

GALLUP®



Organisation
internationale
du Travail

Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail : Ce qu'en pensent les femmes et les hommes



À propos de l'OIT

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est une institution spécialisée des Nations Unies créée en 1919 pour promouvoir la justice sociale et ainsi contribuer à une paix universelle et durable. Sa structure tripartite, qui réunit des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, est unique dans le système des Nations Unies. Au fil des années, l'OIT a élaboré un code international du travail largement reconnu, composé de conventions et de recommandations relatives à des thèmes comme la liberté syndicale, l'emploi, la politique sociale, l'égalité de genre et la lutte contre la discrimination, les conditions de travail et la sécurité sociale, ainsi que le dialogue social. Grâce à ses bureaux locaux et à ses équipes multidisciplinaires dans plus de 40 pays, l'OIT fournit des avis spécialisés, une assistance technique et des statistiques du travail aux Etats Membres.

À propos de Gallup

Gallup offre des services d'analyse et de conseil pour aider les dirigeants et les organisations à résoudre leurs questions les plus urgentes. Forte de plus de 80 ans d'expérience à l'échelle internationale, Gallup en sait plus sur les attitudes et les comportements des employés, des clients, des étudiants et des citoyens que n'importe quelle autre organisation du monde. Pour obtenir plus d'informations sur les solutions qu'offre Gallup pour maximaliser les résultats commerciaux, consultez son site www.gallup.com/contact.

Normes en matière de droits d'auteur

Le présent document contient des recherches exclusives, du matériel protégé par des droits d'auteur et des propriétés littéraires de Gallup Inc. et de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Sauf indication contraire, tout son contenu est protégé par le droit d'auteur © 2017. Tous droits réservés. Toute citation de données ou de textes issus du présent rapport doit faire référence au rapport initial en tant que source du contenu.

Le présent document a beaucoup de valeur pour Gallup Inc. et l'OIT. Par conséquent, les législations internationales et domestiques, ainsi que les sanctions qu'elles prévoient en vue de garantir les brevets, les droits d'auteur, les marques déposées et la protection des secrets commerciaux protègent les idées, les concepts et les recommandations contenus dans le présent document.

La responsabilité des opinions exprimées dans les textes inclus dans le présent document appartient exclusivement à leurs auteurs et leur publication n'implique pas que le Bureau international du Travail partage ces opinions.

Aucune modification ne peut être apportée au présent document sans une autorisation écrite expresse de Gallup Inc. et de l'OIT.

Gallup® et Gallup-Healthways Well-Being Index® sont des marques déposées de Gallup Inc. Toutes les autres marques déposées et droits d'auteur appartiennent à leur propriétaire respectif.

Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail: Ce qu'en pensent les femmes et les hommes

ISBN

Edition française

978-92-2-230930-6 (print)

978-92-2-230931-3 (web PDF)

Remerciements

Le présent rapport est le fruit d'une collaboration établie dans le cadre de l'Initiative du Centenaire de l'OIT sur les femmes au travail, entre le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED) du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY) et Gallup, sous la supervision générale de Shauna Olney et de Susan Maybud de l'OIT, et de Jon Clifton, d'Andrew Rzepa et de Faith Gaines de Gallup.

Neli Esipova a coordonné les recherches du projet OIT-Gallup. Neli Esipova et Cynthia English ont dirigé les recherches qualitatives et l'élaboration du questionnaire de l'enquête. Dato Tsubutashvili a mené une analyse poussée des données. Le rapport a été conjointement rédigé par Julie Ray, Neli Esipova et Anita Pugliese de Gallup, avec l'aide précieuse de Susan Maybud de l'OIT.

Les deux organisations remercient les membres externes du Groupe consultatif technique du projet OIT-Gallup pour leur aide à l'identification des domaines conceptuels pour la rédaction des questions supplémentaires de l'Enquête mondiale Gallup : Ronnie Goldberg (Conseil des États-Unis pour les entreprises internationales), Barbara Byers (Congrès du travail du Canada), Julia Fäldt (Conseil nordique des ministres), Colleen Sheppard (McGill University) et Ruti Levtoy (Promundo).

L'équipe souhaite aussi remercier plusieurs collègues du siège de l'OIT pour leurs commentaires et contributions : Deborah Greenfield (Directrice adjointe pour les politiques), Manuela Tomei (WORKQUALITY), Audrey Esposito et James Howard (CABINET), Vera Guseva (Bureau des Activités pour les travailleurs), Jae-Hee Chang (Bureau des activités pour les employeurs), Sangheon Lee, Steven Tobin, Stefan Kühn, Richard Horne et Santo Milasi (RESEARCH), Kieran Walsh (STATISTICS) ainsi que Sara Elder (EMPLOYMENT).

Nous souhaitons également exprimer notre gratitude aux spécialistes principaux des questions d'égalité de genre des bureaux de terrain de l'OIT : Emanuela Pozzan (OIT Beyrouth), Maria José Chamorro (OIT San José), Joni Simpson (OIT Bangkok), Fatime-Christiane Ndiaye (OIT Dakar) et Mwila Chigaga (OIT Pretoria).

Par ailleurs, nous tenons à remercier les personnes qui ont coordonné l'édition et la publication du présent rapport chez Gallup : Jennifer Carpino qui a préparé les premiers graphiques, Trista Kunce et Kirsten Adams qui ont édité le rapport, et Ashley Faubel et Trish Doebel pour sa conception.

Quant à la coordination de la présentation du rapport et aux activités de promotion qui l'ont entourée, nous remercions tout particulièrement le Département de communication (DCOMM), surtout Adam Bowers, Moyette Gibbons, Sandra Kuchen, Jean-Luc Martinage, Kiran Mehra-Kerpelman, Martin Murphy, Karen Naets-Sekiguchi, Francesca Pezzola, Damien Riunaud, Hans von Rohland, Rosalind Yarde et leurs responsables de la communication sur le terrain, ainsi que toute l'équipe de l'OIT à Washington DC. Enfin, nos remerciements s'étendent à Johnathan Tozer, Jennifer Donegan et Stephanie Holgado pour leurs efforts au siège mondial de Gallup.

Table des matières

| | |
|--|--------------|
| Remerciements..... | 3 |
| Préface..... | 5-6 |
| Résumé des résultats clés..... | 7-8 |
| Introduction..... | 9-13 |
| Chapitre 1 : Les femmes dans le monde du travail : | |
| Mesurer les préférences des hommes et des femmes..... | 14-34 |
| Les femmes et les hommes partagent dans une large mesure le même avis concernant les femmes et les emplois rémunérés..... | 15-19 |
| Les jeunes femmes sont les plus susceptibles de préférer un emploi rémunéré..... | 19-20 |
| Les femmes célibataires sont les moins susceptibles de vouloir rester à la maison..... | 20 |
| Les femmes et les hommes plus instruits sont généralement plus susceptibles de préférer que les femmes associent travail et responsabilités familiales..... | 21-23 |
| Les femmes vivant en milieu urbain sont les moins susceptibles de préférer rester à la maison..... | 23-25 |
| Les femmes appartenant à la population active préféreraient concilier vie professionnelle et vie familiale..... | 25-27 |
| La plupart des femmes qui n'appartiennent pas à la population active aimeraient travailler..... | 27 |
| Parmi les femmes qui n'appartiennent pas à la population active ce sont les plus jeunes qui sont les plus susceptibles de vouloir concilier vie professionnelle et vie familiale..... | 27-28 |
| L'emploi est lié à la manière dont les hommes et les femmes évaluent leur vie..... | 28-31 |
| Dans les Etats arabes, le chômage influe davantage sur l'évaluation de la vie chez les hommes que chez les femmes..... | 31 |
| Etude de cas : Les femmes d'Europe de l'Est, d'Asie centrale et occidentale et d'Afrique du Nord souhaitent vivement occuper un emploi rémunéré..... | 32-34 |
| Chapitre 2 : Points de vue sur l'acceptabilité du travail des femmes..... | 35-42 |
| Les femmes sont davantage enclines que les hommes à estimer "acceptable" un travail en dehors du foyer..... | 39-41 |
| Les familles avec enfants acceptent moins que les femmes puissent travailler en dehors du cadre domestique..... | 42 |
| Chapitre 3 : Les principales difficultés que rencontrent les femmes ayant un emploi rémunéré : le point de vue des femmes et des hommes..... | 43-58 |
| Partout dans le monde, l'équilibre entre le travail et la famille est l'un des enjeux les plus complexes pour les femmes qui travaillent..... | 44-46 |
| Concilier le travail et la famille n'est pas la seule difficulté..... | 47-50 |
| Les difficultés varient en fonction du niveau de développement..... | 51-53 |
| Les difficultés pour les femmes changent en fonction de leur situation..... | 54-55 |
| Partout dans le monde, la sécurité pose un problème aux femmes..... | 56-58 |
| Chapitre 4 : L'égalité des chances dans la recherche d'emplois convenables..... | 59-67 |
| Plus les femmes sont instruites, moins elles sont susceptibles d'avoir de meilleures perspectives..... | 63 |
| Les jeunes femmes sont plus positives au sujet de leurs perspectives..... | 64 |
| Les outils technologiques peuvent promouvoir l'accès aux marchés de l'emploi..... | 65-67 |
| Chapitre 5 : La contribution financière des travailleuses aux revenus de leur ménage..... | 68 |
| Les travailleuses fournissent une part importante des revenus de leur ménage..... | 69-71 |
| L'écart est moins grand entre les femmes et les hommes qui travaillent à plein temps pour un employeur..... | 72-73 |
| L'écart entre hommes et femmes diminue également avec l'éducation..... | 73-67 |
| Appendice I : Informations complémentaires..... | 75-78 |
| Élaboration des questions..... | 76 |
| Méthodologie suivie pour l'Enquête mondiale Gallup..... | 76-77 |
| Pondération..... | 77 |
| Paramètres d'évaluation de la qualité de vie de Gallup..... | 77 |
| Paramètres de mesure de l'emploi de Gallup..... | 77-78 |
| Appendice II : Groupes des pays et territoires visés par l'Enquête, par région..... | 79-82 |
| Tableaux régionaux..... | 83-87 |

Préface

Malgré les progrès considérables accomplis vers l'égalité de genre dans le monde du travail, certaines contraintes semblent limiter leur accélération. Par conséquent, étant donné que l'OIT se prépare à entrer dans son deuxième siècle, nous avons décidé de lancer l'Initiative du Centenaire de l'OIT sur les femmes au travail afin de faire le point sur le statut et la condition des femmes, et d'identifier des actions novatrices et efficaces pour promouvoir une situation durable de parfaite égalité de genre et de non-discrimination dans le monde du travail.

Toutefois, pour éviter de continuer à répéter ce qui se fait déjà, il est nécessaire de mieux comprendre les raisons de la lenteur des progrès vers la réalisation du travail décent pour les femmes à l'échelle mondiale, et de leur portée plus limitée que prévu jusqu'à présent. Il nous manquait un chaînon essentiel, à savoir les perceptions et les attitudes des femmes et des hommes à l'égard des femmes et de leur travail, qu'il s'agisse d'un travail non rémunéré à la maison ou d'un emploi rémunéré sur le marché du travail. Ce projet OIT-Gallup est né de la conviction que nous devons d'abord écouter pour identifier ce qui permettra d'accélérer les progrès vers l'égalité de genre sur le lieu de travail. Nous avons pris contact avec Gallup pour que, au travers de son enquête mondiale, nous puissions interroger des femmes et des hommes du monde entier et connaître leurs positions à l'égard de la vie et du travail des femmes – et ainsi découvrir la dimension humaine derrière les statistiques.

Les résultats sont non seulement révélateurs et instructifs, mais ils sont aussi, dans certains cas, surprenants. Par ailleurs, ils arrivent à point nommé, car les préoccupations liées à l'autonomisation économique des femmes trouvent un écho partout dans le monde. Les informations contenues dans le présent rapport sont destinées à un vaste public. Nous espérons que les données et les analyses mondiales permettront une meilleure orientation sur le chemin complexe qui mène à l'égalité de genre dans le monde du travail.

En plus de statistiques et d'autres données relatives au travail, ces informations s'ajoutent aux connaissances sur lesquelles l'OIT peut s'appuyer lorsqu'il fournit des conseils à propos de politiques publiques et une assistance technique aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs.

Nos efforts communs prennent encore plus de sens dans le cadre du nouveau Programme de développement durable que la communauté mondiale a adopté, avec l'ambition de transformer notre monde d'ici 2030. L'égalité de genre est au cœur de cette vision globale et le monde du travail sera le principal domaine dans lequel l'autonomisation économique des femmes sera atteinte.

Nous espérons que ce rapport servira de catalyseur à des actions novatrices.



Guy Ryder

Directeur général

Organisation internationale du Travail,
Genève, Suisse





Le monde a besoin de faire progresser l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes. Pas uniquement pour les femmes, mais aussi pour l'humanité tout entière.

Partout dans le monde, la productivité ralentit, ce qui veut aussi dire que le développement humain marque le pas. Une solution à cette situation incroyablement décourageante est d'augmenter considérablement le nombre de femmes ayant des emplois à plein temps et productifs. Nous avons aussi besoin que davantage de femmes occupent des postes de gestion et de direction.

Les études mondiales que Gallup a menées auprès de millions de travailleurs, de superviseurs, de cadres et de dirigeants ont mis à jour que les hommes et les femmes naissent avec des talents équivalents pour diriger des équipes et des organisations de toutes tailles. Tout au plus, notre recherche a établi que les femmes ont un peu plus de compétences pour gérer et diriger que les hommes. Une récente étude de Gallup, portant sur des femmes employées aux Etats-Unis, a découvert que les équipes dirigées par des femmes sont plus impliquées dans leur travail, en partie parce que les femmes ont naturellement plus d'aptitudes à établir des relations. En outre, les dirigeantes et les employées s'impliquent davantage dans le travail.

Notre recherche a également conclu que les femmes ont autant la possibilité que les hommes de changer les choses en tant qu'entrepreneuses et "bâtisseuses". Le problème est que des millions de femmes brillantes, de dirigeantes potentielles restent inactives ; cela n'est bon ni pour les organisations, ni pour les sociétés, ni pour les pays. En n'optimisant pas les talents des femmes à diriger, à gérer et à construire, c'est toute la croissance économique que l'on freine et l'humanité qui échoue.

Imaginons que demain, en nous réveillant, toutes les organisations soient dirigées à égalité par des hommes et des femmes. Ce serait un miracle qui sauverait totalement et instantanément le monde.

Gallup est ravi de collaborer avec l'OIT pour participer à la transformation de la façon dont le monde fonctionne. Nous aimons notre mission de haut niveau destinée à changer le monde. Nous remercions le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, et son équipe d'avoir suggéré cette initiative commune de l'OIT et de Gallup.

Les pays qui ne parviennent pas à réaliser les espoirs et les rêves des femmes et des hommes que Gallup et l'OIT ont mis au jour dans ce projet, n'arriveront pas à mettre en place une économie florissante et toutes ces choses auxquelles les citoyens aspirent dans la vie – à commencer par un bon emploi.

La productivité mondiale et le développement humain augmenteront à nouveau, mais uniquement si nous réalisons l'égalité de genre aux postes de direction.

A handwritten signature in black ink that reads "Jim Clifton". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal line extending to the left.

Jim Clifton
Président et PDG
Gallup
Washington, DC

Résumé des résultats clés

En 2016, l'OIT, en collaboration avec Gallup, a interrogé des hommes et des femmes afin de comprendre leurs perceptions à propos des femmes et du travail. Les résultats, qui s'appuient sur des entretiens menés auprès d'environ 149 000 adultes dans 142 pays et territoires, suggèrent que les femmes pourraient bien compter sur des alliés plutôt inattendus dans leur quête d'un emploi productif et décent : les hommes. L'égalité de genre est loin d'être une réalité et les résultats indiquent que de vraies divisions existent toujours dans bien des régions du monde. Cependant, il apparaît aussi que, contrairement aux idées reçues – qui sont souvent également partagées par les gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs – les attitudes des hommes et des femmes ne sont pas toujours à ce point éloignées.

Partout dans le monde, la majorité des femmes préféreraient travailler et les hommes sont d'accord.

En tout, 70 pour cent des femmes et une proportion similaire d'hommes, 66 pour cent, préféreraient que les femmes occupent un emploi rémunéré. Dans les deux cas, c'est plus du double du pourcentage de personnes qui souhaiteraient que les femmes restent chez elles.

Ce total inclut notamment une majorité de femmes qui ne font actuellement pas partie de la main-d'œuvre. De plus, il est important de noter que toutes les régions du monde sont concernées, y compris plusieurs régions où le taux de participation des femmes au marché du travail est traditionnellement faible, comme dans les Etats arabes.¹

Une majorité d'hommes et de femmes pensent qu'il est acceptable que les femmes de leur famille aient un emploi rémunéré hors de leur foyer si elles le souhaitent.

La majorité des femmes et des hommes de toutes les régions du monde sont d'avis qu'il est acceptable pour les femmes de leur famille de travailler à l'extérieur de leur foyer, bien que les femmes soient en général légèrement plus enclines à le penser. Même en Afrique du Nord, où les opinions des femmes et des hommes diffèrent le plus, 79 pour cent des femmes et 57 pour cent des hommes estiment qu'un travail à l'extérieur est acceptable.

Les familles jouent un rôle important dans la construction de cette opinion. Soixante-et-un pour cent des femmes des foyers où il n'est pas considéré comme acceptable que des femmes travaillent à l'extérieur déclarent qu'elles préfèrent rester à la maison. Un peu plus d'un tiers (36 pour cent) souhaiteraient avoir un emploi rémunéré.

De façon quasi unanime, hommes et femmes citent "l'équilibre entre le travail et la famille" comme l'une des principales difficultés pour les femmes qui travaillent dans leur pays.

En réalité, dans la grande majorité des pays, les personnes interrogées estiment que "l'équilibre entre le travail et la famille" est l'une des principales difficultés que rencontrent les femmes de leur pays ayant un emploi rémunéré. A quelques exceptions près, dans la plupart des régions, femmes et hommes identifient les mêmes difficultés pour les femmes de leur pays qui travaillent.

¹ Dans tout le rapport, "Etats arabes" fait référence aux Etats et aux territoires arabes.

En même temps, les femmes font face à des obstacles différents dans plusieurs régions du monde. L'équilibre entre le travail et la famille est l'enjeu principal dans les économies développées et émergentes, alors que le traitement inéquitable au travail est le problème le plus fréquemment évoqué dans les pays en développement.

L'absence d'infrastructures d'accueil, pour les enfants et les parents proches, est un enjeu plus conséquent dans les économies émergentes et en développement que dans les économies développées. L'inégalité salariale ne figure en tête de liste des préoccupations que dans les économies développées.

Lorsqu'une femme a le même niveau de formation et d'expérience qu'un homme, les femmes et les hommes dans le monde sont enclins à considérer que la femme a les mêmes chances de trouver un bon emploi dans la ville ou la région où ils vivent.

Les femmes et les hommes partagent des points de vue similaires sur l'emploi des femmes. Près de quatre personnes sur dix estiment que les femmes ont les mêmes chances de trouver un bon emploi, tandis qu'au moins une sur quatre pense que les femmes ont plus ou – à l'inverse – moins de chances de trouver un bon emploi.

Néanmoins, ces sentiments fluctuent d'une région à l'autre, principalement en fonction du niveau scolaire des femmes et de leur taux de participation. A l'échelle mondiale, plus les femmes sont éduquées, plus elles doutent que des femmes aussi qualifiées que des hommes aient plus de chances sur le marché du travail. L'opinion des hommes ne change pas énormément en fonction de leur niveau d'éducation.

A l'échelle mondiale, la majorité des femmes employées estiment que ce qu'elles gagnent représente, au minimum, une source importante de revenus pour leur ménage. Plus d'une femme sur quatre déclare qu'elle fournit le revenu principal à son foyer, mais les hommes restent plus enclins à dire qu'ils apportent la source principale de revenus.

Ce modèle se répète partout dans le monde, exception faite de l'Asie de l'Est. Dans cette sous-région, la majorité des femmes employées (61 pour cent) voient leur participation comme une petite source de revenus, et à peine 35 pour cent déclarent que leurs revenus constituent au minimum une source importante de revenus pour leur ménage.

Toutefois, dans toutes les régions, l'écart entre les hommes et les femmes diminue à mesure que le niveau d'éducation augmente. La différence entre les femmes et les hommes en emploi qui disent qu'ils apportent une petite contribution aux revenus du ménage est ainsi plus faible parmi les personnes les mieux formées.

Si les tendances mondiales suggèrent que les femmes et les hommes partagent quelques positions communes dans chacun de ces domaines, les femmes sont confrontées à des enjeux spécifiques dans toutes les régions et dans toutes les catégories démographiques. Le rapport qui suit détaille ces difficultés (et des réussites) et démontre par des données chiffrées le travail encore à accomplir, et combien rendre le monde du travail plus égalitaire est une tâche titanesque.

