités entre hommes et femmes en matière de culture financière

35. Les femmes sont moins à même que les hommes de bien connaître les notions financières, comme le montrent les premiers résultats de l'enquête du Réseau international de l'OCDE sur l'éducation financière (INFE) et les enquêtes nationales disponibles. Par rapport aux hommes, elles ont également moins confiance en elles pour effectuer des calculs financiers et elles sont moins susceptibles de prendre des risques lorsqu'elles investissent leur propre argent. Ainsi en Irlande, 71 % des femmes (81 % des hommes) ont donné de bonnes réponses aux questions sur les connaissances financières, et 49 % (38 % des hommes) indiquent ne pas vouloir risquer leurs ressources dans des investissements. En outre, les femmes suivent généralement moins les actualités financières et économiques que les hommes.

36. Les connaissances financières plus faibles des femmes les désavantagent lorsqu'il s'agit de consolider leur capital et de choisir les instruments financiers qui répondent à leurs besoins actuels et futurs. Le risque de ne pas épargner suffisamment pour la retraite est aussi particulièrement préoccupant chez les femmes, qui sont plus vulnérables à la pauvreté lorsqu'elles sont âgées (en partie en raison d'une espérance de vie moyenne plus longue).

37. Le degré de culture financière a également des conséquences importantes sur l'activité entrepreneuriale. La prudence dont les femmes chefs d'entreprise font généralement preuve lorsqu'elles ont recours à des outils financiers peut également s'expliquer par le fait que les femmes ont la plupart du temps moins de connaissances dans le domaine financier et sont moins à l'aise face à ces questions. En outre, la culture financière influe sur la qualité des demandes de financement et, par là même, sur le risque de rejet des dossiers par les intermédiaires financiers.

38. Chez la plupart des gens, la culture financière s'acquiert progressivement tout au long de la vie, il est donc important d'intégrer l'éducation financière à l'école afin de transmettre aux jeunes les bases sur lesquelles ils pourront s'appuyer par la suite⁵. Outre les programmes scolaires, la conception et la mise en œuvre de programmes d'éducation financière adaptés aux hommes et aux femmes (et aux groupes particulièrement vulnérables) devrait être soutenues afin d'améliorer leur niveau de confiance et de connaissances sur des questions financières qui sont d'une importance cruciale pour eux. Cela pourrait les encourager à faire plus d'économies et à améliorer la qualité de leurs investissements en vue d'obtenir une retraite financièrement sûre et d'améliorer leur capacité de participer plus activement aux activités économiques.

1.3.3 Disparités entre hommes et femmes en matière d'études supérieures

39. Même si les taux de réussite des femmes dans l'enseignement supérieur atteignent ou dépassent désormais ceux des hommes dans les pays de l'OCDE et au-delà, des différences persistent sur le choix de la filière. Les femmes s'orientent toujours dans des domaines d'études différents de ceux des hommes et sont sous-représentées en mathématiques, technologies, ingénierie et sciences, comme le montre le graphique 1.6. Après la licence, leurs nombres dans ces disciplines déclinent encore plus, de même qu'à l'entrée sur le marché du travail.

40. Dans les pays de l'OCDE, une grande majorité des diplômés de lettres et du secteur de la santé sont décernés à des femmes (71 % en moyenne), alors que la majorité des diplômés de mathématiques et d'ingénierie reviennent aux hommes (75 % en moyenne). L'écart entre les hommes et les femmes diplômés dans les domaines de l'ingénierie, de l'industrie manufacturière et du bâtiment est particulièrement marqué au Japon, où 11 % seulement des diplômés sont des femmes. S'agissant des diplômés de mathématiques et d'informatique, l'écart le plus prononcé s'observe aux Pays-Bas, où les femmes ne représentent que 10 % des diplômés. L'Indonésie enregistre la répartition la plus équilibrée, quelle que soit la discipline, les femmes étant légèrement plus nombreuses à obtenir leur diplôme dans toutes les disciplines.

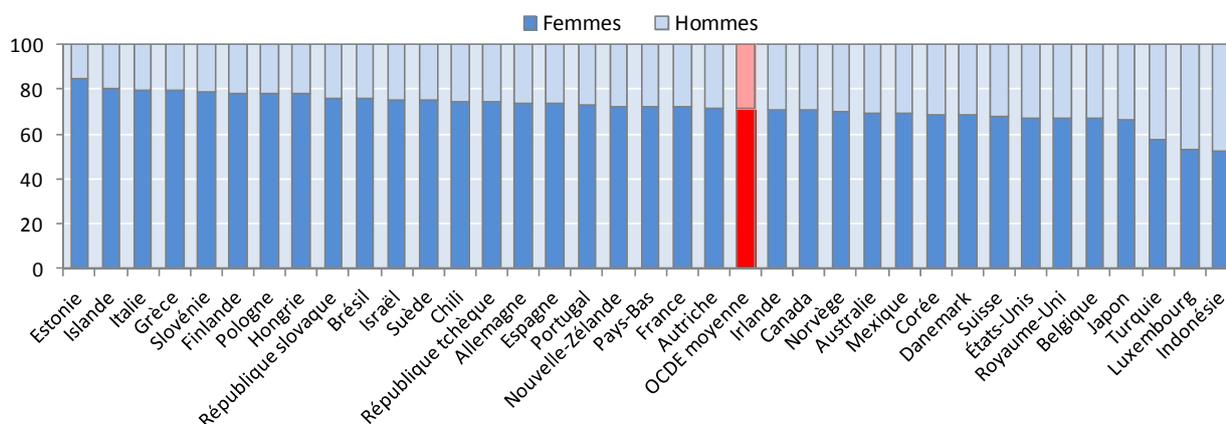
41. Si les politiques menées pouvaient attirer et maintenir en poste plus de femmes dans les carrières scientifiques et technologiques, cela permettrait d'augmenter le nombre global de scientifiques et d'ingénieurs et de favoriser la recherche, l'innovation et, au bout du compte, la croissance à long terme. Cela contribuerait également à réduire la segmentation des emplois et favoriserait des résultats sur le plan professionnel globalement plus justes entre hommes et femmes (Finnie et Frenette, 2003 ; AAUW, 2010). Il ne suffira pas d'avoir des étudiantes valables dans ces domaines pour supprimer les inégalités entre les sexes dans les carrières scientifiques : dans l'enseignement, les femmes ont tendance à être concentrées au bas de l'échelle et à progresser plus lentement que leurs homologues masculins (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, 2010 ; Marvriplis et al., 2010, et Observa, 2010). Le projet de la Commission européenne intitulé « Appliquer l'égalité des genres à la science » (PRAGES), conduit sous le parrainage du Département pour

5 Cela a été préconisé dans la Recommandation 2005 de l'OCDE sur les principes et les bonnes pratiques relatifs à la sensibilisation et l'éducation financières, et fait également l'objet des Lignes directrices de l'INFE sur l'éducation financière à l'école (2011).

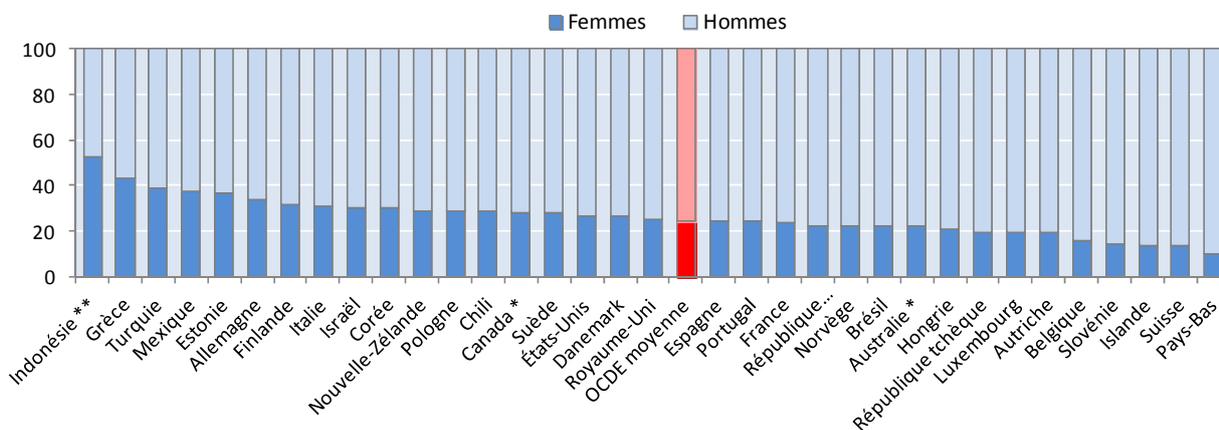
L'Égalité des chances de la Présidence du Conseil des Ministres italien, a dressé un bilan des initiatives et programmes engagés en Europe, en Amérique du Nord et en Australie en vue de promouvoir l'égalité des sexes dans la recherche scientifique au sein des institutions publiques. Les lignes directrices publiées dans ce cadre soulignent combien il importe de mettre en place des conditions favorables (en faisant évoluer les mentalités professionnelles, en s'efforçant d'appliquer des mesures en faveur de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle au bénéfice de tous et du bon déroulement du début de carrière) ; d'intégrer la dimension du genre dans le processus de recherche lui-même ; et de promouvoir les femmes à des postes de responsabilité dans la filière scientifique.

Graphique 1.6. Diplômés de l'enseignement supérieur : les femmes sont plus nombreuses en lettres et dans le secteur de la santé, tandis que les hommes sont plus nombreux en mathématiques et en ingénierie

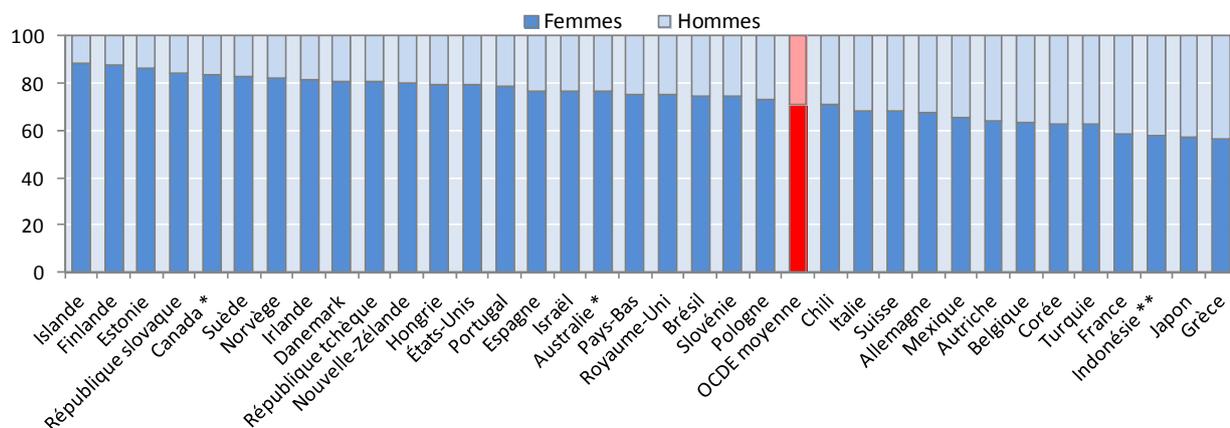
Partie A. Proportion d'hommes et de femmes ayant un diplôme d'études supérieures en lettres et en sciences de l'éducation, 2008



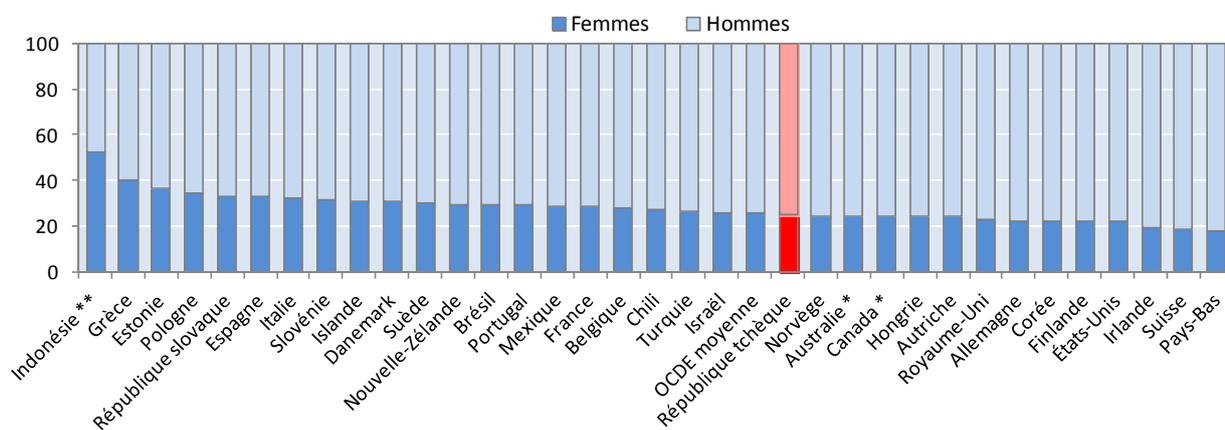
Partie B. Proportion d'hommes et de femmes ayant un diplôme d'études supérieures en mathématiques et en informatique, 2008



Partie C. Proportion d'hommes et de femmes ayant un diplôme d'études supérieures dans le secteur de la santé et du bien-être, 2008



Partie D. Proportion d'hommes et de femmes ayant un diplôme d'études supérieures dans les domaines de l'ingénierie, de l'industrie manufacturière et du bâtiment, 2008



Note : Dans chaque partie, les pays sont classés dans l'ordre décroissant de la proportion de femmes diplômées.

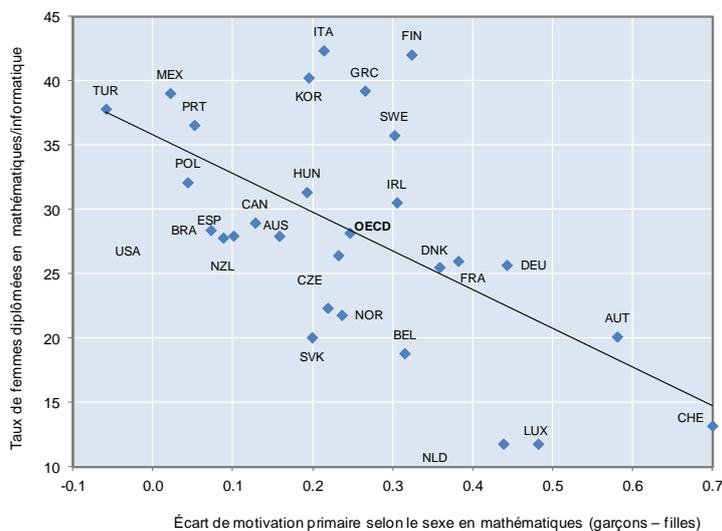
* Les données portent sur 2007 ; ** Données partielles sur les programmes de recherche de niveau avancé.

Source : OCDE, 2010a

42. L'analyse des résultats du PISA soutient l'idée qu'au niveau global, les choix de filière différents selon le sexe n'ont pas de rapport significatif avec les aptitudes ou les résultats dans la matière choisie (OCDE, 2010c). Ils semblent davantage liés aux attitudes des élèves vis-à-vis de telle ou telle matière, autrement dit leur intérêt, leur goût et leur motivation pour une discipline précise (graphique 1.7).

43. Dans la mesure où ces choix sont le fruit de préférences personnelles, les responsables de l'action publique ne devraient pas avoir à s'y intéresser, mais le fait que les écarts de résultats entre les sexes soient moins prononcés que les différences d'orientation donne à penser aux experts que le choix de la filière dans l'enseignement supérieur est en partie dicté par des stéréotypes liés au sexe, qui prennent racine à l'école mais aussi à l'extérieur (Sikora et Pokropek, 2011).

Graphique 1.7. Motivation et études



Note : L'indice de motivation primaire est lié au fait que l'élève pense que les mathématiques vont lui être utiles pour le domaine d'études qu'il a choisi et le métier qu'il souhaite exercer (pour plus de détails, voir l'édition 2007 de *Regards sur l'éducation*, www.oecd.org/edu/eag2007).

Source : OCDE, 2007a

44. Des actions plus globales sont donc nécessaires pour lutter contre les stéréotypes liés au sexe en matière d'éducation. Il serait souhaitable d'encourager les enseignants à s'interroger sur leurs propres attentes face à leurs élèves et à adopter des stratégies et des supports pédagogiques permettant de donner plus d'assurance aux garçons à l'écrit et aux filles en sciences et en mathématiques. Ce sont les actions précoces qui fonctionnent le mieux, car les préférences des uns et des autres sont déjà bien établies à l'âge de 15 ans. Les politiques dans ce domaine devraient reposer sur les efforts concertés des éducateurs, des enseignants et des parents. Le Mexique, par exemple, affecte des fonds à l'intégration de la dimension de l'égalité des sexes dans les initiatives et programmes éducatifs ; le contenu des manuels gratuits de l'enseignement primaire a été analysé sous cet angle, et les enseignants ainsi que le personnel administratif des établissements scolaires ont été formés à penser et agir en conformité avec les principes de l'égalité des sexes⁶.

45. Dans la zone OCDE, la forte féminisation du corps enseignant jusqu'au premier cycle du secondaire pourrait également avoir une incidence. D'après des enquêtes réalisées au Canada⁷, par exemple, les élèves pensent que leurs enseignants (ainsi que leurs parents et leurs amis) influencent leur perception de la science. Dans les pays de l'OCDE, 81 % en moyenne des enseignants du primaire et 67 % du premier cycle du secondaire sont des femmes. Ce pourcentage tombe à 54 % dans le deuxième cycle du secondaire et à 40 % dans l'enseignement supérieur (OCDE 2010a, tableau D7.2). Dans les pays en développement en revanche, les hommes sont majoritaires dans la profession, ce qui pourrait décourager les filles d'aller à l'école et de s'investir activement dans l'apprentissage. Le plan d'action 2008-2010 de la Norvège pour l'égalité des sexes à l'école maternelle et primaire par exemple, s'attaque à ce problème en recommandant un meilleur équilibre entre hommes femmes parmi les membres du personnel à ces niveaux d'enseignement. L'UNESCO a rédigé un guide

6 Certaines initiatives encouragent aussi les élèves à réfléchir et débattre autour des questions d'égalité entre les sexes. Ainsi, le Mexique finance des activités périscolaires destinées aux adolescents (arts, sports et débats culturels) en vue de prévenir et de réduire les violences faites aux femmes ; le Département pour l'égalité des chances en Italie a annoncé le financement de programmes visant à combattre les inégalités entre les sexes dans les établissements publics du secondaire.

7 Enquête nationale Angus Reid Vision Critical, réalisée par Parlons science et Amgen Canada Inc., et étude nationale sur l'attitude des jeunes Canadiens à l'égard des sciences (Canadian Youth Science Monitor) par Ipsos Reid.

de formation à l'intention des éducateurs sur la façon de lutter contre les stéréotypes liés au sexe dans le cadre de l'élaboration des programmes scolaires au Zimbabwe, au Mali et en Zambie⁸.

46. Les campagnes incitant les jeunes femmes à travailler dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes peuvent également être efficaces pour réduire la répartition des sexes par domaine d'études, mais elles doivent être associées à des campagnes encourageant les jeunes hommes à exercer des professions « féminisées ». On estime que le manque de modèles professionnels dans les domaines scientifiques et technologiques explique aussi pourquoi les filles sont peu nombreuses à s'engager dans ces carrières. Les études montrent qu'il est important d'avoir des modèles féminins dans des professions généralement dominées par les hommes. Il peut être utile de lancer des initiatives mettant en lumière, à l'intention des filles, des exemples et des modèles dont elles peuvent s'inspirer – et il en va de même pour les garçons en ce qui concerne les professions généralement réservées aux femmes.

47. Pour être efficaces, les mesures et les initiatives visant à lutter contre ces stéréotypes ne doivent pas rester isolées, mais au contraire s'inscrire dans des actions plus générales contre les stéréotypes dans les domaines social, économique et culturel. En particulier, les messages véhiculés par ces initiatives ne doivent pas être en contradiction avec ceux que les enfants et les adolescents absorbent à travers les médias ni avec ce qu'ils peuvent observer de la structure réelle de l'emploi.

48. Certains moyens et caractéristiques des systèmes éducatifs pourraient également faire pencher la balance en faveur des filles ou des garçons et se traduire par des résultats différents selon les sexes. L'organisation des systèmes éducatifs en est un exemple : l'âge auquel les élèves sont orientés dans différentes filières et différents établissements ainsi que l'importance de l'orientation risquent de désavantager plus les garçons que les filles dans les pays de l'OCDE.

1.3.4 Les liens entre le choix de la discipline étudiée dans le supérieur et l'emploi occupé

49. A priori, les filières différentes choisies par les hommes et les femmes peuvent être liées à des préférences pour telle ou telle matière, des écarts de résultats et des attentes différentes au regard de l'emploi. Quelles que soient leurs matières préférées, les filles pourraient ne pas envisager des cursus débouchant sur des emplois que peu de femmes occupent ou qui sont considérés comme difficiles à concilier avec une vie de famille.

50. Une analyse empirique du devenir professionnel⁹ réalisée sur un échantillon international d'étudiants et commandée par l'OCDE et la Banque mondiale, apporte un nouvel éclairage sur les liens qui existent entre, d'une part, les différences de résultats et de choix de carrière entre étudiants et étudiantes, et d'autre part, les écarts de résultats futurs sur le plan professionnel. Les points suivants se dégagent des conclusions préliminaires :

- Les femmes sont légèrement plus susceptibles que les hommes d'obtenir un diplôme supérieur, mais il s'agit plus souvent d'un diplôme de premier cycle universitaire (une licence, par exemple) que des cycles suivants (une maîtrise ou un doctorat, par exemple).
- La plupart des personnes interrogées occupent des postes de spécialiste ou de technicien spécialisé, quelques uns ont un emploi moins qualifié (employés) et une infime minorité occupe un poste de haut

8 S'agissant du guide de formation, voir <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001376/137604eo.pdf> ; concernant les autres programmes, voir <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw55/Online-discussion-report-CSW55-Eng.pdf>.¹

9 Flabbi (2011, à paraître) utilise les données de l'enquête Reflex, qui porte sur le parcours professionnel d'anciens diplômés du supérieur (niveau 5A de la CITE) environ cinq ans après la fin de leurs études, et qui se concentre donc exclusivement sur des travailleurs qualifiés. Quatorze pays sont concernés : Allemagne, Autriche, Belgique (Flandre uniquement), Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni.

niveau – ce qui est cohérent avec le fait que l'enquête porte sur des diplômés du supérieur ayant environ cinq ans d'expérience. Au sein de ces catégories professionnelles, les hommes sont plus nombreux que les femmes à occuper un poste de haut niveau ou de spécialiste.

- Le sexe constitue un facteur déterminant du choix des études, même lorsque les aptitudes, la qualité perçue du cursus et le milieu familial¹⁰ sont pris en compte. La « qualité » du cursus a un effet positif sur le choix des sciences mais négatif sur le choix des lettres, tandis que le niveau d'« aptitude » a un effet légèrement plus marqué sur le choix des hommes que sur celui des femmes.
- S'agissant uniquement des spécialistes et des techniciens spécialisés, on observe de profondes asymétries entre les sexes pour ce qui est de la corrélation entre le domaine d'études et l'emploi occupé. Près de 70 % des femmes diplômées en lettres sont enseignantes, contre 50 % environ des hommes. La plupart des écarts concerne les postes d'enseignant et les professions liées aux sciences physiques, aux mathématiques et à l'ingénierie. La majorité (55 % environ) des hommes diplômés en sciences occupent des postes de spécialiste en physique, mathématiques et ingénierie, contre 33 % des femmes. Dans l'ensemble, seules 7.5 % des femmes travaillent dans ces disciplines, alors que les sciences physiques, les mathématiques et l'ingénierie constituent le deuxième domaine préféré des hommes. Les femmes sont plus nombreuses dans l'enseignement (tableau 1.1).

Tableau 1.1. Choix de profession selon le diplôme obtenu, spécialistes et techniciens, hommes et femmes
Pourcentage de diplômés par domaine d'études pour chaque profession (premier emploi après l'obtention du diplôme)

Profession :	Physique, mathématiques, ingénierie	Sciences de la vie et santé	Enseignement	Autres	Total
Domaine d'études, hommes					
Lettres	7.94	0.89	52.36	38.80	100.00
Sciences sociales	13.40	1.14	7.71	77.75	100.00
Sciences	55.32	18.40	13.80	12.49	100.00
Santé	8.35	76.56	3.12	11.97	100.00
<i>Total</i>	23.03	15.44	16.79	44.74	100.00
Domaine d'études, femmes					
Lettres	1.98	1.70	68.43	27.89	100.00
Sciences sociales	5.45	2.43	11.42	80.70	100.00
Sciences	33.65	28.91	22.12	15.32	100.00
Santé	5.61	69.89	5.15	19.35	100.00
<i>Total</i>	7.54	21.06	29.92	41.48	100.00

Note : Les professions sont extraites du *sous-grand groupe* de la Classification internationale type des professions. On peut citer comme exemples de professions des *sous-groupes* inclus dans le *sous-grand groupe* « Autres » : spécialistes et juristes, créateurs, professions intermédiaires des finances et de la vente.

Source : Flabbi (2011, à paraître)

10 Les aptitudes sont exprimées indirectement par le taux de réussite dans l'enseignement secondaire ; le milieu familial d'origine est exprimé par le niveau d'instruction de la mère, la qualité perçue du programme est estimée en demandant aux personnes interrogées si elles jugent le cursus « exigeant », « large » ou « prestigieux ».

ANNEXE AU CHAPITRE 1 : DONNÉES DE RÉFÉRENCE SUR L'ÉDUCATION

Le tableau A1.1 présente certains indicateurs clés sur les pays de l'OCDE et certaines économies émergentes, qui attestent des disparités entre hommes et femmes en matière de scolarisation, de niveau atteint, de résultats ainsi que d'orientation¹¹. Pour chaque indicateur, les écarts entre hommes et femmes sont également comparés aux écarts moyens dans l'OCDE et les pays sont classés dans le groupe « supérieur » ou « inférieur » si leur écart-type est au moins supérieur ou inférieur de moitié à l'écart moyen dans l'OCDE. L'égalité hommes-femmes est atteinte dans une dimension donnée si l'écart est égal à zéro. Un écart entre les sexes proche de la moyenne de l'OCDE indique que les écarts dans un pays donné sont proches des écarts moyens dans l'OCDE. Un écart entre femmes et hommes par rapport aux hommes supérieur à la moyenne signifie que les écarts sont plus prononcés qu'en moyenne dans l'OCDE, au détriment des femmes. Un écart entre femmes et hommes par rapport aux hommes inférieur à la moyenne suppose que les écarts sont moins marqués qu'en moyenne dans l'OCDE, à l'avantage des femmes (même si, selon l'indicateur, les femmes peuvent malgré tout obtenir des résultats inférieurs aux hommes dans le pays donné). L'inverse est vrai pour les écarts entre hommes et femmes par rapport aux femmes.

Les écarts de taux de scolarisation à l'école primaire entre les filles et les garçons sont proches de zéro (égalité des sexes) et de la moyenne de l'OCDE. Les écarts commencent à se creuser dans l'enseignement secondaire et deviennent assez contrastés au niveau de l'enseignement supérieur. Les écarts entre les sexes au regard du choix de la filière sont également différents de zéro ; quant aux différences relatives à la proportion de diplômes décernés en mathématiques et en informatique, elles sont particulièrement larges et variables. Dans l'ensemble toutefois, aucun pays de l'OCDE n'enregistre d'écart en matière d'éducation supérieur à la moitié d'un écart-type par rapport à la moyenne de l'OCDE dans toutes les dimensions étudiées (autrement dit, aucun pays ne présente de cercle coloré). Les écarts entre les sexes dans les économies émergentes sont généralement plus prononcés – le Brésil s'écarte nettement de la moyenne de l'OCDE dans toutes les dimensions étudiées.