Introduction

En 2019, l'Organisation internationale du Travail (OIT) célèbrera son centenaire. Spécialisée dans le monde du travail, l'OIT a pour principaux objectifs de promouvoir les droits au travail, d'encourager la création d'emplois décents, de développer la protection sociale et de renforcer le dialogue social dans le domaine du travail. L'égalité de genre dans le monde du travail est au cœur de ce mandat. La participation pleine et effective des femmes à la main-d'œuvre - des chances égales pour le leadership à tous les niveaux de prise de décision dans la vie politique, économique et publique – en est la clé.

Malgré les progrès considérables que les femmes ont accomplis, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. Si les femmes représentent la moitié de la population mondiale, elles restent sous-représentées. A l'échelle mondiale, à peine la moitié des femmes occupent un emploi rémunéré, alors que c'est le cas de quatre hommes sur cinq. Un écart de 26 points de pourcentage sépare les taux de participation mondiaux des femmes et des hommes, mais la différence est encore plus marquée dans certaines régions du monde. En outre, ce sont toujours les femmes qui endossent la majeure partie des responsabilités familiales et des soins. Alors que ces tâches empêchent certaines de participer à la main-d'œuvre, elles obligent d'autres femmes qui travaillent à se battre pour trouver un équilibre entre les soins non rémunérés et le travail rémunéré.

Pour progresser, l'OIT entend faire valoir de nouvelles perspectives qui peuvent orienter des actions destinées à apporter plus d'égalité de genre dans le monde du travail. L'OIT a choisi Gallup pour collaborer à cette initiative, et obtenir des données solides sur les perceptions et les attitudes des femmes et des hommes du monde entier à l'égard des femmes et du travail.

Pour dresser un tableau complet de la situation, il faut équilibrer les données objectives et les perceptions et attitudes subjectives. C'est surtout vrai en ce qui concerne l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans le monde du travail. Au fil des décennies, les avantages de l'autonomisation économique des femmes pour les individus, les familles et les sociétés tout entières sont devenus évidents ; et pourtant, nulle part, l'égalité de genre n'est une réalité. Alors que la majeure partie des recherches se sont jusqu'à présent concentrées sur des facteurs matériels qui influencent l'égalité de genre au travail, il est aussi intéressant de se pencher sur des facteurs immatériels.

L'OIT a ajouté des questions à l'Enquête mondiale Gallup pour aider à mieux comprendre ce que les femmes et les hommes ressentent et pensent des femmes et du travail. Pour les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, une juste compréhension de ces perceptions peut leur permettre de mieux formuler ou de revoir des réglementations et des politiques qui, à leur tour, peuvent contribuer à bâtir un meilleur avenir pour les femmes au travail.

Le présent rapport, *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail : Ce qu'en pensent les femmes et les hommes*, décrit dans les détails les résultats de ce projet mondial de recherche en s'appuyant sur les données recueillies grâce à l'enquête mondiale de Gallup. Elle fournit le tout premier exposé des réflexions et des sentiments de femmes et d'hommes à propos des femmes et du travail². Les résultats de ce rapport se fondent sur des entrevues menées en 2016 auprès d'environ 149 000 adultes dans 142 pays et territoires³, afin de connaître leurs attitudes à l'égard des femmes et du monde du travail.

² Pour plus d'informations sur la façon dont l'OIT et Gallup ont développé ces questions et pour plus de détails sur la méthodologie de l'enquête mondiale, voir l'Annexe I.

³ Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Le rapport examine ces attitudes sous des angles différents :

- **Les femmes dans le monde du travail : Mesurer les préférences des hommes et des femmes**
- **Opinions sur l'acceptabilité du travail pour les femmes**
- **Les principales difficultés que rencontrent les femmes ayant un emploi rémunéré : le point de vue des femmes et des hommes**
- **L'égalité des chances dans la recherche d'emplois convenables**
- **La contribution financière des travailleuses aux revenus de leur ménage**

L'analyse porte principalement sur cinq questions minutieusement formulées en collaboration avec l'OIT, avec la participation de représentants de ses mandants des secteurs privé et public. Mais, pour l'heure, le rapport fournit avant tout une image instantanée de la situation des femmes dans le monde du travail en 2016.

Encadré 1.

Travail décent

Le travail décent, la mission principale de l'OIT, se définit comme un travail productif pour des femmes et des hommes dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine⁴. Le travail décent implique l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, qui prévoit : une sécurité sur le lieu de travail et une protection sociale aux travailleurs et à leur famille, des perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour toutes et tous.

Le mandat du travail décent répond aux aspirations des êtres humains au travail. La plupart d'entre eux souhaitent la continuité dans l'emploi. Ils veulent un emploi qui leur permet d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle, tout en leur fournissant suffisamment de revenus. Ils désirent un salaire juste et un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les travailleurs veulent être protégés en cas de maladie, d'accident, de chômage ou de vieillesse, et les femmes ont besoin d'une protection de la maternité. Ils désirent des lieux de travail sûrs et sains. Ils veulent avoir des possibilités de se former, de développer leurs compétences, progresser dans leur carrière et mieux contribuer à leur lieu de travail. Ils souhaitent aussi avoir le droit d'être représentés sur le lieu de travail et être traités comme des êtres humains.

L'objectif 8 du Programme de développement durable à l'horizon 2030 préconise la réalisation du "plein emploi productif et du travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes".

La situation des femmes dans le monde du travail en 2016

Bien que représentant la moitié de la population mondiale en âge de travailler (de 15 ans ou plus), les femmes sont toujours sous-représentées sur le marché du travail. Selon l'OIT, en 2016, la moitié des femmes en âge de travailler (50 pour cent) étaient présentes sur le marché du travail mondial, alors que pour les hommes, la proportion est de 76 pour cent. Si les taux de participation des femmes relativement élevés dans les pays développés et en développement

⁴ BIT : *Un travail décent*, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 87e session, Genève, 1999.

font que l'écart avec les hommes y est plus réduit que la moyenne mondiale, l'écart dans les pays émergents est plus de deux fois supérieur à celui des pays en développement.

Toutefois, ces données agrégées masquent d'importantes différences régionales qui vont de 11 à 55 points de pourcentage. On retrouve les écarts les plus importants en Asie du Sud, en Afrique du Nord et dans les Etats arabes, où les taux de participation des femmes en 2016 étaient de 50 à 55 point plus bas que ceux des hommes. Cette disparité provient avant tout des faibles taux de participation des femmes en Asie du Sud (28 pour cent), en Afrique du Nord (23 pour cent) et dans les Etats arabes (21 pour cent). Ces taux représentent près de la moitié de la moyenne mondiale et contrastent fortement avec les taux de leurs homologues masculins qui dépassent tous 70 pour cent.

Tableau 1. Evolution du marché du travail par genre, 2016 (pourcentages)

| | Taux de participation de la main-d'œuvre | | | Taux de chômage | | |
|---|--|--------|--------|-----------------|--------|--------|
| | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| Monde | 63 | 76 | 50 | 6 | 5 | 6 |
| Economies développées | 60 | 68 | 52 | 6 | 6 | 7 |
| Economies émergentes | 62 | 78 | 47 | 6 | 5 | 6 |
| Economies en développement | 76 | 82 | 70 | 6 | 5 | 6 |
| Etats arabes | 52 | 76 | 21 | 11 | 8 | 22 |
| Asie de l'Est | 69 | 77 | 62 | 4 | 5 | 4 |
| Europe de l'Est | 60 | 68 | 53 | 6 | 6 | 6 |
| Asie centrale et occidentale | 58 | 73 | 44 | 9 | 9 | 9 |
| Amérique latine et Caraïbes | 65 | 78 | 53 | 8 | 7 | 10 |
| Afrique du Nord | 48 | 74 | 23 | 12 | 10 | 20 |
| Amérique du Nord | 62 | 68 | 56 | 5 | 5 | 5 |
| Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest | 57 | 64 | 51 | 9 | 9 | 9 |
| Asie du Sud-est et Pacifique | 70 | 81 | 59 | 4 | 4 | 4 |
| Asie du Sud | 55 | 79 | 28 | 4 | 4 | 5 |
| Afrique subsaharienne | 70 | 76 | 65 | 7 | 6 | 8 |

Note : Pour d'autres précisions sur la liste des groupes régionaux, de pays et de revenus, voir l'annexe A de la publication *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2017* (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/--publ/documents/publication/wcms_541211.pdf).

Source : Modèles économétriques de tendances, Organisation internationale du Travail

Sur le marché du travail, les femmes courent plus de risques que leurs homologues masculins d'être au chômage⁵. A l'échelle mondiale, le taux de chômage était à 5 pour cent pour les hommes et à 6 pour cent pour les femmes en 2016.

Si l'écart au niveau mondial reste faible, ces données agrégées masquent à nouveau des différences régionales. Dans près de la moitié des sous-régions, les taux de chômage des hommes sont plus faibles que ceux des femmes. C'est le cas de façon inquiétante dans les Etats arabes et en Afrique du Nord. En effet, dans les Etats arabes et en Afrique du Nord, les taux de chômage des femmes comme des hommes sont élevés, respectivement à 22 et 20 pour cent pour les femmes, et à 8 et 10 pour cent pour les hommes.

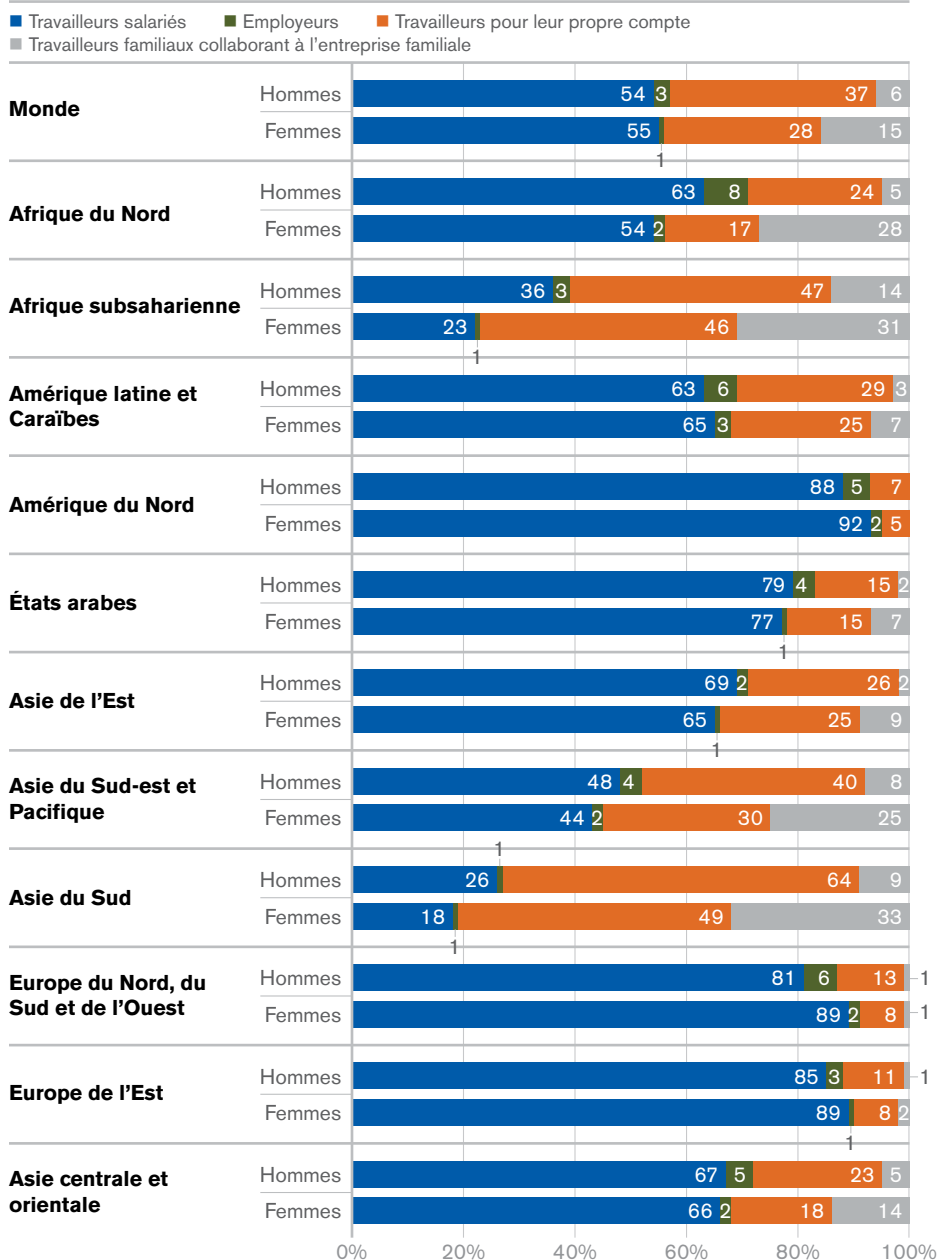
La qualité des emplois préoccupe particulièrement les femmes

Pour celles qui travaillent, la qualité des emplois reste un enjeu pour les femmes du monde entier. Alors qu'à l'échelle mondiale, en 2016, on a noté une légère hausse des femmes ayant un emploi salarié et rémunéré (55 pour cent), en Asie du Sud et en Afrique subsaharienne, la proportion de femmes était particulièrement faible, à 18 et 23 pour cent respectivement (voir graphique 1).

Pour les femmes, la fréquence des "emplois vulnérables", c'est-à-dire les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale et les travailleurs à leur propre compte, est plus inquiétante. Le pourcentage d'emplois vulnérables est surtout élevé pour les femmes dans la majorité des régions parce qu'elles contribuent de façon disproportionnée à l'entreprise familiale. En réalité, un examen de la situation dans l'emploi révèle que l'écart entre les genres au niveau de la collaboration à l'entreprise familiale est le plus marqué au niveau mondial, avec une différence de près de 10 points. En Asie du Sud, en Afrique du Nord, en Asie du Sud-est, dans le Pacifique, et en Afrique subsaharienne, les écarts dans cette catégorie sont disproportionnellement élevés ; 24, 23, 17 et 17 points, respectivement.

⁵ Pour les définitions de l'OIT, veuillez vous reporter aux Métadonnées disponibles en suivant le lien www.ilo.org/ilostat.

Graphique 1. Situation dans l'emploi par genre, 2016 (pourcentage)



Source : Modèles économétriques de tendances, Organisation internationale du Travail

Chapitre 1 :

Les femmes dans le monde du travail : Mesurer les préférences des hommes et des femmes

La question fondamentale de l'enquête, visant à connaître les préférences des femmes concernant le marché du travail, devait être rédigée avec soin de manière à ne pas dévaloriser le travail fait à la maison. Les soins aux personnes et les tâches domestiques constituent indéniablement un travail, même s'il n'est pas rémunéré. D'ailleurs, la 19^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, tenue en 2013, a défini le travail comme allant au-delà de l'emploi et comportant, notamment, les tâches non rémunérées et le travail domestique qui relèvent essentiellement des femmes.⁶

Question posée aux femmes : PREFERERIEZ-vous occuper un emploi rémunéré ou rester à la maison pour vous occuper de votre famille et des tâches domestiques, ou préféreriez-vous faire les deux?

La question tient compte du fait que les femmes ont des réalités différentes en fonction de leur âge, de leur situation matrimoniale, de la présence d'enfants dans le foyer, de leur niveau d'éducation et de leur lieu de résidence en milieu urbain ou rural. Un certain nombre de ces facteurs pourraient influencer sur leurs préférences, et la question aide à définir ce que les femmes préfèrent quand elles ont le choix entre travailler, rester à la maison pour assumer les responsabilités familiales ou une combinaison des deux options. De même, les enquêteurs n'ont pas interprété la question pour les répondants : il n'a pas été précisé si les termes "emploi rémunéré" faisaient référence à un emploi salarié ou à des revenus provenant d'un emploi indépendant, à des emplois relevant du secteur formel ou de l'économie informelle. Il n'était pas non plus indiqué si les conditions de travail étaient bonnes ou non.

Initialement, Gallup comptait poser la même question aux hommes mais lors d'entretiens cognitifs et d'essais expérimentaux d'enquêtes, il est apparu que – à part dans un petit nombre de pays – la question n'évoquait rien pour les hommes. Nombre d'entre eux étaient sceptiques lorsqu'on leur posait la question car, depuis toujours, le rôle des hommes a été associé de manière prédominante à un travail à l'extérieur du foyer. De ce fait, Gallup a légèrement modifié le libellé de la question posée aux hommes :

Question posée aux hommes : PREFERERIEZ-vous que les femmes de votre famille occupent un emploi rémunéré, ou qu'elles restent à la maison pour s'occuper de votre famille et des tâches domestiques ou préféreriez-vous qu'elles fassent les deux?

A première vue, cette question peut sembler perpétuer les rôles patriarcaux existants en demandant aux hommes ce qu'ils préfèrent concernant les femmes de leur famille. Pourtant, fondamentalement, il n'est pas possible d'instaurer l'égalité de genre en mettant l'accent exclusivement sur les perceptions et les attitudes des femmes; pour un véritable progrès, il faut également examiner les opinions et mentalités des hommes. En outre, cette question révèle les divergences entre l'opinion des femmes et celle des hommes en ce qui concerne les femmes et le travail.

En analysant les réponses à ces deux questions, il est important de comprendre qu'il s'agit des préférences des femmes et des hommes. Ces opinions ne reflètent pas nécessairement la situation des femmes en matière d'emploi ni celle des femmes appartenant à la famille des hommes participant à l'enquête. Il est possible que certaines des femmes qui travaillent expriment le désir de rester à la maison et que certaines des femmes qui s'occupent de leur famille indiquent une préférence pour un emploi rémunéré.

De même, lorsque les répondants indiquent une préférence pour un emploi rémunéré associé à des responsabilités familiales et domestiques, cela ne signifie pas obligatoirement un souhait de travail à temps partiel. Ces réponses pourraient suggérer que les femmes et les hommes reconnaissent que les femmes font déjà les deux – c'est à dire qu'elles occupent un travail à plein temps tout en assumant leurs responsabilités familiales – ou qu'elles en sont capables.

Résultat clé :

70

pour cent
des femmes et

66

pour cent
des hommes
préféreraient
que les femmes
occupent
un emploi
rémunéré, soit
plus du double
du pourcentage
de ceux qui
préféreraient
que les femmes
restent à la
maison.

⁶ 19^{ème} Conférence internationale de statisticiens du travail, 2013. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre. (Genève).

Les femmes et les hommes partagent dans une large mesure le même avis concernant les femmes et les emplois rémunérés

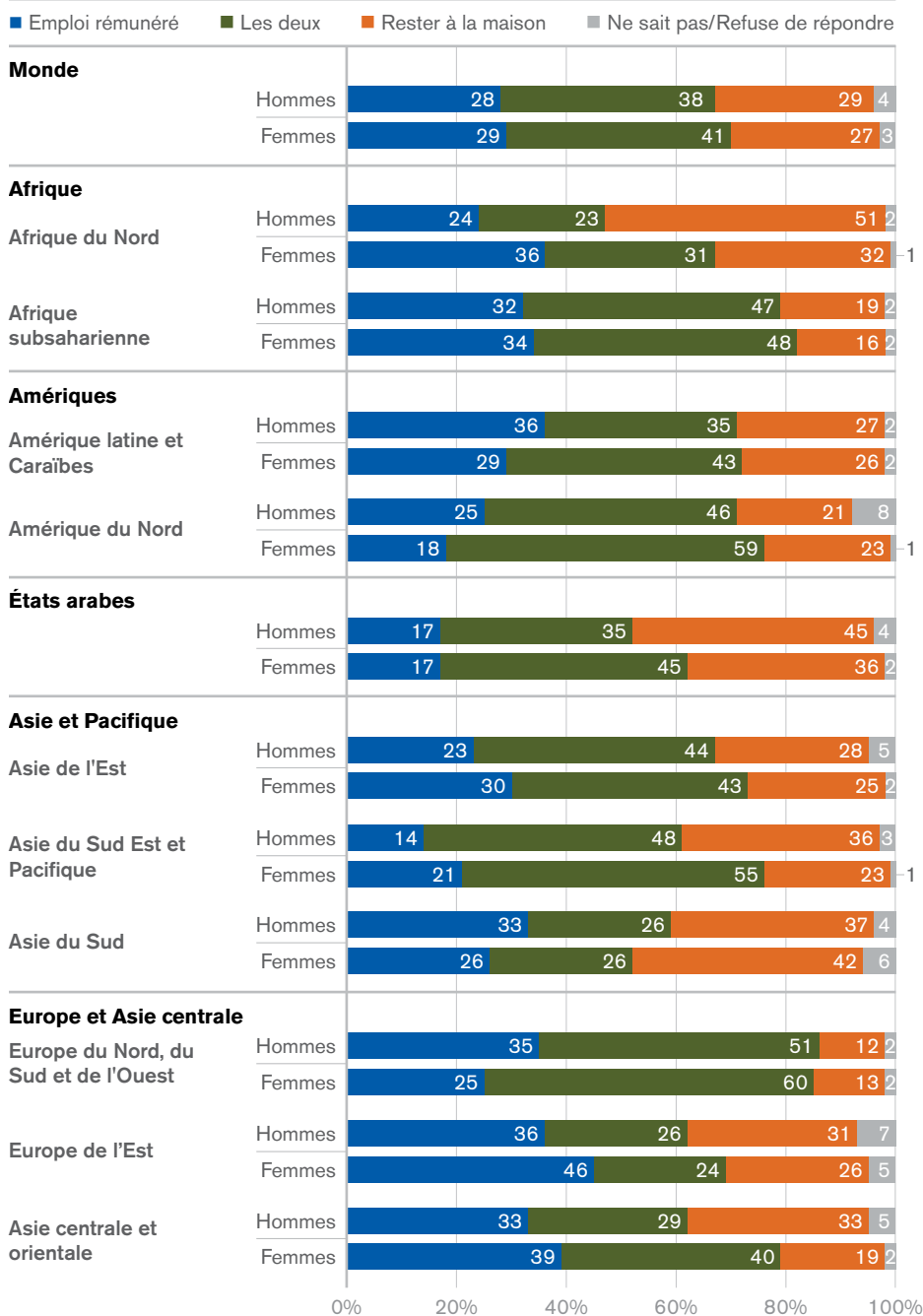
Au niveau mondial, 70 pour cent des femmes et 66 pour cent des hommes préféreraient que les femmes occupent un emploi rémunéré (en associant ceux qui préfèrent que les femmes occupent seulement un emploi rémunéré et ceux qui préfèrent qu'elles occupent un emploi rémunéré tout en s'occupant de leur foyer et de leur famille). Chacun de ces deux chiffres représente plus du double du pourcentage de ceux qui préféreraient que les femmes restent à la maison.

Au niveau mondial, trois femmes sur 10 préféreraient occuper un emploi rémunéré (29 pour cent) et le même pourcentage préférerait rester à la maison (27 pour cent). Quatre femmes sur 10 préféreraient faire les deux (41 pour cent). Les hommes ont des souhaits semblables pour leur famille : 28 pour cent aimeraient que les femmes occupent un emploi rémunéré, 29 pour cent qu'elles restent à la maison et 38 pour cent qu'elles aient la possibilité de faire les deux.

Graphique 2. Préférence pour que les femmes occupent un travail rémunéré, restent à la maison ou fassent les deux

[question posée aux répondants féminins]: préféreriez-vous occuper un emploi rémunéré ou rester à la maison pour vous occuper de votre famille et des tâches domestiques ou préféreriez-vous faire les deux?

[question posée aux répondants masculins]: préféreriez-vous que les femmes de votre famille occupent un emploi rémunéré, ou qu'elles restent à la maison pour s'occuper de votre famille et des tâches domestiques ou préféreriez-vous qu'elles fassent les deux?



Enquête mondiale Gallup, 2016

Les hommes et les femmes de l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest sont les plus susceptibles de préférer que les femmes occupent un emploi rémunéré (près de 9 sur 10 préfèrent que les femmes occupent un emploi rémunéré seulement ou qu'elles fassent les deux), alors que les hommes d'Afrique du Nord et des Etats arabes y sont les moins favorables. Une très légère majorité d'hommes d'Afrique du Nord (51 pour cent) et près de la moitié de ceux des Etats arabes (45 pour cent) préféreraient que les femmes restent à la maison.

Encadré 2.

Les politiques en faveur de la famille jouent un rôle crucial

Compte tenu des résultats montrant que la majorité des femmes souhaiteraient travailler et que les hommes partagent cet avis, les contraintes institutionnelles doivent être réexaminées. Améliorer l'accès des femmes au marché du travail est un moyen de promouvoir l'indépendance économique et de réduire les inégalités entre hommes et femmes. En conséquence, le fait que les hommes et les femmes préfèrent que les femmes travaillent et s'occupent de leur famille a des répercussions importantes pour les politiques nationales. Les politiques qui ne concilient pas les responsabilités familiales et professionnelles pourraient entraîner un taux plus faible d'activité des femmes, des niveaux plus élevés de ségrégation sectorielle et professionnelle, un recours plus important au travail à temps partiel contraint parmi les femmes, ainsi que des disparités en matière de salaire et de revenus. Associés, tous ces facteurs contribuent à sanctionner fortement les femmes pour les responsabilités familiales non rémunérées qu'elles assument. Une plus forte participation des hommes aux obligations familiales peut avoir des conséquences positives pour les femmes et les hommes. Alors que les rôles respectifs des hommes et des femmes, tout comme la nature des foyers, des marchés et des sociétés, continuent d'évoluer, il est crucial de disposer de politiques en faveur des familles pour réaliser l'égalité de genre dans le monde du travail.

En 1981, l'OIT a adopté la **convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales**, en vue d'instaurer "l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs de deux sexes qui ont des responsabilités familiales et entre ceux-ci et les autres travailleurs."⁷

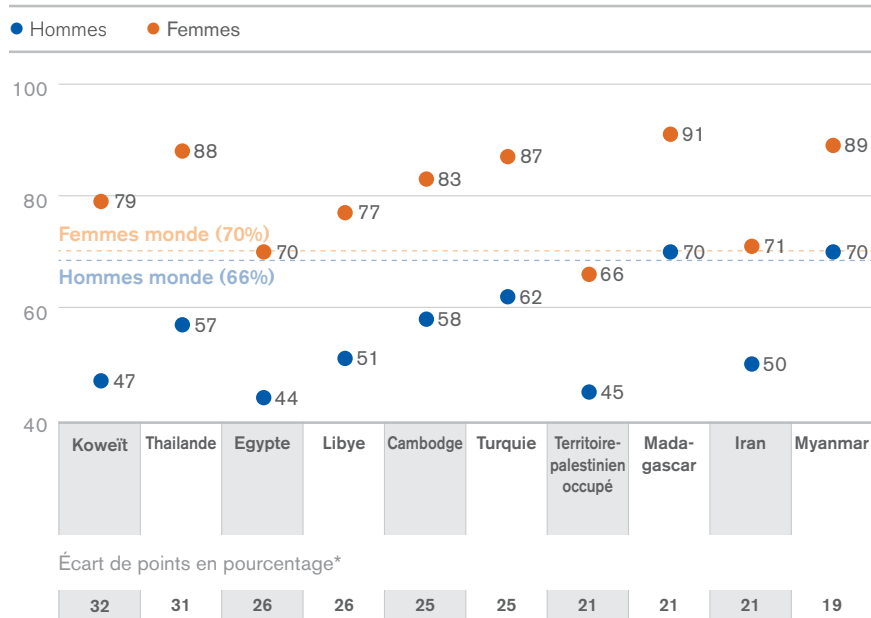
La convention demande que des mesures soient prises en vue :

- d'interdire la discrimination dans l'emploi à l'égard des travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- de soutenir des conditions d'emploi qui permettent un équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- d'instaurer des dispositions en matière d'horaire de travail compatibles avec la famille;
- de développer ou de promouvoir des services favorables à la famille, comme par exemple des services de garde d'enfants;
- d'assurer une formation qui permette aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.

Parallèlement, dans un grand nombre de pays, les femmes, beaucoup plus que les hommes, préfèrent que les femmes occupent un emploi rémunéré, qu'il s'ajoute ou non à des responsabilités familiales et domestiques. Ces pays ne se trouvent pas dans une seule région ou un seul groupe de développement. Ils appartiennent à toutes les régions, y compris les Etats arabes, l'Afrique du Nord et l'Asie du Sud Est et le Pacifique. Toutefois, c'est au Koweït et en Thaïlande que les différences sont les plus marquées, avec plus de 30 points d'écart entre les préférences des hommes et celles des femmes.

Graphique 3. Pays et territoires où l'écart d'opinion entre les hommes et les femmes à propos du travail des femmes est le plus important

Pourcentage souhaitant que les femmes occupent un emploi rémunéré ou occupent un emploi rémunéré et assument les tâches domestiques



*Environ 1,000 enquêtes dans chaque pays/territoire

Les jeunes femmes sont les plus susceptibles de préférer un emploi rémunéré

Les femmes, notamment les jeunes, ont un risque particulièrement élevé de pauvreté au travail, d'emplois de qualité médiocre et de rémunérations faibles. Il est fréquent qu'elles n'aient pas la possibilité de passer d'un emploi à temps partiel ou temporaire à un emploi à plein temps. Dans l'économie informelle, elles travaillent souvent dans de mauvaises conditions, en zone urbaine comme en zone rurale.⁸

Dans toutes les régions du monde, les femmes entre 15 et 29 ans sont les plus susceptibles d'indiquer qu'elles préféreraient exercer une activité rémunérée plutôt que travailler tout en s'occupant des tâches domestiques ou rester à la maison. Dans ce groupe d'âge, le pourcentage de femmes préférant un emploi rémunéré atteint 53 pour cent en Europe de l'Est et tombe à 20 pour cent dans les Etats arabes.

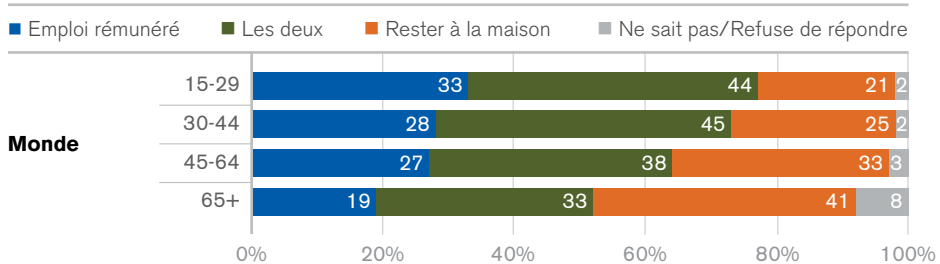
⁷ Convention (no. 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Organisation internationale du Travail. 1981.

⁸ Elder, S. Kríng, S.: ILO, 2016. Young and female – a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing economies. (Genève).

Graphique 4. Préférence pour que les femmes occupent un emploi rémunéré, restent à la maison ou fassent les deux

Femmes par âge

Préfereriez-vous occuper un emploi rémunéré ou rester à la maison pour vous occuper de votre famille et des tâches domestiques ou préféreriez-vous faire les deux?



Enquête mondiale Gallup, 2016

Au niveau mondial, les femmes âgées de 15 à 29 ans préfèrent généralement avoir la possibilité de faire les deux – c'est-à-dire travailler et assumer les responsabilités familiales – plutôt qu'occuper uniquement un emploi rémunéré (44 pour cent contre 33 pour cent). Cette préférence est plus marquée dans un certain nombre de régions. Ainsi, plus de la moitié des jeunes femmes préfèrent «faire les deux» en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest (59 pour cent); en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique (58 pour cent); et dans les Etats arabes (52 pour cent). Les réponses des hommes à cette question varient peu en fonction du groupe d'âge.

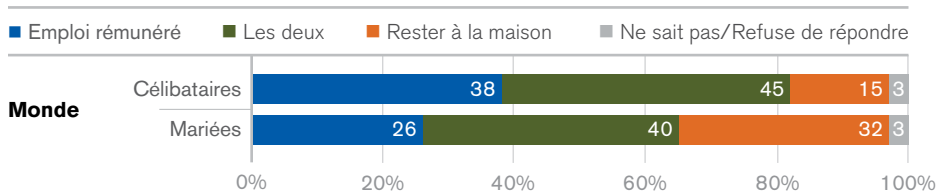
Les femmes célibataires sont les moins susceptibles de vouloir rester à la maison

Les femmes qui n'ont jamais été mariées ont généralement moins envie de rester à la maison (15 pour cent) que les femmes mariées (32 pour cent) ou veuves/divorcées/séparées (28 pour cent).⁹ Les femmes célibataires sont aussi les plus susceptibles de préférer occuper un emploi rémunéré seulement (38 pour cent), par rapport aux femmes mariées (26 pour cent) et aux femmes veuves/divorcées/séparées (27 pour cent).

Graphique 5. Préférence pour que les femmes occupent un emploi rémunéré, restent à la maison ou fassent les deux

Femmes selon la situation matrimoniale

Préfereriez-vous occuper un emploi rémunéré ou rester à la maison pour vous occuper de votre famille et des tâches domestiques ou préféreriez-vous faire les deux?



Enquête mondiale Gallup, 2016

La situation matrimoniale des hommes influe peu sur leurs réponses. Les hommes mariés sont généralement ceux qui préfèrent que les femmes de leur famille occupent un emploi rémunéré et assument les responsabilités familiales (37 pour cent), mais un pourcentage légèrement inférieur (32 pour cent) préfère que les femmes restent à la maison.

⁹ Observation fondée sur la situation matrimoniale communiquée sur une base volontaire par les répondants.

Il est intéressant de constater que la situation matrimoniale semble influencer davantage l'attitude des femmes vis-à-vis du travail que la présence de jeunes enfants dans le foyer. (Il est important de noter que ces enfants peuvent ne pas être les enfants de la personne qui répond à l'enquête. Gallup a posé la question du nombre d'enfants âgés de moins de 15 ans vivant dans la famille, indépendamment du fait que les répondants en soient les parents ou non.)

Dans le monde entier, le pourcentage de femmes préférant rester à la maison est le même qu'il y ait des enfants de moins de 15 ans dans le foyer (28 pour cent) ou non (26 pour cent). En revanche, il y a plus de probabilité que les hommes préfèrent que les femmes restent à la maison s'il y a des enfants dans le foyer (33 pour cent) que s'il n'y en a pas (26 pour cent).

Les femmes et les hommes plus instruits sont généralement plus susceptibles de préférer que les femmes associent travail et responsabilités familiales

Alors que dans les pays développés, le niveau d'éducation des hommes et des femmes est presque semblable (voire plus élevé pour les femmes dans certains cas, comme dans les Amériques), dans les économies émergentes et en développement le niveau d'éducation des femmes est encore nettement inférieur à celui des hommes. Dans les économies développées, les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à avoir reçu une formation de niveau secondaire ou supérieur (et dans les deux groupes, la majorité a atteint au moins le niveau de l'enseignement secondaire), alors que dans les économies émergentes ou en développement, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'être arrêtées au niveau de l'enseignement primaire ou en deçà.

Au niveau mondial, les femmes et les hommes ayant atteint un niveau de formation supérieur sont généralement plus susceptibles de préférer que les femmes occupent un emploi rémunéré et assument les tâches domestiques, plutôt que de ne faire que l'un ou l'autre. Dans le monde entier, environ la moitié des femmes ayant reçu une formation de niveau secondaire (47 pour cent) ou universitaire (51 pour cent) préféreraient occuper un emploi rémunéré et s'occuper de leur famille et de leur foyer alors que, dans chaque groupe, trois femmes sur dix aimeraient occuper un emploi rémunéré seulement. Les femmes ayant reçu une formation de niveau secondaire ou supérieur sont beaucoup moins nombreuses (21 pour cent et 15 pour cent, respectivement) à préférer rester à la maison.

Figure 6. Préférence pour que les femmes occupent un emploi rémunéré, restent à la maison ou fassent les deux

Femmes et hommes par niveau d'éducation

Primaire : éducation primaire ou moins. Secondaire : Certains secondaire/Certains supérieur. Universitaire : diplôme universitaire en quatre ans ou plus

[question posée aux répondants féminins] Préférez-vous occuper un emploi rémunéré ou rester à la maison pour vous occuper de votre famille et des tâches domestiques ou préférez-vous faire les deux?

[question posée aux répondants masculins] Préférez-vous que les femmes de votre famille occupent un emploi rémunéré, ou qu'elles restent à la maison pour s'occuper de votre famille et des tâches domestiques ou préférez-vous qu'elles fassent les deux?

| Primaire | | Secondaire | | Universitaire | |
|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 26% | 26% | 30% | 30% | 29% | 32% |
| Emploi rémunéré | Emploi rémunéré | Emploi rémunéré | Emploi rémunéré | Emploi rémunéré | Emploi rémunéré |
| 33% | 34% | 41% | 47% | 47% | 51% |
| Les deux | Les deux | Les deux | Les deux | Les deux | Les deux |
| 36% | 36% | 26% | 21% | 19% | 15% |
| Rester à la maison | Rester à la maison | Rester à la maison | Rester à la maison | Rester à la maison | Rester à la maison |
| 5% | 4% | 3% | 2% | 4% | 2% |
| Ne sait pas/ Refuse de répondre | Ne sait pas/ Refuse de répondre | Ne sait pas/ Refuse de répondre | Ne sait pas/ Refuse de répondre | Ne sait pas/ Refuse de répondre | Ne sait pas/ Refuse de répondre |

Enquête mondiale Gallup, 2016

En revanche, les femmes n'ayant atteint que le niveau de l'éducation primaire ou moins, sont aussi nombreuses à préférer rester à la maison (36 pour cent) qu'à préférer occuper un emploi rémunéré et assumer les tâches domestiques (34 pour cent); 26 pour cent préféreraient occuper uniquement un emploi rémunéré. Ces résultats pourraient refléter le manque de systèmes d'aide efficaces pour les femmes ayant moins de moyens économiques, notamment de systèmes de prise en charge des enfants et des personnes âgées.

En Thaïlande, par exemple, les travailleurs à domicile qui ont participé à une étude de suivi de l'économie informelle ont indiqué que, même si la rémunération aux pièces était faible, la possibilité d'associer travail rémunéré et soins aux enfants et autres responsabilités familiales constituait un avantage important du travail à domicile.¹⁰

¹⁰ Horn, Z.E.; Namsonboon, B.; Tulaphan, P.S., 2013. Home-based workers in Bangkok, Thailand (Cambridge, MA, WIEGO). Cité dans *Les femmes au travail, Tendances 2016* (Genève).

L'écart entre les hommes ayant reçu une formation de niveau secondaire et universitaire par rapport à ceux qui ont reçu une formation de niveau primaire est plus faible que parmi les femmes. Mais les hommes préférant que les femmes occupent un emploi rémunéré et assument les tâches domestiques sont quand même deux fois plus nombreux que ceux qui préfèrent que les femmes restent à la maison.

Encadré 3.

Politiques visant à limiter l'écart

Les mariages précoces et les grossesses, essentiellement dans les pays en développement, tout comme les responsabilités familiales non rémunérées, constituent des obstacles persistants à l'éducation des femmes et à leur participation dans la vie active. Les mesures qui facilitent la transition de l'école à l'emploi et favorisent l'égalité de traitement et l'employabilité, notamment en stimulant la demande par des politiques macroéconomiques et des politiques du marché du travail ciblées, peuvent aider à surmonter ces obstacles. Fournir une protection satisfaisante de la maternité et des dispositions en matière de congé, offrir des horaires de travail souples et répondre à la nécessité de meilleurs services de garde pour les enfants et de soins aux personnes âgées, par des mesures relevant de l'Etat et de l'employeur à l'intention des hommes et des femmes, peuvent également favoriser considérablement la participation des femmes au marché du travail.¹¹

Les femmes vivant en milieu urbain sont les moins susceptibles de préférer rester à la maison

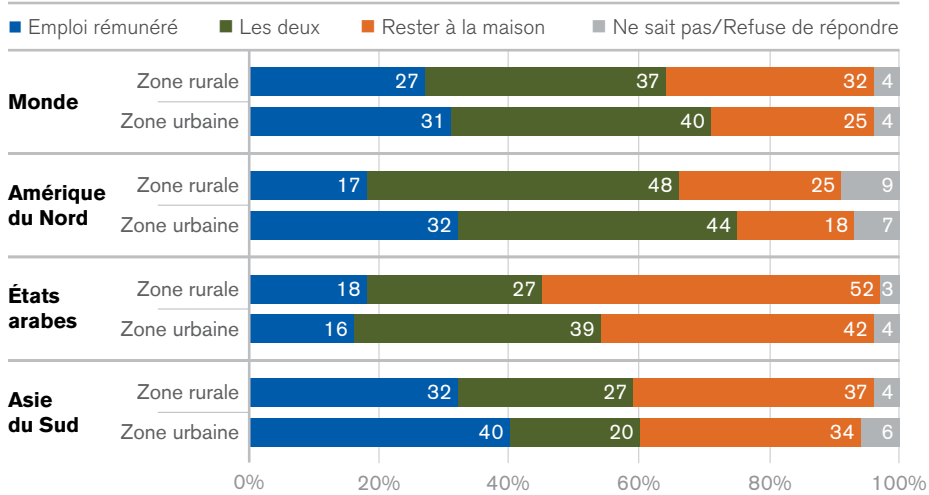
Au niveau mondial, les femmes et les hommes vivant en milieu urbain, comme celles et ceux qui vivent en milieu rural, préfèrent généralement que les femmes aient la possibilité d'occuper un emploi rémunéré et de s'occuper de leur famille. Parallèlement, les femmes et les hommes des zones urbaines – et les femmes plus particulièrement (22 pour cent exactement) – sont moins susceptibles que celles et ceux des zones rurales de préférer que les femmes restent à la maison. Néanmoins il existe des différences intéressantes entre les régions.