Le tableau A1.2 présente les niveaux (hommes et femmes) utilisés pour calculer les écarts entre les sexes présentés dans le tableau A1.1.

11 Ces indicateurs, à l'exception des taux de scolarisation dans le primaire, sont également présentés dans le graphique 1.1.

Tableau A1.1. Disparités entre les sexes en matière d'éducation, par rapport à la moyenne de l'OCDE

Moyenne OCDE (intervalles)	Taux de scolarisation dans le primaire (brut) ¹	Taux de scolarisation dans le secondaire (brut) ¹	Proportion d'adultes diplômés du supérieur ²	Scores au PISA en compréhension de l'écrit scores ³	Scores au PISA en mathématiques scores ⁴	Proportion de diplômés décernés en mathématiques et informatique ⁵
	2008* Écart entre filles et garçons par rapport aux garçons (en %) (garçons – filles)/garçons	2008* Écart entre garçons et filles par rapport aux filles (en %) (filles – garçons)/filles	2008** Écart entre garçons et filles par rapport aux filles (en %) (filles – garçons)/filles	2009 Écart entre garçons et filles par rapport aux filles (en %) (filles – garçons)/filles	2009 Écart entre filles et garçons par rapport aux garçons (en %) (garçons – filles)/garçons	2008*** Écart entre filles et garçons par rapport aux garçons (en %) (garçons – filles)/garçons
	+1 (+/- 1)	0 (+/- 2)	+19 (+/- 8)	+8 (+/- 1)	+2 (+/- 1)	+64 (+/- 7)
Australie	⊕ 0	⊕ -5	⊕ +23	⊕ +7	⊕ +2	⊕ +72
Autriche	○ +1	⊕ -4	⊕ +8	○ +8	⊕ +4	⊕ +76
Belgique	○ 0	⊕ -3	○ +25	⊕ +5	⊕ +4	⊕ +81
Canada	○ 0	○ 0	⊕ +24	⊕ +6	○ +2	○ +60
Chili	⊕ +5	⊕ +3	⊕ -1	⊕ +5	⊕ +5	○ +60
République tchèque	○ +1	○ +1	○ +20	⊕ +10	○ +1	○ +75
Danemark	⊕ -1	⊕ +3	⊕ +11	⊕ +6	⊕ +3	○ +64
Estonie	○ +1	⊕ +3	⊕ +28	⊕ +8	○ +2	⊕ +42
Finlande	○ +1	⊕ +5	⊕ +40	⊕ +10	⊕ 0	⊕ +53
France	○ +1	○ 0	○ +20	○ +8	⊕ +3	○ +68
Allemagne	○ 0	⊕ -3	⊕ +7	○ +8	○ +3	⊕ +49
Grèce	⊕ 0	○ 0	○ +24	⊕ +9	○ +3	⊕ +24
Hongrie	○ +1	○ -2	⊕ +31	○ +7	○ +2	⊕ +74
Islande	⊕ 0	⊕ +3	⊕ +29	○ +8	⊕ +1	⊕ +84
Irlande	⊕ -1	⊕ +6	⊕ +27	○ +8	○ +2	
Israël	⊕ -1	○ +1	○ +27	○ +9	○ +2	⊕ +56
Italie	○ +1	○ -1	⊕ +37	○ +9	○ +3	⊕ +55
Japon	⊕ 0	○ 0		○ +7	○ +2	
Corée	⊕ +2	⊕ -4	⊕ +7	⊕ +6	⊕ +1	⊕ +56
Luxembourg	⊕ -1	⊕ +3	○ +18	○ +8	⊕ +4	⊕ +76
Mexique	○ +2	⊕ +6	⊕ -12	⊕ +6	⊕ +3	⊕ +39
Pays-Bas	○ +2	○ -2	○ +13	⊕ +5	⊕ +3	⊕ +89
Nouvelle-Zélande	⊕ 0	⊕ +5	○ +20	○ +8	○ +1	○ +59
Norvège	⊕ 0	⊕ -2	⊕ +33	○ +9	⊕ +1	○ +71
Pologne	○ +1	○ -1	○ +34	⊕ +9	⊕ +1	○ +60
Portugal	⊕ +5	⊕ +5	⊕ +44	○ +7	○ +2	○ +68
République slovaque	○ +1	○ +1	○ +25	⊕ +10	⊕ +1	○ +71
Slovénie	○ +1	○ -1	⊕ +42	⊕ +11	⊕ 0	⊕ +83
Espagne	○ +1	⊕ +6	○ +22	⊕ +5	⊕ +4	○ +68
Suède	○ +1	○ -1	○ +24	○ +9	⊕ 0	○ +61
Suisse	○ 0	⊕ -5	⊕ -19	○ +7	⊕ +4	⊕ +84
Turquie	⊕ +3	⊕ -13	⊕ -16	○ +9	○ +2	⊕ +37
Royaume-Uni	○ 0	⊕ +2	⊕ +9	⊕ +5	⊕ +4	○ +67
États-Unis	⊕ -1	○ -1	○ +20	⊕ +5	⊕ +4	○ +64
Fédération Russie	⊕ 0	⊕ -3	○ +20	⊕ +9	⊕ 0	
Brésil	⊕ +7	⊕ +10	⊕ +29	⊕ +5	⊕ +4	⊕ +71
Chine	⊕ -4	⊕ +5				
Inde	⊕ +3	⊕ -14				
Indonésie	⊕ +3	○ -1		○ +9	⊕ 0	⊕ -12
Afrique du Sud	⊕ +4	⊕ +4				

○ Supérieur à la moyenne de l'OCDE ○ Autour de la moyenne de l'OCDE ⊕ Inférieur à la moyenne de l'OCDE

Notes : Pour faciliter l'interprétation, les écarts entre les sexes sont définis comme l'écart de résultats entre les hommes et les femmes par rapport aux résultats des hommes sur les indicateurs pour lesquels les hommes obtiennent les meilleurs résultats en moyenne (taux de scolarisation dans le primaire, scores en mathématiques aux tests du PISA et proportion de diplômés décernés en mathématiques et informatique) et comme l'écart de résultats entre les femmes et les hommes par rapport aux résultats des femmes lorsque ceux-ci sont meilleurs en moyenne (taux de scolarisation dans le secondaire, proportion d'adultes diplômés de l'enseignement supérieur et scores en compréhension de l'écrit aux tests du PISA).

La moyenne de l'OCDE est calculée comme la moyenne non pondérée des pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données. Les pays sont classés dans le groupe « supérieur » ou « inférieur » si leur écart-type est au moins supérieur ou inférieur de moitié à la moyenne de l'OCDE.

- (1) Le taux d'inscription brut dans le primaire/secondaire est défini comme le nombre d'élèves (quel que soit leur âge) inscrits dans l'enseignement secondaire, en pourcentage du nombre total d'enfants ayant l'âge de scolarité officiel.
- (2) La note en compréhension de l'écrit aux tests du PISA est calculée à partir d'une moyenne pondérée de l'OCDE de 500 points et d'un écart-type de 100 : la moyenne non pondérée de l'OCDE pour les filles est de 513 points.
- (3) La note en mathématiques aux tests du PISA est calculée à partir d'une moyenne pondérée de l'OCDE de 500 points et d'un écart-type de 100 : la moyenne non pondérée dans l'OCDE pour les filles est de 490 points.
- (4) La note en sciences aux tests du PISA est calculée à partir d'une moyenne pondérée de l'OCDE de 500 points et d'un écart-type de 100 : la moyenne non pondérée dans l'OCDE pour les filles est de 501 points.
- (5) Fait référence aux niveaux 5 et 6 de la CITE. Les adultes ici se limitent aux 25-34 ans.
- (6) Programmes de l'enseignement supérieur (niveaux 5 et 6 de la CITE).

* 2006 pour le Canada ; 2007 pour la Grèce ; ** 2002 pour la Fédération de Russie ; *** 2007 pour l'Australie et le Canada. Données partielles pour les programmes de recherche de niveau avancé en Indonésie.

Sources : Institut de statistique de l'UNESCO (Beyond 20/20 WDS Indicators), consulté en février 2011 ; OCDE (2010), *Résultats du PISA 2009 : Savoirs et savoir-faire des élèves*, www.oecd.org/edu/pisa/2009/; et OCDE (2010a).

Tableau A1.2 : Taux de scolarisation dans le primaire et le secondaire ; scores moyens aux tests du PISA en compréhension de l'écrit, en mathématiques et en sciences ; taux de réussite dans l'enseignement supérieur, résultats d'ensemble et résultats en mathématiques et en informatique, par sexe

	Taux de scolarisation dans le primaire (brut) ¹		Taux de scolarisation dans le secondaire (brut) ¹		scores au PISA en compréhension de l'écrit ²		Scores au PISA en mathématiques ³		Scores au PISA en sciences ⁴		Proportion d'adultes diplômés du supérieur ⁵		Proportion de diplômés décernés en mathématiques et informatique ⁶	
	2008*		2008*		2009		2009		2009		2008**		2008***	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
OECD Average	103	102	103	104	474	513	501	490	501	501	31	40	74	26
Australie	106	105	153	146	496	533	519	509	527	528	37	48	78	22
Autriche	100	99	102	98	449	490	506	486	498	490	19	20	81	19
Belgique	103	103	110	107	493	520	526	504	510	503	36	48	84	16
Canada	99	98	100	100	507	542	533	521	531	526	48	64	72	28
Chili	109	104	89	92	439	461	431	410	452	443	34	34	71	29
République tchèque	103	103	94	96	456	504	495	490	498	503	16	20	80	20
Danemark	98	99	117	121	480	509	511	495	505	494	59	66	73	27
Estonie	101	99	98	101	480	524	516	508	527	528	30	42	63	37
Finlande	98	97	108	113	508	563	542	539	546	562	29	48	68	32
France	111	109	113	113	475	515	505	489	500	497	36	45	76	24
Allemagne	105	105	103	100	478	518	520	505	523	518	23	25	66	34
Grèce	101	101	99	99	459	506	473	459	465	475	24	32	57	43
Hongrie	100	98	98	97	475	513	496	484	503	503	20	28	79	21
Islande	98	98	108	112	478	522	508	505	496	495	28	39	86	14
Irlande	105	105	111	119	476	515	491	483	507	509	38	52	-	-
Israël	110	111	89	91	452	495	451	443	453	456	36	49	70	30
Italie	104	103	101	100	464	510	490	475	488	490	15	24	69	31
Japon	102	102	101	101	501	540	534	524	534	545	-	-	-	-
Corée	106	104	99	95	523	558	548	544	537	539	56	60	70	30
Luxembourg	100	101	95	98	453	492	499	479	487	480	35	43	80	20
Mexique	115	113	87	93	413	438	425	412	419	413	21	19	62	38
Pays-Bas	108	106	122	120	496	521	534	517	524	520	37	42	90	10
Nouvelle-Zélande	101	101	115	122	499	544	523	515	529	535	42	53	71	29
Norvège	99	99	113	110	480	527	500	495	498	502	37	55	77	23
Pologne	97	96	100	99	476	525	497	493	505	511	26	39	71	29
Portugal	117	112	101	107	470	508	493	481	491	495	17	30	76	24
République slovaque	103	102	92	93	452	503	498	495	490	491	16	21	77	23
Slovénie	98	97	97	97	456	511	502	501	505	519	22	38	86	14
Espagne	107	106	117	123	467	496	493	474	492	485	34	44	76	24
Suède	95	95	104	103	475	521	493	495	493	497	35	46	72	28
Suisse	103	103	98	94	481	520	544	524	520	512	42	35	86	14
Turquie	101	98	87	77	443	486	451	440	448	460	17	14	61	39
Royaume-Uni	106	106	98	100	481	507	503	482	519	509	37	40	75	25
États-Unis	98	99	94	94	488	513	497	477	509	495	37	46	73	27
Fédération Russie	97	97	86	84	437	482	469	467	477	480	49	62	-	-
Brésil	132	123	96	106	397	425	394	379	407	404	9	13	78	22
Chine	111	116	74	78	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inde	115	111	64	56	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indonésie	121	118	75	74	383	420	371	372	378	387	-	-	47	53
Afrique du Sud	105	101	91	94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Notes : (1) Le taux d'inscription brut dans le primaire/secondaire est défini comme le nombre d'élèves (quel que soit leur âge) inscrits dans l'enseignement secondaire, en pourcentage du nombre total d'enfants ayant l'âge de scolarité officiel.
(2) La note en compréhension de l'écrit aux tests du PISA est calculée à partir d'une moyenne pondérée de l'OCDE de 500 points et d'un écart-type de 100 : la moyenne non pondérée de l'OCDE pour les filles est de 513 points.
(3) La note en mathématiques aux tests du PISA est calculée à partir d'une moyenne pondérée de l'OCDE de 500 points et d'un écart-type de 100 : la moyenne non pondérée dans l'OCDE pour les filles est de 490 points.
(4) La note en sciences aux tests du PISA est calculée à partir d'une moyenne pondérée de l'OCDE de 500 points et d'un écart-type de 100 : la moyenne non pondérée dans l'OCDE pour les filles est de 501 points.
(5) Fait référence aux niveaux 5 et 6 de la CITE. Les adultes ici se limitent aux 25-34 ans.
(6) Programmes de l'enseignement supérieur (niveaux 5 et 6 de la CITE).
* 2006 pour le Canada ; 2007 pour la Grèce ; ** 2002 pour la Fédération de Russie ; *** 2007 pour l'Australie et le Canada. Données partielles pour les programmes de recherche de niveau avancé en Indonésie.

Sources : Institut de statistique de l'UNESCO (Beyond 20/20 WDS Indicators), consulté en février 2011 ; OCDE (2010), *Résultats du PISA 2009 : Savoirs et savoir-faire des élèves*, www.oecd.org/edu/pisa/2009; et OCDE (2010a).

CHAPITRE 2 : L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES EN MATIÈRE D'EMPLOI

2.1 Aperçu des écarts entre hommes et femmes dans les résultats au regard de l'emploi

51. L'élévation du niveau d'études des femmes a contribué à leur conférer une plus grande indépendance économique dans beaucoup de pays de l'OCDE et ailleurs. Aujourd'hui, les femmes sont plus nombreuses à prendre pied sur le marché du travail et restent employées plus longtemps au cours de leur vie. Pourtant, malgré les progrès récents, on continue de relever des écarts de taux d'activité, de nombre d'heures de travail rémunéré et non rémunéré, de conditions de travail et de rémunération entre les hommes et les femmes.

52. Le graphique 2.1 illustre ces écarts entre les hommes et les femmes dans les pays de l'OCDE et dans certaines économies émergentes. Les écarts hommes-femmes sont définis ici comme l'écart entre les résultats des hommes et ceux des femmes par rapport aux résultats des hommes s'agissant des indicateurs où les hommes affichent les meilleurs résultats en moyenne (à savoir, le ratio emploi/population, son équivalent temps plein et les revenus médians) et l'écart entre les résultats des hommes et ceux des femmes par rapport aux résultats des femmes lorsque ceux-ci sont les plus élevés en moyenne (à savoir, la proportion de l'emploi temporaire et la durée du travail non rémunéré). Ainsi, en Australie, les hommes ont un avantage de 15 % par rapport aux femmes en termes de ratio emploi/population, de 36 % lorsque ce ratio est ajusté en fonction des heures de travail, et de 12 % pour ce qui est des revenus médians (c'est-à-dire que le ratio emploi/population des femmes est égal à 85 % de celui des hommes, et à 64 % lorsque l'on tient compte des heures de travail ; les revenus médians des femmes équivalent à 88 % de ceux des hommes). L'écart entre les hommes et les femmes dans la part de l'emploi temporaire (34 %) et dans la durée du travail non rémunéré (45 %) révèle en revanche des valeurs plus élevées pour les femmes (c'est-à-dire que la part de l'emploi temporaire pour les hommes représente 66 % de celle des femmes, et les hommes consacrent au travail non rémunéré 55 % de la durée enregistrée par les femmes).

53. Globalement, les écarts de résultats au regard de l'emploi entre les hommes et les femmes sont plus marqués que les écarts en matière d'éducation. Le graphique 2.1 montre qu'en moyenne, dans la zone OCDE, les inégalités entre hommes et femmes en matière d'emploi proches de zéro sont très rares, et qu'elles sont plus marquées que les inégalités relatives au niveau d'instruction.

54. Dans tous les pays, les hommes ont plus de chances que les femmes d'occuper un emploi rémunéré (graphique 2.1, colonne A). En moyenne, dans la zone OCDE, l'écart entre les hommes et les femmes au niveau du ratio emploi/population est de 18 %. Les écarts les plus faibles (moins de 10 %) s'observent au Canada, en Estonie et dans les pays nordiques. C'est également dans ces pays que le taux d'activité des femmes est généralement le plus élevé : en moyenne, sur la zone OCDE, le ratio emploi/population est de 60 %, alors qu'il est supérieur à 67 % dans les pays nordiques (annexe au chapitre 2).

55. Si en matière d'emploi, les inégalités entre hommes et femmes ont pu s'atténuer au fil du temps, les écarts dans le nombre d'heures ouvrées restent frappants. Dans tous les pays de l'OCDE, l'écart entre les hommes et les femmes dans le ratio emploi/population est encore plus important si ce sont les taux d'équivalent temps plein qui sont pris en compte (graphique 2.1, colonne A). Cela s'explique principalement par le fait qu'il est plus probable que les femmes travaillent à temps partiel. En moyenne, dans la zone OCDE, l'écart entre les hommes et les femmes dans le ratio emploi/équivalent temps plein est de 32 %. C'est en Estonie et en Finlande qu'il est le plus bas (moins de 15 %), et au Chili, au Mexique et en Turquie qu'il est le plus élevé (supérieur à 50 %).

56. Dans la plupart des pays de l'OCDE - et en particulier en Finlande, au Japon et en Norvège - les femmes d'âge très actif (de 25 à 34 ans) ont également plus de risques que les hommes d'avoir un contrat d'emploi temporaire (graphique 2.1, colonne B), et les variations entre les pays de l'OCDE sont limitées. En revanche, les femmes d'Estonie, de Hongrie, du Mexique et de la Fédération de Russie ont plus de chances d'avoir un contrat de travail permanent que leurs homologues masculins ; en Pologne et aux États-Unis, les

différences entre les sexes sont minimales. Les emplois temporaires sont généralement moins bien rémunérés que les emplois permanents et offrent parfois un moins bon accès à la formation et aux avantages annexes¹².

57. Compte tenu de la position relativement faible des femmes sur le marché du travail rémunéré, il ne faut pas s'étonner qu'elles participent de la manière la plus intensive au travail non rémunéré. En moyenne, dans la zone OCDE, les femmes ont chaque jour à leur actif environ 2.4 heures de travail non rémunéré de plus que les hommes (annexe au chapitre 2). Comme le montre la colonne C du graphique 2.1, cet écart entre hommes et femmes est le plus faible au Danemark, en Suède et en Norvège et le plus marqué en Corée et au Japon.

58. En matière de salaires, l'écart entre les hommes et les femmes peut également être sensible dans les pays de la zone OCDE, et se situe en moyenne à 16 % de la rémunération médiane¹³ (graphique 2.1, colonne D). Toutefois, on observe des variations considérables entre les pays où l'écart est le plus marqué (de plus de 30 % au Japon et en Corée) et ceux où il est le plus faible, en Italie (les données correspondent à des rémunérations horaires) et en Hongrie (en rapport avec les augmentations de salaires dans le secteur public), où les écarts sont négligeables.

59. Le graphique 2.1 montre d'importantes différences transnationales dans les résultats en termes d'emploi, mais aucun pays n'affiche de performances significativement inférieures dans *tous* les domaines de résultats, sauf le Japon dont les performances sont très inférieures dans les domaines de résultats sélectionnés pour lesquels on dispose de données (voir le tableau 2.1 de l'annexe au présent chapitre).

60. Il est difficile de donner une évaluation complète pour les pays non membres de l'OCDE. Globalement, on dispose d'indicateurs des ratios emploi/population pour les hommes et les femmes, mais ce n'est pas le cas pour les ratios emploi/équivalent temps plein. En Afrique du Sud, au Brésil et en Inde, les écarts dans les ratios emploi/population sont plus importants que dans les pays de l'OCDE (graphique 2.1, colonne A), alors qu'en Chine et dans la Fédération de Russie, ils s'approchent davantage de la moyenne de l'OCDE.

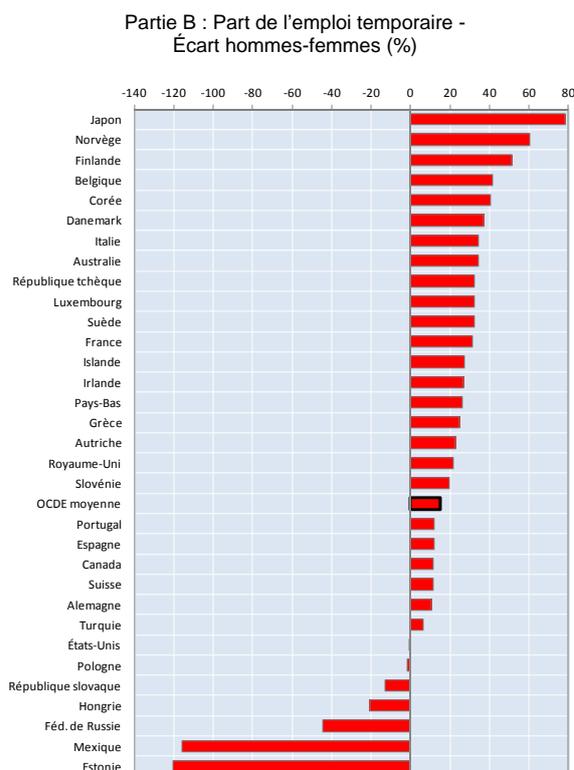
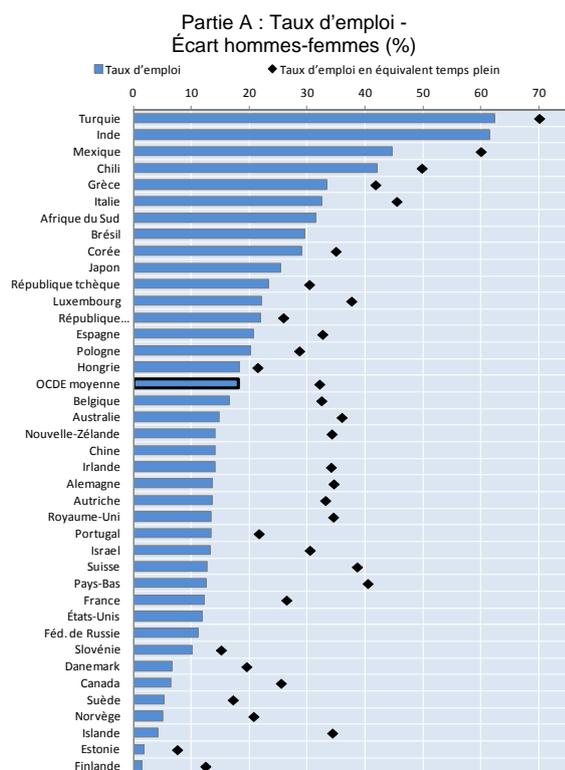
61. Dans les pays non membres de l'OCDE, les femmes sont également davantage exposées au travail non rémunéré, notamment les activités de soin, que les hommes. En Afrique du Sud, en Chine et en Inde, les femmes ont plus de risques de travailler sans être rémunérées que les hommes (graphique 2.2, colonne C). Les informations disponibles pour l'Afrique du Sud, le Brésil et l'Inde témoignent également d'écarts importants au niveau des salaires (entre 29 % et 38 %), au détriment des femmes (graphique 2.1, colonne D).

62. En général, dans les économies en développement, le secteur informel joue un rôle important dans l'emploi des hommes comme des femmes. D'après *L'emploi informel dans les pays en développement : une normalité indépassable ?* (OCDE, 2009a), dans de nombreux pays en développement, l'emploi informel représente la moitié sinon plus de l'emploi total non agricole. Les femmes ne sont pas toujours plus exposées au travail dans le secteur informel que les hommes mais quand c'est le cas, elles ont nettement plus de risques d'occuper des emplois faiblement rémunérés et risqués. L'emploi informel des femmes consiste souvent en une activité non rémunérée dans une entreprise familiale ou une exploitation agricole. Il est aussi le fait de personnes travaillant pour leur propre compte ou de travailleuses sous contrat produisant depuis leur domicile ou un petit atelier. La section 2.3 présente une analyse des questions d'emploi dans les économies en développement.

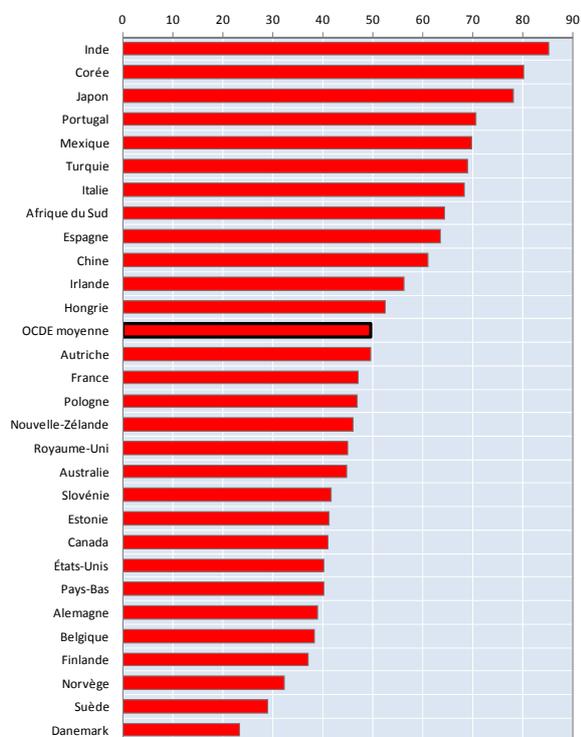
12 Dans les pays européens, les avantages légaux sont acquis à tous les travailleurs : les travailleurs temporaires ont donc droit, en principe, aux mêmes avantages que les travailleurs permanents. Toutefois, les travailleurs temporaires, souvent, ne peuvent pas bénéficier de ces avantages parce qu'ils n'ont pas la durée minimum de cotisations requise. En Amérique du Nord, par contre, la plupart des avantages annexes sont octroyés, à titre volontaire, par les employeurs, et les travailleurs temporaires y ont rarement droit.

13 Il s'agit d'écarts de salaire non corrigés qui ne tiennent pas compte des différences entre les sexes en matière d'heures travaillées, de secteur d'emploi, d'expérience, etc. Les recherches montrent que lorsque l'on prend en compte ces différences, l'écart entre les sexes diminue mais reste positif. Ce sont les écarts de salaire non corrigés qui sont présentés ici, car la couverture nationale des écarts corrigés est beaucoup moins exhaustive.

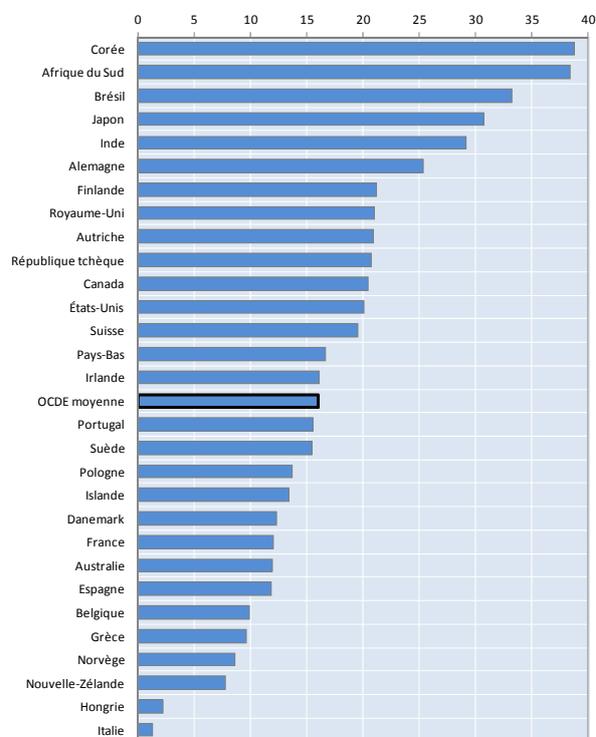
Graphique 2.1 : Écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi



Partie C : Nombre moyen de minutes de travail non rémunéré par jour - Écart hommes-femmes (%)



Partie D : Revenus médians - Écart femmes-hommes (%)



Source : Notes : les écarts hommes-femmes (barres rouges) sont définis comme étant (femmes-hommes)/femmes ; les écarts femmes-hommes (barres bleues) sont définis comme étant (hommes-femmes)/hommes. Pour plus de détails, voir le tableau A2.1, dans l'annexe au chapitre 2. Sources : voir le tableau A2.1 dans l'annexe au chapitre 2.