En Amérique du Nord, les attitudes sont très proches de celles constatées au niveau mondial. Toutefois, dans cette région, les hommes des zones urbaines (32 pour cent) sont plus nombreux que les femmes des zones urbaines (19 pour cent) à indiquer que les femmes devraient uniquement occuper un emploi rémunéré.

¹¹ Elder, S. and Kring, S., 2016: Young and female – a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries, Work4Youth Publication Series No. 32. (Genève).

Graphique 7. Préférence pour que les femmes occupent un emploi rémunéré, restent à la maison ou fassent les deux – Hommes

Préférez-vous que les femmes de votre famille occupent un emploi rémunéré, ou qu'elles restent à la maison pour s'occuper de votre famille et des tâches domestiques ou préféreriez-vous qu'elles fassent les deux?



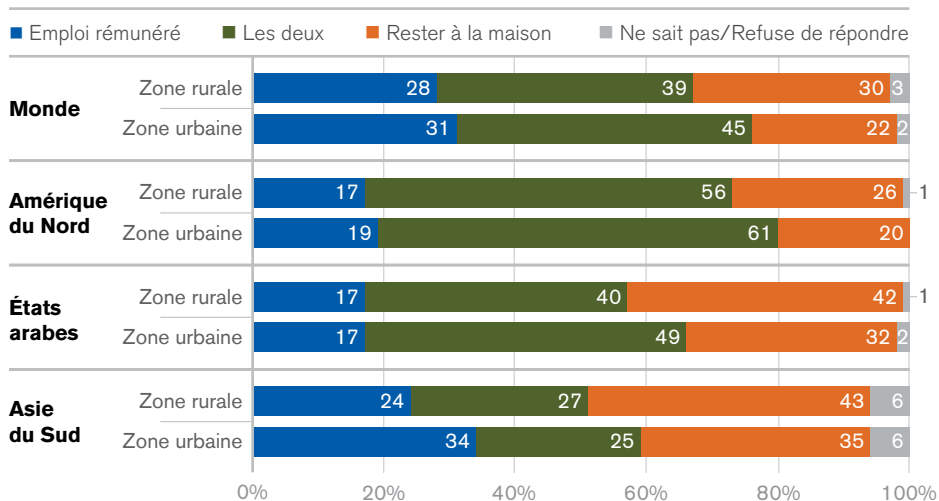
Enquête mondiale Gallup, 2016

Dans les États arabes, il y a peu d'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes vivant en zone rurale et en zone urbaine qui indiquent que les femmes devraient occuper un emploi rémunéré seulement. Dans chaque groupe, une personne sur six au plus soutient cette idée. Néanmoins, les hommes des zones rurales sont plus susceptibles d'indiquer que les femmes devraient rester à la maison (52 pour cent), alors que les femmes des zones rurales sont généralement aussi nombreuses à dire qu'elle préféreraient travailler tout en assumant les tâches domestiques et familiales (40 pour cent), qu'à indiquer qu'elles préféreraient rester à la maison (42 pour cent). Dans les États arabes, les hommes des zones urbaines sont plus divisés puisque 42 pour cent indiquent que les femmes devraient rester à la maison et 39 pour cent qu'elles devraient travailler et s'occuper de leur maison et de leur famille. Les femmes des zones urbaines préfèrent généralement une situation dans laquelle elles peuvent à la fois travailler et assumer les tâches domestiques et familiales (49 pour cent).

En Asie du Sud, les femmes des zones rurales sont généralement plus susceptibles que les hommes d'indiquer qu'elles préfèrent rester à la maison (43 pour cent contre 37 pour cent), ce qui pourrait refléter des obstacles à la mobilité et un manque d'infrastructure publique. Les femmes des zones rurales comme des zones urbaines sont moins nombreuses que les hommes à indiquer que les femmes devraient occuper un emploi rémunéré seulement.

Graphique 8. Préférence pour que les femmes occupent un emploi rémunéré, restent à la maison ou fassent les deux – Femmes

Préférez-vous occuper un emploi rémunéré ou rester à la maison pour vous occuper de votre famille et des tâches domestiques ou préféreriez-vous faire les deux ?



Enquête mondiale Gallup, 2016

Les femmes appartenant à la population active préféreraient concilier vie professionnelle et vie familiale

Les femmes qui travaillent à plein temps pour un employeur préfèrent une situation qui leur permette de concilier travail et obligations domestiques/familiales. Au niveau mondial, près de la moitié des femmes qui travaillent à plein temps pour un employeur indiquent qu'elles préféreraient occuper un emploi rémunéré et s'occuper de leur famille et de leur foyer (47 pour cent). Elles sont légèrement moins nombreuses (38 pour cent) à indiquer qu'elles préféreraient occuper un emploi rémunéré seulement. Un petit nombre de ces femmes – exactement 13 pour cent – préféreraient rester à la maison.

Encadré 4.

Mesures de l'emploi utilisées par Gallup

Sauf indication contraire, l'analyse des données selon la situation au regard de l'emploi, ainsi que les questions de l'OIT et autres questions de Gallup, a utilisé les mesures de l'emploi de Gallup. Gallup classe les répondants dans six catégories d'emploi en se basant sur une combinaison de réponses à une série de questions qui permettent d'obtenir une mesure de l'emploi, comme défini par la Conférence internationale des statisticiens du travail. Partout dans le monde les répondants ont dû répondre à une série de questions identiques.

- **Travailleur à plein temps pour un employeur** : les répondants sont considérés comme travailleur à plein temps pour un employeur s'ils sont employés par un employeur et travaillent pour cet employeur 30 heures par semaine au moins.
- **Travailleur indépendant à plein temps** : les répondants sont considérés comme travailleur indépendant à plein temps s'ils sont travailleurs indépendants et travaillent 30 heures par semaine au moins.
- **Employé à temps partiel, ne souhaitant pas travailler à plein temps** : Les répondants qui sont travailleurs indépendants ou travaillent pour un employeur mais ne travaillent pas plus de 30 heures par semaine, dans l'un ou l'autre de ces emplois, sont considérés comme des travailleurs à temps partiel. En outre, lorsqu'on leur pose la question, ces répondants indiquent qu'ils ne souhaitent pas travailler plus de 30 heures par semaine.
- **Employés à temps partiel, souhaitant travailler à plein temps** : Les répondants qui sont travailleurs indépendants ou travaillent pour un employeur mais ne travaillent pas plus de 30 heures par semaine sont considérés comme des travailleurs à temps partiel. En outre, lorsqu'on leur pose la question, ces répondants indiquent qu'ils souhaitent travailler plus de 30 heures par semaine.
- **Chômeurs** : Un répondant est considéré comme chômeur s'il indique qu'il n'a pas travaillé au cours des 7 derniers jours, ni pour un employeur ni comme indépendant. Il doit également indiquer avoir recherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ET avoir été en mesure de commencer un travail au cours des quatre dernières semaines.
- **Exclus de la population active** : les répondants exclus de la population active n'ont pas travaillé au cours des 7 derniers jours, ni pour un employeur ni comme indépendant, ne recherchent pas du travail ET/OU ne sont pas en mesure de commencer un travail. Il peut s'agir d'étudiants à plein temps, de retraités, de personnes handicapées, de personnes s'occupant du foyer; toutefois, certains répondants n'entrent dans aucune de ces catégories.

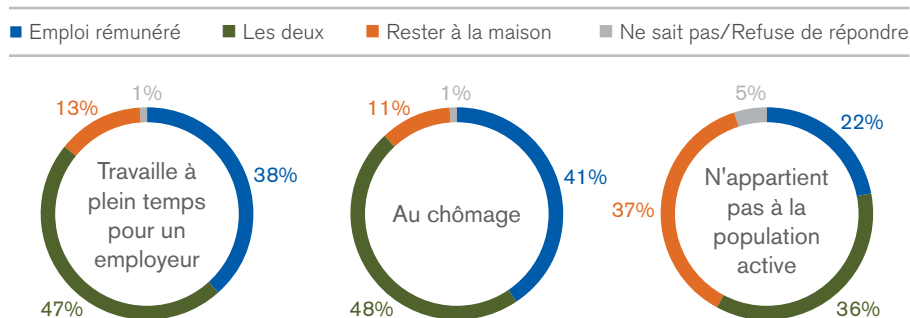
Les comparaisons de grande échelle, entre les mesures menées par Gallup des taux d'emploi par rapport à la population et des taux de chômage au niveau national et les mesures équivalentes de l'OIT, montrent d'importantes corrélations même si celles-ci sont imparfaites. Les écarts sont généralement inférieurs à 5 points, ce qui est proche de la marge d'erreur de la plupart des enquêtes menées par Gallup au niveau national.

Les femmes au chômage sont les plus susceptibles, et ce n'est pas surprenant, d'indiquer qu'elles souhaiteraient occuper uniquement un emploi rémunéré (41 pour cent) ; mais près du même pourcentage (38 pour cent) de femmes qui occupent un emploi rémunéré à plein temps auprès d'un employeur ont la même réponse. Environ un tiers des femmes qui sont employées à temps partiel mais souhaitent travailler à plein temps (33 pour cent) préféreraient un emploi rémunéré seulement, tout comme environ 3 sur 10 des femmes qui travaillent à temps partiel mais ne souhaitent pas d'emploi à plein temps (29 pour cent). Toutefois, dans tous les groupes, les femmes sont les plus susceptibles de souhaiter exercer une activité rémunérée tout en s'occupant de leurs familles et en assumant les tâches domestiques.

Graphique 9. Préférence pour que les femmes occupent un emploi rémunéré, restent à la maison ou fassent les deux

Femmes selon la situation en matière d'emploi

Préfèreriez-vous occuper un emploi rémunéré ou rester à la maison pour vous occuper de votre famille et des tâches domestiques ou préféreriez-vous faire les deux ?



Enquête mondiale Gallup, 2016

La plupart des femmes qui n'appartiennent pas à la population active aimeraient travailler

La majorité des femmes (58 pour cent) qui n'appartiennent pas à la population active aimeraient soit occuper un emploi rémunéré (22 pour cent), soit travailler et s'occuper de leur foyer et de leur famille (36 pour cent). Plus d'un tiers (37 pour cent) de ce groupe indiquent qu'elles préfèrent rester à la maison. Toutefois, étant donné qu'au niveau mondial, la moitié des femmes ne font pas partie de la population active, il est révélateur de noter qu'un nombre aussi élevé de femmes aimeraient avoir une activité professionnelle si elles en avaient la possibilité.

Dans toutes les régions du monde, sauf en Asie du Sud, la majorité des femmes qui n'appartiennent pas à la population active souhaiteraient soit occuper un emploi rémunéré, soit travailler et s'occuper de leur famille et de leur foyer. Cette question ne concerne pas seulement les femmes vivant dans des pays au niveau de développement peu élevé; en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, sur 10 femmes qui ne font pas partie de la population active, 7 (75 pour cent) aimeraient soit travailler dans un emploi rémunéré, soit travailler et assumer les responsabilités familiales et domestiques.

Parmi les femmes qui n'appartiennent pas à la population active ce sont les plus jeunes qui sont les plus susceptibles de vouloir concilier vie professionnelle et vie familiale

En règle générale, dans le groupe des femmes qui n'appartiennent pas à la population active, plus les femmes sont jeunes plus il y a de probabilités qu'elles souhaitent occuper un emploi rémunéré ou travailler et s'occuper de leurs familles. Les femmes âgées de 15 à 29 ans, qui

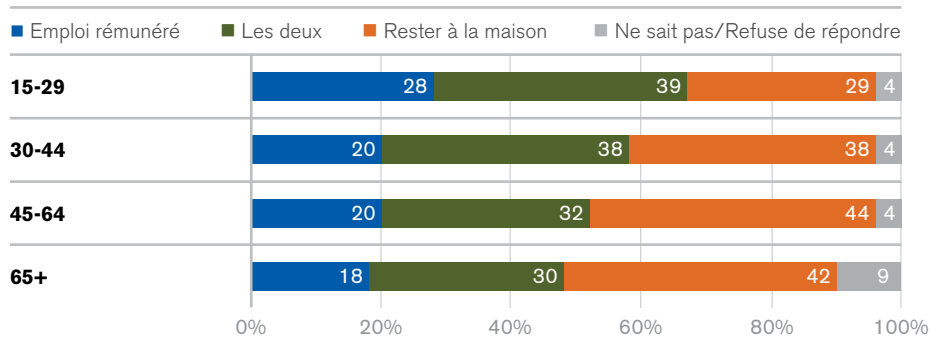
ne font pas partie de la population active, sont celles qui sont les plus susceptibles d'indiquer qu'elles aimeraient soit occuper un emploi rémunéré seulement, soit travailler et faire les deux (67 pour cent). Toutefois, parmi les femmes tous âges confondus, ce souhait reste majoritaire jusqu'à 65 ans passé – près de l'âge de la retraite dans la plupart des pays – mais, même dans ce cas, 48 pour cent des femmes de ce groupe souhaitent soit occuper un emploi rémunéré seulement soit travailler et s'occuper de leur famille.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi que dans les États arabes, le souhait des femmes qui ne font pas partie de la vie active d'occuper seulement un emploi rémunéré ou de travailler et de s'occuper de leur famille recule fortement après 29 ans et continue de baisser dans chaque groupe d'âge. Dans les États arabes, par exemple, où le taux d'activité des femmes est de 29 pour cent, 64 pour cent des femmes du groupe le plus jeune (15 à 29 ans) aimeraient soit occuper un emploi rémunéré soit travailler et s'occuper de leur famille. Toutefois cette proportion n'est plus majoritaire après l'âge de 29 ans et elle continue de reculer ensuite.

Graphique 10. Préférence pour que les femmes occupent un emploi rémunéré, restent à la maison ou fassent les deux

Femmes n'appartenant pas à la vie active par âge

Préférez-vous occuper un emploi rémunéré ou rester à la maison pour vous occuper de votre famille et des tâches domestiques ou préférez-vous faire les deux ?



Enquête mondiale Gallup, 2016

L'emploi est lié à la manière dont les hommes et les femmes évaluent leur vie

La Déclaration de Philadelphie de 1944 présente les buts et objectifs de l'OIT et souligne le rôle de l'Organisation pour contribuer à assurer le bien-être de tous les peuples.

L'Institut Gallup mène des recherches sur la manière dont les gens évaluent leur propre vie, et classe ces personnes en trois catégories selon qu'elles «s'épanouissent», «se battent» ou «souffrent», en fonction de la perception qu'elles ont de leur vie actuelle et future sur une échelle allant de zéro à 10, en utilisant le barème d'auto-évaluation de Cantrill (Self-Anchoring Striving Scale).¹²

¹² Voir l'annexe I pour le libellé complet des questions et la notation.

Selon Gallup, les gens s'épanouissent – le plus haut niveau – s'ils attribuent le chiffre 7 ou plus à leur vie actuelle et le chiffre de 8 ou plus à leur vie dans 5 ans. Ces personnes ont moins de pathologies, moins de jours de maladie, des revenus plus élevés, un niveau d'éducation plus élevé et un environnement de travail de meilleure qualité. Gallup considère que les gens souffrent – le niveau le plus bas – s'ils attribuent le chiffre de 4 ou moins à leur vie actuelle et future. Il y a plus de probabilités que leurs besoins essentiels, notamment en termes d'alimentation et d'abri, ne soient pas satisfaits, et qu'ils soient confrontés à la douleur physique et à des niveaux élevés de tension, d'anxiété, de tristesse et de colère.

Au niveau mondial, moins d'une femme sur quatre (24 pour cent) et d'un homme sur quatre (22 pour cent) considèrent leur vie de manière suffisamment positive pour entrer dans la catégorie des gens qui s'épanouissent. Si les femmes entrent généralement plus souvent dans cette catégorie que les hommes, indépendamment de leur situation en matière d'emploi, la perception qu'ont les hommes et les femmes de leur vie est étroitement liée à leur situation au regard de l'emploi. Les femmes et les hommes qui sont employés au nombre d'heures qu'ils souhaitent – soit en travaillant à plein temps pour un employeur soit en travaillant à temps partiel sans souhaiter travailler à plein temps – sont plus susceptibles de considérer leur vie de manière positive, que ceux qui n'occupent pas ces emplois ou ne font pas partie de la population active du tout. Dans la sous-région du Nord où la catégorie des gens qui s'épanouissent est la plus importante au monde – 65 pour cent des hommes et 66 pour cent des femmes – ceux qui travaillent à plein temps pour un employeur ont une évaluation de leur vie encore plus positive, 75 pour cent des hommes et des femmes entrant dans la catégorie des personnes qui s'épanouissent.

Tableau 2. Evaluation de la vie selon la situation en matière d'emploi

| | | Monde total | | Employé à plein temps pour un employeur | | Chômeur | | N'appartient pas à la population active | |
|--------------------------------|----------------|-------------|--------|---|--------|---------|--------|---|--------|
| | | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Monde | S'épanouissent | 22% | 24% | 25% | 29% | 14% | 19% | 21% | 22% |
| | Se battent | 64% | 61% | 62% | 60% | 70% | 68% | 64% | 61% |
| | Souffrent | 14% | 15% | 13% | 11% | 16% | 13% | 15% | 17% |
| Afrique | S'épanouissent | 13% | 16% | 14% | 17% | 12% | 14% | 14% | 16% |
| | Se battent | 74% | 71% | 75% | 72% | 77% | 70% | 70% | 71% |
| | Souffrent | 13% | 13% | 11% | 10% | 12% | 15% | 15% | 13% |
| Amériques | S'épanouissent | 44% | 48% | 50% | 58% | 23% | 27% | 42% | 45% |
| | Se battent | 50% | 46% | 47% | 39% | 70% | 65% | 48% | 48% |
| | Souffrent | 6% | 6% | 3% | 3% | 7% | 8% | 9% | 7% |
| Etats arabes | S'épanouissent | 24% | 26% | 33% | 40% | 11% | 26% | 24% | 25% |
| | Se battent | 58% | 55% | 57% | 55% | 58% | 46% | 58% | 56% |
| | Souffrent | 17% | 18% | 10% | 5% | 31% | 28% | 17% | 19% |
| Asie et Pacifique | S'épanouissent | 15% | 17% | 16% | 17% | 9% | 16% | 15% | 17% |
| | Se battent | 68% | 65% | 67% | 68% | 73% | 73% | 68% | 64% |
| | Souffrent | 17% | 18% | 17% | 15% | 18% | 11% | 16% | 20% |
| Europe et Asie centrale | S'épanouissent | 34% | 32% | 38% | 38% | 23% | 22% | 30% | 28% |
| | Se battent | 55% | 55% | 55% | 54% | 55% | 62% | 56% | 56% |
| | Souffrent | 11% | 13% | 7% | 9% | 22% | 16% | 14% | 16% |

Gallup établit trois catégories de gens qui "s'épanouissent" "se battent" ou "souffrent" selon la manière dont ils évaluent leur vie actuelle et future sur une échelle allant de zéro à 10, en se basant sur le barème d'auto-évaluation de Cantrill (Cantril Self-Anchoring Striving Scale).

Enquête mondiale Gallup, 2016

A l'inverse, les hommes et les femmes au chômage sont les moins susceptibles de s'épanouir. En fait, le chômage est plus néfaste pour la perception de la vie que le fait de ne pas faire partie de la population active. Les pourcentages de 19 pour cent de femmes au chômage et de 14 pour cent d'hommes au chômage entrant dans la catégorie des personnes qui s'épanouissent

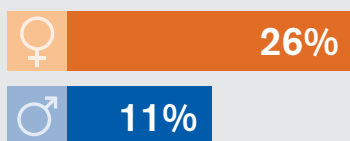
sont, en deçà, des pourcentages d'hommes (21 pour cent) et de femmes (22 pour cent) qui n'appartiennent pas à la population active et qui entrent dans cette même catégorie.

Des recherches antérieures sur le bien-être dans le monde menées par Gallup et Healthways¹³ montrent que, même dans les économies les plus avancées, comme les membres de l'Organisation européenne de coopération et de développement économiques (OCDE), le chômage a de profondes répercussions sur différents domaines de la vie des gens. Dans les Etats membres de l'OCDE qui connaissent un niveau de bien-être élevé, les personnes au chômage sont celles qui ont le niveau le plus bas en termes de bien-être financier, communautaire et de motivation.

Dans les Etats arabes, le chômage influe davantage l'évaluation de la vie chez les hommes que chez les femmes

Il existe une relation entre emploi et évaluation de la vie perçue par les hommes et les femmes dans toutes les régions du monde et à tous les niveaux de développement, mais les effets ne sont pas toujours les mêmes. Dans les Etats arabes par exemple, il y a plus de chances que les femmes et les hommes qui travaillent à plein temps pour un employeur fassent partie de la catégorie des gens qui s'épanouissent. Mais l'effet positif est encore plus marqué chez les femmes (40 pour cent) que chez les hommes (33 pour cent). Le chômage entame moins l'évaluation positive de la vie chez les femmes de cette région que chez les hommes. Dans les Etats arabes, les femmes qui sont au chômage sont deux fois plus nombreuses à s'épanouir (26 pour cent) que les hommes (11 pour cent). Cette différence reflète, sans doute, la charge plus importante que ressentent les hommes dans une culture où ils sont traditionnellement considérés comme soutien de famille. Dans les Etats arabes, des pourcentages semblables d'hommes (31 pour cent) et de femmes (28 pour cent) attribuent à leur vie une note suffisamment faible pour être considérés comme des personnes qui souffrent.

Dans les Etats arabes, il y a **deux fois moins de probabilités** que les hommes au chômage soient dans une situation où ils s'épanouissent autant que les femmes.



¹³ Healthways. (2014). State of global well-being: Results of the Gallup-Healthways Global Well-Being Index.

Etude de cas

Les femmes d'Europe de l'Est, d'Asie centrale et occidentale et d'Afrique du Nord souhaitent vivement occuper un emploi rémunéré

Les femmes d'Europe de l'Est, d'Asie centrale et occidentale et d'Afrique du Nord se différencient par le fait qu'elles sont parmi les plus susceptibles de dire qu'elles préfèrent occuper un emploi rémunéré. Mais pour nombre de femmes de ces régions il s'avère difficile de faire coïncider leurs préférences et la réalité.

Les femmes d'Europe de l'Est sont les plus susceptibles d'indiquer qu'elles préfèrent occuper un emploi rémunéré. Près de la moitié des femmes de cette région (46 pour cent) disent préférer un emploi rémunéré, contre environ une sur quatre qui préféreraient rester à la maison (26 pour cent) ou travailler et assumer les responsabilités familiales (24 pour cent). Le taux élevé d'activité des femmes (54 pour cent), le pourcentage élevé de travail à plein temps pour un employeur (71 pour cent) et le faible taux de chômage (5 pour cent) dans cette région suggèrent que les préférences de nombreuses femmes se recoupent avec leur situation professionnelle. Cette situation tient vraisemblablement à l'histoire de la plupart des anciens pays socialistes de la région et, au fait que, pendant des années, l'accent a été mis sur l'éducation des femmes et leur participation au marché du travail.

Après l'Europe de l'Est, c'est en Asie centrale et occidentale – où se trouvent également de nombreux pays à héritage socialiste – que les femmes sont les plus nombreuses à préférer occuper un emploi rémunéré (39 pour cent). Toutefois, dans cette région, le taux d'activité des femmes (41 pour cent) est très inférieur à celui des hommes (65 pour cent) et les taux de chômage sont relativement élevés (12 pour cent pour les femmes contre 9 pour cent pour les hommes).

Mais c'est sans doute en Afrique du Nord qu'on constate le plus large écart entre les souhaits des femmes et la réalité. Plus d'une femme sur trois de la région (36 pour cent) préféreraient exercer une activité rémunérée. Les femmes de cette région sont celles qui sont le moins susceptibles, au niveau mondial, de faire partie de la population active (25 pour cent); 33 pour cent travaillent à plein temps pour un employeur, et 31 pour cent sont au chômage. Ces chiffres peuvent refléter des pressions culturelles tout comme le manque d'emploi et le faible niveau des salaires dans la région. Par ailleurs, 24 pour cent des hommes préféreraient que les femmes de leur famille occupent uniquement un emploi rémunéré et 51 pour cent – le pourcentage le plus élevé dans le monde – aimeraient qu'elles restent à la maison. Ces résultats ont des répercussions politiques pour les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs qui tiennent à exploiter toute la base de talents de leur pays. La formation et le renforcement des capacités des femmes tout comme la sensibilisation des hommes aux avantages d'une augmentation du revenu du foyer, font partie des mesures à envisager.

Les femmes d'Afrique du Nord sont pour l'essentiel semblables aux femmes du monde entier : les plus jeunes sont les plus susceptibles de vouloir occuper un emploi rémunéré seulement ou d'avoir la possibilité de parvenir à un équilibre entre les deux, et les plus éduquées préféreraient travailler plutôt que rester à la maison. Mais dans ce cas encore, les hommes de la région n'ont pas la même vue que les femmes : les hommes de moins de 45 ans – notamment en Egypte, au Maroc et en Libye - sont plus susceptibles que les hommes plus âgés d'indiquer qu'ils préfèrent que les femmes restent à la maison. Et les hommes les plus éduqués sont plus nombreux à indiquer que les femmes devraient travailler dans un emploi rémunéré.

En Egypte par exemple, une majorité des hommes âgés de 15 à 29 ans (58 pour cent) et de 30 à 44 ans (62 pour cent) préfèrent que les femmes restent à la maison alors que moins de la moitié (47 pour cent) des hommes de plus de 45 ans partagent cet avis. Le contraste est frappant avec les souhaits indiqués par les jeunes femmes égyptiennes : 25 pour cent des femmes âgées de 15 à 29 ans préféreraient rester à la maison, tout comme 27 pour cent des femmes âgées de 30 à 44 ans. Les égyptiennes de 45 ans et plus indiquent plus fréquemment que les femmes plus jeunes qu'elles souhaitent rester à la maison (41 pour cent).

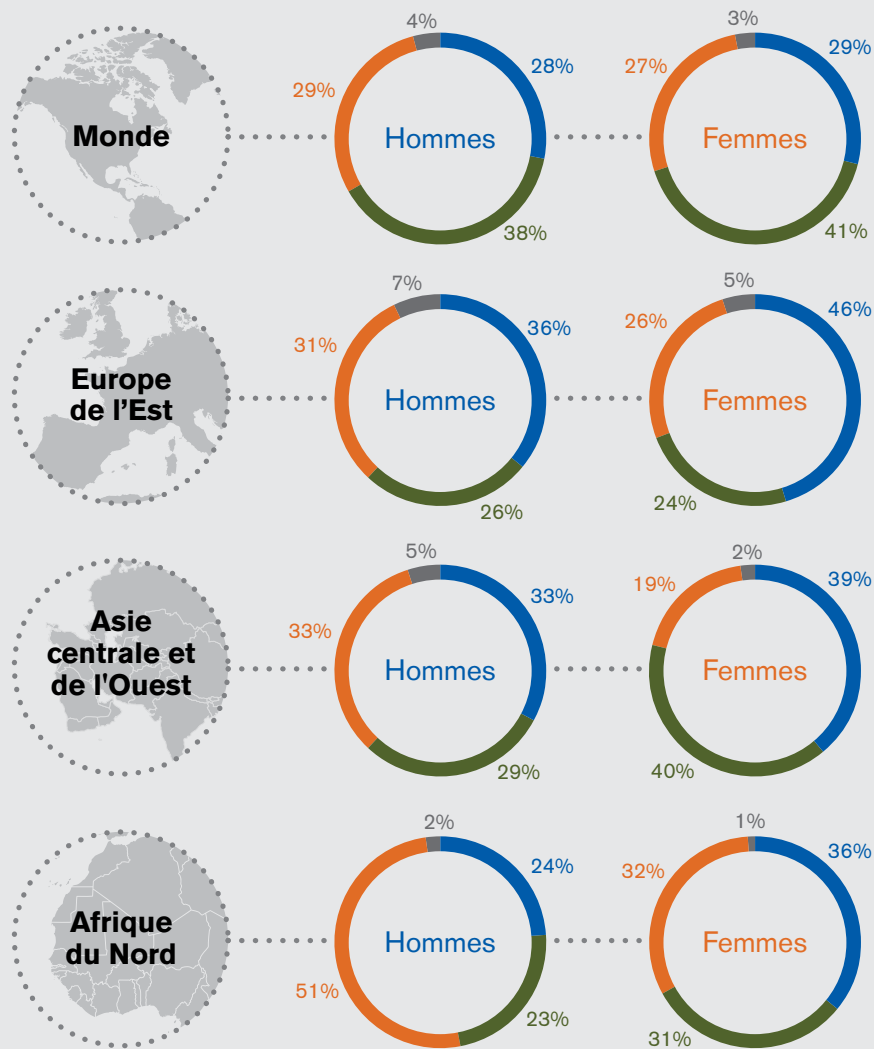
En Afrique du Nord, une femme sur trois, parmi celles qui ne font pas partie de la population active, préférerait exercer une activité rémunérée (34 pour cent), 27 pour cent indiquent qu'elles préféreraient travailler et s'occuper de leur foyer et de leur famille. Une nette majorité des femmes de la région qui ne font pas partie de la vie active aimeraient travailler, mais les hommes de la région semblent avoir d'autres préférences.

Graphique 11. Préférence pour que les femmes occupent un emploi rémunéré, restent à la maison ou fassent les deux

[question posée aux femmes] Préférez-vous occuper un emploi rémunéré ou rester à la maison pour vous occuper de votre famille et des tâches domestiques ou préférez-vous faire les deux?

[question posée aux hommes] Préférez-vous que les femmes de votre famille occupent un emploi rémunéré, ou qu'elles restent à la maison pour s'occuper de votre famille et des tâches domestiques ou préférez-vous qu'elles fassent les deux

■ Emploi rémunéré ■ Les deux ■ Rester à la maison ■ Ne sait pas/Refuse de répondre



Enquête mondiale Gallup, 2016

Chapitre 2 :

Points de vue sur l'acceptabilité du travail des femmes

Résultat Clé :

La plupart des hommes et des femmes estiment qu'il est acceptable pour les femmes dans leurs familles d'occuper un emploi rémunéré en dehors de leur foyer si celles-ci le souhaitent. Les femmes sont cependant davantage enclines à le penser que les hommes.

Les normes sociales et culturelles, ainsi que les niveaux de développement

économique, jouent un rôle important dans le façonnement des préférences des femmes et des hommes en matière de travail dans les différentes parties du monde. C'est cependant la famille qui, bien souvent, définit les règles et renforce les attentes culturelles et sociales, raison pour laquelle on ne peut sous-estimer le rôle clé de l'influence familiale dans le façonnement de ces préférences. Pour beaucoup de femmes, cette influence peut leur ouvrir ou leur fermer les portes du monde du travail.

Dès lors, toute question permettant de balayer les clichés et d'aborder la question de la discrimination dans l'accès des femmes à un travail rémunéré était une question délicate à poser. Gallup a posé la question, à la fois aux hommes et aux femmes, de l'acceptabilité quant à l'accès des femmes à un travail rémunéré en dehors du cadre domestique.

Je voudrais maintenant vous poser une question au sujet de ce qui est ACCEPTABLE dans votre famille. Êtes-vous d'accord ou pas avec l'énoncé suivant : il est parfaitement acceptable pour les femmes de votre famille d'occuper un emploi rémunéré en dehors du cadre domestique, SI CELLES-CI LE SOUHAITENT.

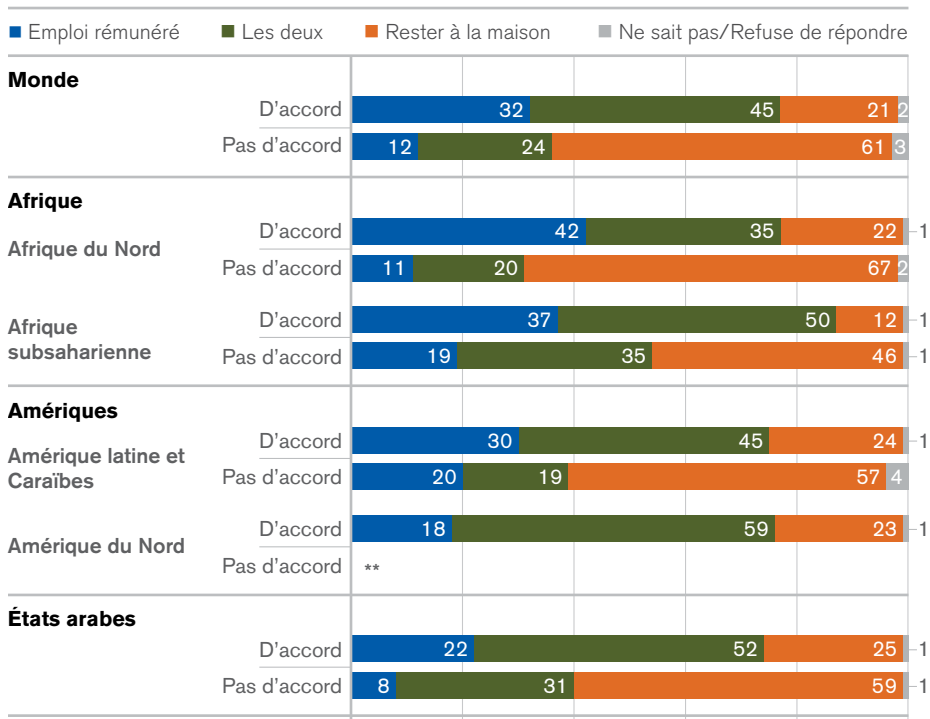
Au niveau mondial, parmi les femmes appartenant aux ménages au sein desquels il est acceptable qu'une femme puisse occuper un emploi rémunéré en dehors du cadre domestique, 32 pour cent expriment une préférence pour un travail rémunéré exclusivement, 45 pour cent estiment souhaitable d'avoir à la fois un travail rémunéré et de pouvoir consacrer du temps à leur foyer et leur famille, et seulement 21 pour cent préféreraient rester au foyer. Les points de vue des hommes et des femmes appartenant à des ménages au sein desquels il est acceptable qu'une femme puisse occuper un emploi rémunéré, en dehors du cadre domestique, convergent.

Graphique 12. Préférence des femmes pour un emploi rémunéré, rester au foyer ou les deux, parmi les ménages acceptant l'idée d'un travail rémunéré

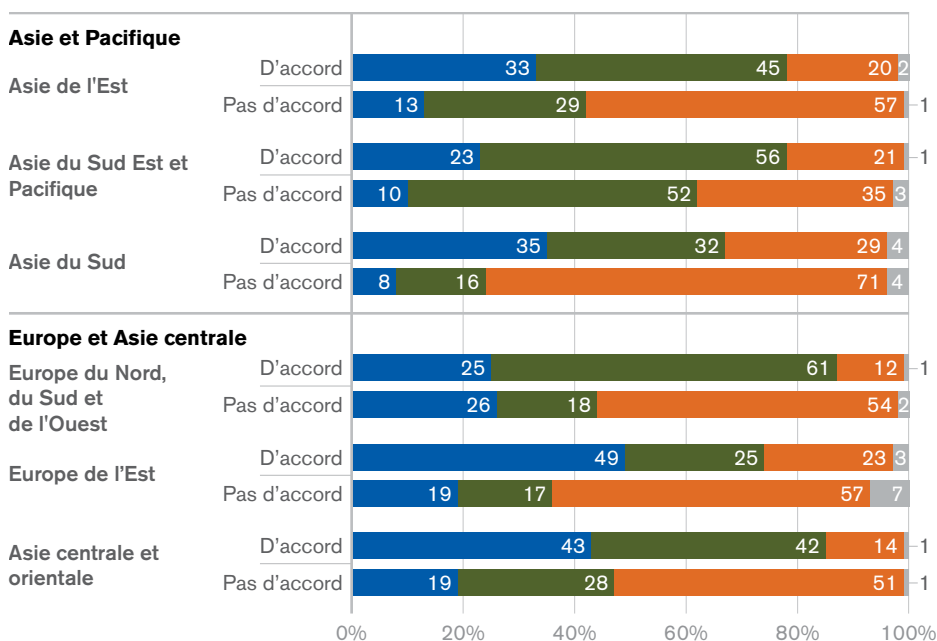
Ce qu'en pensent les femmes

Préférez-vous occuper un emploi rémunéré, ou rester au foyer et consacrer du temps à votre famille et aux tâches ménagères, ou préférez-vous faire les deux ?

Êtes-vous d'accord ou pas avec l'énoncé suivant ? Il est parfaitement acceptable pour les femmes de votre famille d'occuper un emploi rémunéré en dehors de leur foyer, si celles-ci le souhaitent.



Graphique 12. Préférence des femmes pour un emploi rémunéré, rester au foyer ou les deux, parmi les ménages acceptant l'idée d'un travail rémunéré
Ce qu'en pensent les femmes (suite)



**Echantillon trop petit pour rapporter les données, n<300

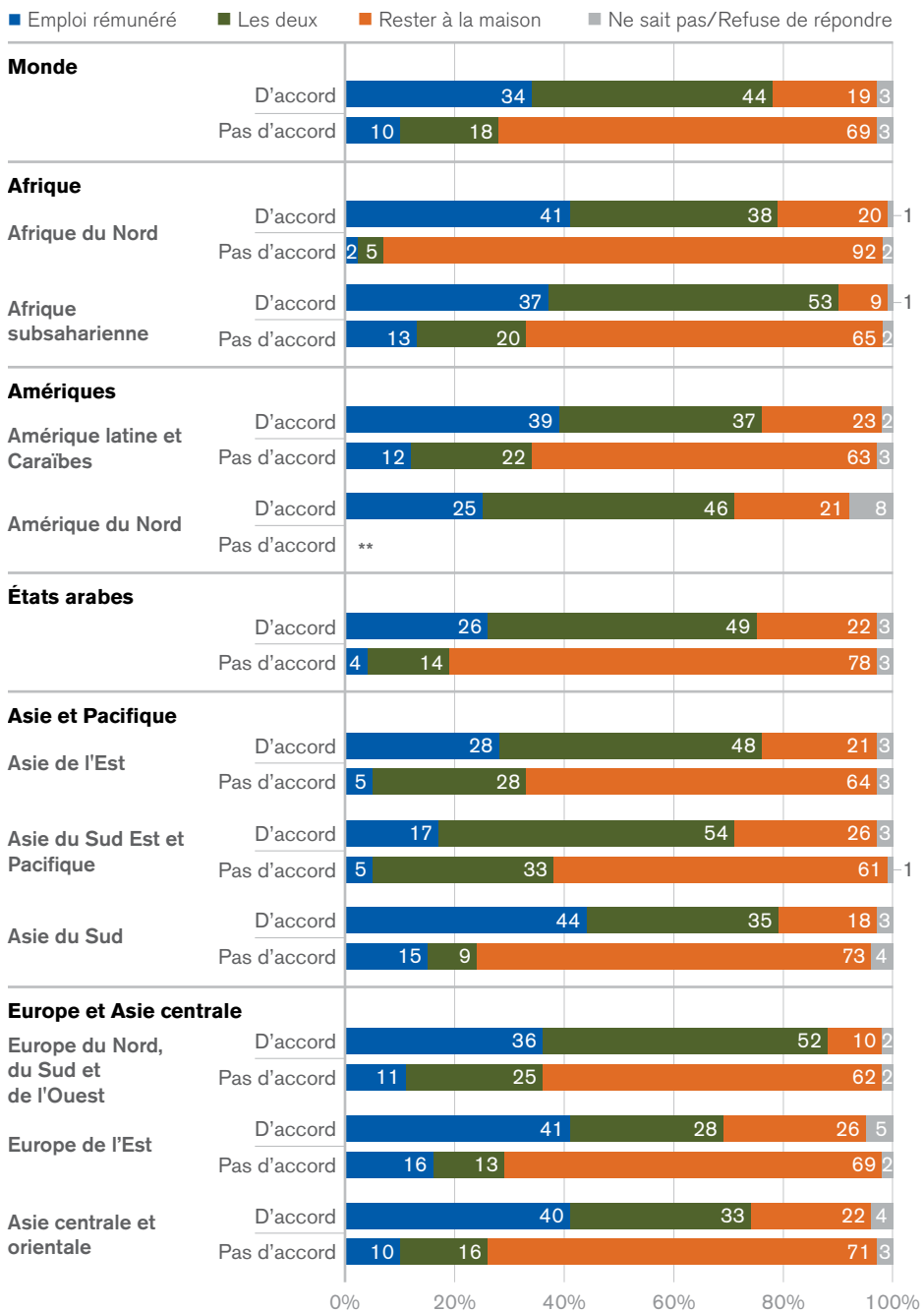
Enquête mondiale Gallup, 2016

Au niveau mondial, parmi les femmes appartenant aux ménages au sein desquels il n'est pas acceptable qu'une femme puisse occuper un emploi en dehors du cadre domestique, 61 pour cent estiment préférable de rester au foyer. Plus d'un tiers (36 pour cent) souhaitent occuper un emploi rémunéré exclusivement, ou pouvoir à la fois travailler et consacrer du temps à leur foyer et leur famille. Les hommes appartenant aux familles dans lesquelles il n'est pas acceptable qu'une femme puissent occuper un emploi rémunéré en dehors du cadre domestique expriment également un point de vue plus strict – 69 pour cent d'entre eux estimeraient préférable que les femmes restent au foyer. Néanmoins, au sein des familles estimant qu'il n'est pas acceptable pour une femme d'occuper un emploi en dehors du cadre domestique, plus d'une femme sur trois, et près de trois hommes sur dix, estiment que les femmes devraient occuper un emploi rémunéré exclusivement, ou pouvoir à la fois travailler et consacrer du temps à leur foyer et leur famille.