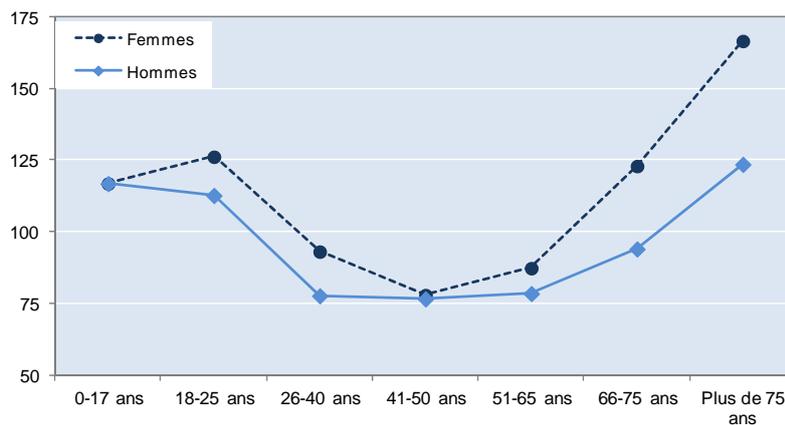
2.1.1 Un taux d'activité féminin élevé limite les risques de pauvreté

63. Les résultats relativement médiocres des femmes au regard de l'emploi et des rémunérations (en particulier pour les femmes âgées plus souvent confrontées à l'inégalité hommes-femmes en matière d'éducation) entraînent un risque de pauvreté plus élevé (graphique 2.1). Dans les pays de l'OCDE, le risque de pauvreté est particulièrement marqué chez les personnes âgées car les antécédents de liens distendus avec le marché du travail, associés à une espérance de vie plus longue, se traduisent par des droits à pension peu élevés pour les femmes âgées. Dans les économies en développement où la couverture des régimes de pension est limitée, les écarts de pauvreté entre les hommes et les femmes âgés sont moins marqués.

64. Un taux d'activité féminin élevé réduit le risque de pauvreté, pas seulement pour les individus mais aussi pour les familles (OCDE, 2011a). Le risque de pauvreté est particulièrement élevé pour les familles monoparentales (OCDE, 2011a) : l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail, associée à des mesures de soutien du revenu et/ou d'aide au titre de la garde des enfants, peut aider à réduire le risque de pauvreté dans les familles monoparentales, les femmes étant davantage susceptibles que les hommes d'être parents isolés (résidents). Au cours de la récente crise économique, l'emploi féminin dans l'OCDE a généralement beaucoup moins souffert que l'emploi masculin car les pertes de production se concentraient dans des secteurs qui emploient surtout des hommes, en particulier l'industrie manufacturière et la construction. En revanche, d'après certaines données d'observation, les femmes ont été plus vulnérables à la crise dans les pays en développement.

Graphique 2.2 : Les femmes sont plus exposées à la pauvreté que les hommes, surtout si elles sont âgées

Risque de pauvreté relative des hommes et des femmes par tranche d'âge, moyenne OCDE, milieu des années 2000

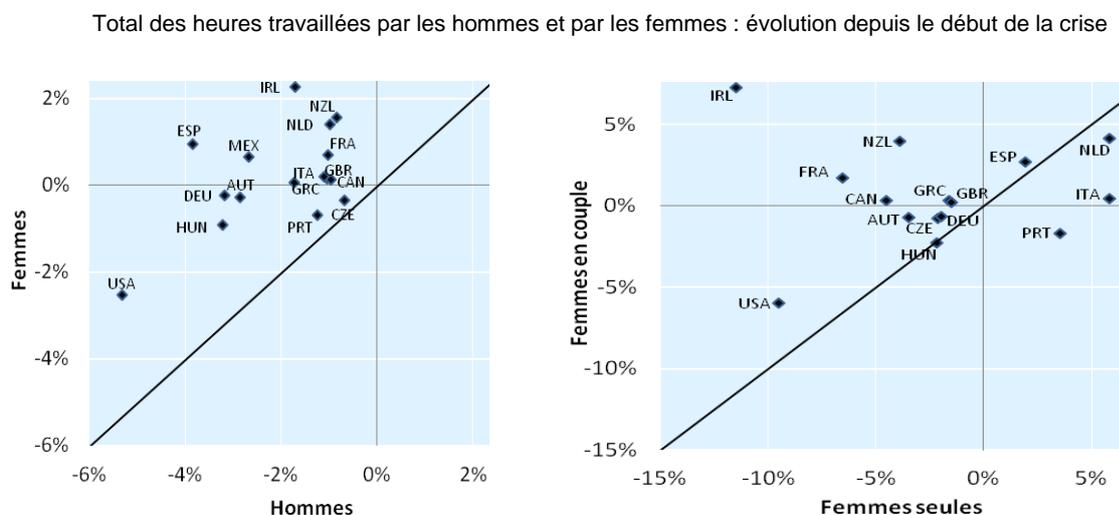


Note : le risque de pauvreté relative est le taux de pauvreté spécifique à l'âge des hommes et des femmes divisé par le taux de pauvreté de la population dans son ensemble, fois 100. Le seuil de pauvreté est fixé à 50 % du revenu médian de la population dans son ensemble.

Source : OCDE, 2008a.

65. Les récentes données sur l'emploi montrent combien l'expérience du marché du travail des femmes est importante pour réduire le risque de pauvreté. La perte d'emploi et la réduction des heures de travail chez les hommes vivant en couple ont réduit le nombre global d'heures de travail des familles biparentales dans des proportions allant de 5.5 % aux États-Unis et environ 1 % au Canada, en République tchèque, en France, aux Pays-Bas, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni (graphique 2.2, colonne 1). Sur la même période, les heures de travail des femmes ont *augmenté*, ou ont diminué mais moins que chez les hommes. Le graphique 2.2 montre que les femmes vivant en couple avaient nettement plus de chances d'augmenter leurs heures de travail que les femmes seules.

Graphique 2.3 : Dans la plupart des pays, l'emploi des femmes améliore considérablement la résilience de la famille face aux chocs économiques



Notes : l'évolution illustrée par la partie I correspond aux heures travaillées par la famille avant la crise (la somme des heures travaillées par les hommes et par les femmes). L'évolution illustrée par la partie II correspond aux heures travaillées par les individus avant la crise dans les groupes considérés. L'évolution marque les différences à la fois de niveau d'emploi et de nombre moyen d'heures travaillées dans un emploi. Elle est mesurée en nombre total d'heures au cours des quatre trimestres disponibles les plus récents moins le nombre total d'heures au cours des quatre trimestres précédant la crise dans chaque pays.

Source : calculs de l'OCDE basés sur des tableaux de données sur la population active et sur l'enquête communautaire sur les forces de travail.

66. Pour les femmes travaillant déjà à temps plein, les possibilités d'augmenter les heures de travail sont limitées, ce qui n'est pas le cas pour certaines des femmes travaillant à temps partiel. Les institutions du marché du travail qui permettent des ajustements rapides des schémas de travail alliés à des mesures facilitant le respect des engagements vis-à-vis de la famille (pouvoir aux besoins des enfants, par exemple) peuvent contribuer à un plus fort taux d'activité, alors que la persistance de l'inégalité des rémunérations entre les hommes et les femmes limite la capacité des femmes à concourir à la stabilisation du revenu familial. Néanmoins, le mouvement actuel dans de nombreux pays de l'OCDE vers une répartition plus égalitaire du travail extérieur au sein des ménages implique que la reprise économique en cours offre une occasion singulière de faire progresser la question de l'égalité hommes-femmes.

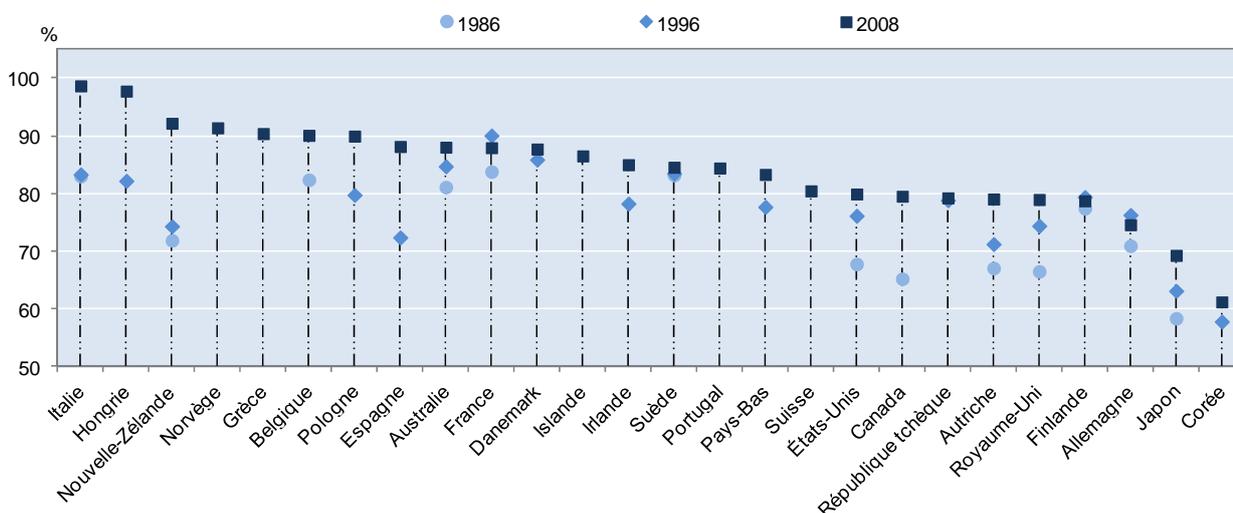
2.2 Promouvoir l'égalité hommes-femmes en matière d'emploi

67. Parallèlement à l'augmentation des niveaux d'études atteints par les femmes et de leur taux d'emploi, les résultats globaux des femmes au regard du marché du travail se sont améliorés dans les pays de l'OCDE. Il s'ensuit que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (mesuré à 50 % de la rémunération médiane) s'est rétréci avec le temps (graphique 2.3, partie 1) mais demeure significatif, de 16 % en moyenne sur l'ensemble des pays de l'OCDE¹⁴. En outre, cet écart est souvent le plus marqué pour les plus hautes rémunérations, ce qui reflète la faible proportion de femmes occupant des postes de direction ou de cadre supérieur. Le quintile supérieur de la rémunération des femmes est généralement inférieur à 90 % du quintile supérieur de la rémunération des hommes pour tous les pays de l'OCDE étudiés sauf l'Italie, la Grèce, la Pologne, le Portugal et l'Espagne. Cet effet « d'engluement » observé dans les pays méditerranéens (où les disparités de rémunération entre sexes sont plus importantes dans la partie basse de la distribution des salaires) est lié au fait qu'il n'existe guère de structures d'accueil des enfants abordables, ce qui constitue un fort obstacle à l'emploi des personnes faiblement rémunérées alors que les femmes ayant fait des études supérieures ont plus de chances de se maintenir sur le marché du travail. Comme pour le salaire médian, les écarts les plus marqués s'observent au Japon et en Corée où le quintile supérieur de la rémunération des femmes est d'environ 60 % du quintile supérieur de la rémunération des hommes (graphique 2.3, partie 2).

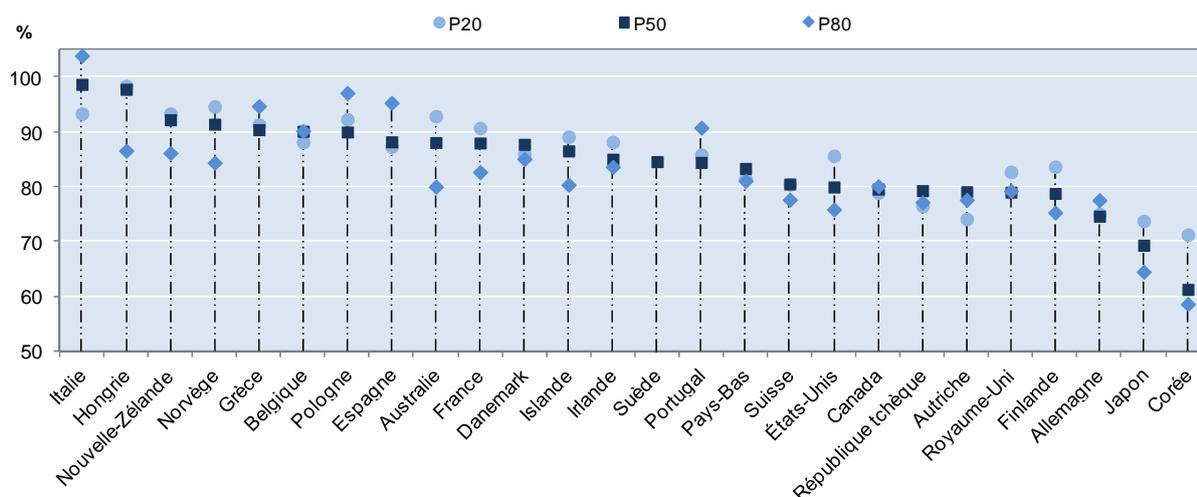
14 Voir la note 11.

Graphique 2.4 : L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se résorbe mais demeure substantiel

Partie 1 : Tendances du ratio rémunération médiane des femmes/rémunération médiane des hommes, 1986, 1996 et 2008



Partie 2 : Ratio rémunérations hommes/femmes à différents niveaux de rémunération, P20, P50 (médiane) et P80, 2008



Source : OCDE, Base de données de l'OCDE sur l'emploi (www.oecd.org/employment/database)

68. Les disparités salariales entre les hommes et les femmes, particulièrement dans les tranches supérieures de rémunération, reflètent en partie les schémas passés en matière d'éducation et d'emploi dans les pays de l'OCDE. Les femmes âgées possèdent un niveau d'étude moyen inférieur et ont moins de chances d'avoir un lien étroit avec le marché du travail que les hommes. Mais les écarts de rémunération renvoient souvent à différents facteurs interdépendants, dont la possibilité de concilier travail et vie de famille, mais aussi la discrimination et le cloisonnement professionnel.

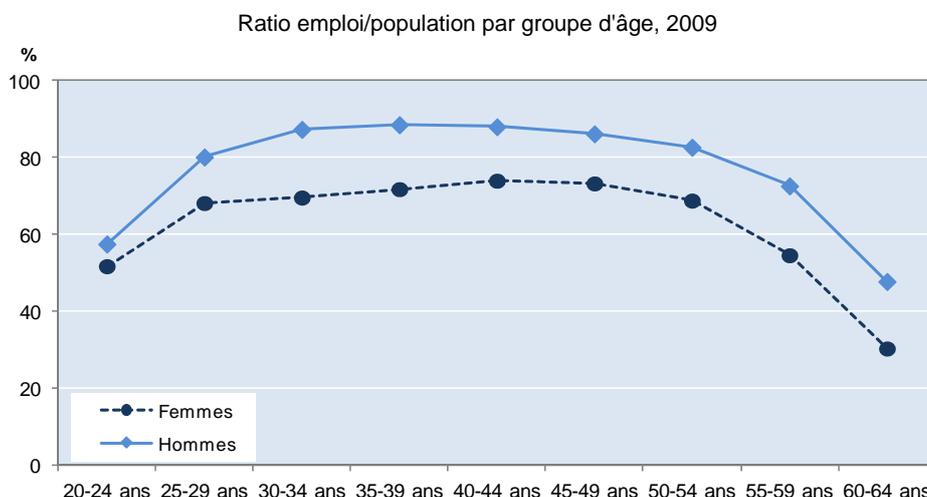
2.2.1 Concilier travail et vie de famille

69. Si les schémas d'emploi ne sont guère différents chez les hommes et femmes jeunes, ils commencent, compte tenu des différences considérables entre les pays (voir la Base de données de l'OCDE sur la famille), à se différencier dans la tranche des 25-34 ans, âge auquel les adultes ont toute chance de devenir parents (Graphique 2.4)¹⁵. Le taux d'activité des hommes et des femmes commence aussi à baisser quand les

15 Nous ne disposons pas de données internationales comparables sur les taux d'emploi des mères et des pères par rapport à ceux des hommes et des femmes sans enfant, mais en Finlande, les taux d'emploi des hommes et des

travailleurs atteignent la cinquantaine : les taux d'activité plus faibles des femmes traduisent aussi le fait que ce sont elles qui assurent souvent les soins aux parents âgés.

Graphique 2.5 Les disparités d'emploi sont fermement établies à l'âge de 30 ans



Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active.

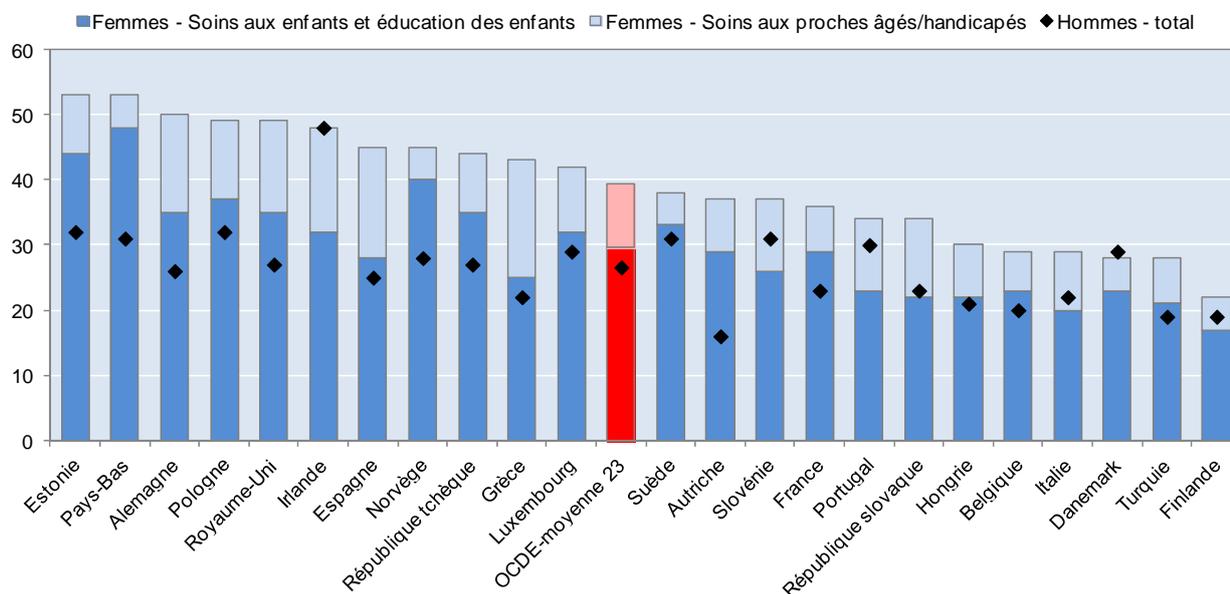
70. Les femmes exercent beaucoup plus d'activités non rémunérées que les hommes (graphique 2.1, colonne C). Ces activités sont surtout liées aux soins. Sauf au Danemark et en Irlande, les femmes exercent beaucoup plus d'activités de soins que les hommes (graphique 2.5). Dans toute la zone OCDE, même les pères qui ne travaillent pas consacrent moins de temps à la prise en charge familiale que les mères ayant une activité professionnelle. En Autriche, en Allemagne, en Estonie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Grèce, l'écart est de plus de 20 %. Plus de temps est consacré aux soins et à l'éducation des enfants qu'à la prise en charge de parents âgés et handicapés. On observe aussi une répartition tranchée des tâches de prise en charge assumées par les hommes et par les femmes : le plus souvent, les mères s'occupent des soins aux enfants et des travaux ménagers, tandis que les pères consacrent proportionnellement plus de temps aux activités éducatives et récréatives des enfants. Dans les pays où le taux d'emploi des femmes est élevé, les hommes sont plus nombreux à exercer des activités non rémunérées. On en déduit que si l'on veut mobiliser une plus forte offre de main-d'œuvre féminine, les hommes doivent participer davantage aux activités non rémunérées effectuées dans le foyer.

71. Le moment choisi diffère d'un pays de l'OCDE à l'autre, mais l'évolution des aspirations des femmes a conduit un plus grand nombre d'entre elles à travailler. A la fin des années 60 et tout au long des années 70, les pays nordiques ont développé leurs modèles de continuum d'aide au travail/à la famille dans les premières années de l'enfance, y compris les dispositifs suivants : congés rémunérés avec protection de l'emploi liés à la présence d'un enfant (congé de maternité, congé parental et congé paternel), services subventionnés d'accueil et d'éducation des jeunes enfants, et prise en charge parascolaire jusqu'à l'entrée des enfants dans l'enseignement secondaire (OCDE, 2007b). Les pays où l'aide au travail/à la famille s'est développée relativement récemment (par exemple, l'Allemagne, les Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne et le Royaume-Uni) et où des déficits d'accès subsistent ont vu une polarisation du comportement des femmes au regard de l'emploi par rapport à la taille de la famille. En général, plus les femmes ont d'enfants, moins leurs heures de travail sont nombreuses. Les femmes employées à plein temps sont plus volontiers celles qui n'ont pas d'enfant ou n'en ont qu'un, tandis que celles qui en ont davantage sont plus enclines à se situer hors de la population active ou à ne travailler qu'à temps partiel. Cette dichotomie fait naître des craintes de déséquilibre des perspectives de carrière et de revenu à long terme entre les femmes selon qu'elles soient mères ou non.

femmes (de la tranche d'âge des 20-59 ans) ayant des enfants de plus de trois ans sont plus élevés que les taux d'emploi des hommes et des femmes du même groupe d'âge sans enfant.

Graphique 2.6 : Les femmes consacrent plus de temps à des activités de soins que les hommes

Moyenne hebdomadaire des heures consacrées à des activités de soins, par des hommes et des femmes âgés de 18 ans et plus, en 2007



Source : Enquête européenne sur la qualité de la vie, 2007

72. Ce sont majoritairement les femmes qui dispensent les soins de longue durée (au sein de leur famille), et cette situation est d'autant plus fréquente que le besoin de soins est intense (sauf dans le cas des soins dispensés entre époux). La diminution de la participation à la population active est l'un des coûts économiques de ces activités de soins : les aidants familiaux sont plus susceptibles à 50 % de rester à la maison, et, lorsqu'ils sont employés, ils travaillent en moyenne deux heures de moins par semaine que les non-aidants. Si les aidants non rémunérés fournissent un service utile à la société, dispenser des soins de manière informelle et sur une longue durée entraîne souvent une souffrance psychologique croissante, de l'épuisement et une détérioration globale de l'état de santé. L'action des pouvoirs publics ne doit par conséquent pas encourager le retrait des femmes du marché du travail pour des raisons liées à la nécessité de dispenser des soins à des membres de leur famille.

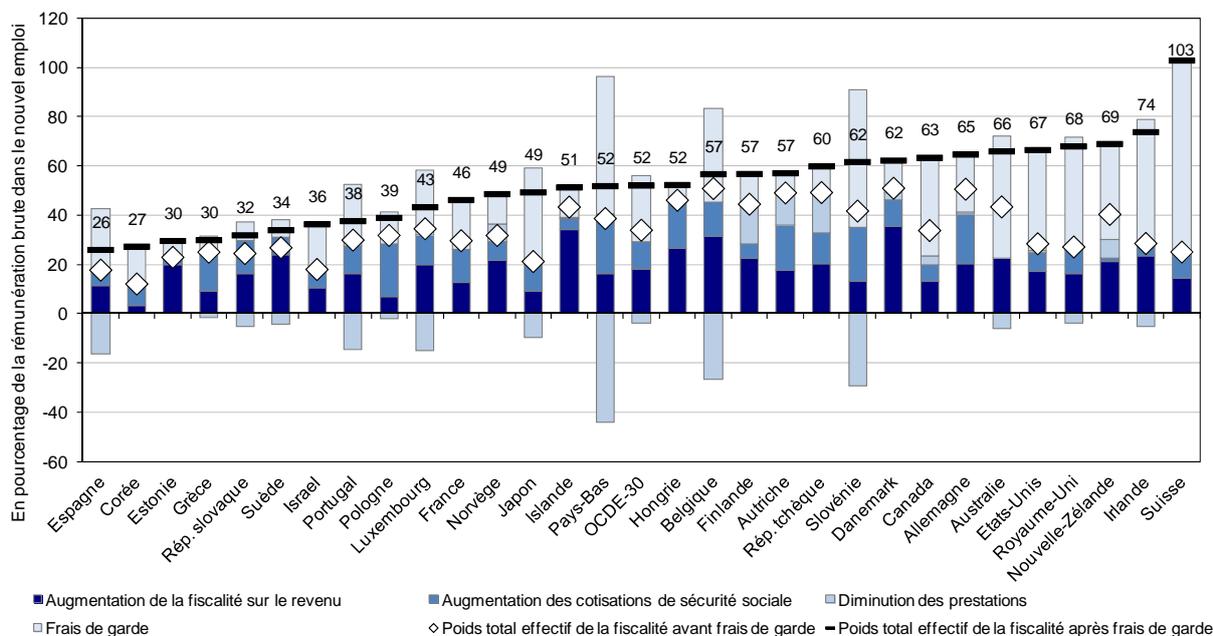
Incitations financières à travailler et accueil formel des enfants

73. Pour réussir à promouvoir l'offre de main-d'œuvre féminine, l'action publique doit fournir aux deux parents de fortes incitations financières à travailler et à se partager le travail à l'extérieur entre époux. Les systèmes d'avantages fiscaux de la plupart des pays de l'OCDE offrent un peu plus d'avantages nets aux couples dans lesquels on compte deux pourvoyeurs de revenu qu'aux familles où l'on n'en compte qu'un seul, aux mêmes niveaux de rémunération, sauf en Allemagne où les familles ne comptant qu'un seul pourvoyeur de revenu sont en meilleure position (Base de données de l'OCDE sur la famille). Toutefois, lorsque les enfants n'ont pas encore trois ans, certains systèmes de prélèvements et de transferts incitent fortement l'actif le moins bien rémunéré, c'est-à-dire souvent la mère, à ne pas s'engager dans une activité professionnelle rémunérée. La raison en est le coût élevé de la garde d'enfants (comme en Irlande, en Suisse (Zürich), au Royaume-Uni et aux Etats-Unis (Etat du Michigan), voir note du graphique 2.6) et/ou le versement de prestations en espèces pour les enfants de cet âge (Autriche, Finlande, Hongrie et Norvège, par exemple). De la même manière, certains systèmes de prélèvements et de transferts limitent les incitations financières au passage du temps partiel au temps plein. Mais même si ces facteurs dissuasifs n'existent pas, le coût de la garde des enfants et les horaires scolaires empêchent souvent les mères d'exercer un emploi à temps plein. Une plus grande flexibilité dans les horaires des services de garde d'enfants pourrait sans doute aussi aider les femmes à participer plus pleinement à la vie active.

74. L'accès à l'accueil formel des enfants aide les parents à exercer une activité rémunérée et tend à encourager davantage l'emploi à temps plein qu'à temps partiel. Les aides financières à l'accueil et à la garde des enfants sont importantes. Le coût élevé de la garde des enfants est souvent ce qui explique les taux effectifs moyens d'imposition élevés et le peu d'incitations financières à travailler. Dans les pays de l'OCDE, quand on prend en compte le coût de la garde des enfants, les taux effectifs moyens d'imposition sont plus élevés pour les familles à faible niveau de revenu que pour celles à niveau de revenu élevé. La garde d'enfants à un coût abordable est particulièrement importante pour les familles pauvres et monoparentales (généralement une mère seule) qui se heurtent souvent à des contraintes majeures en termes de temps et d'argent, car elle réduit le risque de pauvreté et favorise le développement des enfants (OCDE, 2011a). Pour assurer le bien-être et le développement des enfants, il est essentiel de garantir l'accès à des modes de garde formels de grande qualité et d'un coût abordable ; la participation à un mode de garde d'enfants formel et les activités d'aide à la parentalité sont souvent des éléments plus déterminants dans l'évolution cognitive et comportementale des enfants que l'emploi maternel (OCDE, 2011a).

Graphique 2.7: Le coût du recours à un mode de garde formel peut notablement réduire la rentabilité de l'emploi rémunéré

Transferts nets au profit des administrations (en pourcentage des revenus bruts des ménages) et frais de garde des enfants, familles avec deux enfants âgés de 2 et 3 ans dans lesquelles les deux parents gagnent 100 % du salaire de l'ouvrier moyen, 2008



Notes : le calcul du coût de la garde des enfants reflète, pour l'Autriche, la situation à Vienne ; pour la Belgique, la situation dans la communauté francophone ; pour le Canada, la situation dans la Province de l'Ontario ; pour la République tchèque, la situation dans les villages et villes de plus de 2 000 habitants ; pour l'Allemagne, la situation à Hambourg ; pour l'Islande, la situation à Reykjavik ; pour la Suisse, la situation à Zürich ; pour le Royaume-Uni, la situation en Angleterre ; et pour les États-Unis, la situation dans le Michigan. Les résultats ne rendent pas compte des situations dans le reste du pays. Par exemple, le coût net de la garde des enfants dans les provinces canadiennes de l'Alberta ou au Québec sera différent de ce qu'il est dans l'Ontario.

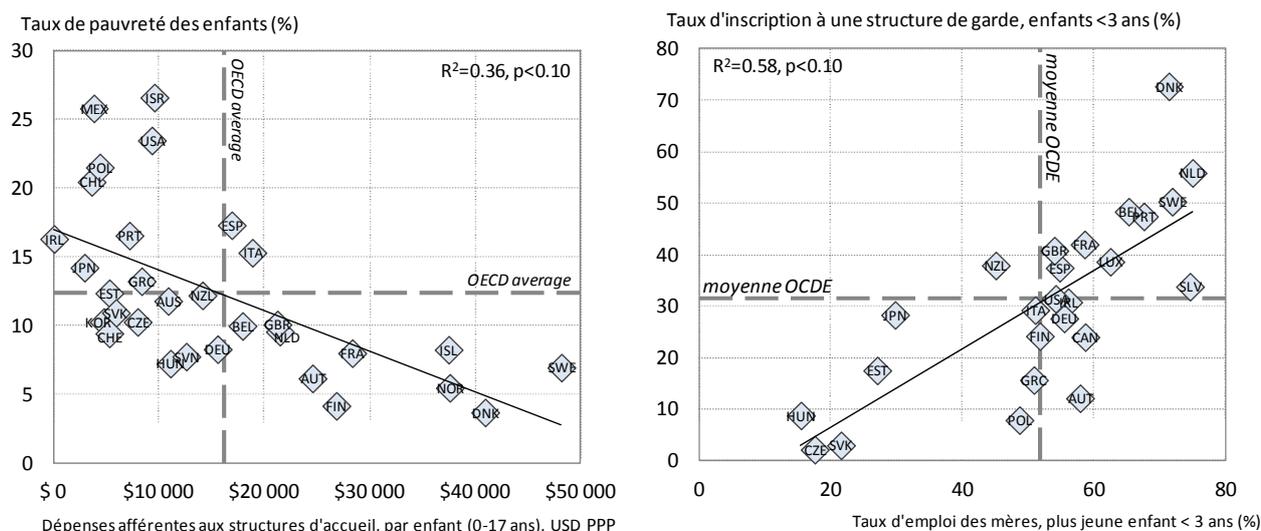
Source : modèles fiscalité/prestations 2008 de l'OCDE

75. Les problèmes de garde d'enfants ne prennent pas fin quand ceux-ci entrent à l'école primaire. Les dispositifs de garde en dehors des heures scolaires n'en sont encore qu'à leurs tout débuts dans la plupart des pays mais ils sont importants pour fournir aux parents qui travaillent à temps plein une solution de garde le matin, à l'heure du déjeuner, après la classe et pendant les congés scolaires.

76. Les dépenses publiques consacrées à la garde des enfants et les services d'éducation des jeunes enfants (de la naissance jusqu'à l'âge de 5 ans inclus) en proportion du PIB varient considérablement selon les

pays de l'OCDE. Elles se situent en moyenne légèrement au-dessus de 0.6 % du PIB. C'est dans les pays nordiques, en France et au Royaume-Uni qu'elles sont le plus élevées (0.8 % du PIB, voire plus). Ce sont des pays où le taux de fréquentation des structures d'accueil et de garde et d'éducation préscolaire est également élevé, ce qui facilite l'emploi des mères ayant de jeunes enfants (graphique 2.6). À ce titre, le fait d'investir dans la garde d'enfants est un moyen efficace de favoriser l'offre de main-d'œuvre féminine et de réduire la pauvreté tout en assurant le bien-être des enfants. Les niveaux de dépenses n'ont pas besoin d'être aussi élevés que dans les pays nordiques pour que cela fasse une réelle différence au regard des résultats des femmes et de leur famille, en particulier dans les pays en développement (encadré 2.1).

Graphique 2.8 : La fréquentation des structures de garde d'enfants facilite l'emploi maternel et réduit la pauvreté des enfants



Note : proportion d'enfants de 0 à 17 ans vivant dans des ménages pauvres : milieu des années 2000 ; dépenses de garde d'enfants de 0 à 17 ans en USD à la PPA : 2007 ; taux de fréquentation des enfants de moins de 3 ans : 2008 ; et taux d'emploi des mères d'un enfant de moins de 3 ans : 2007.

Source : OCDE, 2011a.

Encadré 2.1 Aides à la garde des enfants dans des environnements moins riches

Dans les pays moins riches, les structures de garde d'enfants subventionnées sont souvent rares, ce qui confronte les parents des familles pauvres sans accès à des possibilités de garde à des choix particulièrement difficiles entre le travail et la famille : ils ont besoin de travailler, souvent dans des conditions difficiles, pour assurer un revenu de base à la famille, mais ils ne souhaitent pas laisser leurs enfants sans encadrement.

Au Chili, depuis le milieu des années 2000, les pouvoirs publics ont mis l'accent sur le développement de services professionnels de garde et d'éducation des jeunes enfants dans les établissements publics ou les structures non gouvernementales affiliées. Le programme *Chile crece contigo* est un vaste système de protection des enfants qui suit une approche intersectorielle et pluridisciplinaire visant à assurer l'égalité des chances à tous dès les premiers stades de l'existence. Les crèches et les centres de garde sont gratuits pour les enfants des familles à faible revenu et, fin 2009, on comptait 4 000 crèches en fonctionnement contre 700 en 2006. Bien que les personnes qui travaillent dans les crèches soient tenues de posséder des diplômes et que leurs contrats soient ceux de salariés du secteur public, leurs salaires demeurent parmi les plus bas du système éducatif chilien.

Au Mexique, environ 3.6 millions de mères ayant des enfants de 1 à 4 ans (autrement dit 75 % des mères ayant des enfants de cet âge) n'ont pas accès à des centres publics de garde d'enfants et ne peuvent payer de garde privée. Soit les mères ne travaillent pas tant que leurs enfants sont petits, soit elles travaillent en laissant leurs enfants à la garde de parents, de voisins ou d'amis, soit elles finissent par emmener leurs enfants à leur travail. Pour offrir à un plus grand nombre de parents l'accès à des services de garde d'enfants pendant la journée, le gouvernement mexicain a lancé, en 2007, un programme national de garde d'enfants la journée, le *Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras*

(PEI), et, en 2010, les dépenses publiques consacrées à cette initiative représentaient environ 0.018 % du PIB.

Le PEI crée et subventionne une offre de garde à domicile ou collective et inclut une formation pour les personnes qui s'occupent des enfants. Le programme stimule l'offre de garde d'enfants à la fois côté offre (une subvention est versée à ceux qui souhaitent faire fonctionner un centre de garde de jour et (re-)construire une structure d'accueil, et côté demande au moyen d'une subvention mensuelle (jusqu'à 58 USD) au centre pour le compte de l'enfant âgé de un an à moins de 4 ans (sous réserve de critères d'admissibilité, notamment concernant le revenu familial). L'allocation mensuelle peut être plus importante (jusqu'à 117 USD) pour les enfants handicapés ayant entre un an et moins de 6 ans.

Le PEI a connu un développement rapide et, en décembre 2010, il recouvrait 9 587 centres de garde de jour, desservant 264 164 enfants et plus de 247 581 parents. Cela inclut un nombre estimé à environ 1.5 millions de femmes mères d'enfants de 1 à 4 ans percevant moins de 6 fois le salaire minimum et dépourvues de sécurité sociale. Le programme a généré quelque 44 100 emplois rémunérés pour les prestataires et les assistants, qui sont des femmes à 98 %. La plupart des prestataires (environ 82 %) travaillaient avant d'ouvrir un centre de garde, beaucoup (69.5 %) exerçant des métiers en lien avec les enfants (enseignants, chefs d'établissement, nurses, par exemple).

Les caractéristiques des services du PEI n'atteignent peut-être pas les normes de qualité des services de préscolarisation suédois, par exemple, mais le programme est crucial pour la lutte contre la pauvreté et pourrait servir de « norme intermédiaire » vers laquelle beaucoup d'autres pays pourraient tendre, tandis que l'amélioration constante des normes de qualité le rapprochera des normes auxquelles on peut aspirer.

Congé parental et mesures de flexibilité sur le lieu de travail

77. Tous les pays de l'OCDE, en dehors des États-Unis, apportent une aide au titre du revenu durant la maternité et/ou le congé parental, financée par les recettes fiscales générales et/ou les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié, tandis que l'employeur supporte les coûts liés à l'absence et, éventuellement, au remplacement du salarié en congé. Là encore, les congés au titre des enfants améliorent le bien-être des enfants et encouragent la participation des femmes à la vie active (OCDE, 2011a). En général, les pays où la durée des congés est courte affichent des taux d'emploi des mères ayant de jeunes enfants plus élevés que ceux où la durée du congé rémunéré peut aller jusqu'à 2 ans et plus. Les droits à congé précédant et suivant immédiatement la naissance renforcent vraisemblablement le lien des femmes avec le marché du travail car ils limitent le risque de licenciement pendant la grossesse et permettent de retrouver son travail quand le congé prend fin. Toutefois, un congé maternité de longue durée peut pénaliser les perspectives d'avancement et de revenus. Des absences prolongées du lieu de travail peuvent entraîner une dégradation des compétences et limiter l'expérience professionnelle par rapport aux personnes qui n'ont pas pris de congés (des hommes, en général). Par ailleurs, certains employeurs pourraient assimiler cette prise de congés à un manque d'implication et à une faible ambition professionnelle.

78. Dans les pays nordiques, des systèmes globaux d'aide publique bien établis permettent aux hommes et aux femmes de travailler plus facilement à temps plein. Les possibilités de pratiquer les horaires souples (début de journée et heures de travail), le télétravail et, en particulier, les opportunités d'emploi à temps partiel, ont aidé à augmenter le taux d'activité des femmes dans un nombre important d'autres pays de l'OCDE, surtout aux Pays-Bas. Travailler un nombre d'heures limité aide les travailleurs à équilibrer travail et vie de famille et, pour une grande majorité des travailleurs à temps partiel, cela contribue à la satisfaction professionnelle. Il y a toutefois des inconvénients : l'emploi à temps partiel se traduit par un moindre niveau de gains et de pension sur la durée de la vie, il est souvent associé à des emplois précaires ou de médiocre qualité, et les travailleurs à temps partiel ont souvent moins de perspectives de promotion et de formation, d'où des conséquences négatives sur la progression dans la carrière. Les possibilités de travail à temps partiel et autres mesures de flexibilité sur le lieu de travail devraient être intégrées à des schémas ordinaires d'emploi et de carrière de sorte que les périodes limitées d'emploi à temps partiel (ou le recours à la flexibilité) n'aient pas une incidence négative sur le parcours professionnel des hommes et des femmes qui souhaitent le pratiquer. De la même façon, rattacher la rémunération à la performance et non à la durée d'occupation du poste limitera aussi les conséquences sur les rémunérations de ceux qui ont travaillé à horaires réduits dans le passé.

79. On pourrait imaginer d'aider les entreprises à respecter les contraintes de la vie de famille de leurs employés mais, en pratique, ce critère n'est pas très probant¹⁶. Le fait d'avoir un lieu de travail où l'on respecte la vie de famille peut faciliter l'emploi à temps plein des femmes, motiver les salariés en place, réduire les rotations de personnel et l'absentéisme pour maladie, aider à attirer de nouveaux salariés, réduire le stress sur le lieu de travail et, d'une manière générale, favoriser la satisfaction professionnelle et la productivité. Ce critère s'impose surtout pour les travailleurs difficiles à remplacer, et dans les organisations de travail flexibles qui influent le moins sur le processus de production. De fait, si des modalités de travail souples ne sont pas bien adaptées aux processus de production et/ou sont difficiles à gérer, elles imposent un coût à l'employeur. Il est fréquent que les employeurs proposent des postes à temps partiel, mais l'avantage pour l'entreprise est moins évident quand il s'agit d'autres dispositions de travail flexible comme celles qui permettent aux employés de choisir leurs propres horaires de travail, ou le télétravail. Les syndicats et les représentants des travailleurs peuvent aussi jouer un rôle important dans l'amélioration de l'offre de pratiques compatibles avec la vie de famille sur le lieu de travail, mais soit ils ne sont pas en position de force pour négocier, soit ils ne considèrent pas la demande dans ce domaine comme prioritaire. Une législation qui donne aux salariés le droit de demander une certaine forme de flexibilité sur le lieu de travail contraint les salariés et les employeurs à réfléchir aux avantages et aux inconvénients de ces modalités de travail, et doit être suffisamment souple pour se concentrer sur des mesures qui conviennent aussi bien à l'employeur qu'au travailleur, tout en étendant l'accès à de nombreux travailleurs à faible revenu qui ne sont pas vraiment en position de négocier.

80. Donner aux travailleurs la possibilité d'horaires flexibles et le contrôle de cette flexibilité accroît leur bien-être, ce qui a toutes les chances de favoriser leur productivité. Toutefois, il existe un effet collatéral non recherché : comme ce sont les femmes plus que les hommes qui ont recours à cette flexibilité, leurs différences de trajectoire professionnelle se pérennisent. Pour réellement atténuer les obstacles au travail, les politiques doivent comporter des modalités qui incitent aussi bien les mères que les pères à utiliser ces aides.

81. Pour les pouvoirs publics, il s'avère difficile de rééquilibrer les disparités de revenu et de prise en charge familiale qui existent entre les hommes et les femmes, ne serait-ce que parce que les pays ne souhaitent pas imposer une solution aux parents. Les parents sont donc généralement libres de choisir lequel des deux prendra le congé parental ou la manière de répartir les responsabilités en matière de garde. Toutefois, dans différents pays (dont les pays nordiques, mais aussi l'Allemagne et le Portugal), les pouvoirs publics encouragent les pères à prendre un congé parental en leur donnant un droit exclusif à une partie de ce congé ou en leur octroyant une substantielle garantie de revenu durant le congé (encadré 2.2). C'est ainsi que le nombre de pères ayant pris un congé parental a augmenté, mais on ne sait pas de manière certaine si le partage des responsabilités au sein du ménage s'est rééquilibré et si les rééquilibrages sont durables. Pour les pays de l'OCDE où le droit à congé est de longue durée, une réforme pourrait être pratiquement neutre du point de vue budgétaire : il s'agirait de raccourcir les droits à congé liés à la parentalité et de rémunérer ce congé à un taux plus élevé, comme cela a été fait récemment en Allemagne. Pour de nombreux pays où le congé de maternité est limité, voire inexistant, il semble que garantir ces droits à toutes les femmes qui travaillent devrait constituer une première priorité, mais aussi une étape intermédiaire vers un système plus développé de mesures de congé parental.

16 De nombreux gouvernements essaient de sensibiliser davantage l'opinion à l'intérêt de la diversité dans le milieu de travail et des mesures d'aide favorables aux familles au travers de campagnes qui, souvent, mettent en exergue les pratiques optimales de certains employeurs. Par exemple, au Mexique, l'initiative qui consiste à décerner un prix aux entreprises qui ont une attitude responsable vis-à-vis des familles met en avant les organisations qui appliquent des pratiques qui jouent en faveur de l'égalité et aident à concilier vie familiale et vie professionnelle. Ce prix est utilisé comme un moyen d'encourager les bonnes pratiques.

Encadré 2.2 Mesures adoptées par l'Allemagne et l'Islande pour promouvoir l'équité hommes-femmes et un partage plus égal des congés parentaux

Dans les pays de l'OCDE, les droits aux congés non rémunérés assortis d'une protection de l'emploi sont individuels, mais les droits aux congés rémunérés (qui influencent fortement la durée effective des congés) sont basés sur l'unité familiale, et c'est souvent la mère qui en utilise la majeure partie – si ce n'est la totalité. Toutefois, les réformes peuvent modifier les schémas de prise de congé et on peut affirmer que l'Islande est le pays qui est allé le plus loin dans ses efforts pour promouvoir une utilisation plus égale des journées de congé parental entre les pères et les mères.

En Islande, depuis la réforme introduite le 1^{er} janvier 2001, chaque parent a droit à un congé non transférable de trois mois, auquel s'ajoute un congé à partager de trois mois également, avec possibilité d'utiliser ces congés jusqu'au 18^e mois de l'enfant. Les parents actifs admissibles perçoivent des allocations de congé non plafonnées équivalant à 80 % des revenus moyens. En 2000, le nombre total de journées de congé parental utilisées par les pères en Islande ne représentait que 3.3 %, soit la proportion la plus faible des pays nordiques. La réforme a entraîné une très forte hausse des taux d'utilisation : en 2001, les pères ont pris en moyenne 39 jours de congé, soit 17 % du total utilisé ; et en 2004, les chiffres étaient de 96 jours pour 35 % du total. De la même façon, une récente réforme mise en place en Allemagne prévoit le versement d'une prime équivalant à deux mois de rémunération si le congé parental est pris par le père. Si, environ 8.8 % des enfants nés en 2007 avaient vu leur père prendre un congé parental, le pourcentage a doublé, passant à plus de 17 % en 2008.

2.2.2 Discrimination

82. Il existe un important corpus d'ouvrages analysant l'origine de la disparité des rémunérations entre les hommes et les femmes. Les données essayent d'expliquer ce phénomène en termes de caractéristiques individuelles observables (comme le niveau d'instruction, l'expérience, la profession et, quand l'information est disponible, la motivation, les attentes et la discipline étudiée), et/ou de cloisonnement horizontal et vertical dans l'emploi (voir plus loin). Ces facteurs expliquent habituellement une bonne partie de cette disparité des rémunérations, mais les analyses laissent généralement au moins un quart de la disparité salariale entre les hommes et les femmes inexpliquée (OCDE, 2008b).

83. La partie inexpliquée de cette disparité traduit l'influence de facteurs non observables comme la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail. Toutefois, comme cette forme de discrimination est difficile à observer directement et qu'elle pose d'autres problèmes de mesure, il est difficile d'apprécier avec exactitude sa contribution à l'ampleur des écarts salariaux entre hommes et femmes.

84. Tous les pays de l'OCDE ont mis en place une législation pour lutter contre la discrimination pour des motifs de genre ou ethniques mais les données empiriques sur ses effets sont rares (OCDE, 2008b). L'application de cette législation est essentiellement basée sur la volonté des individus de faire valoir leurs droits. La sensibilisation du public et les incitations à déposer plainte sont donc des éléments cruciaux d'une stratégie effective de lutte contre la discrimination. Toutefois, les données d'observation montrent que beaucoup de travailleurs n'ont pas connaissance de leurs droits et que les individus se heurtent à de sérieux obstacles pour entamer une procédure : aller en justice demeure un processus coûteux, complexe, laborieux et contradictoire dans beaucoup de pays. La médiation est utile mais elle a davantage d'effet lorsqu'il y a une menace de procès.

85. Les règles juridiques sont plus efficaces si leur application ne dépend pas complètement de l'action individuelle mais est soutenue par des organismes spécialisés dotés de ressources conséquentes et habilités à enquêter auprès des entreprises et des organisations, et à poursuivre en justice les employeurs auteurs de discriminations même en l'absence de plaintes individuelles. Malheureusement, dans de nombreux pays, ces organismes ne sont pas bien armés pour prendre en charge de nombreux dossiers ou n'ont pas le pouvoir de faire infliger des amendes importantes aux employeurs quand la preuve de la discrimination est apportée.

2.2.3 Cloisonnement professionnel et emploi public

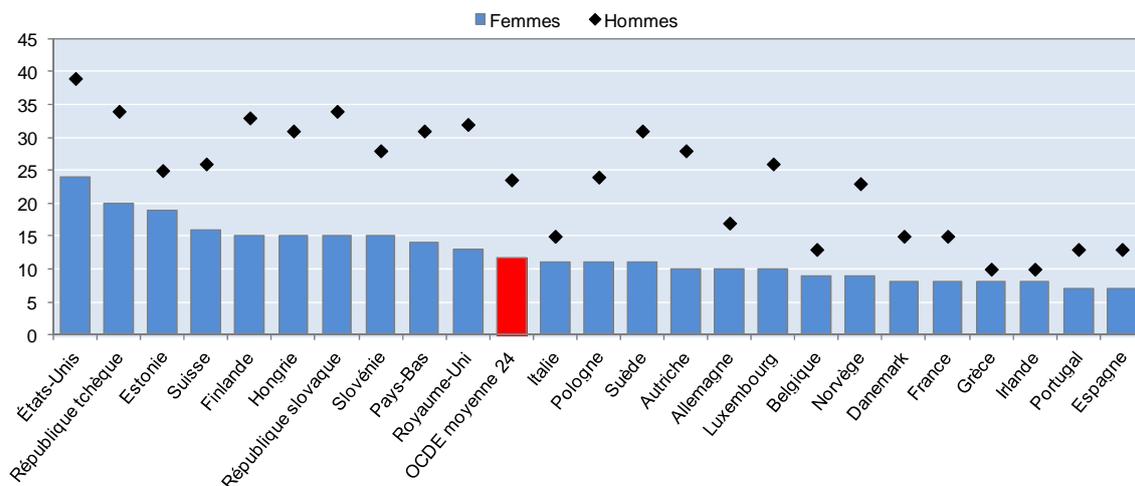
86. Dans les pays de l'OCDE, les femmes se concentrent généralement dans un moins grand nombre de professions que les hommes. Le graphique 2.7 montre qu'en moyenne, 24 professions sont exercées par la moitié des travailleurs de sexe masculin alors que la moitié des femmes n'en exercent que 12. Si l'on s'en tient à

ce simple indicateur, on voit que l'emploi féminin est le moins concentré aux États-Unis et en République tchèque, et le plus concentré en Espagne et au Portugal, où 50 % des femmes se trouvent n'exercer que dans 7 professions seulement. Les disparités les plus larges en matière de concentration professionnelle s'observent en Suède, en République slovaque et au Royaume-Uni ; les plus faibles en Grèce et en Irlande.

87. Les femmes occupent généralement des emplois dans les bureaux, dans la vente, dans les soins de santé et le travail social ainsi que dans l'enseignement. Elles sont sous-représentées dans les emplois de direction, dans les professions liées aux sciences physiques, aux mathématiques, à la science et à l'ingénierie ainsi que dans les métiers manuels et de production. Le cloisonnement professionnel tient donc en partie à la structure sectorielle de l'emploi d'un pays. Il existe aussi une composante « verticale » du cloisonnement professionnel : les femmes sont sous-représentées aux postes de direction, surtout aux niveaux les plus élevés.

88. Le cloisonnement professionnel semble plus prononcé chez les travailleurs faiblement qualifiés et parmi les femmes ayant des enfants. Les travailleurs ayant fait des études supérieures exercent un beaucoup plus large éventail de professions que ceux qui n'ont qu'un faible niveau d'instruction. Par ailleurs, les mères de famille ont plus de chances que les femmes sans enfant de travailler dans les services ou dans le commerce. C'est peut-être le résultat d'une autosélection des femmes qui choisissent des métiers plus compatibles avec leurs responsabilités familiales (y compris les emplois à temps partiel). Cela tient peut-être aussi au fait que les employeurs sont moins enclins à offrir aux mères de famille des opportunités de carrière et d'emploi. Les pères de famille se concentrent aussi davantage dans les métiers où les hommes sont surreprésentés, qui ont en général plus de chances d'être des postes de cadre assortis de rémunérations élevées (OCDE, 2002).

Graphique 2.9 : Les femmes qui travaillent se concentrent dans un plus petit nombre de professions que les hommes



Source : OCDE, Base de données de l'OCDE sur la famille.

89. Une partie des différences dans le choix des professions entre les hommes et les femmes s'explique par le fait que leurs préférences sont différentes. Mais toute l'explication n'est pas là et ce sont ces aspects que l'action publique doit traiter. La concentration dans quelques professions seulement diminue les opportunités d'emploi des femmes et contribue à un décalage entre la demande et l'offre de compétences. Hormis les campagnes de sensibilisation, il n'existe pas de recommandation d'action particulière concernant le cloisonnement professionnel : les politiques qui s'attaquent aux disparités hommes-femmes en matière d'éducation et de formation (chapitre 1) et les politiques qui permettent de mieux concilier travail et vie de famille ainsi que celles qui luttent contre la discrimination (voir plus haut) aideront aussi à réduire la segmentation par genre du marché du travail et la féminisation de l'emploi public.

90. Par-delà la ségrégation professionnelle, les femmes sont aussi confrontées à une « ségrégation verticale » : elles sont moins susceptibles que les hommes d'atteindre les derniers échelons du pouvoir dans les

entreprises. Les femmes qui travaillent dans le secteur privé tendent, dans le monde entier, à être surtout concentrées dans des fonctions de niveau débutant ou intermédiaire : en Europe, par exemple, 11.7 % des sièges des conseils d'administration, en moyenne, étaient occupés par des femmes en 2010 (European PWN, 2010). Plusieurs facteurs (souvent liés aux responsabilités familiales des femmes) concourent à expliquer les écarts entre hommes et femmes dans l'évolution de carrière : taux de sortie plus élevés, plus forte incidence du travail à temps partiel, plus forte incidence des phénomènes d'entrée et de sortie, possibles différences dans les traits de personnalité. L'existence de ce « plafond de verre » entraîne un gaspillage de l'investissement dans le capital humain que représentent les femmes, une perte de talents pour l'économie et une perte de diversité au niveau décisionnel.

91. Pour aider les femmes à faire voler en éclats le plafond de verre, certains pays (Norvège, France, Islande et Espagne) ont instauré des quotas obligatoires de femmes dans les conseils d'administration : selon la taille de l'entreprise ou le nombre de membres du conseil, il peut être exigé des entreprises qu'elles aient au moins 40 % de femmes au sein de leur conseil. Des projets de loi de ce type sont en préparation dans d'autres pays de l'OCDE (Belgique, Italie et Pays-Bas). Certaines entreprises (Deutsche Telekom, par exemple) ont instauré des quotas volontaires de femmes au niveau du management. Les entreprises utilisent aussi des codes de gouvernance pour encourager une meilleure représentation des femmes à un haut niveau. La question de la nécessité de mettre en place des quotas de femmes dans les conseils d'administration ou aux postes de direction fait l'objet de nombreux débats et, sous réserve de disposer de données supplémentaires, mérite d'être analysée plus en profondeur de façon à mieux comprendre les avantages de la formule en termes de résultats pour les femmes au regard de l'emploi et de leurs performances dans les entreprises. Certains pays ont aussi mis en place des avantages salariaux et des crédits d'impôt sexo-spécifiques pour stimuler une répartition plus équitable du congé parental, mais ces mesures n'ont pas prouvé qu'elles aient des effets significatifs.