Graphique 13. Préférence des femmes pour un emploi rémunéré, rester au foyer ou les deux, parmi les ménages acceptant l'idée d'un emploi rémunéré – Ce qu'en pensent les hommes

Préférez-vous que les femmes dans votre famille occupent un emploi rémunéré, que celles-ci restent au foyer et qu'elles consacrent du temps à votre famille et aux tâches ménagères, ou préférez-vous qu'elles puissent faire les deux ?

Êtes-vous d'accord ou pas avec l'énoncé suivant ? Il est parfaitement acceptable pour les femmes de votre famille d'occuper un emploi rémunéré en dehors de leur foyer, si celles-ci le souhaitent.



**Echantillon trop petit pour rapporter les données, n<300

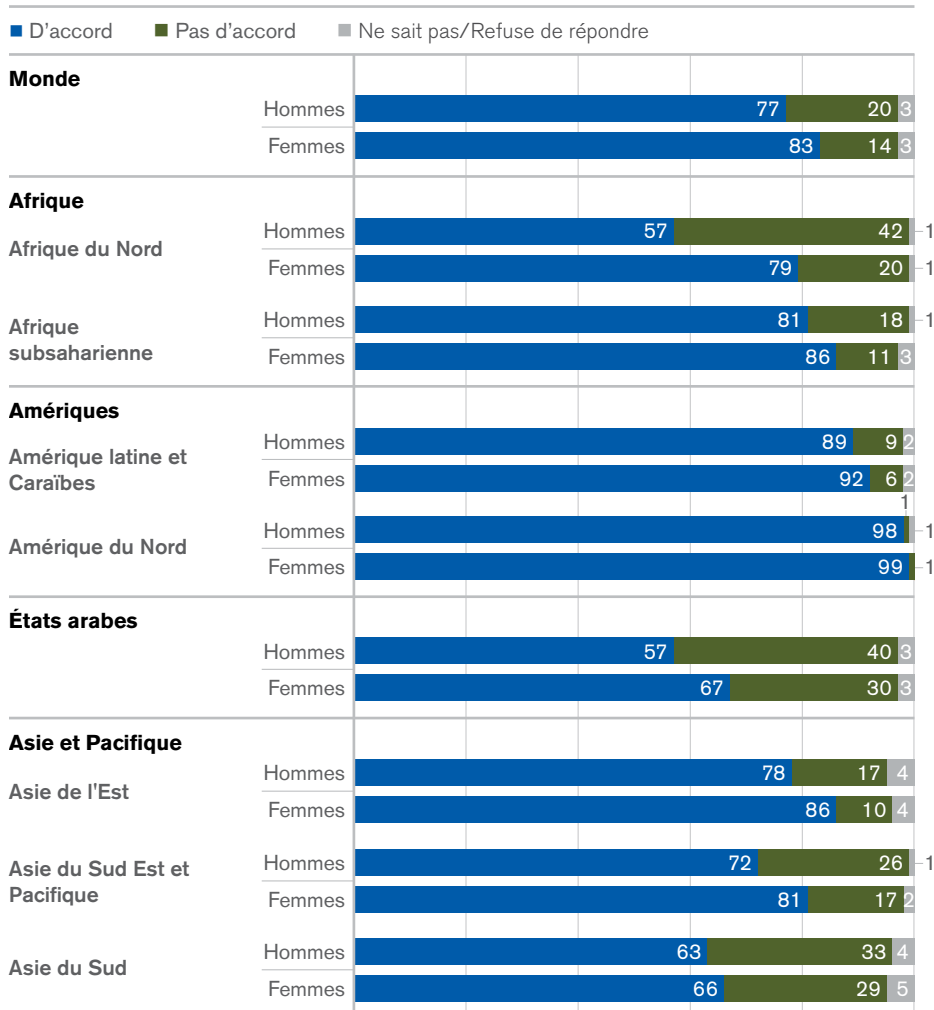
Enquête mondiale Gallup, 2016

Les femmes sont davantage enclines que les hommes à estimer “acceptable” un travail en dehors du foyer

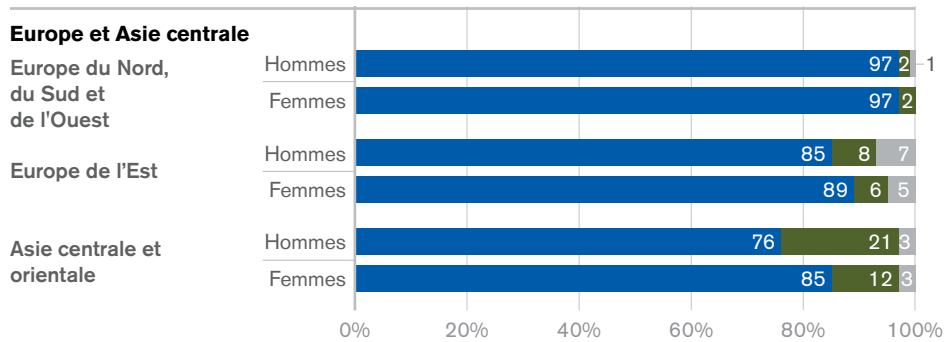
Au niveau mondial, la plupart des hommes et des femmes estiment qu'il est acceptable pour les femmes de leurs familles d'occuper un emploi rémunéré en dehors du cadre domestique, si telle était leur préférence. Les femmes (83 pour cent) sont cependant davantage enclines que les hommes (77 pour cent) à être d'accord avec cet énoncé. Les hommes et les femmes dans les économies développées estiment, de façon quasi-universelle, qu'il est acceptable pour les femmes dans leurs familles d'occuper un emploi en dehors du cadre domestique. Il en va de même dans les pays émergents et en développement – bien qu'à un degré moindre – mais l'on observe des écarts plus importants entre les réponses des hommes et celles des femmes à cette question.

Graphique 14. Il est acceptable pour une femme dans une famille d'occuper un emploi rémunéré en dehors de son foyer, si celle-ci le souhaite.

Êtes-vous d'accord ou pas avec l'énoncé suivant ? Il est parfaitement acceptable pour une femme dans votre famille d'occuper un emploi rémunéré en dehors de son foyer, si celle-ci le souhaite.



Graphique 14. Il est acceptable pour une femme dans une famille d'occuper un emploi rémunéré en dehors de son foyer, si celle-ci le souhaite (suite)



Enquête mondiale Gallup, 2016

Cet écart entre les sexes est présent dans toutes les régions excepté en Amérique du Nord, en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, et en Amérique latine et Caraïbes, où les pourcentages d'hommes et de femmes "d'accord" avec cet énoncé représentent environ 90 pour cent ou plus.

Encadré 5.

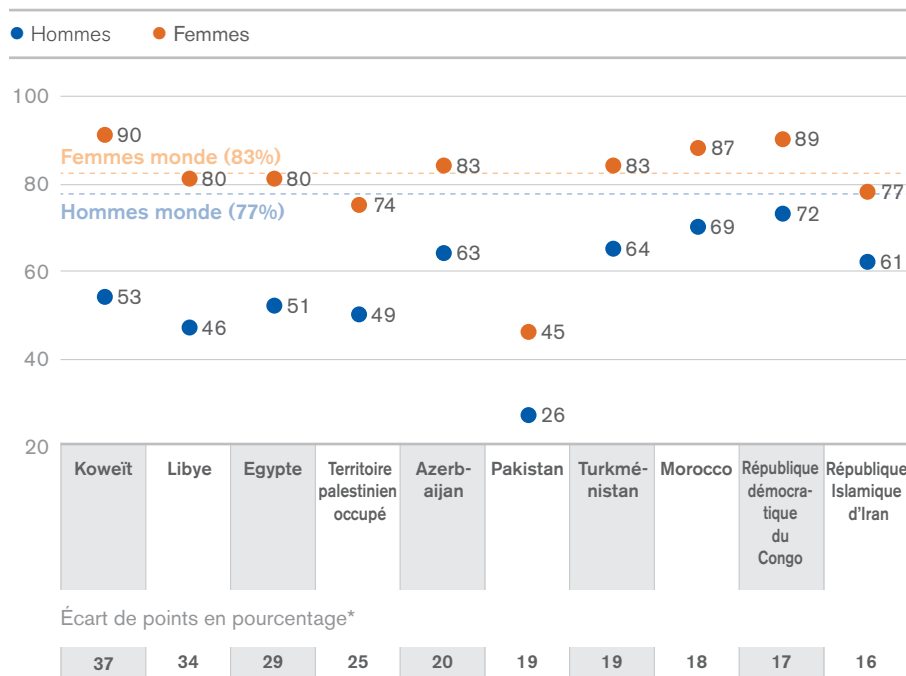
Amérique Latine : une région en transition

Les hommes et les femmes d'Amérique latine et des Caraïbes – comme leurs homologues d'Amérique du Nord et d'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest – conviennent, presque universellement, qu'il est acceptable pour les femmes de leurs familles d'occuper un emploi. Il revient cependant à cette région de capitaliser sur ce désir de travailler qu'expriment ses jeunes femmes. En effet, en Amérique Latine et dans les Caraïbes, le désir qu'expriment les jeunes femmes non actives sur le marché du travail d'occuper un emploi rémunéré diminue significativement après l'âge de 29 ans.

La vaste majorité des adultes dans les États arabes (62 pour cent) et en Asie du Sud (64 pour cent) – qui, ensemble, représentent environ 25 pour cent de la population adulte dans le monde – convient qu'il est acceptable pour les femmes de leurs familles d'occuper un emploi en dehors du cadre domestique. Ces régions demeurent cependant les moins enclines dans le monde à l'accepter. Les 68 pour cent en Afrique du Nord qui partagent ce point de vue correspondent aux pourcentages des États arabes ou de l'Asie du Sud, mais les attitudes des hommes et des femmes sont relativement divergentes, comme l'attestent leurs préférences sur la question du travail : 79 pour cent des femmes en Afrique du Nord estiment acceptable d'occuper un travail en dehors du cadre domestique, contre 57 pour cent des hommes. Et tandis que l'on n'observe aucune évolution du point de vue des femmes avec l'âge, les jeunes hommes de cette région sont moins enclins que les hommes plus âgés à accepter que les femmes dans leurs familles puissent occuper un emploi en dehors de leur foyer.

À l'image des divergences marquant les préférences en matière de travail, les écarts entre les sexes sur la perception de l'acceptabilité du travail des femmes en dehors du cadre domestique sont profonds dans certains pays et territoires. Les écarts observés au Koweït, en Libye, en Égypte, dans le territoire palestinien occupé et en Azerbaïdjan s'échelonnent de 20 à 37 points.

Graphique 15. Les pays et territoires où l'on observe le plus grand écart entre les sexes concernant l'acceptabilité du travail des femmes en dehors du cadre domestique
Pourcentage d'individus "d'accord", estimant l'énoncé acceptable



*Approximately 1,000 surveys in each country/territory

D'une manière générale, plus les femmes et les hommes sont instruits, plus ils sont enclins à estimer acceptable pour une femme d'occuper un emploi en dehors du cadre domestique. Dans les États arabes, où l'écart entre les sexes est généralement large, les hommes et les femmes ayant reçu une formation universitaire (respectivement 78 pour cent et 91 pour cent) sont plus disposés, que ceux ayant un niveau primaire (respectivement 43 pour cent et 51 pour cent), à accepter que les femmes dans leurs familles puissent travailler en dehors du cadre domestique.

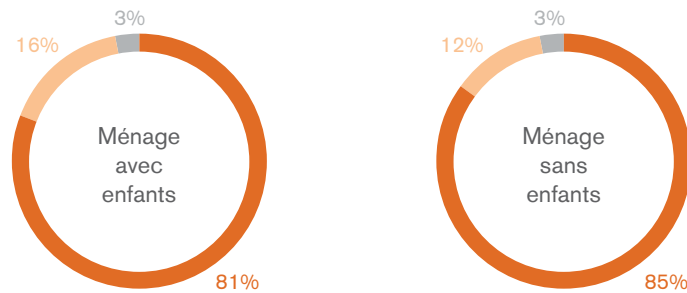
Les familles avec enfants acceptent moins que les femmes puissent travailler en dehors du cadre domestique

Au niveau mondial, les hommes et les femmes appartenant à des ménages sans enfants sont à peu près également enclins à accepter que les femmes dans leurs familles puissent occuper un emploi en dehors de leurs foyers (81 pour cent contre 85 pour cent, respectivement). Dans les ménages avec enfants¹⁴, en revanche, le pourcentage d'hommes estimant acceptable pour les femmes de travailler en dehors de leurs foyers chute à 73 pour cent, et à 81 pour cent pour les femmes. Les attitudes des hommes, en particulier, changent plus que celles des femmes. Le statut matrimonial n'influe que très légèrement, tant pour les réponses des hommes que celles des femmes.

Graphique 16. Il est acceptable pour les femmes d'occuper un emploi rémunéré
Ce qu'en pensent les femmes

Êtes-vous d'accord ou pas avec l'énoncé suivant ? Il est acceptable pour une femme dans votre famille d'occuper un emploi rémunéré en dehors de son foyer, si celle-ci le souhaite.

■ D'accord ■ Pas d'accord ■ Ne sait pas/Refuse de répondre

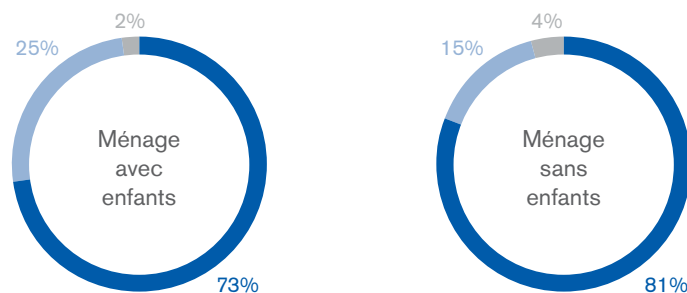


Enquête mondiale Gallup, 2016

Graphique 17. Il est acceptable pour les femmes d'occuper un emploi rémunéré
Ce qu'en pensent les hommes

Êtes-vous d'accord ou pas avec l'énoncé suivant ? Il est acceptable pour une femme dans votre famille d'occuper un emploi rémunéré en dehors de son foyer, si celle-ci le souhaite.

■ D'accord ■ Pas d'accord ■ Ne sait pas/Refuse de répondre



Enquête mondiale Gallup, 2016

¹⁴ Note : Lors de ce sondage, Gallup n'a pas pris en compte l'appartenance ou non de ces enfants aux personnes sondées.

Chapitre 3 :

Les principales
difficultés que
rencontrent les
femmes ayant un
emploi rémunéré :
le point de vue des
femmes et des
hommes

Résultat clé :

A l'échelle mondiale, les hommes et les femmes citent l'équilibre entre le travail et la famille comme l'une des principales difficultés pour les femmes qui travaillent.

Les enquêteurs de Gallup ont demandé aux hommes et aux femmes de désigner, avec leurs propres mots, la principale difficulté que les femmes ayant un emploi rémunéré rencontrent dans leurs pays et territoire :

Veillez penser aux femmes ayant un emploi rémunéré en [nom du pays/territoire] aujourd'hui. Selon vous, quelle est la PRINCIPALE difficulté qu'elles rencontrent ?

Même si les réponses étaient spontanées, les enquêteurs les ont classées dans l'une des dix catégories créées sur base des thèmes les plus couramment évoqués dans les réponses fournies, lors des entretiens cognitifs et des tests préalables à l'enquête. Les dix catégories dans lesquelles les réponses ont été regroupées sont :

- l'équilibre entre le travail et la famille ou la maison/pas de temps à consacrer à la famille;
- l'absence d'infrastructures d'accueil abordables pour les enfants ou les parents proches;
- le traitement inéquitable au travail/abus/harcèlement/discrimination;
- la rigidité des heures de travail/horaire de travail inadapté et inapproprié;
- l'absence d'emplois bien rémunérés;
- l'inégalité salariale pour un travail similaire à celui effectué par des hommes (ou pour un travail de valeur égale);
- opposition des membres de la famille au travail des femmes;
- l'absence de transports/absence de transports sûrs;
- la préférence à engager ou à promouvoir des hommes; et
- le manque de compétences, d'expérience ou d'éducation.

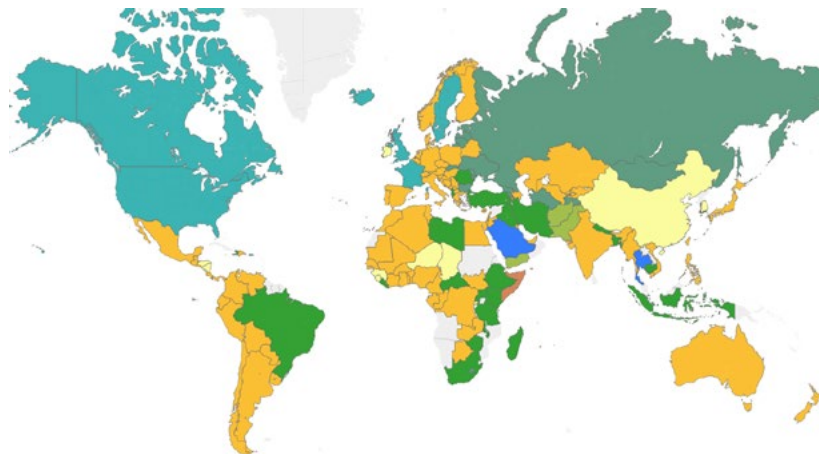
Partout dans le monde, l'équilibre entre le travail et la famille est l'un des enjeux les plus complexes pour les femmes qui travaillent

Nombre de femmes et d'hommes souhaitent que les femmes puissent à la fois travailler et prendre soin de leur famille, mais il est particulièrement difficile pour les femmes qui travaillent de parvenir à cet équilibre. En réalité, dans la grande majorité des pays, les personnes interrogées estiment que «l'équilibre entre le travail et la famille» est l'une des principales difficultés – si ce n'est la principale difficulté – que rencontrent les femmes ayant un emploi rémunéré dans de leurs pays et territoire. Si Gallup rassemble des réponses telles que «rigidité des heures de travail» et «absence d'infrastructures d'accueil abordables pour les enfants ou les parents proches» avec les réponses «équilibre entre le travail et la famille», le pourcentage total faisant référence à certains aspects du travail et des besoins familiaux augmente de façon exponentielle. **A quelques exceptions près, dans la plupart des régions, les femmes et les hommes identifient les mêmes difficultés pour les femmes qui travaillent dans leur pays et territoire.**

Veillez penser aux femmes ayant un emploi rémunéré en [nom du pays/territoire] aujourd'hui. Selon vous, quelle est la PRINCIPALE difficulté qu'elles rencontrent ?

– Premier motif le plus fréquemment cité

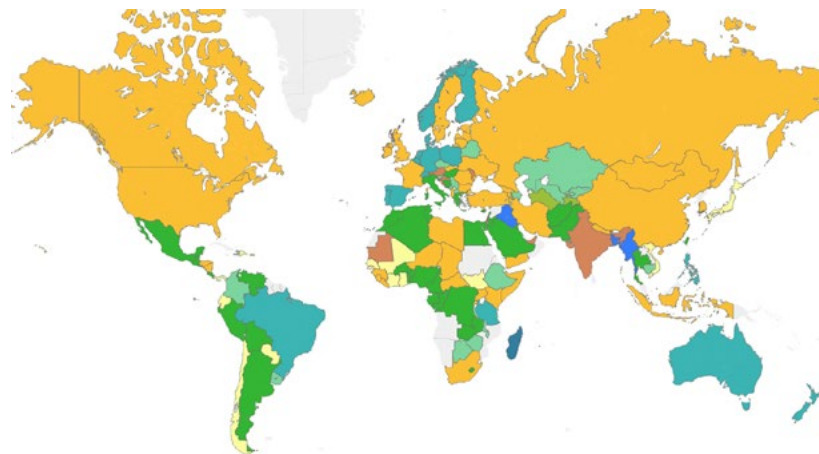
- N/A* Manque de compétences/expérience/éducation
 - N/A* Préférence à en gager ou promouvoir des hommes
 - Absence de transports sûrs
 - Inégalité salariale
 - Absence d'emplois bien rémunérés
 - Traitement inéquitable
 - Opposition au travail des femmes
 - Infrastructures d'accueil abordables
 - Equilibre travail/famille
 - Rigidité des heures de travail
 - Pas couvert par l'enquête
- * N'a pas été cité en tant que principale difficulté



Veillez penser aux femmes ayant un emploi rémunéré en [nom du pays/territoire] aujourd'hui. Selon vous, quelle est la PRINCIPALE difficulté qu'elles rencontrent ?