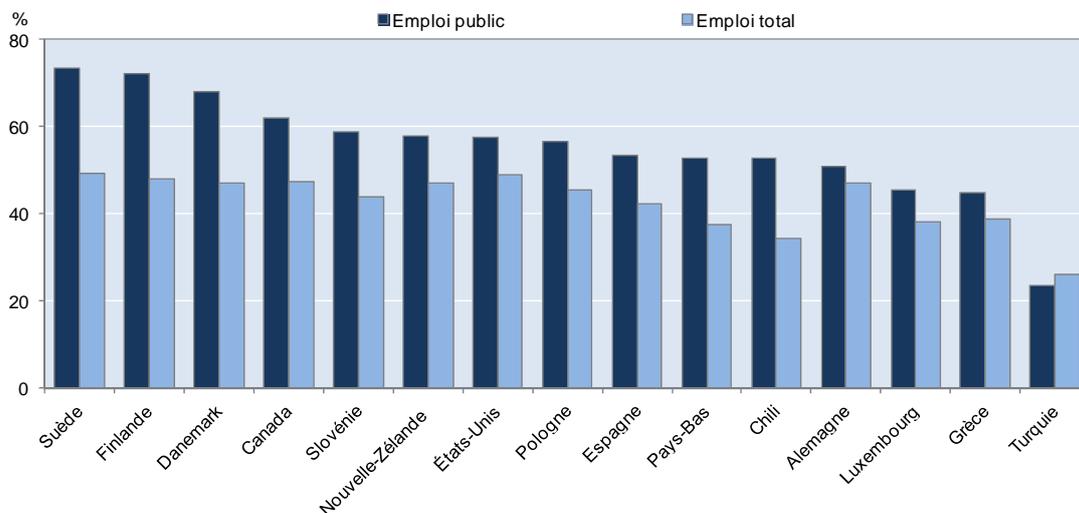
Emploi dans le secteur public

92. L'importance globale du secteur public en termes d'emploi varie considérablement selon les pays de l'OCDE. D'après le *Panorama des administrations publiques* (OCDE, 2009b), les employés des administrations publiques représentent environ 5 % de la population active au Japon et en Corée, mais près de 30 % en Norvège ou en Suède. Mais, dans la plupart des pays de l'OCDE, les femmes sont surreprésentées dans le secteur public.

93. Une nouvelle étude commandée par l'OCDE et la Banque mondiale analyse le rôle d'un certain nombre de caractéristiques individuelles et de caractéristiques des emplois dans la détermination des différences entre les hommes et les femmes du point de vue des chances de travailler dans le secteur public ou privé, ainsi que les effets sur les salaires dans 12 pays de l'OCDE¹⁷. Dans tous ces pays, la part des femmes dans l'emploi du secteur public est supérieure à la part des femmes dans l'emploi total, sauf en Turquie (graphique 2.8).

17 Angel de la Rica et Dolado (2011, à paraître) examinent un sous-groupe de pays (Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède) pour lesquels on dispose d'informations sur l'emploi public (les sources de données incluent la base Laborsta de l'OIT et l'Enquête communautaire sur les ménages). Les caractéristiques individuelles observées sont : l'âge du travailleur, sa situation familiale et son niveau d'études ; les caractéristiques de l'emploi observées sont : le secteur d'activité du travailleur, son métier, son salaire, sa satisfaction vis-à-vis de ses conditions de travail, ainsi que le nombre moyen d'heures de travail et les taux de travail à temps partiel dans le secteur employant l'individu considéré.

Graphique 2.10 : Les femmes sont surreprésentées dans le secteur public



Note : les données portent sur l'année 2006 pour la Nouvelle-Zélande et la Turquie ; 2007 pour l'Allemagne, le Danemark, la Grèce, les Pays-Bas, la Pologne et la Suède ; 2008 pour le Canada, le Chili, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, le Luxembourg et la Slovénie.

Source : Dolado et al. (2011, à paraître), basé sur des données de l'OIT.

94. Il apparaît que la probabilité d'être employé dans le secteur public et non le secteur privé est plus forte pour les femmes que pour les hommes présentant des caractéristiques analogues dans les pays nordiques, en Allemagne, en Irlande et au Portugal. C'est l'inverse en Italie, en Espagne et aux Pays-Bas. Il n'y a en revanche pas de différences significatives entre les hommes et les femmes concernant la probabilité de travailler plutôt dans le secteur public que dans le privé en Belgique, en France, en Grèce et au Royaume-Uni.

95. Si l'on compare les pays, on voit que les femmes mariées ayant des enfants ont plus de chances de travailler dans le secteur public. Ce constat conduit à penser que, comparé au secteur privé, l'emploi dans le secteur public se concilie plus facilement avec les responsabilités familiales, ce qui tient peut-être à la plus grande protection du travail et à la souplesse des horaires de travail.

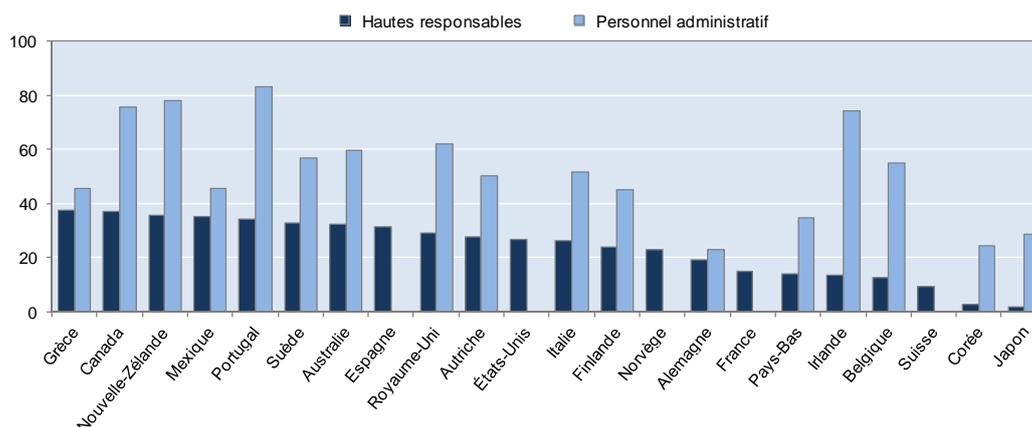
96. En Espagne, en Italie, au Royaume-Uni et en Suède, le secteur public attire plus les hommes et les femmes ayant un bon niveau d'instruction que le secteur privé. Au Danemark et aux Pays-Bas, il attire les hommes ayant un bon bagage mais pas leurs homologues féminins. En revanche, il n'y a pas d'écart significatif dans le niveau d'études moyen des travailleurs du secteur public et ceux du secteur privé en Belgique, en France et au Portugal.

97. Dans tous les pays sauf au Danemark, les femmes qui travaillent dans le secteur public perçoivent un bien meilleur salaire que celles qui, à caractéristiques analogues, travaillent dans le privé. Au Portugal, en Grèce, en Irlande et, dans une moindre mesure, en Espagne, en Italie, en France et au Royaume-Uni, les femmes employées dans le secteur public ont des salaires plus élevés que les femmes présentant des caractéristiques analogues qui sont employées dans le secteur privé. Le Danemark est le seul pays où les femmes employées dans le secteur public gagnent en moyenne 20 % de moins que leurs homologues employées dans le privé. Pour les hommes, l'avantage de salaire résultant du travail dans le secteur public est moindre que pour les femmes et, dans certains pays, il est pratiquement nul. Le fait que les salaires y soient plus élevés semble donc être la principale raison pour laquelle les femmes sont surreprésentées dans le secteur public.

98. En dépit de la plus forte représentation des femmes dans le secteur public, ces dernières restent sous-représentées dans les postes à haut niveau. Les données recueillies par l'OCDE révèlent qu'en 2005, les femmes représentaient moins de 40 % des postes de direction dans les administrations centrales (graphique 2.9). De nombreux pays de l'OCDE ont mis en place des politiques destinées à accroître le taux d'activité des femmes

dans le secteur public, en particulier aux postes de direction, dans le but d'améliorer l'équité et la diversité¹⁸. La diversité dans le service public, y compris la diversité hommes-femmes, est importante vis-à-vis des critères d'équité, de transparence, d'impartialité et de représentativité ; elle est également propice à l'amélioration de la qualité des services publics car elle favorise une meilleure compréhension des besoins du public (OCDE, 2009c). Les administrations et les agences doivent examiner leurs processus et leurs politiques sous l'angle de la parité pour s'assurer qu'elles atteignent effectivement tous les citoyens et qu'elles répondent aux besoins spécifiques des femmes (OCDE, 2010g)¹⁹.

Graphique 2.11 : Les femmes sont sous-représentées aux postes de direction dans l'administration centrale



Source : OCDE (2009b), *Panorama des administrations publiques*

2.3 Politiques de l'emploi dans les économies émergentes et en développement

99. La pleine intégration des femmes dans l'économie est un objectif souhaitable pour des raisons d'équité et d'efficacité dans les pays de l'OCDE et dans les pays non membres. Les écarts de niveaux de participation à la population active entre les hommes et les femmes peuvent être substantiels dans les économies peu avancées (comme c'est le cas dans la région MENA), mais les inégalités entre les sexes au regard de l'emploi sont de plus en plus liées aux inégalités de type et de qualité des emplois pour les hommes et pour les femmes. Les résultats des femmes en termes de revenus et de statut au regard de l'emploi sont pénalisés par les carences des politiques en matière de garde d'enfants, de santé, d'éducation, de travail et de lutte contre la discrimination. L'inégalité dans les relations de pouvoir au sein des ménages, le déséquilibre de la répartition du travail non marchand, un accès restreint à l'éducation et des droits de propriété plus fragiles dans certains pays affaiblissent encore l'autonomisation des femmes au regard de l'emploi.

2.3.1 Perfectionnement des compétences

100. L'éducation est une condition préalable essentielle à l'intégration sur le marché du travail. Toutefois, dans de nombreux pays en développement, des obstacles socioéconomiques empêchent les filles et les jeunes femmes d'obtenir le niveau de compétences par le biais de l'enseignement institutionnel et de la formation professionnelle nécessaires pour intégrer l'emploi formel. Pour faciliter l'entrée des femmes sur le marché du travail, divers programmes de formation adaptés à leurs besoins ont été mis en place. Par exemple, le programme *Jóvenes en acción* qui a été mis en œuvre en Colombie et qui offre une formation sur le tas aux

18 L'Italie, par exemple, a adopté une Directive visant les mesures destinées à assurer l'égalité et l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'administration publique.

19 Une budgétisation qui prenne en compte la problématique de la parité (autrement dit l'intégration systématique de la problématique de la parité dans le processus budgétaire) dans l'administration publique est l'un des instruments possibles pour atteindre cet objectif et c'est un instrument qui a été adopté par plusieurs pays de l'OCDE (Belgique, Italie et Espagne, notamment) et pays non OCDE (Égypte et Maroc, par exemple).

jeunes prévoit également une allocation complémentaire pour les femmes ayant des enfants, d'où une amélioration nettement plus sensible dans les résultats au regard de l'emploi des femmes par rapport aux hommes (OCDE, 2009a). Un autre exemple est celui de l'Initiative pour les adolescentes qui favorise le passage des adolescentes de l'école à l'emploi productif par des moyens comme la formation à l'employabilité et des bons d'emploi qui offrent une aide à court terme aux entreprises pour qu'elles embauchent des personnes fraîchement diplômées (le rôle important que les transferts en espèces sous conditions a été examiné à la section 1.2.3 dans le chapitre précédent).

101. L'emploi des femmes peut aussi être stimulé par des programmes d'emploi dans le secteur public et par des dispositifs de garantie d'emploi. En Inde, par exemple, le gouvernement a voté la loi NREGA (National Rural Employment Guarantee Act) aux termes de laquelle chaque ménage rural indien a désormais droit à effectuer cent jours de travail non qualifié par an dans le cadre de programmes de travaux publics. Les femmes sont probablement sous-représentées parce que ces dispositifs impliquent souvent un travail physique, éventuellement des déplacements, et par manque d'informations sur l'existence de ces programmes et de leur droit à y participer. Des dispositions pour assurer la participation des femmes, y compris des quotas (comme dans le cas du NREGA), l'offre de structures de garde des enfants et la flexibilité des horaires de travail (Programme de production avec filet de sécurité en Éthiopie) ainsi qu'une réglementation sur l'égalité des salaires aident à favoriser cette participation et accroissent le respect pour les femmes au sein de la communauté. Globalement, les programmes initiés par des femmes, des collectivités locales et/ou ceux qui sont plus adaptés à la participation des femmes (par le biais d'une aide à la garde des enfants, par exemple) ont plus de chances d'attirer ces dernières.

2.3.2 Accès aux ressources productives

102. Dans beaucoup de pays en développement, les femmes, plus que les hommes, se heurtent encore à des obstacles pour accéder à la terre, ce qui réduit leur aptitude à produire un revenu durable. Même lorsqu'il existe une législation anti-discrimination, le fait que celle-ci ne soit pas très connue ni très rigoureusement appliquée contribue à perpétuer des pratiques discriminatoires. Le droit à la propriété est crucial pour assurer des moyens d'existence durables et garantir un revenu aux femmes et aux hommes, et les droits fonciers, en particulier, sont particulièrement importants pour la réduction de la pauvreté. La propriété foncière est cruciale dans les pays où la population est fortement tributaire de la production agricole et des activités liées à l'agriculture. L'amendement, l'application et le suivi des lois garantissant les droits des femmes à hériter et à posséder la terre ainsi que des actifs autres que la terre sont des mesures déterminantes pour offrir aux femmes davantage d'opportunités d'emploi.

103. Les réformes des politiques comme les «projets de délivrance de titres de propriété» ou la modification de la législation relative à l'héritage qui garantissent le droit des femmes à la propriété et intègrent des mécanismes de suivi de la mise en œuvre des textes de loi peuvent jouer un rôle non négligeable en améliorant les perspectives économiques des femmes dans les pays en développement. En Éthiopie, par exemple, la Banque mondiale a lancé un programme conjoint de délivrance de titres de propriété accordant aux hommes comme aux femmes l'égalité des droits en matière d'accès et de contrôle de la terre. Suite à ce programme l'insécurité ressentie par les femmes a reculé, et une augmentation de l'investissement dans le foncier ainsi qu'un accroissement de l'activité du marché de la location ont été enregistrés.

104. Pour que les lois anti-discrimination soient efficaces, les politiques doivent aider les individus à recourir à la justice pour faire valoir leurs droits et protéger leurs actifs, et leur faciliter la tâche. Les campagnes de sensibilisation aux droits garantis par la loi et la formation juridique sont certes utiles mais l'expérience des pays de l'OCDE montre que s'en remettre uniquement à l'initiative individuelle pour tenter une action en justice n'aura que des effets limités (voir plus haut).

105. De la même façon que pour l'utilisation de la terre et la législation sur la propriété, divers facteurs (obstacles juridiques, institutionnels et socioculturels) limitent souvent l'accès des femmes aux services financiers ordinaires. Or, l'accès à un large éventail de services financiers (y compris l'épargne, l'assurance, les transferts de fonds et le crédit) est indispensable pour permettre aux femmes de profiter pleinement des opportunités économiques (Nations Unies, 2009b). Le microcrédit, qui est né en réponse à l'incapacité du

système financier formel d'atteindre les pauvres, offre des ressources financières à ceux qui, dépourvus d'antécédents de crédit ou de garantie, s'efforcent de prendre pied sur le marché du travail par le biais du travail indépendant. De nombreuses institutions de microcrédit conjuguent les services financiers et une palette de services sociaux pour améliorer le rendement de l'investissement. Pourtant, tout le monde n'est pas d'accord sur la question de savoir dans quelle mesure l'accès au microfinancement autonomise les femmes car des cas d'abus imputables à des institutions de microcrédit se sont fait jour dans de nombreuses régions. Il est nécessaire d'élargir la gamme de produits financiers existants et d'aider les femmes à accéder à de modestes prêts bancaires pour appuyer leurs activités génératrices de revenu.

2.3.3 *Politiques relatives à l'emploi informel*

106. *L'emploi informel dans les pays en développement : Une normalité indépassable ?* (OCDE, 2009a) a montré que les femmes sont souvent confinées dans des secteurs et à des statuts qui se caractérisent généralement par une faible rémunération, de longues heures de travail et des modalités de travail informelles qui ne leur assurent pas l'accès aux prestations ou aux programmes de protection sociale. Dans le secteur informel, les femmes ont plus de risques de travailler comme membre de la famille non rétribué ou comme sous-traitantes produisant à la maison tandis que les hommes sont surreprésentés parmi les employeurs informels (Chen, Vanek et Carr, 2004). En Asie, notamment, la proportion de femmes qui travaillent au sein de la famille sans rémunération est sensiblement plus élevée que celle des hommes. En Asie du Sud, 51 % des femmes sont des travailleurs familiaux non rémunérés contre 14 % des hommes (OIT, 2010). Ce phénomène a des implications en matière de rémunération, de protection sociale, de prestations liées au travail et de perspectives de mobilité sociale.

107. Pour remédier le plus efficacement à la situation désavantageuse des femmes dans l'économie informelle, toute une palette de mesures sont nécessaires. Des mesures devraient être adoptées pour améliorer la qualité des emplois dans le secteur informel et s'assurer que les femmes soient écartées des formes d'emploi informel les plus exposées au profit d'un emploi formel si possible. Pour faciliter cette transition, l'investissement dans l'éducation et la formation des femmes ainsi que dans la garde des enfants est d'une importance primordiale. Parmi les mesures visant à améliorer la qualité des emplois dans le secteur informel, il conviendrait notamment d'étendre les dispositifs d'assurance sociale aux petits employeurs et à divers groupes professionnels, d'améliorer la capacité des cadres institutionnels à s'acquitter des tâches administratives allant de pair avec le fonctionnement d'un dispositif d'assurance sociale, et de renforcer la représentation dans le secteur informel (OIT, 2010). Les organisations de femmes dans le secteur de l'emploi informel sont cruciales pour la protection de leurs droits et peuvent permettre de remettre en question des institutions sociales discriminatoires entravant l'égalité d'accès des femmes à des actifs comme la terre, la technologie, les services financiers et l'information. En Inde, l'association SEWA (Self-Employed Women's Association) est un exemple bien connu de syndicat féminin qui s'attache à mener des négociations collectives et à mobiliser un pouvoir d'influence sur le milieu dans lequel les femmes travaillent (encadré 2.3).

Encadré 2.3 : L'autonomisation des femmes dans le secteur informel

L'association de femmes travaillant à leur compte SEWA est un exemple singulier d'autonomisation dirigée par des femmes pauvres travaillant dans l'économie informelle. Celle-ci est de loin le secteur économique le plus vaste en Inde et plus de 90 % des femmes actives y travaillent. Les syndicats traditionnels n'ont rien fait pour ces femmes, et c'est pour remédier à cette lacune que SEWA a été fondée au début des années 70 (OCDE, 2011b).

SEWA s'attache à regrouper les femmes pauvres à chaque niveau d'activité, et les encourage à faire face à leurs problèmes en envisageant des changements et en les mettant en pratique. Le programme commun porte sur le plein emploi et l'autosuffisance. SEWA a des activités dans le domaine du microcrédit, de la formation et de la communication mais ce sont ses travaux sur les aspects liés au travail (assistance parajuridique, lobbying, assurance maladie, allocations de maternité et pensions) qui sont au cœur de son action.

Dans certains cas, les travaux de SEWA sur l'autonomisation ont abouti à une modification des politiques. Dans les années 90, l'association est parvenue à obtenir du gouvernement qu'il adopte une loi instaurant le salaire minimum pour les ouvrières de la confection. A la suite d'une campagne de lobbying en 2004, le gouvernement a adopté une politique nationale de protection des vendeurs des rues et, en 2008, une législation relative à la sécurité sociale pour les travailleurs informels a

été approuvée. En étudiant les conditions de travail des femmes et en utilisant ses constats pour mobiliser le changement, SEWA a été en mesure d'influer sur les politiques au niveau mondial. Elle est l'un des principaux promoteurs du processus qui a abouti à la Convention 177 de l'OIT (1996) relative aux droits des travailleurs à domicile.

108. Dans les pays en développement, les femmes ont plus de chances que les hommes d'être employées dans l'agriculture. Au cours des dernières décennies, la proportion globale de travailleurs agricoles a décliné mais le ratio femmes/hommes n'a cessé d'augmenter. En Asie du Sud, 70 % des femmes travaillent dans l'agriculture contre 44 % des hommes. Au Moyen-Orient, les chiffres sont de 35 % contre 15 % (OIT, 2010). Bien que les femmes soient devenues les principaux travailleurs agricoles dans de nombreux pays en développement, on constate quand on les compare aux hommes que leurs exploitations sont plus petites, leurs troupeaux moins nombreux, qu'elles ont plus de risques d'être travailleur saisonnier ou rémunéré à la tâche et qu'elles sont moins payées (FAO, 2011). De surcroît, ce sont majoritairement les hommes qui continuent d'occuper les emplois de meilleure qualité en termes de stabilité du poste ou de responsabilités directoriales. La majorité des femmes des régions rurales des pays en développement se heurtent aussi à des obstacles sexospécifiques qui réduisent leur productivité agricole comme l'accès restreint aux ressources productives et au crédit, et l'accès limité aux semences améliorées, aux engrais et aux technologies innovantes. Leur accès à l'éducation et aux services de perfectionnement est également limité.

Travail familial et social non rémunéré

109. Le temps passé à élever les enfants et à prendre soin des membres de la famille âgés, malades ou handicapés ou consacré à d'autres travaux domestiques non rémunérés a été identifié comme un déterminant majeur de la persistance des disparités entre les hommes et les femmes au regard des résultats sur le marché du travail formel. Sans préjuger du choix d'existence des femmes et de leur famille, les pouvoirs publics devraient s'efforcer d'éliminer les obstacles au travail auxquels se heurtent les femmes, et mieux reconnaître et valoriser la manière dont le travail des aidants soutient et pérennise le développement économique (encadré 2.4).

Encadré 2.4 : « L'économie familiale et sociale » non rémunérée dans les pays en développement

Le soin (rémunéré ou non) est crucial pour le bien-être humain. Le travail familial et social contribue à la croissance économique en produisant une population active en bonne santé, productive et capable d'apprendre. Le travail familial et social non rémunéré peut également soutenir le secteur public en offrant des services de santé, de soins aux personnes âgées, d'assainissement, de distribution d'eau et de garde d'enfants lorsque l'offre publique de ce type de services est absente ou insuffisante.

Dans tous les pays, une grande partie du travail familial et social est assuré par les femmes. Dans de nombreuses sociétés, les normes existantes imposent que les filles et les femmes assument la principale responsabilité en matière de travail familial et social, ce qui inclut de s'occuper des enfants, des personnes âgées et des malades. Dans les économies peu développées, cela inclut aussi la gestion du ménage, l'approvisionnement en eau et en combustible. Certains aspects du travail familial et social comme s'occuper des membres de la famille ou des voisins peuvent être valorisés et vitaux pour le bien-être de tous, mais le travail familial et social comporte également des activités chronophages comme se procurer du combustible ou faire la queue pour s'approvisionner en eau, qui, elles, sont rarement valorisées. De surcroît, aucune des activités non rémunérées n'est prise en compte dans les statistiques économiques.

Le secteur des services de soins rémunérés est en pleine expansion dans de nombreux pays, principalement en raison de la participation croissante des femmes à la main-d'œuvre rémunérée. Toutefois, ces services créent généralement des emplois peu rémunérés, de faible qualité, et s'exerçant dans des conditions de travail médiocres. Dans les pays dans lesquels l'application de la réglementation n'est pas aisée, les aidants ne bénéficient souvent pas de la protection de leurs droits, à l'instar des travailleurs domestiques.

Les responsables de l'élaboration des politiques et la société dans son ensemble doivent impérativement reconnaître la valeur des activités de soin et s'attaquer aux normes sociales discriminatoires de manière à faire évoluer les mentalités qui continuent à placer la responsabilité de ces activités principalement entre les mains des filles et des femmes. À plus brève échéance toutefois, les investissements dans les infrastructures matérielles (telles que le réseau routier, les ponts, les établissements scolaires, les hôpitaux et les cliniques, et la modernisation des infrastructures d'aide sociale) et l'amélioration de l'accès à l'information et aux technologies permettront de réduire le temps consacré aux activités de soin familiales non rémunérées ainsi que la durée des trajets professionnels, et contribueront ainsi à supprimer les obstacles à l'accès des

femmes aux marchés du travail. Plus les femmes ont à supporter la charge des activités de soin, et moins elles ont la possibilité de bénéficier d'un enseignement formel ou de générer un revenu. Tant que les femmes ne seront pas soutenues dans ces activités, leur potentiel productif sur le marché restera limité.

2.3.4 Suivi des progrès

110. Le recours limité aux indicateurs sexo-spécifiques constitue un obstacle supplémentaire à l'objectif visant à atteindre l'équité des résultats des hommes et des femmes au regard de l'emploi. Il convient d'améliorer la collecte de données sur le rôle des femmes dans les économies formelles et informelles, ainsi que sur la façon dont elles utilisent leur temps, afin de suivre et d'évaluer les changements progressifs. On déplore en particulier un manque de données sur les salaires, la sécurité de l'emploi, la santé et la sécurité au travail, l'accès à la formation, les horaires de travail et la répartition du temps consacré à la sphère de la production et à celle de la reproduction (encadré 2.5).

Encadré 2.5 : L'aide ciblée sur l'égalité hommes-femmes

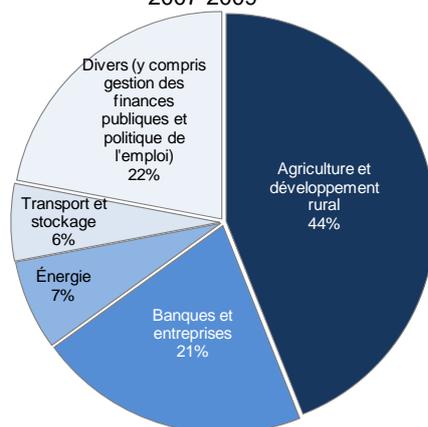
En 2007 et 2008, l'aide ciblée sur l'égalité hommes-femmes consentie par les membres du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE aux secteurs économiques et productifs s'est élevée en moyenne à 4.6 milliards USD par an. Ce montant représente un cinquième de l'aide totale versée à ces secteurs. Seule une modeste proportion du montant total (2 %) avait pour objectif principal l'égalité hommes-femmes.

L'aide ciblée sur l'égalité hommes-femmes était répartie entre plusieurs domaines dont le secteur bancaire/les entreprises, la gestion des finances publiques, le développement urbain ainsi que le développement rural et celui de l'agriculture, qui était le premier bénéficiaire de l'aide (42 %).

Les donateurs peuvent encore accroître leurs investissements dans le but de promouvoir l'égalité homme-femme dans des domaines tels que les infrastructures, les échanges et l'accès des femmes aux innovations agricoles, notamment aux semences et aux technologies adaptatives.

Répartition sectorielle de l'aide ciblée sur l'égalité hommes-femmes dans les secteurs économiques et productifs

Engagements des membres du CAD dans chaque secteur en pourcentage du total des engagements (5.4 milliards USD), 2007-2009



Source : Calculs de l'OCDE d'après les notifications des membres du CAD de l'OCDE au titre du marqueur de l'égalité hommes-femmes, 2007-2008.

ANNEXE AU CHAPITRE 2 : DONNÉES DE RÉFÉRENCE SUR L'EMPLOI

Le tableau A2.2 fait la synthèse des écarts observés entre hommes et femmes au regard des principaux indicateurs de résultats en matière d'emploi au sein de la zone OCDE et dans certains pays émergents : taux d'activité ; taux d'emploi ; taux d'emploi en équivalent temps plein ; rapport entre les contrats temporaires et les contrats à durée indéterminée ; temps consacré au travail non rémunéré et revenus médians. Les écarts hommes-femmes sont comparés à la moyenne de l'OCDE et les pays sont classés dans la catégorie « au-dessus » ou « en dessous » selon qu'ils se situent au moins à la moitié de l'écart standard au-dessus ou en dessous de la moyenne OCDE. Si l'écart hommes-femmes est supérieur à la moyenne de l'OCDE, cela signifie que les résultats des femmes sont supérieurs à ceux des hommes par rapport à la moyenne de l'OCDE (par exemple, elles sont plus susceptibles que la moyenne de l'OCDE d'occuper un emploi temporaire par rapport aux hommes). Si l'écart hommes-femmes est inférieur à la moyenne, cela signifie que les résultats des femmes sont supérieurs à ceux des hommes mais que cet écart est plus faible que la moyenne de l'OCDE (les femmes restent donc plus susceptibles d'occuper un emploi temporaire mais dans une moindre mesure que dans les autres pays de l'OCDE). L'inverse est valable pour les indicateurs fondés sur les écarts femmes-hommes.

D'une manière générale, les écarts observés entre hommes et femmes sur le marché du travail sont plus marqués que ceux relevés dans le domaine de l'éducation (tableau A1.1) : en effet, davantage de pays se situent au-dessus ou en dessous de la moyenne de l'OCDE s'agissant des indicateurs de l'emploi. De la même manière que dans l'éducation, aucun pays ne se distingue par des résultats sensiblement inférieurs aux autres dans *tous* les domaines de résultats, à l'exception du Japon. La Corée se situe au-dessus ou en dessous de la moyenne de l'OCDE dans cinq des six indicateurs (la Corée est proche de la moyenne de l'OCDE s'agissant des taux d'emploi en équivalent temps plein, qui ne sont d'ailleurs pas disponibles pour le Japon).

Les résultats par sexe pour chacun des indicateurs sont présentés dans le tableau A2.2.

Tableau A2.1 : Écarts hommes-femmes dans l'emploi par rapport à la moyenne de l'OCDE

	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux d'emploi en équivalent temps plein ¹	Part de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié ²	Temps moyen de travail non rémunéré par jour (en minutes) ³	Revenus médians ⁴
	2009* Écart entre filles et garçons par rapport aux garçons (en %) (garçons – filles)/garçons	2009* Écart entre filles et garçons par rapport aux garçons (en %) (garçons – filles)/garçons	2009** Écart entre filles et garçons par rapport aux garçons (en %) (garçons – filles)/garçons	2009*** Écart entre garçons et filles par rapport aux filles (en %) (filles – garçons)/filles	1999-2009**** Écart entre garçons et filles par rapport aux filles (en %) (filles – garçons)/filles	2008***** Écart entre filles et garçons par rapport aux garçons (en %) (garçons – filles)/garçons
Moyenne OCDE (intervalles)	+18 (+/- 6)	+18 (+/- 7)	+32 (+/- 6)	+15 (+/- 20)	+50 (+/- 8)	+16 (+/- 4)
Australie	○ +15	○ +15	○ +36	○ +34	○ +45	⊕ +12
Autriche	○ +14	○ +14	○ +33	○ +23	○ +50	⊕ +21
Belgique	○ +16	○ +17	○ +32	● +42	⊕ +38	⊕ +10
Canada	⊕ +9	⊕ +7	⊕ +26	○ +12	⊕ +41	● +20
Chili	● +40	● +42	● +50			
République tchèque	○ +22	○ +23	○ +30	○ +33		● +21
Danemark	⊕ +8	⊕ +7	⊕ +20	● +37	⊕ +23	○ +12
Estonie	⊕ +9	⊕ +2	⊕ +8	● -120	⊕ +41	
Finlande	⊕ +3	⊕ +1	⊕ +12	● +51	⊕ +37	● +21
France	⊕ +12	○ +12	○ +26	○ +31	○ +47	○ +12
Allemagne	○ +14	○ +14	○ +35	○ +11	⊕ +39	● +25
Grèce	● +29	● +33	● +42	○ +25		⊕ +10
Hongrie	○ +19	○ +18	⊕ +21	⊕ -21	○ +53	⊕ +2
Islande	⊕ +7	⊕ +4	○ +34	○ +27		○ +13
Irlande	○ +21	○ +14	○ +34	○ +27	○ +56	○ +16
Israël	○ +13	○ +13	○ +30			
Italie	● +31	● +32	● +45	○ +35	● +68	⊕ +1
Japon	● +26	● +25		● +78	● +78	● +31
Corée	● +30	● +29	○ +35	● +40	● +80	● +39
Luxembourg	○ +21	○ +22	○ +38	○ +32		
Mexique	● +45	● +45	● +60	⊕ -116	● +70	
Pays-Bas	○ +13	○ +13	● +40	○ +26	⊕ +40	○ +17
Nouvelle-Zélande	○ +14	○ +14	○ +34		○ +46	⊕ +8
Norvège	⊕ +6	⊕ +5	⊕ +21	● +61	⊕ +32	⊕ +9
Pologne	○ +19	○ +20	○ +29	○ -2	○ +47	○ +14
Portugal	○ +12	○ +13	⊕ +22	○ +12	● +71	○ +16
République slovaque	○ +21	○ +22	⊕ +26	⊕ -13		
Slovénie	⊕ +10	⊕ +10	⊕ +15	○ +19	⊕ +42	
Espagne	○ +20	○ +21	○ +33	○ +12	● +64	⊕ +12
Suède	⊕ +6	⊕ +5	⊕ +17	○ +32	⊕ +29	○ +15
Suisse	○ +12	○ +13	● +39	○ +11		○ +20
Turquie	● +62	● +62	● +70	○ +6	● +69	
Royaume-Uni	○ +16	○ +13	○ +35	○ +22	○ +45	● +21
États-Unis	○ +14	○ +12		○ -1	⊕ +40	● +20
Fédération Russie	⊕ +12	○ +11		⊕ -44		
Brésil	⊕ +27	● +30				● +33
Chine	⊕ +11	○ +14			● +61	
Inde	● +58	● +61			● +85	● +29
Indonésie	● +43					
Afrique du Sud	○ +22	● +31			● +64	● +38

● Supérieur à la moyenne de l'OCDE ○ Autour de la moyenne de l'OCDE ⊕ Inférieur à la moyenne de l'OCDE

Légende :

Taux d'activité / Taux d'emploi / Taux d'emploi en équivalent temps plein / Part de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié / Temps moyen de travail non rémunéré par jour (en minutes) / Revenus médians

Écart entre femmes et hommes (hommes-femmes) par rapport aux hommes / Écart entre femmes et hommes (hommes-femmes) par rapport aux hommes / Écart entre femmes et hommes (hommes-femmes) par rapport aux femmes / Écart entre hommes et femmes (femmes-hommes) par rapport aux femmes / Écart entre hommes et femmes (femmes-hommes) par rapport aux femmes / Écart entre femmes et hommes (hommes-femmes) par rapport aux hommes

Moyenne OCDE (intervalles)

Au-dessus de la moyenne OCDE / Proche de la moyenne OCDE / En dessous de la moyenne OCDE

Pour faciliter l'interprétation, les écarts hommes-femmes sont définis ici comme l'écart entre les résultats des hommes et ceux des femmes par rapport aux résultats des hommes pour les indicateurs où les hommes obtiennent les meilleurs résultats en moyenne (à savoir : taux d'activité, taux d'emploi, taux d'emploi en équivalent temps plein et revenus médians) et comme l'écart entre les résultats des femmes et ceux des hommes par rapport aux résultats des femmes lorsque ceux-ci sont les plus élevés en moyenne (emploi temporaire et travail non rémunéré).

La moyenne OCDE est la moyenne non pondérée correspondant aux pays de l'OCDE pour lesquels on dispose d'informations. Les pays sont classés dans la catégorie « au-dessus » ou « en dessous » s'ils se situent au moins à la moitié de l'écart standard par rapport à la moyenne OCDE.

Notes :

(1) Les taux d'emploi en équivalent temps plein sont calculés en multipliant le taux d'emploi par le nombre hebdomadaire moyen d'heures travaillées, puis en divisant le résultat obtenu par 40.

(2) Les travailleurs temporaires occupent un emploi à durée déterminée, contrairement aux travailleurs permanents qui occupent un emploi à

durée indéterminée.

(3) Les enquêtes réalisées au Canada, en Chine, au Danemark, en France, en Irlande, au Japon, en Corée, au Mexique et en Afrique du Sud ne couvrent pas une année calendaire complète : à ce titre, les jours fériés sont sous-représentés, à des degrés divers. Le travail non rémunéré étant en grande partie effectué lors des weekends, le fait d'exclure les jours non travaillés tend à surestimer le travail rémunéré et à sous-estimer le travail non rémunéré et les loisirs.

(4) Les revenus médians ne sont pas corrigés et représentent les salaires horaires, journaliers, hebdomadaires, mensuels ou annuels, en fonction de la disponibilité des données pour chaque pays. Ces différences peuvent donc influencer sur les comparaisons. Les estimations de revenus utilisées dans les calculs font référence au revenu brut des salariés à plein temps, mais peuvent légèrement varier d'un pays à l'autre. Pour plus d'informations sur les sources nationales de données et les concepts relatifs aux revenus utilisés dans les calculs, consulter le site : www.oecd.org/employment/outlook.

* 2007 pour le Brésil, le Chili, la Chine, l'Inde, l'Indonésie, Israël, la Fédération de Russie et l'Afrique du Sud. Les données concernent la tranche d'âge 16-64 ans en Islande, en Espagne, en Suède, au Royaume-Uni et aux États-Unis.

** 2007 pour le Chili et Israël ; 2006 pour le Canada ; 2004 pour le Mexique ; 2002 pour l'Islande.

*** 2004 pour le Mexique ; 2005 pour les États-Unis ; 2008 pour la Fédération de Russie.

**** Afrique du Sud : 2000 ; Allemagne : 2001-02 ; Australie : 2006 ; Autriche : 2008-09 ; Belgique : 2005 ; Canada : 2005 ; Chine : 2008 ; Corée : 2009 ; Danemark : 2001 ; Espagne : 2002-03 ; Estonie : 1999-2000 ; États-Unis : 2008 ; Finlande : 1999-2000 ; France : 1998-99 ; Hongrie : 1999-2000 ; Inde : 1999 ; Italie : 2002-03 ; Irlande : 2005 ; Japon : 2006 ; Mexique : 2009 ; Norvège : 2000-01 ; Nouvelle-Zélande : 1998-99 ; Pays-Bas : 2006 ; Pologne : 2003-04 ; Portugal : 1999 ; Royaume-Uni : 2000-01 ; Slovénie : 2000-01 ; Suède : 2000-01 ; Turquie : 2006.

Sources : Perspectives de l'emploi de l'OCDE (2010e), www.oecd.org/employment/outlook ; Base de données de l'OCDE sur l'emploi, 2010, www.oecd.org/employment/database ; Miranda (2011) « Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World » ; OCDE (2010f), "Tackling Inequalities in Brasil, China, India and South Africa - The Role of Labour Market and Social Policies" ; Enquête européenne sur la qualité de vie, 2007 ; et OCDE (2008a).

Tableau A2.2 : Taux d'activité et taux d'emploi, incidence de l'emploi à temps partiel et de l'emploi temporaire et temps de travail non rémunéré (soins) moyen (en minutes) par sexe

	Taux d'activité		Taux d'emploi		Taux d'emploi en équivalent temps plein ¹		Part de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié ²		Temps moyen de travail non rémunéré par jour (en minutes) ³		Nombre moyen d'heures consacrées chaque semaine aux activités de soins	
	2009*		2009*		2009**		2009***		1999-2009****		2007	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes (25-54 ans)	Femmes (25-54 ans)	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
OECD Average	79	65	73	60	78	52	9	11	138	280	27	39
Australie	83	70	78	66	81	52	4	7	172	311	-	-
Autriche	81	70	77	66	83	56	4	5	135	269	16	37
Belgique	73	61	67	56	68	46	5	8	151	245	20	29
Canada	82	74	74	69	78	58	9	10	146	248	-	-
Chili	78	47	73	42	82	41	-	-	-	-	-	-
République tchèque	79	61	74	57	81	56	4	6	-	-	27	44
Danemark	84	77	78	73	72	58	5	8	186	243	29	28
Estonie	78	71	64	63	66	61	3	1	169	288	32	53
Finlande	76	73	69	68	69	60	8	17	154	245	19	22
France	75	66	68	60	71	52	8	12	136	258	23	36
Allemagne	82	70	75	65	77	50	9	10	164	269	26	50
Grèce	79	56	74	49	84	49	10	13	-	-	22	43
Hongrie	68	55	61	50	63	49	8	7	127	268	21	30
Islande	88	82	81	77	107	70	6	8	-	-	-	-
Irlande	80	63	67	58	69	45	5	7	129	296	48	48
Israël	68	60	64	56	70	49	-	-	-	-	-	-
Italie	74	51	69	46	72	39	9	13	103	326	22	29
Japon	85	63	80	60	-	-	4	20	59	269	-	-
Corée	77	54	74	52	95	62	14	23	45	227	-	-
Luxembourg	77	61	73	57	75	47	4	6	-	-	29	42
Mexique	82	45	78	43	100	40	22	10	113	373	-	-
Pays-Bas	84	74	81	71	74	44	11	15	163	273	31	53
Nouvelle-Zélande	84	72	79	67	86	56	-	-	158	294	-	-
Norvège	81	76	78	74	74	59	4	11	152	225	28	45
Pologne	72	58	66	53	72	51	23	22	157	296	32	49
Portugal	78	69	71	62	77	61	19	21	96	328	30	34
République slovaque	76	61	68	53	71	52	4	3	-	-	23	34
Slovénie	76	68	71	64	74	63	10	13	166	286	31	37
Espagne	82	66	68	54	71	48	23	26	107	294	25	45
Suède	81	76	74	70	73	61	9	13	177	249	31	38
Suisse	88	77	85	74	89	54	6	7	-	-	-	-
Turquie	75	28	65	24	87	26	9	10	116	377	19	28
Royaume-Uni	83	70	76	66	80	53	4	5	150	273	27	49
États-Unis	80	69	72	63	-	-	3	3	154	258	-	-
Fédération Russie	78	69	73	64	-	-	17	12	-	-	-	-
Brésil	81	59	80	57	-	-	-	-	-	-	-	-
Chine	78	69	79	68	-	-	-	-	91	234	-	-
Inde	81	34	52	20	-	-	-	-	52	352	-	-
Indonésie	86	49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Afrique du Sud	60	47	48	33	-	-	-	-	92	257	-	-

Légende :

Taux d'activité / Taux d'emploi / Taux d'emploi en équivalent temps plein / Part de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié / Temps moyen de travail non rémunéré par jour (en minutes) / Nombre moyen d'heures consacrées chaque semaine aux activités de soins

Hommes / Femmes

Moyenne OCDE

Notes :

(1) Les taux d'emploi en équivalent temps plein sont calculés en multipliant le taux d'emploi par le nombre hebdomadaire moyen d'heures travaillées, puis en divisant le résultat obtenu par 40.

(2) Les travailleurs temporaires occupent un emploi à durée déterminée, contrairement aux travailleurs permanents qui occupent un emploi à durée indéterminée.

(3) Les enquêtes réalisées au Canada, en Chine, au Danemark, en France, en Irlande, au Japon, en Corée, au Mexique et en Afrique du Sud ne couvrent pas une année calendaire complète : à ce titre, les jours fériés sont sous-représentés, à des degrés divers). Le travail non rémunéré étant en grande partie effectué lors des weekends, le fait d'exclure les jours non travaillés tend à surestimer le travail rémunéré et à sous-estimer le travail non rémunéré et les loisirs.

* 2007 pour le Brésil, le Chili, la Chine, l'Inde, l'Indonésie, Israël, la Fédération de Russie et l'Afrique du Sud. Les données concernent la tranche d'âge 16-64 ans en Islande, en Espagne, en Suède, au Royaume-Uni et aux États-Unis.

** 2007 pour le Chili et Israël ; 2006 pour le Canada ; 2004 pour le Mexique ; 2002 pour l'Islande.

*** 2004 pour le Mexique ; 2005 pour les États-Unis ; 2008 pour la Fédération de Russie.

**** Afrique du Sud : 2000 ; Allemagne : 2001-02 ; Australie : 2006 ; Autriche : 2008-09 ; Belgique : 2005 ; Canada : 2005 ; Chine : 2008 ; Corée : 2009 ; Danemark : 2001 ; Espagne : 2002-03 ; Estonie : 1999-2000 ; États-Unis : 2008 ; Finlande : 1999-2000 ; France : 1998-99 ; Hongrie : 1999-2000 ; Inde : 1999 ; Italie : 2002-03 ; Irlande : 2005 ; Japon : 2006 ; Mexique : 2009 ; Norvège : 2000-01 ; Nouvelle-Zélande : 1998-99 ; Pays-Bas : 2006 ; Pologne : 2003-04 ; Portugal : 1999 ; Royaume-Uni : 2000-01 ; Slovénie : 2000-01 ; Suède : 2000-01 ; Turquie : 2006.

Sources : Perspectives de l'emploi de l'OCDE (2010e), www.oecd.org/employment/outlook ; Base de données de l'OCDE sur l'emploi, 2010, www.oecd.org/employment/database ; Miranda (2011) « Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World » ; OCDE (2010f), "Tacking Inequalities in Brasil, China, India and South Africa - The Role of Labour Market and Social Policies » ; Enquête européenne sur la qualité de vie, 2007 ; et OCDE (2008a).

CHAPITRE 3 : MESURER LA DIMENSION HOMMES-FEMMES DANS L'ENTREPRENEURIAT

111. La récente crise financière a encore renforcé l'intérêt déjà croissant manifesté pour l'entrepreneuriat, pan important du développement économique et de la croissance de nombreuses économies. L'entrepreneuriat est pourtant un concept qu'il n'est pas aisé de cerner. Les entrepreneurs, aussi bien hommes que femmes, composent une catégorie diversifiée d'individus qui pilotent des entreprises de tailles diverses, dans différents secteurs économiques, et avec un taux de réussite variable. Au-delà de la diversité générale des pratiques entrepreneuriales, il y a des différences notables entre l'entrepreneuriat masculin et l'entrepreneuriat féminin. Au total, les entreprises possédées par des femmes tendent à être plus petites, se concentrent dans les secteurs de la consommation et génèrent un chiffre d'affaires inférieur à celui que génèrent les entreprises possédées par des hommes. Les femmes ont généralement une base capitalistique plus réduite que celle dont disposent les hommes pour démarrer leur activité, elles tendent à avoir moins largement recours à l'endettement et elles sont beaucoup moins susceptibles de bénéficier de capitaux d'investissement privés ou de capital-risque.

112. L'activité entrepreneuriale des femmes reste entravée par des contraintes qui, souvent, tendent à être liées au sexe -- conventions sociales, cadre juridique et institutionnel, inégalité des perspectives d'emploi, équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et, en conséquence, accès limité aux financements. Dans certains pays, l'accès des femmes aux ressources financières peut pâtir de certaines contraintes juridiques qui font que le mari doit donner son aval à un prêt ou que les filles ont une plus petite part de l'héritage que les fils (OCDE, 2001c). En outre, dans les pays en développement, les femmes sont davantage susceptibles d'exercer leur activité dans le secteur informel. Même si la microfinance a en partie compensé le net désavantage lié au sexe qui handicape les femmes dans l'accès aux services financiers, la microfinance perpétue le fait que les femmes exploitent essentiellement des micro-entreprises.

113. Il y a de bonnes probabilités que les disparités professionnelles et éducatives hommes-femmes jouent un rôle dans les différences entrepreneuriales sexo-spécifiques. La sous-représentation des femmes parmi les dirigeants salariés non seulement leur donne moins d'expérience managériale, mais encore réduit la probabilité qu'une demande de prêt pour création d'entreprise aboutisse. En outre, le revenu moyen inférieur des femmes les dote d'une épargne moindre pour lancer une entreprise. Or, fait important, la sous-capitalisation au lancement a un effet négatif sur les taux de survie et les perspectives de croissance des entreprises. Enfin, la ségrégation professionnelle renforce la concentration des entreprises à actionnariat majoritairement féminin dans les secteurs de services et obère les perspectives entrepreneuriales des femmes dans les secteurs à forte croissance.

114. Ces dernières années, le socle des connaissances relatives à l'entrepreneuriat féminin s'est nettement enrichi (Minniti, 2009). Des travaux ont porté sur les caractéristiques et le profil des femmes propriétaires d'entreprise, sur les motivations qui les ont amenées à créer et à diriger une entreprise, sur leur style de leadership et leurs stratégies de management, et sur les obstacles auxquels elles se heurtent. On peut dire que les questions de financement sont celles qui ont suscité les plus vives discussions dans l'optique de la parité.

115. Les politiques publiques doivent prendre en compte les besoins des femmes entrepreneurs. Il faudrait, en particulier, assurer l'égalité des droits à la propriété et à l'héritage ; renforcer l'éducation financière et encourager la diffusion de l'information financière auprès des femmes ; faciliter l'accès aux services d'aide publics ; amener les femmes à avoir une image positive de l'entrepreneuriat ; promouvoir le développement des réseaux de femmes d'entreprise ; et soutenir les dispositifs de mentorat et de coaching (OCDE, 2000 et OCDE, 2004).

116. On connaît mal encore le rôle de l'entrepreneuriat des femmes dans la société et dans l'économie, ainsi que les obstacles spécifiques auxquels se heurtent les femmes entrepreneurs. En effet, les analyses portent essentiellement sur des données qualitatives et consistent essentiellement en des analyses de cas au niveau national, principalement dans les économies avancées. Les analyses transnationales restent rares. Une approche plus globale et plus diversifiée de l'entrepreneuriat des femmes s'impose pour élaborer des politiques publiques solides et pouvoir transposer les mesures prises au plan international, comme par exemple avec le Forum OCDE-MENA sur l'entrepreneuriat des femmes.

117. En l'absence de données exhaustives permettant des comparaisons internationales, on ne dispose pas de base permettant une analyse transnationale de la dimension hommes-femmes de l'entrepreneuriat qui puisse inspirer des politiques nationales. Il y a lieu d'améliorer les fondements factuels et analytiques et de renforcer la base statistique pour mener des analyses comparatives entre pays de la problématique hommes-femmes. Le présent rapport est centré sur la base statistique nécessaire pour une analyse de l'entrepreneuriat : il propose une grille d'indicateurs aptes à transcrire la dimension sexo-spécifique de l'entrepreneuriat.

118. L'OCDE a entrepris un examen des données disponibles sur l'entrepreneuriat aux niveaux national et international. Les principales conclusions en sont présentées dans la première partie de ce chapitre. La partie suivante illustre les principales caractéristiques d'une version « sexo-spécifique » du cadre de l'actuel Programme OCDE-Eurostat d'indicateurs de l'entrepreneuriat (EIP), assortie d'indicateurs pertinents pour mesurer la dimension hommes-femmes de l'activité entrepreneuriale. La troisième partie de ce chapitre propose de bonnes pratiques concernant l'utilisation de sources administratives de données et d'enquêtes afin de calculer des indicateurs de l'entrepreneuriat ventilés par sexe, comme l'illustrent les données danoises prises en exemple.

3.1 Sources de données sur l'entrepreneuriat : inventaire de l'existant

119. L'examen des sources de données disponibles sur l'entrepreneuriat ventilées par sexe fournit une base pour élaborer des indicateurs « sexo-spécifiques » de l'entrepreneuriat dans le cadre de l'EIP. Cet examen est centré sur les sources de données existant dans la zone OCDE et au-delà – principalement dans les offices statistiques nationaux, mais aussi au sein d'organisations internationales et dans plusieurs instituts de recherche nationaux et internationaux de premier plan²⁰ (l'annexe du présent chapitre fournit des renseignements plus détaillés à ce sujet).

Sources nationales de données sur l'entrepreneuriat féminin

120. L'aptitude des sources nationales de données à fournir des statistiques sur l'entrepreneuriat ventilées par sexe varie beaucoup. Globalement, la collecte des données est morcelée. En outre, la comparabilité internationale est limitée, même lorsque sont calculés des indicateurs similaires. Cet état de fait est largement imputable aux différences méthodologiques sous-jacentes, aux modalités d'agrégation des données et à des disparités chronologiques dans les séries. De plus, on observe d'importantes différences au niveau des définitions nationales de ce qu'est un chef d'entreprise indépendant, un dirigeant, un travailleur indépendant et un employeur.

121. On distingue en général deux grandes sources d'information sur l'entrepreneuriat féminin : les sources de données administratives telles que les registres des entreprises et les enquêtes auprès des entreprises ou des ménages. Ces dernières s'obtiennent en général auprès des offices statistiques nationaux, qui mènent des enquêtes sur les différents aspects de l'exploitation des entreprises (par exemple, sur les questions de financement), certaines d'entre elles s'intéressant en particulier aux petites et moyennes entreprises (PME). La fréquence des enquêtes varie d'un pays à l'autre, mais leur périodicité est souvent annuelle ou semestrielle. Ces travaux peuvent renfermer des informations sur les motivations de l'entrepreneur, et les types d'entreprises étudiés traduisent les priorités d'action des pouvoirs publics.

20 Les données de l'Enquête sur les forces de travail n'ont pas été intégrées ici car elles ne contiennent, de manière caractéristique, que des données sur le travail indépendant.

122. Les registres d'entreprises sont l'autre grande source de données permettant d'analyser l'activité des entreprises. Ils sont utilisés abondamment comme source de données sur l'entrepreneuriat ventilées par sexe, en particulier dans les pays nordiques. Dans ces derniers, les statistiques recueillies dans les registres d'entreprises sont reliées aux informations d'autres sources administratives de données sur les personnes physiques. Certains renseignements qu'il est possible d'obtenir sont présentés plus loin à partir de données danoises.

123. Les disparités observées dans les méthodes nationales de recueil de données et les priorités de l'action publique suscitent des écarts au niveau des indicateurs dont on dispose dans les statistiques nationales. Les indicateurs de l'entrepreneuriat ventilés par sexe que l'on trouve le plus souvent sont les suivants : taux de prévalence et de création d'entreprise des femmes entrepreneurs ; caractéristiques de base des propriétaires d'entreprise et des entreprises ; obstacles à la croissance des entreprises et à leur création ; et attitudes envers l'entrepreneuriat. Parmi les indicateurs nationaux moins fréquents, on peut citer le niveau d'études du chef d'entreprise indépendant, son pays d'origine et son origine ethnique, son expérience professionnelle antérieure (durée et secteur), les types d'instruments financiers utilisés dans la phase de création et les activités d'innovation que mène l'entreprise.

124. Différents indicateurs importants qui seraient utiles pour mieux analyser la dimension homme-femme de l'entrepreneuriat sont rarement collectés. Il en est ainsi du taux de survie des entreprises et de leurs caractéristiques, du recours à des instruments financiers, des caractéristiques des entreprises à capitaux familiaux et du temps de travail que consacrent les entrepreneurs à leur entreprise.

3.1.1 *Ensembles internationaux de données*

125. Outre les initiatives nationales, on dispose sur certains aspects de l'entrepreneuriat de quelques ensembles internationaux de données ventilés par sexe. Parmi eux figurent le *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), fruit d'un consortium de chercheurs, l'enquête Eurobaromètre de la Commission européenne (CE) et l'enquête de la Banque mondiale sur les entreprises (*World Bank Enterprise Survey*), qui permettent de comparer certains aspects de l'entrepreneuriat à l'échelle internationale.