– Deuxième motif le plus fréquemment cité

- Manque de compétences/expérience/éducation
 - N/A* Préférence à engager ou promouvoir des hommes
 - Absence de transports sûrs
 - Inégalité salariale
 - Absence d'emplois bien rémunérés
 - Traitement inéquitable
 - Opposition au travail des femmes
 - Infrastructures d'accueil abordables
 - Equilibre travail/famille
 - Rigidité des heures de travail
 - Pas couvert par l'enquête
- * N'a pas été cité en tant que principale difficulté



Pour les femmes qui travaillent, les responsabilités familiales peuvent aussi avoir des effets sur leurs revenus, sur la progression de leur carrière et sur leur situation une fois à la retraite. Selon l'OIT, ces femmes sont *“moins à même de faire plus d'heures, prennent plus souvent des congés pour raisons familiales et interrompent leur carrière pour élever leurs enfants lorsqu'ils sont petits”*.¹⁵

¹⁵ BIT, *Les femmes au travail, Tendances 2016*, Genève, 2016.

Encadré 6.

L'OIT et la protection de la maternité

Une maternité sans risque et des soins de santé sont des éléments essentiels du travail décent pour les femmes et leur productivité. Depuis ses débuts, l'OIT reconnaît que pour les femmes qui travaillent, l'équilibre entre la maternité et les responsabilités familiales d'une part, et le travail de l'autre est un défi redoutable; un fait qui est aujourd'hui corroboré par les résultats du présent rapport. Il n'est pas déraisonnable pour une femme de mener sa grossesse sans risque et d'allaiter son enfant pendant quelque temps après sa naissance sans craindre de perdre son emploi, ses revenus ni de compromettre sa carrière. La réponse ne relève pas exclusivement d'une décision commerciale ou de marché – c'est aussi une décision sociétale.

Les orientations de l'OIT à propos de la protection de la maternité sont destinées à veiller au bien-être des mères et de leurs nouveau-nés, à permettre aux femmes de mieux conjuguer leur rôle de mère et celui de travailleuse, à empêcher que le fait d'avoir des enfants soit une source de traitement inéquitable et à promouvoir le principe d'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, de l'OIT prévoit :

- un congé de maternité d'une durée de 14 semaines au moins entourant la naissance;
- une protection de la santé sur le lieu de travail des femmes enceintes ou qui allaitent;
- des prestations en espèces et médicales;
- une protection de l'emploi et la non-discrimination;
- un soutien aux mères qui allaitent.

En dépit des progrès accomplis, la grande majorité des femmes qui travaillent dans le monde ne bénéficient pas d'une protection de la maternité appropriée. Les estimations de l'OIT du nombre de femmes couvertes révèlent que 41 pour cent des femmes employées disposent d'un droit légal à un congé de maternité, et que 34 pour cent des femmes ont légalement droit à des prestations en espèces au cours de leur congé de maternité. A l'échelle mondiale, 830 millions de travailleuses ne sont pas correctement protégées, dont près de 80 pour cent vivent en Afrique et en Asie.¹⁶

Même s'il n'existe encore aucune convention de l'OIT à l'heure actuelle, l'Organisation reconnaît que le congé de paternité offre aux pères une chance importante de nouer des liens avec leur nouveau-né et leur permet d'être plus présents à la maison. Des preuves indiquent que la présence des pères lors des premiers jours d'un enfant a un effet positif sur le développement et la santé de l'enfant. En outre, la participation des hommes aux activités ménagères est bénéfique aux femmes, leur permettant de mieux équilibrer leurs priorités professionnelles.

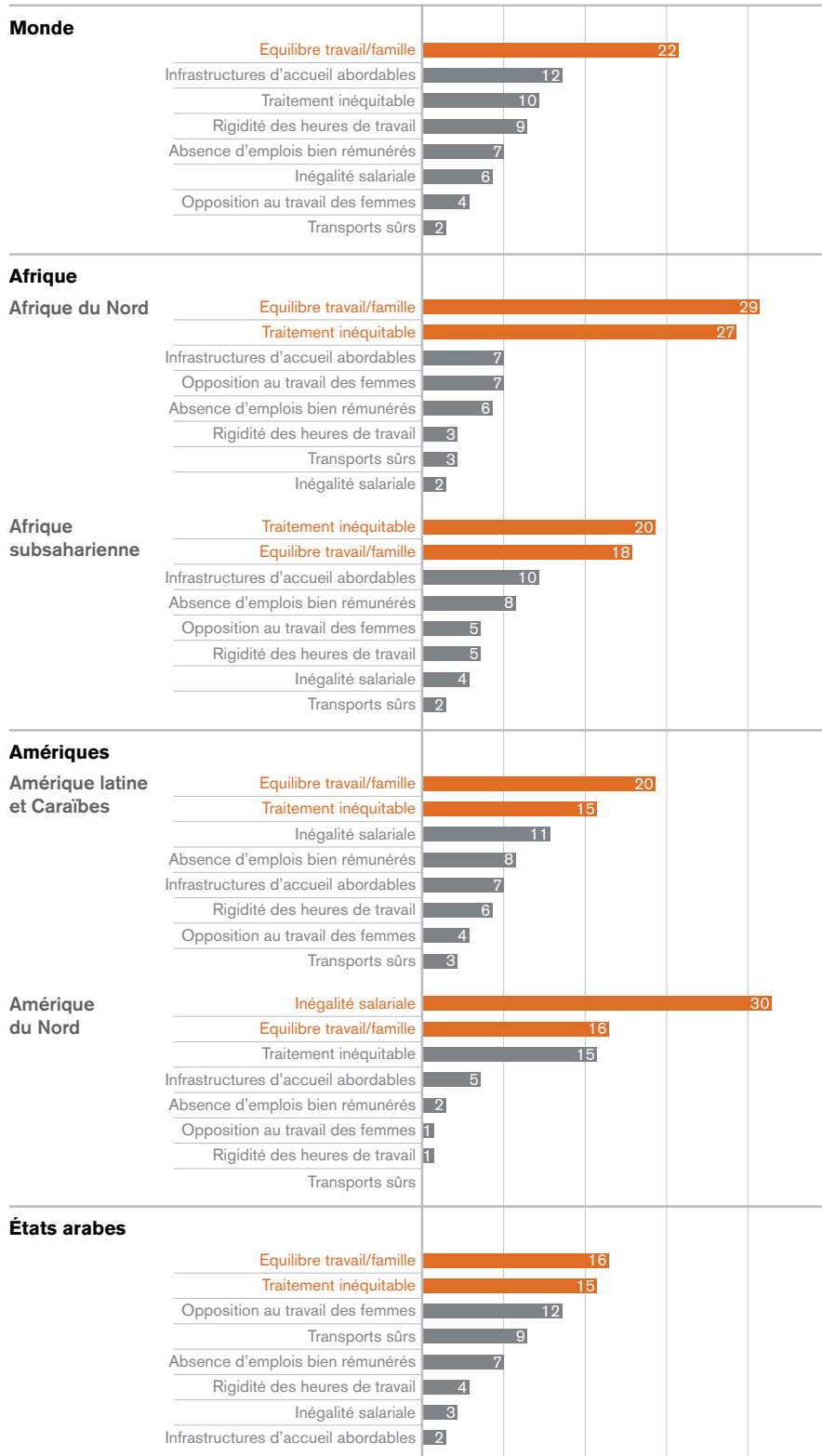
¹⁶ BIT, *Maternité et paternité au travail, Loi et pratique à travers le monde*, Genève, 2014.

Concilier le travail et la famille n'est pas la seule difficulté

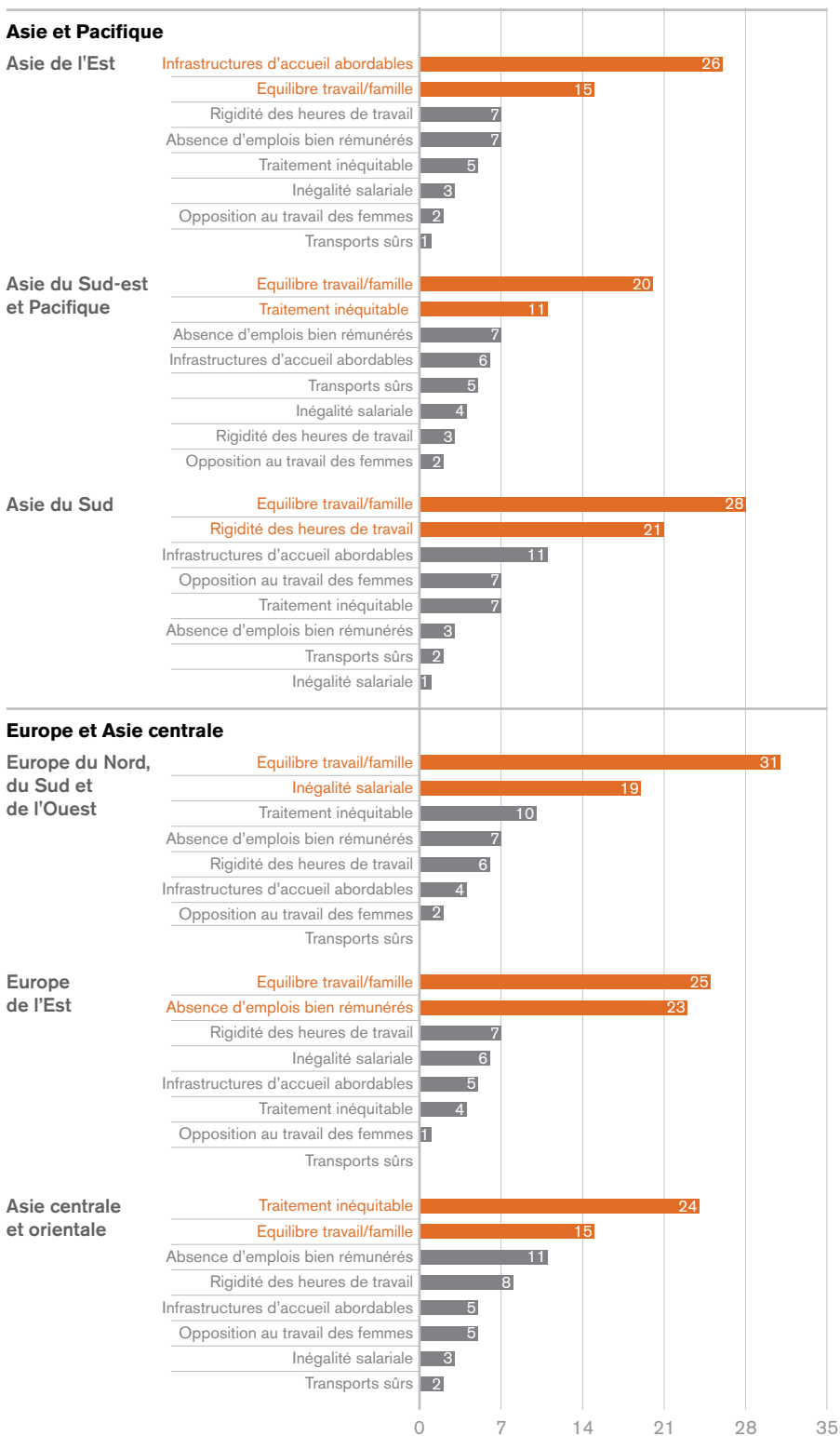
Dans de nombreuses régions, l'équilibre entre le travail et la famille est le plus souvent cité en tant qu'enjeu principal. Mais d'autres problèmes – comme le traitement inéquitable au travail (les réponses données citaient les abus, le harcèlement et la discrimination), le manque d'emplois bien rémunérés et l'inégalité salariale – sont aussi apparus comme des difficultés majeures dans différentes parties du monde. En Afrique subsaharienne, par exemple, le pourcentage de personnes qui mentionnent le traitement inéquitable au travail (20 pour cent) est pratiquement identique à celui des personnes qui citent l'équilibre entre le travail et la famille (18 pour cent). En Amérique du Nord, les personnes ont plutôt cité l'inégalité salariale (30 pour cent), suivie de l'équilibre entre le travail et la famille (16 pour cent) et le traitement inéquitable au travail (15 pour cent).

Graphique 18. Principale difficulté pour les femmes ayant un emploi rémunéré

Veillez penser aux femmes ayant un emploi rémunéré en [nom du pays/territoire] aujourd'hui. Selon vous, quelle est la PRINCIPALE difficulté qu'elles rencontrent ?



Graphique 18. Principale difficulté pour les femmes ayant un emploi rémunéré (suite)



Enquête mondiale Gallup, 2016

L'un des cinq obstacles les plus fréquemment évoqués en Afrique du Nord, en Afrique subsaharienne, en Asie du Sud et dans les Etats arabes est l'opposition des membres de la famille au travail des femmes, ce qui souligne encore la diversité des difficultés rencontrées par les femmes dans les différentes régions du monde.

Encadré 7.

Infrastructures d'accueil et travail

L'accès à des infrastructures d'accueil abordables, un autre aspect des problèmes liés au travail et à la famille, a été mentionné comme l'une des difficultés rencontrées par les femmes dans bien des régions. Les tensions, non résolues, entre l'accès à des infrastructures d'accueil et le travail représentent une grande source d'inquiétude pour les femmes qui travaillent et nuisent à leur accès à des emplois. Alors que la population mondiale croît et vieillit, la demande pour des soins de qualité abordables augmente également. Une enquête que l'OIT a menée dans 1 300 entreprises privées dans 39 pays en développement, a confirmé que les responsabilités familiales qu'endossent les femmes constituent la première barrière à l'accès des femmes à des postes de direction¹⁷. Ces responsabilités englobent non seulement les soins aux jeunes enfants, mais aussi aux aînés. On estime que 300 millions de personnes âgées de 65 ans et plus ont actuellement besoin de soins à long terme.¹⁸

La mise en place d'un cadre complet, s'appuyant sur des recommandations politiques de l'OIT en vue de concilier les responsabilités professionnelles et familiales pour les femmes et les hommes, implique de :

- garantir la protection de la maternité à toutes les femmes, conformément aux normes internationales du travail;
- garantir une protection sociale appropriée afin de reconnaître, réduire et répartir autrement le travail non rémunéré de soin à autrui;
- veiller à la fourniture des infrastructures de base, surtout dans les zones rurales;
- établir des régimes de congés qui transforment les relations entre les sexes;
- augmenter le droit à des congés pour les pères et plus l'utiliser;
- instituer un droit universel à une protection et une éducation de la petite enfance de qualité;
- offrir et protéger des emplois de qualité dans les activités de soins à autrui;
- promouvoir le travail décent des professionnels des soins à la personne, y compris des travailleurs domestiques et migrants;
- étendre la couverture des soins de longue durée aux personnes âgées;
- promouvoir des modalités de travail flexibles, adaptées à la vie de famille;
- encourager l'imposition individuelle pour stimuler l'activité économique des femmes; et
- prendre des mesures pour faciliter la reprise du travail.¹⁹

¹⁷ BIT, *Women in business and management: Gaining momentum, Global report*, Genève, 2015.

¹⁸ BIT, Scheil-Adlung, X., *Long-term care (LTC) protection for older persons: A review of coverage deficits in 46 countries*, Genève, 2015.

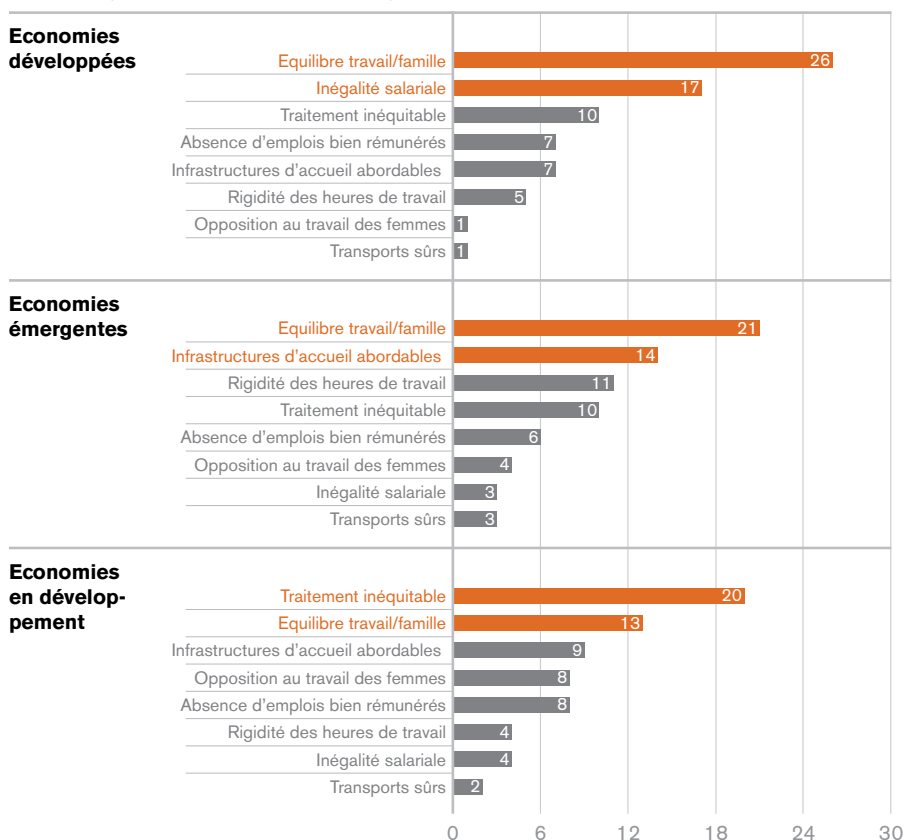
¹⁹ BIT, *Les femmes au travail, Tendances 2016*, BIT, Genève, 2016.

Les difficultés varient en fonction du niveau de développement

Alors que dans les pays développés, émergents et en développement, les personnes interrogées estiment que les femmes qui travaillent sont confrontées à des difficultés similaires, leur classement diffère en fonction du niveau de développement. Par exemple, l'équilibre entre le travail et la famille est l'enjeu principal dans les économies développées et émergentes, alors que le traitement inéquitable au travail est le problème le plus fréquemment évoqué dans les pays en développement. Dans le même temps, l'absence d'infrastructures d'accueil abordables pour les enfants et les parents proches est un enjeu plus important dans les économies émergentes et en développement que dans les économies développées, et l'inégalité salariale ne figure en tête de liste des préoccupations que dans les économies développées.

Graphique 19. Principale difficulté pour les femmes ayant un emploi rémunéré

Veuillez penser aux femmes ayant un emploi rémunéré en [nom du pays/territoire] aujourd'hui. Selon vous, quelle est la PRINCIPALE difficulté qu'elles rencontrent ?



Enquête mondiale Gallup, 2016

Les emplois faiblement rémunérés posent des problèmes dans toutes les régions, pour les hommes comme pour les femmes, et à l'échelle mondiale, le besoin de meilleurs salaires et de meilleures possibilités d'emploi se fait ressentir. Même si des écarts entre les hommes et les femmes subsistent, il est plus probable que les économies développées disposent – et mettent en œuvre – des cadres législatifs aidant à fournir aux femmes un accès égal au marché du travail et à les protéger de la discrimination sur le lieu de travail. Cette situation permet d'expliquer en partie que le traitement inéquitable et la discrimination au travail ne

sont pas mentionnés aussi fréquemment dans les économies développées que dans les pays émergents et en développement. Dans les économies développées, la négociation collective ou les politiques d'entreprise permettent d'arriver à des horaires de travail souples et à la fourniture de soins. Toutefois, malgré ces cadres, un nombre important de personnes dans les économies développées estiment toujours que l'inégalité salariale pour un travail de valeur égale reste l'un des enjeux principaux pour les femmes qui travaillent.

Enquête 8.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes

Même lorsque les femmes effectuent les mêmes emplois que les hommes ou des emplois de valeur égale, elles sont en moyenne moins rémunérées que leurs homologues masculins. L'ampleur de l'écart salarial varie considérablement dans le monde.

A l'échelle mondiale, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est estimé à 23 pour cent. En d'autres termes, les femmes gagnent 77 pour cent de ce que gagnent les hommes. L'écart salarial entre les hommes et les femmes n'a pas de lien avec le niveau de développement économique du pays, puisque certains pays ayant un revenu par habitant élevé figurent parmi les pays ayant les plus forts écarts salariaux. Ces écarts ne peuvent uniquement se justifier par des différences d'éducation, d'âge ou même par des interruptions de carrière, qui peuvent toutes être expliquées. Le reste, la partie la plus importante et "inexpliquée" de l'écart salarial est imputable à la discrimination omniprésente – consciente ou inconsciente – à l'encontre des femmes. Si la tendance actuelle persiste, il faudra plus de 70 ans pour résorber l'écart salarial entre les hommes et les femmes.²⁰

En outre, en plus de subir l'écart salarial entre les hommes et les femmes, les mères qui travaillent sont pénalisées au niveau de la rémunération. En moyenne, les mères gagnent moins que les femmes sans enfant à charge et bien moins que les pères ayant une situation familiale et professionnelle similaire.²¹

Ratifiée par 173 pays, la **convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération**, 1951, se concentre sur la question essentielle de la «valeur» du travail effectué plutôt qu'uniquement sur un «salaire égal pour un travail égal», exigeant des Etats Membres qu'ils promeuvent et garantissent l'application à tous les travailleurs du principe d'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Comme il est possible que les femmes et les hommes aient des emplois différents, se contenter de comparer des emplois identiques ne permettra pas de mettre un terme à tout l'éventail de discriminations liées au salaire dans le monde du travail.