126. Ces ensembles de données sont disparates quant aux variables ventilées par sexe, mais comportent tous des indicateurs sur la prévalence de l'entrepreneuriat. L'étude GEM et l'Eurobaromètre de la CE s'intéressent elles aussi aux attitudes vis-à-vis de l'entrepreneuriat et aux motivations entrepreneuriales. Les pays concernés sont en général nombreux : plus de 50 pour l'ensemble de données GEM, 27 pour l'Eurobaromètre et environ 125 pour l'enquête de la Banque mondiale sur les entreprises²¹.

127. Autre initiative internationale pertinente : le projet « Facteurs de réussite des entreprises » d'Eurostat. Cette initiative *ad hoc* a bénéficié de la participation des offices statistiques nationaux d'un vaste groupe d'États membres de l'UE, et comportait des données ventilées par sexe sur les caractéristiques des entreprises et des entrepreneurs, fournissant tout un éventail d'éléments sur les entreprises qui survivent – depuis les motivations de la création d'entreprise jusqu'aux informations sur les chefs d'entreprise et les performances des entreprises. Le recueil sur le long terme de ce genre de renseignements constituerait une précieuse source d'information sur l'activité entrepreneuriale des femmes comme des hommes.

128. Enfin, une autre démarche consisterait à exploiter les bases de données commerciales internationales sur les entreprises que proposent des fournisseurs, à l'instar d'ORBIS. Si ces bases n'ont pas été élaborées au départ à des fins d'analyse, elles peuvent se transformer, après différentes opérations visant à garantir la représentativité statistique des données, en source fort utile pour mettre au point des indicateurs de l'entrepreneuriat féminin. Cette démarche sera mise en avant dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité.

21 L'enquête de la Banque mondiale sur les entreprises est centrée sur les pays émergents et en développement ; seuls quelques pays de l'OCDE y apparaissent.

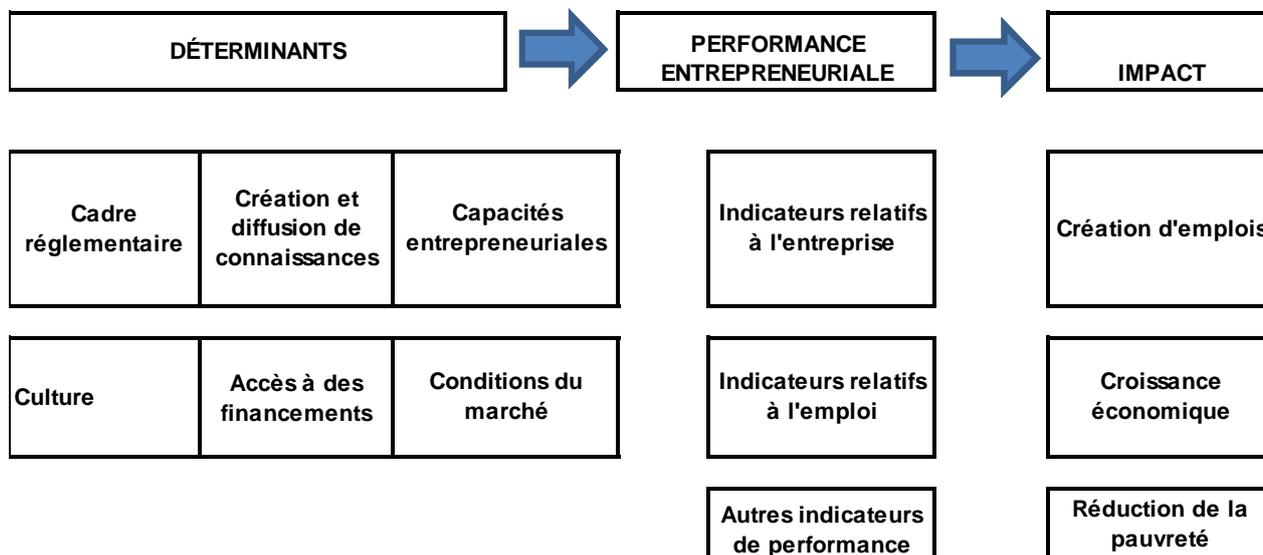
129. Alors que la disponibilité d'informations ventilées par sexe permettant des comparaisons internationales dans le domaine de l'entrepreneuriat s'améliore, on est encore loin de l'objectif d'une solide base factuelle internationale sur l'entrepreneuriat féminin. Les principaux points faibles des ensembles internationaux de données existants sont de deux ordres. Le premier a trait à la qualité et à la fiabilité des données recueillies, en raison de problèmes méthodologiques et conceptuels (en particulier, les échantillons recueillis sont habituellement de petite taille, surtout une fois ventilés par sexe, de sorte que la généralisation des résultats présente des limites). Le second est que, par construction, les ensembles internationaux de données tels que GEM ou l'Eurobaromètre conviennent mieux à l'analyse des attitudes à l'égard de l'entrepreneuriat qu'à celle de la manifestation effective du phénomène. À cet égard, le cadre établi par l'EIP présente une démarche plus complète de mesure de l'entrepreneuriat, qui transcrit les multiples aspects du phénomène entrepreneurial et établit des liens entre les facteurs déterminants de l'activité entrepreneuriale et son impact sur l'économie. Il repose par ailleurs sur l'utilisation de statistiques officielles pour collecter les indicateurs centraux de la performance entrepreneuriale ; il est donc un outil précieux pour organiser la mise au point de données ventilées par sexe permettant des comparaisons internationales.

3.2 Un cadre d'indicateurs de l'entrepreneuriat prenant en compte la dimension homme-femme

130. L'élaboration d'indicateurs est un préalable important à la prise de décisions sur des bases factuelles. L'EIP établit un cadre simple mais complet de mise au point d'indicateurs empiriques de l'entrepreneuriat à la fois utiles pour l'action publique et propices à des comparaisons internationales. Il ne propose pas d'outil de mesure qui, pris isolément, permette de comprendre l'entrepreneuriat, mais recense un large éventail d'indicateurs qui en mesurent les différents aspects (OCDE, 2009d).

131. Le modèle se compose de trois grandes catégories qui comportent chacune plusieurs sous-catégories utiles pour la sélection d'indicateurs (graphique 3.1). La première catégorie regroupe les *déterminants de l'entrepreneuriat*, c'est-à-dire les nombreux facteurs pesant sur l'entrepreneuriat et sur lesquels, à leur tour, les pouvoirs publics peuvent agir ; ces facteurs couvrent des domaines très divers, du cadre réglementaire régissant la création et l'exploitation de l'entreprise jusqu'aux conditions d'accès à des financements et à la culture entrepreneuriale nationale. La deuxième catégorie s'intéresse aux indicateurs de la *performance entrepreneuriale*, qui retrace le volume et la typologie de l'activité entrepreneuriale d'un pays ; essentiel, ce groupe comprend les grands indicateurs de la naissance, de la survie, de la croissance et de la mort des entreprises. Quant à la dernière catégorie d'indicateurs, elle est axée sur *l'impact de l'entrepreneuriat*, que l'on peut par exemple mesurer en termes de croissance économique, de création d'emplois ou de réduction de la pauvreté.

Graphique 3.1. Cadre conceptuel du Programme OCDE-Eurostat d'indicateurs de l'entrepreneuriat (EIP)



Source : Ahmad et Hoffman (2008).

3.2.1 La dimension homme-femme du cadre de l'EIP

132. Le cadre de l'EIP « sexo-spécifique » sélectionne un jeu d'indicateurs des déterminants et des performances de l'entrepreneuriat qui, selon les connaissances actuelles, serait susceptible de décrire des disparités liées au sexe. On en trouvera les résultats aux tableaux 3.1 et 3.2, dont la liste d'indicateurs n'est cependant pas exhaustive puisque seuls ont été repris les indicateurs considérés comme présentant une grande importance pour l'action publique. Les travaux de l'Initiative de l'OCDE pour la parité sur l'entrepreneuriat seront centrés sur ce jeu d'indicateurs.

133. Le tableau 3.1 propose une liste d'indicateurs pertinents rendant compte des facteurs qui influent sur la propension et l'aptitude des femmes et des hommes à faire le choix d'une carrière entrepreneuriale et à créer et développer leur propre entreprise. Ces indicateurs retracent des éléments essentiels : exercice du droit à la propriété, niveau de capital exigé pour créer une entreprise, contexte entrepreneurial familial ou existence de dispositifs de garde d'enfants préscolaire et périscolaire. Les femmes restent moins susceptibles que les hommes de devenir entrepreneurs et l'existence de modèles familiaux peut avoir un impact positif sur leur propension entrepreneuriale. Les femmes assumant la majeure partie de la prise en charge des enfants, la présence de dispositifs de garde peut augmenter le temps qu'elles investissent dans leur entreprise. Dans certains pays, elles sont aussi confrontées à des difficultés particulières d'accès à la propriété de biens qui pourraient leur servir de sûreté, ce qui restreint leur aptitude à obtenir des concours bancaires. Comme en outre la probabilité est plus grande qu'elles disposent de moins de capitaux que les hommes, le capital minimum exigible pour créer une entreprise est une forte précondition déterminant le niveau de l'activité entrepreneuriale féminine. Il est donc important pour les pouvoirs publics de prendre ces indicateurs en compte lorsqu'ils analysent l'entrepreneuriat féminin. Les renseignements relatifs à ces indicateurs seront tirés des ensembles internationaux de données existants et seront utilisés pour procéder à des analyses dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité.

134. Le tableau 3.2 recense les indicateurs qui mesurent la performance entrepreneuriale d'un pays, ventilée par sexe, profil d'entrepreneur, création, survie, croissance et mort des entreprises, mais aussi en termes

d'exportations et de performances des entreprises en matière d'innovation. Le recueil de ces indicateurs de performance sera aussi un axe principal de l'Initiative de l'OCDE pour la parité.

Tableau 3.1. Déterminants de l'entrepreneuriat : principaux indicateurs

CATÉGORIE	DESCRIPTION	SOURCES DE DONNÉES
DÉTERMINANTS DE L'ENTREPRENEURIAT		
Capital minimum exigé pour créer une entreprise	Montant minimum de capital que l'entrepreneur doit déposer en banque pour que l'immatriculation de l'entreprise puisse se faire.	Banque mondiale, Doing Business
Mise à disposition de dispositifs de garde d'enfants préscolaire et périscolaire	Informations sur les frais de garde d'enfants ; prestations pour garde d'enfants et allègements fiscaux.	Base de données de l'OCDE sur la famille
Droit à la propriété *	Réponses à l'enquête sur la question du droit à la propriété, y compris d'actifs financiers (1 = mal défini et non protégé par la loi, 7 = clairement défini et bien protégé par la loi).	Forum économique mondial, Global Competitiveness Report
Sûreté obligatoire	Montant de la sûreté en pourcentage du prêt.	Banque mondiale, enquête sur les entreprises
Facilité d'accès au crédit	Réponses à l'enquête sur la question portant sur la facilité d'obtention d'un crédit bancaire dans le pays, sur la seule base d'un plan d'activités satisfaisant et sans apport de sûreté (1 = impossible, 7 = facile).	Forum économique mondial, Global Competitiveness Report
Solvabilité/antécédents en matière de crédit [<i>Building Credit</i>]*	Indique le seuil minimal de crédit fixé par les agences d'évaluation du crédit et les registres publics des crédits.	Banque mondiale, Women, Business and the Law
Capital-risque	Part de capital-risque investie dans des entreprises détenues par des femmes	Associations de capital-risque
Entreprises utilisant l'administration en ligne **	Variables indicatives de l'utilisation par les entreprises de services administratifs en ligne. La mesure concerne toutes les entreprises d'au moins 10 salariés.	Eurostat, statistiques sur la société de l'information
Population ayant reçu une éducation tertiaire (par sexe et matière)	Part des individus de 25 à 34 ans ayant reçu une éducation tertiaire de type B ou une éducation tertiaire de type A assortie de la participation à un programme de recherche avancée	Regards sur l'éducation
Formation scolaire à la création d'entreprise (par sexe)	Pourcentage de la population de 18 à 64 ans ayant bénéficié d'une formation (facultative ou obligatoire) à la création d'entreprise pendant le parcours scolaire.	Rapport GEM 2008
Formation postscolaire à la création d'entreprise (par sexe)	Pourcentage de la population de 18 à 64 ans ayant bénéficié d'une formation (facultative ou obligatoire) à la création d'entreprise après avoir quitté l'école.	Rapport GEM 2008
Désir d'emploi indépendant (par sexe)	Réponses à la question de savoir si la personne interrogée souhaite devenir travailleur indépendant dans les cinq prochaines années. Cette question était posée aux seuls salariés.	Commission européenne, Eurobaromètre Flash
L'entrepreneuriat vu par les dirigeants (par sexe)	Classement par les dirigeants d'entreprise du niveau entrepreneurial des dirigeants d'entreprise dans le pays sur une échelle de 0 à 10.	IMD World Competitiveness Yearbook
Image des entrepreneurs (par sexe)	Réponses à l'enquête sur l'image des entrepreneurs en fonction de leur statut social. Les entrepreneurs sont classés par rapport aux fonctionnaires et aux dirigeants d'entreprises.	Commission européenne, Eurobaromètre Flash
Risque d'échec (par sexe)	Réponses à l'enquête sur la propension à créer une entreprise si un risque d'échec existe.	Commission européenne, Eurobaromètre Flash
Détention d'une entreprise par les proches du propriétaire de l'entreprise (par sexe)	Enquête : famille de travailleurs indépendants ou non.	REM (Allemagne)

Note : * Indicateur particulièrement important pour les pays en développement. ** La diffusion d'outils en ligne facilite la gestion à distance des tâches administratives. Elle revêt une importance particulière pour les femmes, qui continuent d'assumer la majeure partie des tâches domestiques et familiales, et pour qui la souplesse d'accès à ces services est primordiale.

Tableau 3.2 Performance entrepreneuriale par sexe : principaux indicateurs

CATÉGORIE	DESCRIPTION	SOURCES DE DONNEES
INDICATEURS DE PERFORMANCE (recueillis par secteur et taille d'entreprise)		
Ventilation des entreprises par détenteur de l'entreprise	Proportion d'entreprises détenues par des femmes ou des homes (y compris informations sur le secteur, la taille et le type de société).	Offices statistiques nationaux
Profil de l'entrepreneur	Profil de l'actionnaire majoritaire de l'entreprise (y compris âge, niveau d'éducation, type de société).	Offices statistiques nationaux
Taux de naissance des entreprises ayant des salariés	Une naissance d'entreprise ayant des salariés fait référence à la naissance d'une entreprises ayant au moins un salarié.	SDBS de l'OCDE - Offices statistiques nationaux
Taux de décès des entreprises ayant des salariés	Un décès d'entreprises ayant des salariés se produit soit lorsqu'une entreprise ayant au moins un salarié ferme dans l'année en question ou se retrouve avec moins d'un salarié.	SDBS de l'OCDE - Offices statistiques nationaux
Taux de survie des entreprises ayant des salariés	Le taux de survie traduit le nombre d'entreprises d'une cohorte donnée de naissances ayant survécu plusieurs années.	SDBS de l'OCDE - Offices statistiques nationaux
Taux d'entreprises à forte croissance (mesurée par l'emploi)	Les entreprises à forte croissance, mesurée par l'emploi, sont celles qui ont une croissance moyenne annualisée de leur effectif supérieur à 20 % par an, pendant trois ans, et comptant au moins dix salariés au début de la période d'observation.	SDBS de l'OCDE - Offices statistiques nationaux
Performances à l'exportation	Y compris des informations sur les entreprises exportatrices, par exemple par tranche d'effectif de l'entreprise ou par valeur des échanges.	Base de données TEC OCDE- Eurostat-Offices statistiques nationaux
Performances en matière d'innovation	Y compris des détails sur les brevets, la R-D et les innovations de produit, de procédé, de commercialisation ou d'organisation.	Enquêtes sur l'innovation, statistiques sur les entreprises

3.3 Utiliser les données existantes pour calculer des indicateurs de l'entrepreneuriat par sexe

135. Certains pays (comme le Danemark, l'Islande et la Suède) sont en mesure de calculer des indicateurs de grande qualité sur la dimension homme-femme de l'entrepreneuriat. Pour cela, ils exploitent les enquêtes ayant pour objet de recueillir différents types de statistiques sur les entreprises (par exemple sur leur financement) ou alors utilisent au mieux des données administratives recueillies à d'autres fins. Ces pratiques montrent qu'il n'est pas indispensable de procéder à de nouvelles collectes de données pour produire des indicateurs capables de décrire la contribution des femmes à l'entrepreneuriat, ainsi que leurs motivations et leurs ambitions. Les préceptes à tirer de ces expériences nationales sont notamment les suivants :

- Utiliser le cadre « sexo-spécifique » suggéré de l'EIP comme support de l'inventaire et du suivi des facteurs influant le plus sur l'entrepreneuriat féminin.
- Utiliser les bases de données internationales, lorsqu'elles sont disponibles et pertinentes, comme sources d'information sur les déterminants de l'entrepreneuriat, afin de faciliter les comparaisons internationales.
- Optimiser l'exploitation des données nationales disponibles auprès de sources administratives, en particulier en reliant différents types de données, comme par exemple de celles issues de registres des entreprises et de celles issues de registres de personnes physiques.
- Toujours intégrer une dimension homme-femme aux enquêtes sur les entreprises qui sont menées de manière périodique ou ponctuelle.

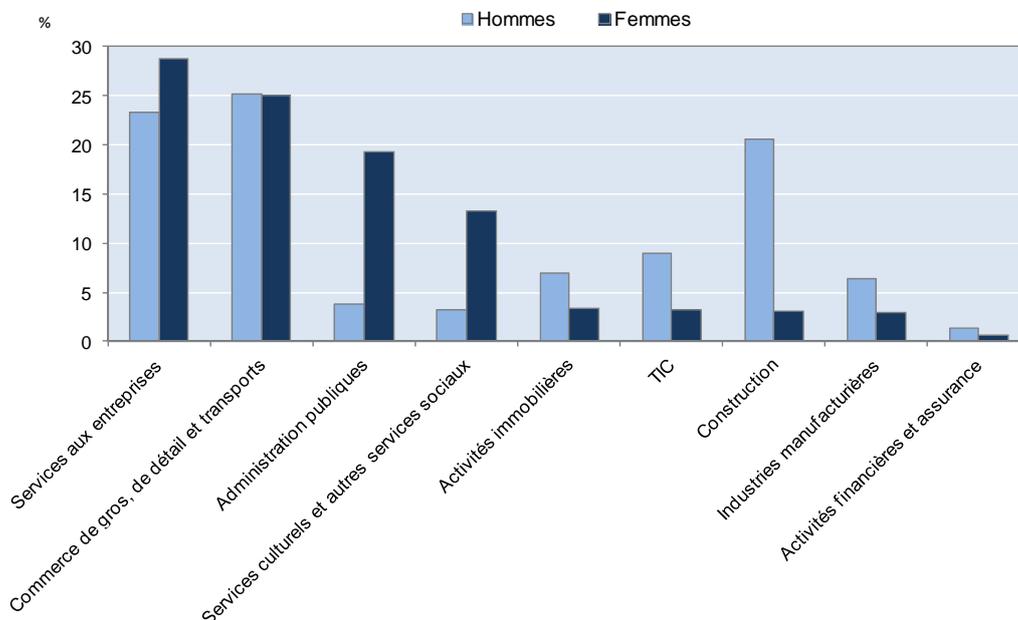
3.3.1 Une étude de cas portant sur des données danoises

136. Nous terminons la présente partie sur la présentation de quelques données sur l'entrepreneuriat fournies par le Danemark avec une ventilation par sexe. Le cas danois illustre bien la façon dont on peut optimiser l'utilisation de données administratives et officielles existantes pour mettre au point des indicateurs permettant l'analyse de l'entrepreneuriat par sexe. Les données sont obtenues par mise en relation des données du registre des entreprises avec celles de registres sur les personnes physiques.

137. Au Danemark, les hommes dominent le paysage entrepreneurial, puisqu'ils représentent quelque 75 % de l'ensemble des entrepreneurs. Les graphiques ci-dessous présentent des informations ventilées par sexe pour les différents indicateurs proposés par le cadre EIP. Ils s'intéressent aux deux premiers indicateurs de la catégorie concernant la performance (c'est-à-dire la proportion d'entreprises par détenteur de l'entreprise et le profil d'entrepreneur par sexe). Le tableau ainsi dressé renseigne abondamment sur le profil des femmes et des hommes entrepreneurs, s'agissant de leur niveau d'études, des secteurs d'activité ou de la structure du capital de leur entreprise. Par exemple, le graphique 3.2 montre que les femmes entrepreneurs prévalent dans le secteur des administrations publiques et des services, tandis que les hommes dominent la construction, les TIC et le secteur manufacturier. Ces tendances sont fortement soumises à l'influence de la ségrégation éducative et professionnelle des hommes et des femmes que nous avons détaillée dans les chapitres précédents. Le choix du secteur peut aussi peser sur la structure actionnariale des entreprises. La plupart des entrepreneurs sont les seuls propriétaires de leur entreprise. Toutefois, le graphique 3.3 montre que la proportion d'entrepreneurs de ce type est plus forte au Danemark parmi les femmes.

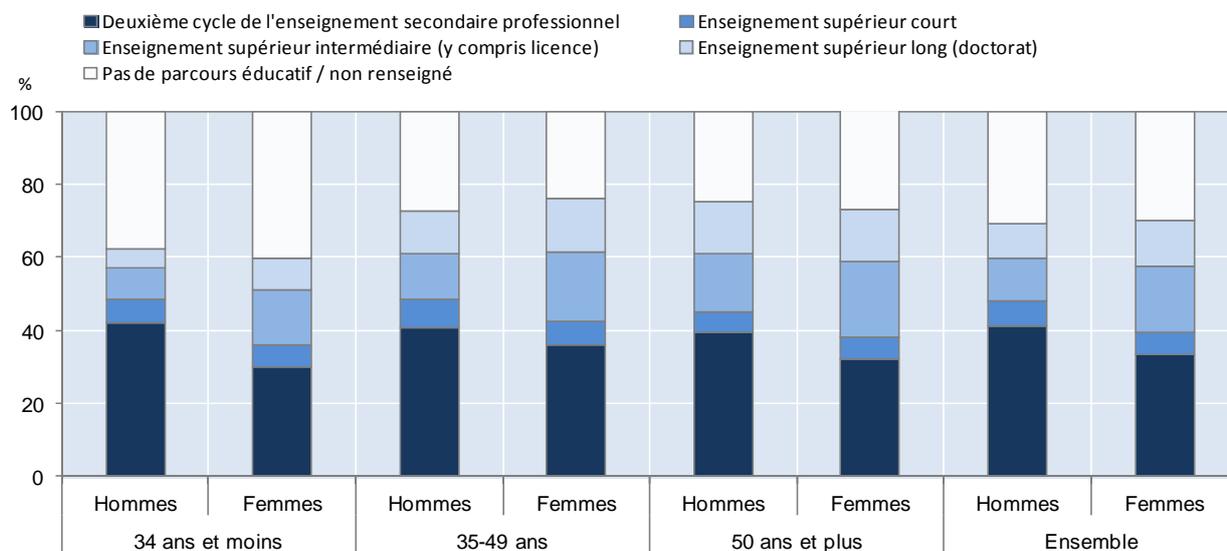
138. La formation professionnelle est un autre sujet de différence sexo-spécifique importante. Le graphique 3.3 montre que dans toutes les tranches d'âge, les hommes sont davantage susceptibles de bénéficier d'une formation professionnelle, qui les dotera peut-être de compétences plus nombreuses et, partant, accroîtra leur probabilité de réussite en tant qu'entrepreneurs.

Graphique 3.2. Entrepreneurs danois, par sexe et par secteur, 2008



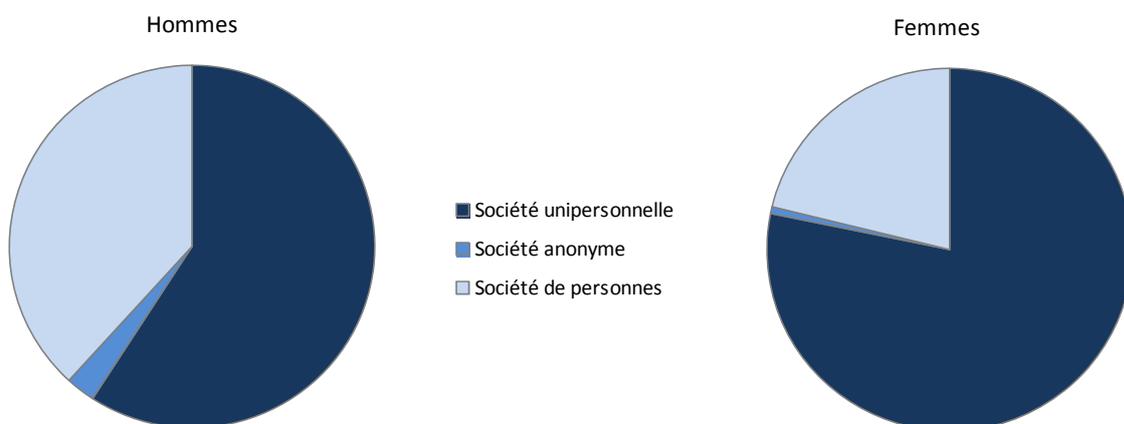
Source : Statistiques Danemark

Graphique 3.3. Entrepreneurs danois par sexe, âge et niveau d'éducation, 2008



Source : Statistiques Danemark

Graphique 3.4. Entrepreneurs danois par sexe et type de société, 2008



139. Compte tenu de la comparabilité internationale des indicateurs, des analyses similaires pourraient être menées dans d'autres pays afin de dresser un tableau plus complet des disparités sexo-spécifiques de la démographie des entreprises. Il conviendrait par ailleurs de procéder à d'autres recherches empiriques afin d'éclairer la formulation de politiques en permettant une meilleure appréhension des principaux moteurs de ces disparités.

ANNEXE AU CHAPITRE 3 : SOURCES DE DONNÉES SUR L'ENTREPRENEURIAT – INVENTAIRE DE L'EXISTANT

Tableau A3.1. Données nationales disponibles sur l'entrepreneuriat féminin

Pays	Source	Type de données	Période couverte	Données (toutes fournies par sexe)
<i>Pays de l'OCDE</i>				
Allemagne	Étude de panels de diplômés de l'Université (HIS)	Données d'enquête	Triennal jusqu'en 2009	Proportion de femmes travailleurs indépendants par secteur
	Regional Entrepreneurship Monitor (REM) Allemagne	Données d'enquête	REM I (2000-2002) & REM II (2002-2004)	Caractéristiques sociodémographiques des entrepreneurs débutants
Australie	Australian Business of Statistics	Données d'enquête	Annuelle jusqu'en 2003	Proportion de créations d'entreprise et proportion de PME par secteur (dans les industries de croissance définies comme telles en termes tant d'emploi que de production)
Autriche	Statistik Austria	Données administratives	Annuelle de 2004 à 2008	Méthodologie et définitions conformes au Manuel OCDE/ES BDS
Canada	Statistiques Canada <i>Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises</i>	Enquête auprès des entreprises	2000, 2001, 2004, 2007 et 2011 (provisoire)	Proportion d'entreprises détenues par des femmes, par caractéristique démographique de la chef d'entreprise (âge, nombre d'années d'expérience) et par caractéristique d'entreprise (secteur, taille), et par type d'instruments financés utilisés pendant la phase de création, par obstacle à la croissance de l'entreprise, par taux d'approbation du type de financement et par dépenses de R-D
	Statistiques Canada <i>Affaires étrangères et commerce international Canada</i>	Données d'enquête	Rapport de synthèse	Faits et chiffres concernant les entreprises à actionnariat féminin majoritaire
Danemark	Statistics Denmark <i>Microdonnées sur les personnes physiques danoises</i>	Base de données sur la démographie des entreprises	Annuelle jusqu'à ce jour	Proportion et caractéristiques des entreprises nouvelles, des entrepreneurs en société unipersonnelle, des entrepreneurs en société anonyme et des entreprises survivantes
	Autorités danoises des entreprises et de la construction (FORA)	Sources officielles (OCDE, Eurostat, Statistics Denmark)	Annuelle jusqu'en 2009	Proportion et caractéristiques des entreprises
Estonie	Statistics Estonia	Données d'enquête (enquêtes pour la sécurité sociale et sur l'emploi du temps)	Annuelle jusqu'à ce jour	Les données couvrent les questions relatives au travail, le revenu, la pauvreté, l'éducation, la santé, l'emploi du temps, etc., des entrepreneurs, ventilées par sexe pour : 1) les employeurs, 2) les travailleurs indépendants et 3) l'aide familiale non rémunérée
États-Unis	KFS, Kauffman Firm Survey	Données d'enquête	Annuelle de 2004 à 2010	Indice KEA par sexe (et par données croisées, ventilées par : 1) âge, 2) secteur, 3) région, 4) race, 5) lieu de naissance, 6) éducation).
	PSED I & II	Données longitudinales sur la création d'entreprise	Annuelle de 1998 à ce jour	Les informations obtenues comprennent des données sur la nature des individus actifs en tant qu'entrepreneurs débutants, sur les activités entreprises durant le processus de création et sur les caractéristiques des initiatives de création qui ont abouti à une entreprise nouvelle.
	Census SBO, Survey of Business Owners	Recensement	Annuelle jusqu'à ce jour	Actionnariat des entreprises détenues par une femme par : origine ethnique, taille de l'entreprise, zone géographique, installation à domicile/détention familiale, âge, niveau d'études.
Italie	Chambre italienne de commerce (via Infocamere, Unioncamere)	Registre des entreprises	Trimestrielle de 1998 à 2002	Caractéristiques sociodémographiques des entrepreneurs et taux de naissance et de décès des entreprises
Norvège	Statistics Norway	Registre des entreprises	Annuelle de 2000 à ce jour	Entreprises par type d'entreprise, activité économique, structure organisationnelle, croissance de l'emploi et chiffre d'affaires ; caractéristiques sociodémographiques des chefs d'entreprise (origine nationale, niveau d'éducation, âge) et des actionnaires des sociétés à responsabilité limitée publiques et privées par sexe et par importance de la participation.
Royaume-Uni	Household Survey for Entrepreneurship	Données d'enquête	Annuelle de 2003 à 2007, aujourd'hui semestrielle	Caractéristiques des entrepreneurs (et de leurs entreprises) classées comme étant : dans l' action , c'est-à-dire ceux qui sont travailleurs indépendants ou possèdent (totalement ou partiellement) une entreprise soit à titre d'activité principale, soit en complément de leur emploi habituel ; dans la réflexion , c'est-à-dire ceux qui ne sont pas actuellement dans l'action, mais ont récemment envisagé de créer une entreprise, d'acheter une entreprise existante ou de devenir travailleur indépendant ; dans l' évitement , c'est-à-dire ceux qui ne sont ni dans l'action, ni dans la réflexion.
	Annual Small Business Survey	Données d'enquête	Annuelle depuis 2003	Proportion des entreprises dirigées par une femme (y compris informations sur leur entreprise : ancienneté, effectif, montant des investissements, détention familiale, motifs de la constitution en société, exposition à Internet et aux TIC, etc.).
Suède	Institut suédois pour l'étude des politiques de croissance (ITPS)	Registre des entreprises	Annuelle jusqu'à ce jour	Naissances réelles d'entreprises et survie des naissances réelles trois ans après la création
	Agence suédoise pour la croissance économique et régionale	Registre des entreprises	Annuelle jusqu'à ce jour	Entreprises par lieu ; sociétés à responsabilité limitée par classe et orientation commerciale (locale, nationale, etc.) et caractéristiques sociodémographiques des chefs d'entreprise (âge, éducation)

Tableau A3.2. Indicateurs par sexe fournis par des sources nationales de données

Indicateur	Description	Portée	Source
INDICATEURS SIGNIFICATIFS PAR PAYS			
Entrepreneurs débutants/population adulte par sexe	Propriétaire/dirigeant d'entreprise ou prévoyant un lancement d'entreprise	Allemagne	Regional Entrepreneurship Monitor (REM) Allemagne
Actionnariat féminin majoritaire par taille d'entreprise, âge, nombre d'années d'expérience (%)	(Actionnariat féminin majoritaire/total) par taille d'entreprise, âge et nombre d'années d'expérience	Canada	Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises - Ces estimations ont été générées à partir des réponses des entreprises qui, en 2007, employaient moins de 500 salariés et avaient un chiffre d'affaires annuel brut inférieur à 50 millions CAD.
Actionnariat féminin majoritaire par dépenses de R-D (%)	Actionnariat féminin majoritaire/total des entreprises de l'échantillon	Canada	Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises - Ces estimations ont été générées à partir des réponses des entreprises qui, en 2007, employaient moins de 500 salariés et avaient un chiffre d'affaires annuel brut inférieur à 50 millions CAD.
Actionnariat féminin majoritaire par type de demande de financement (%)	Actionnariat féminin majoritaire/total des entreprises de l'échantillon	Canada	Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises - Ces estimations ont été générées à partir des réponses des entreprises qui, en 2007, employaient moins de 500 salariés et avaient un chiffre d'affaires annuel brut inférieur à 50 millions CAD.
Actionnariat féminin majoritaire par taux d'approbation du type de financement (%)	Actionnariat féminin majoritaire/total des entreprises de l'échantillon	Canada	Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises - Ces estimations ont été générées à partir des réponses des entreprises qui, en 2007, employaient moins de 500 salariés et avaient un chiffre d'affaires annuel brut inférieur à 50 millions CAD.
Actionnariat féminin majoritaire par obstacle à la croissance de l'entreprise (%)	Actionnariat féminin majoritaire/total des entreprises de l'échantillon	Canada	Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises - Ces estimations ont été générées à partir des réponses des entreprises qui, en 2007, employaient moins de 500 salariés et avaient un chiffre d'affaires annuel brut inférieur à 50 millions CAD.
Type d'instrument de financement utilisé pendant la phase de création par actionnariat féminin (crédit-bail, microcrédit, épargne personnelle, etc.) (%)	Actionnariat féminin majoritaire/total des entreprises de l'échantillon	Canada	Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises - Ces estimations ont été générées à partir des réponses des entreprises qui, en 2007, employaient moins de 500 salariés et avaient un chiffre d'affaires annuel brut inférieur à 50 millions CAD.
Pourcentage d'entrepreneurs par sexe pour : situation matrimoniale, âge, nombre d'enfants, éducation, secteur, chômage annuel, expérience professionnelle dans l'établissement, chiffre d'affaires brut et bénéficies	La base de données sur les entrepreneurs contient des informations à la fois sur les entrepreneurs (données sur les personnes physiques) et sur les entreprises (données sur les personnes morales)	Danemark	Statistics Denmark - Base de données sur l'entrepreneuriat
Indicateurs par détention de nouvelles entreprises, ventilé par : secteur, sexe, âge, situation matrimoniale, origine ethnique, éducation, expérience de l'entreprise	Tiré de la publication de l'Indice 2009 de l'entrepreneuriat qui puise à plusieurs sources : OCDE, Eurostat, données nationales officielles	Danemark	Autorités danoises chargées des entreprises et de la construction
Actionnariat des entreprises détenues par une femme par origine ethnique, taille de l'entreprise, zone géographique, installation à domicile/actionnariat familial, âge et niveau d'études	Le questionnaire SBO demande des renseignements sur les caractéristiques des entreprises et de leur propriétaire.	États-Unis	SBO- Survey of Business Owners (via le recensement)
Indice Kauffman de l'activité entrepreneuriale par sexe	L'indice KEA est calculé à partir de la <i>Current Population Survey</i> . L'indice Kauffman est ensuite défini en pourcentage de la population de non-chefs d'entreprise qui, chaque mois, crée une entreprise.	États-Unis	Enquête Kauffman auprès des entreprises
Entreprises unipersonnelles par activité économique par sexe, âge et éducation	Actionnariat féminin majoritaire/total des entreprises de l'échantillon	Norvège	Statistics Norway
Proportion d'entreprises dirigées par une femme et démographie de l'entreprise	Estimation de la proportion d'entreprises dirigées et détenues majoritairement par une femme au Royaume-Uni, à partir de la <i>Small Business Survey</i>	Royaume-Uni	Annual Small Business Survey - BERR, ministère de la Réforme des Entreprises et de la Réglementation (étude de l'Institut pour l'emploi)
Accès des entreprises dirigées par une femme à des financements		Royaume-Uni	Annual Small Business Survey - BERR, ministère de la Réforme des Entreprises et de la Réglementation (étude de l'Institut pour l'emploi)
Exposition des entreprises dirigées par une femme aux marchés d'exportation		Royaume-Uni	Annual Small Business Survey - BERR, ministère de la Réforme des Entreprises et de la Réglementation (étude de l'Institut pour l'emploi)
Obstacles à la réussite rencontrée par les entreprises dirigées par une femme	Au choix parmi l'économie, l'accès aux financements, la fiscalité, le recrutement de personnel, la trésorerie, les problèmes de transport et la réglementation	Royaume-Uni	Annual Small Business Survey - BERR, ministère de la Réforme des Entreprises et de la Réglementation (étude de l'Institut pour l'emploi)
Impact de la charge administrative sur les entreprises dirigées par une femme	Parmi lesquels : moins de réglementation, changement de gouvernement, diminution de l'influence et de la concurrence des supermarchés/chaînes/importations à bas coût, moins de bureaucratie et de paperasserie	Royaume-Uni	Annual Small Business Survey - BERR, ministère de la Réforme des Entreprises et de la Réglementation (étude de l'Institut pour l'emploi)
Évolution des proportions d'individus dans la réflexion, dans l'action et dans l'évitement : 2005-07, par âge et sexe	Les individus dans la réflexion sont ceux qui ne sont pas actuellement dans l'action, mais ont récemment pensé à créer une entreprise, acheter une entreprise existante ou opter pour le travail indépendant.	Royaume-Uni	Household Survey of Entrepreneurship - BERR, ministère de la Réforme des Entreprises et de la Réglementation
Individus dans la réflexion, l'action et l'évitement par situation matrimoniale et présence d'enfants (femmes seulement)	Les individus dans l' évitement sont ceux qui ne sont ni dans l'action, ni dans la réflexion.	Royaume-Uni	Household Survey of Entrepreneurship - BERR, ministère de la Réforme des Entreprises et de la Réglementation
Individus dans la réflexion, l'action et l'évitement par situation matrimoniale et présence d'enfants (femmes de 16 à 44 ans)	Voir la définition ci-dessus	Royaume-Uni	Household Survey of Entrepreneurship - BERR, ministère de la Réforme des Entreprises et de la Réglementation
Obstacles à la création d'entreprise	Voir la définition ci-dessus	Royaume-Uni	Household Survey of Entrepreneurship - BERR, ministère de la Réforme des Entreprises et de la Réglementation
Pourcentage d'entrepreneurs par sexe, ventilé par âge, niveau d'études et ambitions en termes de croissance	Actionnariat féminin majoritaire/total des entreprises de l'échantillon	Suède	Nutek et Statistics Sweden 2009 - Enquête par questionnaire visant un échantillon représentatif des petites entreprises suédoises de moins de 50 salariés. Les réponses ont été collectées auprès d'un peu plus de 18 000 entreprises de tous les secteurs et sur tout le territoire national.

Tableau A3.3. Données disponibles sur l'entrepreneuriat féminin à l'échelle internationale

ENTREPRENEURIAT FÉMININ AU NIVEAU INTERNATIONAL				
Pays	Source	Type de données	Période couverte	Pays couverts
<i>AU NIVEAU INTERNATIONAL</i>				
Enquête de la Banque mondiale sur les entreprises	Enquêtes de la Banque mondiale	Les indicateurs mesurent la participation des femmes au monde de l'entreprise (c'est-à-dire la proportion d'entreprises ayant un actionariat féminin et la proportion d'entreprises ayant des femmes parmi leurs principaux dirigeants)	Jusqu'à ce jour	L'enquête couvre quelque 125 pays (centrage sur les économies de marché en développement et émergentes).
General Entrepreneurship Monitor (GEM)	Consortium GEM	Proportion de femmes de la tranche d'âge 18-64 ans participant de manière active au processus de lancement ou à la gestion d'une entreprise âgée de moins de 42 mois au cours de l'année de référence (en %)	1999 à ce jour	L'enquête couvre environ 59 pays.
<i>AU NIVEAU EUROPÉEN</i>				
Eurostat- Facteurs de réussite des entreprises (FOBS)	Initiative conjointe de la DG MARKT et d'Eurostat, avec la participation facultative de 15 offices statistiques nationaux	FOBS étudie les facteurs suivants : - déterminants de la réussite ; - croissance des entreprises nouvellement créées ; - motivations de création de sa propre entreprise ; - obstacles et risques rencontrés durant les premières années d'existence ; - plans de développement de l'entreprise.	2005 seulement	AUT, BG, CZE, DNK, ITA, LT, LUX, RO, SWE, SVK
Eurobaromètre/ Enquête Gallup	Demandé par la Direction générale Entreprises et industrie, coordonné par la Direction générale de la communication et conduits par Gallup Hongrie	- Variables sociodémographiques des répondants et familles - Raisons du choix du statut de travailleur indépendant - Attitude à l'égard de la création d'une nouvelle entreprise	2000 à ce jour	UE-27, pays de l'EEE/AELE (Norvège, Islande et Suisse), Turquie et Croatie, États-Unis, Japon, Corée du Sud et Chine

Tableau A3.4. Indicateurs par sexe tirés de sources de données internationales conformément au Programme OCDE-Eurostat d'indicateurs de l'entrepreneuriat

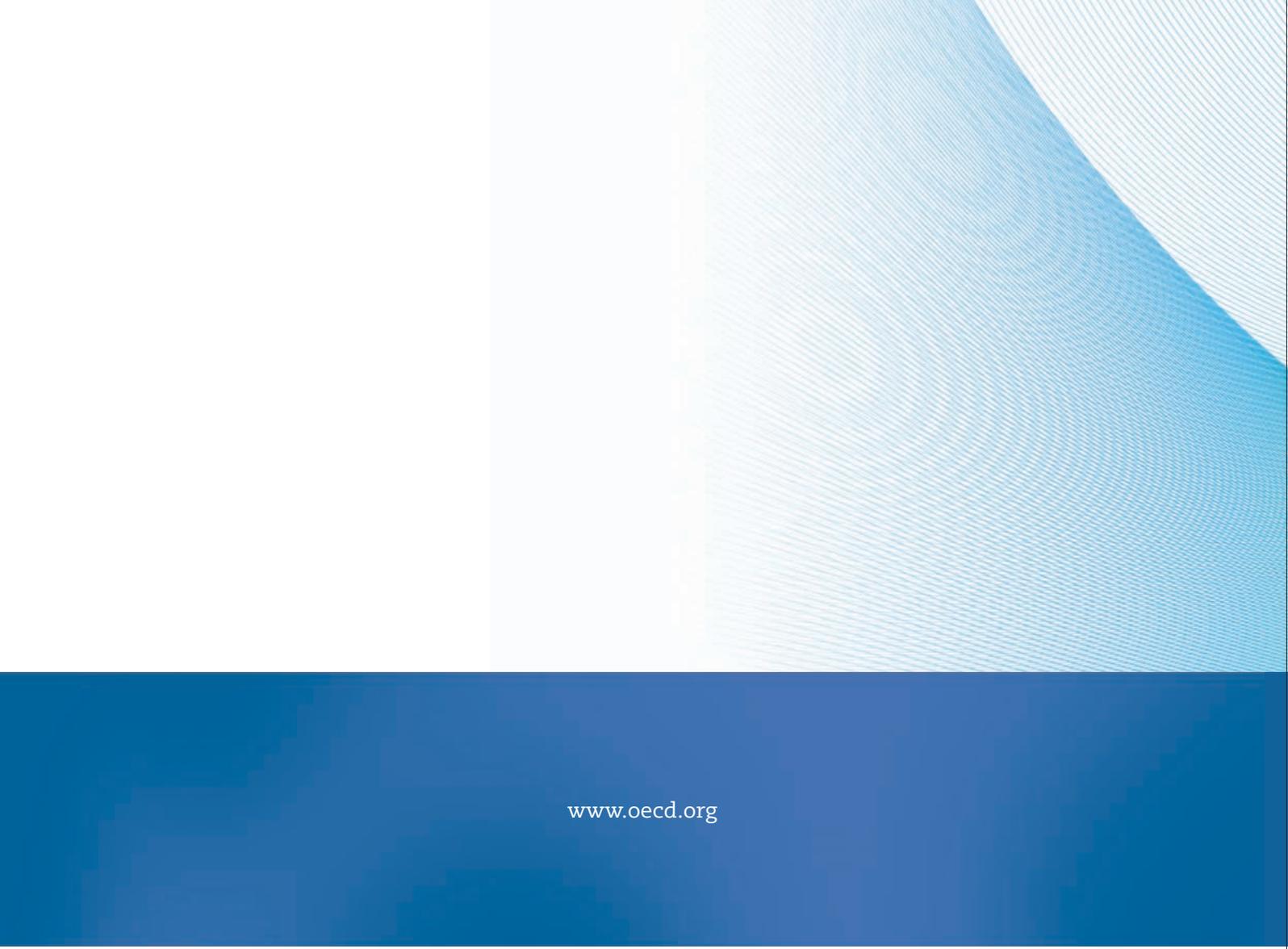
Indicateur	Description	Portée	Source
DÉTERMINANTS PLURINATIONAUX DE L'ENTREPRENEURIAT			
Motivations pour la création, par sexe [réponse à la question : <i>What was/were then main incentive(s) for starting the enterprise?</i>]	Mesure des éléments suivants : désir de défis nouveaux, d'être son propre patron, de gagner sa vie grâce à un hobby/tradition de travail indépendant dans la famille/conciliation vie professionnelle-vie privée/âge des enfants/perspective de meilleure rémunération et autres	Autriche, Bulgarie, Danemark, Estonie, France, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Portugal, République slovaque, République tchèque, Roumanie, Slovénie et Suède [Réf : pays FOBS]	FOBS - population cible - la population soumise à enquête dans ce projet regroupe les entreprises nées en 2002, ayant survécu jusqu'en 2005, et toujours dirigées par leurs fondateurs au moment de l'enquête.
Difficultés en phase de lancement, par sexe	Mesure des éléments suivants : accès à des financements, établissement de contacts avec des clients, tarification des biens et/ou services, obtention de locaux adaptés, sélection de fournisseurs, recrutement du personnel adapté et autres	Pays FOBS	FOBS
Emploi précédent par sexe [réponse à la question : <i>Just before starting up the enterprise, your occupation was</i>]	Salarié, dirigeant d'une autre entreprise, étudiant, chômeur disponible, activité non rémunérée et indisponibilité pour le marché du travail	Pays FOBS	FOBS
Attitude à l'égard de l'entrepreneuriat, par sexe	Pourcentage de femmes affichant une préférence marquée pour l'entrepreneuriat	UE-27, pays de l'EEE/AELE (Norvège, Islande et Suisse), Turquie et Croatie, États-Unis, Japon, Corée du Sud et Chine	Enquête Eurobaromètre/ Gallup sur l'entrepreneuriat
Contribution de l'aide familiale (% des salariés), par sexe	Les proches constituant l'aide familiale travaillent à leur compte dans un établissement commercial dirigé par un membre de la famille vivant sous le même toit.	Presque tous les pays des Nations Unies	GenderStat - base de données de la Banque mondiale
Opinion sur la rentabilité de l'entreprise, par sexe	Réponse à la question : <i>How do you judge your enterprise's profitability?</i>	Pays FOBS	FOBS
Innovation de l'entreprise, autoévaluation par le fondateur, par sexe	Innovation de produit, de procédé, d'organisation, de commercialisation	Pays FOBS	FOBS
Proportion de femmes occupant un poste managérial (%)	Le pourcentage de femmes parmi les législateurs et les dirigeants fait référence à la proportion de législateurs, de hauts fonctionnaires et de dirigeants qui sont des femmes	Presque tous les pays des Nations Unies	GenderStat - base de données de la Banque mondiale
INDICATEURS PLURINATIONAUX DE PERFORMANCE			
Répartition hommes-femmes parmi les fondateurs, comparée à la population active (Enquête sur les forces de travail)	Fondateurs d'entreprise/population active, par sexe	Pays FOBS	FOBS
Activités entrepreneuriales totales féminines (TEA)	Pourcentage de femmes dans la population active qui soit participent activement à la création d'entreprise, soit détiennent ou dirigent une entreprise âgée de moins de 42 mois	35 pays (2007)	GEM, Global Entrepreneurship Monitor
Femmes fondatrices par secteur NACE	Chiffre d'affaires (mesuré en millions), réponse à la question : <i>What was your enterprise's turnover in 2004 ?</i>	Pays FOBS	FOBS
Chiffre d'affaires 2004 ventilé par sexe de l'entrepreneur		Pays FOBS	FOBS
Pourcentage d'entreprises à actionnariat féminin	Actionnariat féminin/total	125 pays	EnterpriseSurvey.org - Banque mondiale
Pourcentage d'entreprises à direction féminine	Direction féminine/total	125 pays	EnterpriseSurvey.org - Banque mondiale
Pourcentage d'entrepreneurs par sexe	Femmes entrepreneurs en pourcentage de l'ensemble des entrepreneurs du pays	UE-27 et pays de l'EEE/AELE	Enquête Eurobaromètre/ Gallup sur l'entrepreneuriat

BIBLIOGRAPHIE

- AAUW (2010), « Why So Few ? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics », American Association of University Women, Washington, DC.
- Ahmad, N. et A. Hoffman (2008), « A Framework for Addressing and Measuring Entrepreneurship », OECD Statistics Working Papers, 2008/2, OCDE, Paris.
- Ahmed, M. et M. Ahmed (2002), *Bangladesh Education Sector Overview*, Japan Bank for International Cooperation (JBIC), Tokyo.
- Angel, B., S. de la Rica et J. Dolado (2011, à paraître), « The Effect of Public Sector Employment on Women's Labour Market Outcomes », document non publié.
- Banbeis (2003), « Statistical Profile on Education in Bangladesh », Bangladesh Bureau of Educational Information and Statistics, Dhaka.
- Banque mondiale (2008), « Girls' Education in the 21st Century », Banque mondiale, Washington, DC.
- Carrier, C., Julien, P.-A., et Menvielle, W. (2005). Un regard critique sur l'entrepreneuriat féminin: une synthèse des études des 25 dernières années. *Gestion*, 31(2): 36-50.
- Chen, M., J. Vanek et M. Carr (2004), « Mainstreaming Informal Employment and Gender in Poverty Reduction: A Handbook for Policy-Makers and Other Stakeholders », The Commonwealth Secretariat, Londres.
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (2010), « Les femmes en sciences et en génie au Canada », Ottawa.
- Eurofound, *European Quality of Life Survey*, 2007.
- European Professional Women Network «EPWN Board Women Monitor 2010, 4th Edition»
http://www.europeanwn.net/files/europeanwn_boardmonitor_2010.pdf
- FAO (2011), « La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2010-2011 : le rôle des femmes en agriculture, Comblant le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement », Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture.
- Finnie, R., et M. Frenette (2003), « Earning differences by major field of study: evidence from three cohorts of recent Canadian graduates », *Economics of Education Review*, vol. 22, p. 179-192.
- Flabbi (2011, à paraître) « Gender Differentials in Education, Career, Choices and Labour Market Outcomes on a Sample of OECD Countries », document non publié.
- GNUD (2010), « Thematic paper on MDG3 », Nations Unies, New York.

- Mavriplis C., Heller R., Beil C., Dam K., Yassinskaya N., Shaw M., et Sorensen C., (2010), "Mind the Gap: Women in STEM Career Breaks" *Journal of Technology Management & Innovation*, 5(1), pp. 140-151.
- Minniti, M. (2009), « Gender Issues in Entrepreneurship », *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 5 (7-8), p. 497-621.
- Miranda V. (2011), « Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World », document de travail, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Observa (2010), "Anuario Ciencia e Societá 2010", Observa- Science in Society
- OCDE (2000), "Women Entrepreneurs in SMEs: Realising the Benefits of Globalisation and the Knowledge-based Economy", OCDE, Paris;
- OCDE (2002), « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2002 », OCDE, Paris.
- OCDE (2004), "Entrepreneuriat féminin : Questions et actions à mener ", OCDE, Paris
- OCDE (2005), « Recommandation du Conseil sur les principes et les bonnes pratiques relatifs à la sensibilisation et l'éducation financières », OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), « Regards sur l'éducation 2007 », OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), « Bébés et employeurs - Comment réconcilier travail et vie de famille : Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE », OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), « Croissance et inégalités : Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE », OCDE, Paris.
- OCDE (2008b), « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008 », OCDE, Paris.
- OCDE (2009a), « L'emploi informel dans les pays en développement : Une normalité indépassable ? », J. P. Jütting et J. R. de Laiglesia (dir. pub.), Études du Centre de développement de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2009b), « Panorama des administrations publiques 2009 », OCDE, Paris.
- OCDE (2009c), « Fostering Diversity in the Public Service », OCDE, Paris.
- OCDE (2009d), « Measuring Entrepreneurship », Programme OCDE-Eurostat d'indicateurs de l'entrepreneuriat, OCDE, Paris.
- OCDE (2010a), « Regards sur l'éducation 2010 », OCDE, Paris.
- OCDE (2010b), « Strong Performers and Successful Reformers in Education », OCDE, Paris.
- OCDE (2010c), « PISA 2009 Panorama », OCDE, Paris.
- OCDE (2010d), « Résultats du PISA 2009 : Savoirs et savoir-faire des élèves : Performance des élèves en compréhension de l'écrit, en mathématiques et en sciences (Volume I) », OCDE, Paris.
- OCDE (2010e), « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 », Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010f), « Tacking Inequalities in Brazil, China, India and South Africa - The Role of Labour Market and Social Policies », Éditions de l'OCDE, Paris.

- OCDE (2010g), “Progress in Public Management in the Middle East and North Africa”, OCDE, Paris;
- OCDE (2011a), « Assurer le bien-être des familles », OCDE, Paris.
- OCDE (2011b), « Women’s Economic Empowerment: Issues Paper », élaboré par le Réseau du CAD sur l’égalité homme-femme.
- OCDE (2011c), “Draft Report of Women’s Access to Finance in the Middle East and North Africa (MENA) Region”, Atelier de l’OCDE sur les politiques en faveur du financement des PME et de l’entrepreneuriat, 20 avril 2011, OCDE, Paris.
- OCDE, *Base de données de l’OCDE sur l’emploi*, Paris, www.oecd.org/employment/database.
- OCDE, *Base de données de l’OCDE sur la famille*, Paris, www.oecd.org/els/social/family/database.
- OCDE, *Base de données PISA 2009 de l’OCDE*, Paris, <http://pisa2009.acer.edu.au/>.
- OCDE, Centre de développement (2010), « Gender Inequality and the MDGs: What are the Missing Dimensions? », Issues Brief, OCDE, Paris.
- OCDE/UNESCO (2004), « Rapport mondial de suivi sur l’Éducation pour tous », UNESCO, Paris.
- OIT (2010), « Women in labour market: Measuring progress and identifying challenges », OIT, Genève.
- ONU (2009a), « Millennium Development Indicators Progress Report », Nations Unies, New York.
- ONU (2009b), « World Survey on the Role of Women in Development », Nations Unies, New York.
- ONU (2010), « The Millenium Development Goals report 2009 », Nations Unies, New York.
- Sikora, J. et A. Pokropek (2011), « Gendered Career Expectations of Students. Perspectives from Pisa 2006 », OECD Education Working Paper n° 57.
- UNESCO (2010), « Global Education Digest, Comparing Education Statistics Across the World », Montréal, UNESCO Institute for Statistic.
- UNESCO, Institut de statistique, « Beyond 20/20 WDS Indicators ».
- U.S. Small Business Administration, Office of Women’s Business Ownership, “Women’s Business Center Program”, États-Unis.



www.oecd.org

OCDE Paris
2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16
Tel.: 33 (0) 1 45 24 82 00