A l'instar de la population des économies développées, celle des économies émergentes cite davantage l'équilibre entre le travail et la famille comme la principale difficulté pour les femmes qui travaillent. Toutefois, ces citoyens perçoivent moins l'inégalité salariale comme un problème urgent. Leurs principales priorités sont : l'absence d'infrastructures d'accueil abordables pour les enfants ou les parents proches, la rigidité des heures de travail et le traitement inéquitable

²⁰ BIT, *Les femmes au travail, Tendances 2016*, Genève, 2016.

²¹ Grimshaw, D., Rubery J., *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Genève, 2015.

au travail. Les hommes et les femmes des économies en développement ne mentionnent pas l'inégalité salariale en tant que problème pressant.

En revanche, les hommes et les femmes identifient le traitement inéquitable au travail en tant que principale difficulté pour les femmes qui travaillent, suivi de l'équilibre entre le travail et la famille, et de l'absence d'infrastructures d'accueil abordables pour les enfants ou les parents proches.

Les difficultés pour les femmes changent en fonction de leur situation

Sans surprise, les principales difficultés que les femmes envisagent pour les femmes qui travaillent dans leur pays dépendent en grande partie de leurs conditions de vie. Elles perçoivent différemment ces obstacles en fonction de leur âge, de leur niveau d'éducation, du nombre d'enfants qu'elles ont et de leur expérience professionnelle :

Les jeunes femmes de 15 à 29 ans sont plus susceptibles que les femmes plus âgées, de mentionner le traitement inéquitable, les abus et le harcèlement au travail. Celles âgées de 30 à 44 ans sont plus susceptibles que les femmes des autres tranches d'âges de citer l'absence d'infrastructures d'accueil abordables pour leurs enfants et les membres de leur famille. Et au fur et à mesure que les femmes prennent de l'âge, elles sont plus enclines à estimer que l'inégalité salariale est un défi majeur.

Les femmes ayant une formation universitaire ont davantage tendance que les moins instruites à mentionner l'équilibre entre le travail et la famille en tant que principale difficulté (29 pour cent), alors qu'un pourcentage assez important de femmes n'ayant qu'une éducation primaire, voire moins (19 pour cent), vont aussi invoquer cet obstacle. Les femmes qui ont un diplôme universitaire vont aussi davantage mentionner l'inégalité salariale que celles ayant un niveau d'éducation plus bas. Celles n'ayant qu'une éducation primaire, voire moins, citent plus souvent l'absence d'infrastructures d'accueil abordables pour les enfants et les membres de la famille, que les femmes nettement mieux formées.

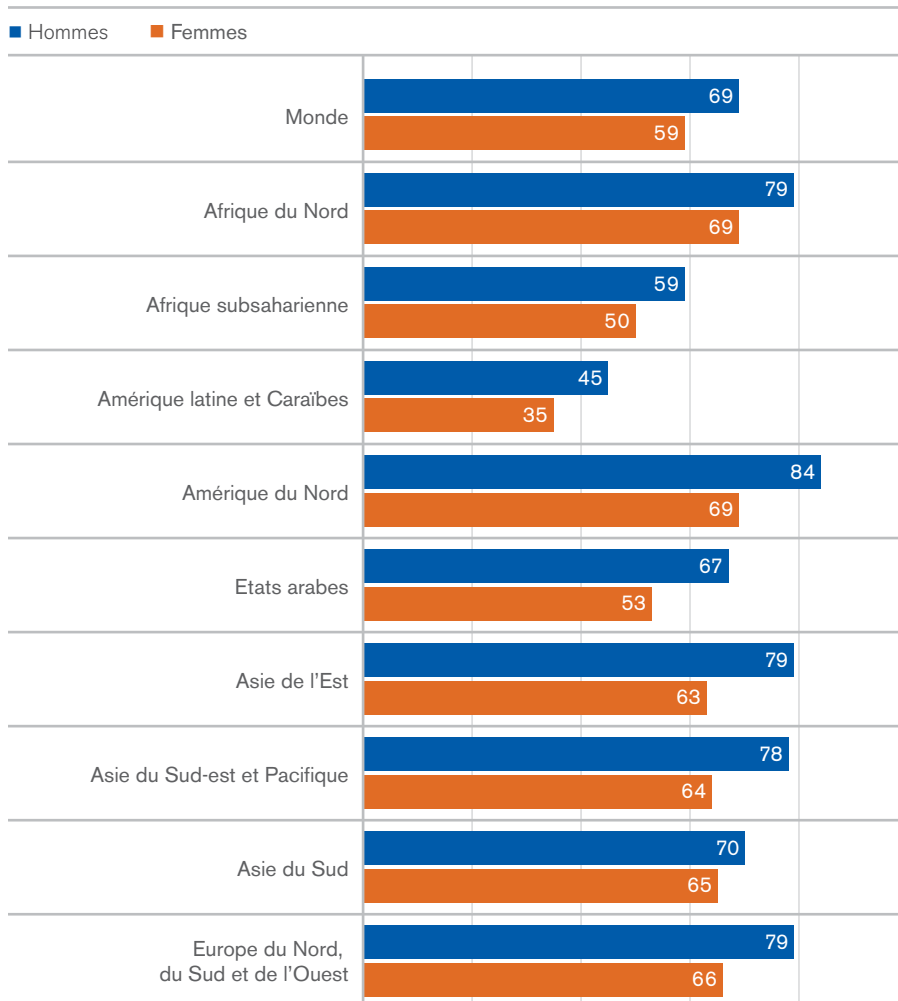
De façon assez compréhensible, les femmes ayant des enfants de moins de 15 ans dans leur ménage mentionnent plus souvent que celles qui n'ont pas d'enfants l'absence d'infrastructures d'accueil abordables pour les enfants et les membres de la famille en tant que principale difficulté.

Les femmes qui ont un emploi rémunéré ou qui participent à la main-d'œuvre sont plus susceptibles que les femmes qui ne font pas partie de la main-d'œuvre, de citer l'absence d'infrastructures d'accueil abordables, la rigidité des heures de travail, l'équilibre entre le travail et la famille et l'inégalité salariale.

Partout dans le monde, la sécurité pose un problème aux femmes

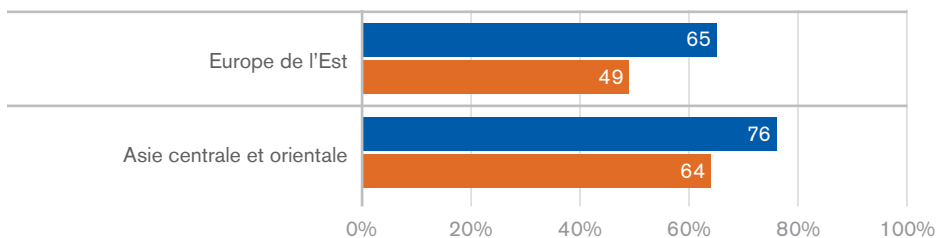
La sécurité physique est un élément important de l'accès des femmes au travail et de leur transport pour se rendre au travail, surtout en cas de travail posté et de travail de nuit. Pourtant, elle fait trop souvent défaut, y compris dans les régions les plus développées du monde.²² Lors de son enquête mondiale, Gallup a régulièrement posé la question «Vous sentez-vous en sécurité en marchant seul(e) dans la nuit dans la ville ou la zone où vous vivez?». Alors que l'OIT n'avait pas demandé à ce que cette question soit posée, les résultats sont néanmoins révélateurs pour les femmes au travail et surtout à la lumière de possibles nouveaux instruments d'enquête de l'OIT (voir encadré 9). A l'échelle mondiale, les femmes (59 pour cent) se sentent moins en sécurité seules la nuit dans leur ville ou zone où elles vivent que les hommes (69 pour cent).

Graphique 20. Se sent en sécurité seul(e) dans les rues la nuit
Pourcentage oui



²² Crabtree, S. and Nsubuga, F., *Women feel less safe than men in many developed countries*, extrait de <http://www.gallup.com/poll/155402/women-feel-less-safe-men-developed-countries.aspx>.

Graphique 20. Se sent en sécurité seul(e) dans les rues la nuit (suite)



Enquête mondiale Gallup, 2016

Dans toutes les régions du monde, quel que soit le niveau de développement, les femmes se sentent en général moins en sécurité que les hommes lorsqu'elles marchent seules dans les rues la nuit, mais les écarts entre les réponses des hommes et des femmes sont plus importants dans les pays développés où le sentiment de sécurité la nuit dans les rues devrait être le plus fort. En Amérique du Nord, par exemple, 84 pour cent des hommes se sentent en sécurité lorsqu'ils marchent seuls dans les rues la nuit, alors que le pourcentage chez les femmes est de 69 pour cent. Cela suggère que lorsque les pays se développent sur le plan social et économique, des attentes de sécurité personnelle naissent et deviennent la norme pour tous les citoyens, mais, dans bien des cas, les femmes continuent d'avoir l'impression que ces attentes ne sont pas satisfaites.

A l'échelle mondiale, en 2016, pour la huitième année consécutive, les résidents d'Amérique latine et des Caraïbes étaient ceux qui se sentaient le moins en sécurité dans leur communauté. Ayant un taux moyen d'homicides plus élevé que dans n'importe quelle autre région du monde, la sécurité personnelle en Amérique latine et aux Caraïbes ne s'est, en effet, pas améliorée ces dix dernières années. Un peu moins de la moitié des hommes de la région (45 pour cent) et un peu plus d'un tiers des femmes (35 pour cent) déclarent qu'ils se sentent en sécurité lorsqu'ils marchent seuls la nuit.

Encadré 9.

L'OIT s'attaque à la violence et au harcèlement dans le monde du travail

L'OIT a entamé un processus normatif sur «la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail» afin que la Conférence internationale du Travail – souvent vue comme le parlement international du travail – élabore un nouvel instrument international relatif à la violence sur le lieu de travail. La première discussion tripartite aura lieu en juin 2018. Afin d'étayer cette discussion, l'OIT a entamé une étude des lois et des pratiques relatives à la violence et au harcèlement dans le monde du travail dans 80 pays, dont la publication est prévue au début de 2017. Le thème des transports sûrs en tant que moyens pour combattre la violence subie sur le chemin du travail est inclus dans la discussion, tout comme des thèmes liés au travail posté et au travail de nuit.

Le harcèlement sexuel, qui touche majoritairement les femmes au travail, est une forme grave de discrimination où interviennent des relations de pouvoir fondamentales. Il peut porter atteinte à la qualité de vie et au bien-être, et peut avoir des conséquences financières considérables pour les lieux de travail. Ces dernières années, bon nombre de pays de toutes les régions ont adopté des dispositions légales (règlements sur l'égalité des chances, codes du travail, prescriptions de sécurité au travail, droit civil et pénal) pour combattre le harcèlement sexuel.

Chapitre 4 :

L'égalité des chances dans la recherche d'emplois convenables

Résultat clé :

Selon une majorité de femmes et d'hommes dans le monde, une femme qui a le même niveau d'éducation et d'expérience qu'un homme a les mêmes chances de trouver un emploi convenable dans sa ville ou région

Les femmes restent sous-représentées dans la population active mondiale – selon les données recueillies par l'OIT, la moitié des femmes (50 pour cent) y est représentée, contre 76 pour cent pour les hommes. Toutefois, ces 15 dernières années, les femmes du monde entier ont été de plus en plus nombreuses à occuper des emplois salariés.²³ Certaines de ces femmes sont tout aussi expérimentées et éduquées que les hommes en recherche d'emploi, mais leurs chances de trouver un emploi convenable risquent pourtant d'être inégales.

Gallup a donc posé la question suivante pour savoir si, à éducation et expérience égales, les hommes et les femmes considèrent que les demandeuses d'emploi rencontrent d'autres obstacles :

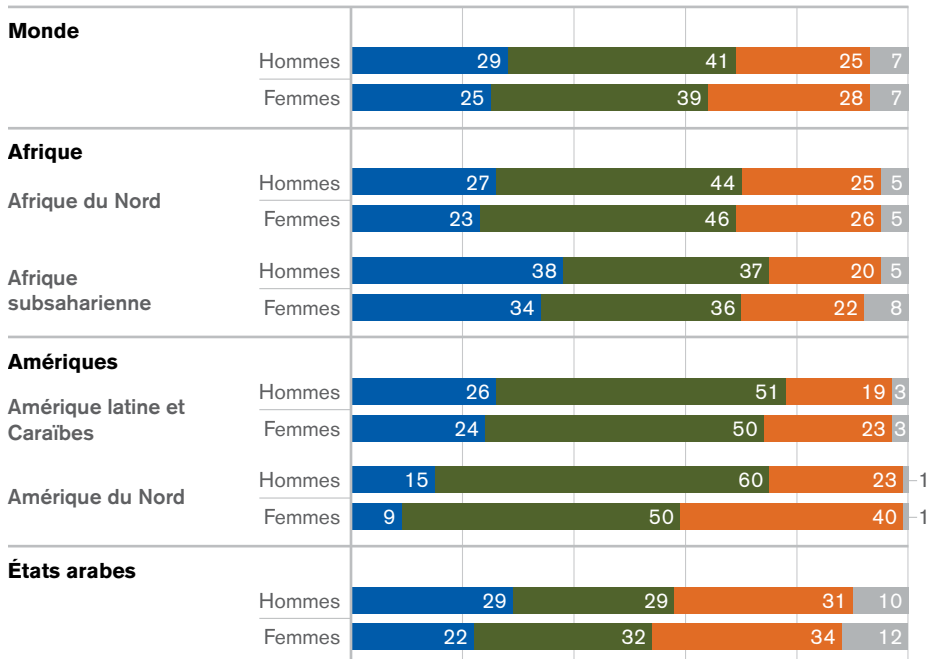
A éducation et expérience équivalentes, une femme a-t-elle plus de chances, les mêmes chances ou de moins bonnes chances de trouver un emploi convenable qu'un homme, dans la ville ou la région où vous habitez ?

Selon une majorité de femmes et d'hommes dans le monde, une femme qui a le même niveau d'éducation et d'expérience qu'un homme a les mêmes chances de trouver un emploi convenable dans sa ville ou la région de résidence. Femmes et hommes ont des vues similaires sur l'emploi des femmes : environ quatre personnes interrogées sur dix estiment que les femmes ont les mêmes chances de trouver un emploi convenable, tandis qu'au moins une sur quatre estime que les femmes ont de meilleures ou, au contraire, de moins bonnes chances d'en trouver.

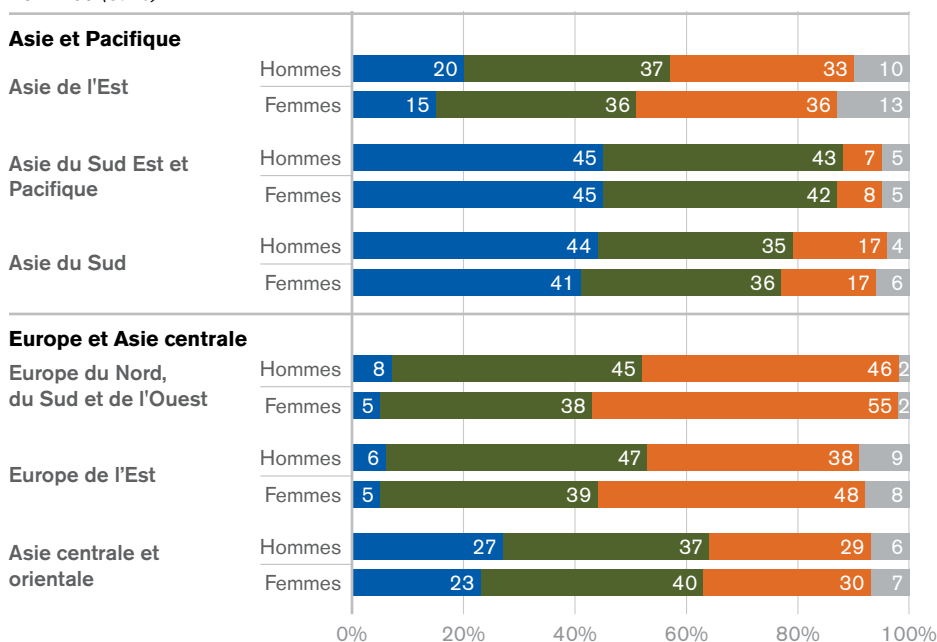
Graphique 21. Chances pour les femmes de trouver un emploi convenable par rapport aux hommes

A éducation et expérience équivalentes, une femme a-t-elle plus de chances, les mêmes chances ou de moins bonnes chances de trouver un emploi convenable qu'un homme, dans la ville ou la région où vous habitez ?

■ Meilleures chances ■ Même chances ■ Moins bonnes chances ■ Ne sait pas/Refuse de répondre



²³ *Les femmes au travail, Tendances 2016* (Genève, BIT, 2016).

Graphique 21. Chances pour les femmes de trouver un emploi convenable par rapport aux hommes (suite)

Enquête mondiale Gallup, 2016

Il est frappant de constater qu'un nombre relativement important de répondants, y compris de femmes, estiment qu'une femme ayant la même éducation et la même expérience qu'un homme peut obtenir un meilleur emploi. Cette opinion va à l'encontre des données actuelles, notamment des disparités du marché du travail dans le monde, et met en évidence un décalage important entre perception et réalité.

Toutefois, ces attitudes varient d'une région à l'autre, et se fondent principalement sur le niveau d'éducation des femmes et leur niveau de participation au monde du travail. Par exemple, l'Amérique du Nord se place en tête par rapport à d'autres régions en ce qui concerne l'égalité des chances ressentie : pour la majorité des répondants dans la région (55 pour cent), une femme ayant les mêmes qualifications qu'un homme a les mêmes chances de trouver un emploi convenable. Les hommes (60 pour cent) sont plus susceptibles que les femmes (50 pour cent) d'avoir ce ressenti, mais la moitié au moins des personnes interrogées dans chaque groupe soutient cette opinion.

Parallèlement, les femmes en Amérique du Nord (40 pour cent) ont presque deux fois plus tendance que les hommes (23 pour cent) à dire que, à qualification équivalente, une femme a de moins bonnes chances de trouver un emploi convenable. En fait, à l'échelle mondiale, il n'y a qu'en Europe de l'Est et en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest que les femmes expriment un avis *plus négatif* que les femmes d'Amérique du Nord. Comme en Amérique du Nord, la participation des femmes au monde du travail et leur niveau d'éducation dans ces deux sous-régions européennes sont relativement élevés par rapport aux hommes. Pourtant, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à dire que leurs perspectives d'emploi sont moins bonnes. Toutefois, il convient de noter que l'écart entre les hommes et les femmes dans ces deux sous-régions est inférieur à celui constaté en Amérique du Nord. Par exemple, en Europe du Nord, de l'Ouest et du Sud, 55 pour cent des femmes interrogées considèrent que les femmes ont de moins bonnes perspectives d'emploi, mais près de la moitié des hommes (46 pour cent) partagent cet avis.

Dans les économies développées, notamment dans celles d'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, lorsqu'elles trouvent qu'il est acceptable pour une femme d'avoir un travail rémunéré en dehors de chez elle, les femmes se disent plus négatives en ce qui concerne leurs possibilités d'emploi. Les femmes des économies en développement et émergentes sont plus divisées. En fait, les pays où les femmes sont les plus nombreuses à dire que leurs possibilités d'emploi sont moins bonnes, à qualification égale, se trouvent tous en Europe de l'Est ou en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest. Les femmes en Slovaquie, en Slovénie, en Lituanie et en Autriche sont les premières à exprimer un avis négatif sur cette question, avec plus de deux femmes sur trois indiquant que les perspectives d'emploi pour les femmes, à qualification égale, sont moins bonnes.

A l'autre extrême, il y a la sous-région de l'Asie du Sud-Est et du Pacifique, où seulement 7% des répondants indiquent que les perspectives d'emploi pour les femmes, à qualification égale, sont moins bonnes, et où près de la moitié (45 pour cent) indiquent que ces perspectives sont meilleures. Il est possible que les niveaux d'éducation – qui sont généralement plus faibles entre les hommes et les femmes dans la région, combinés à l'absence de disparités entre ces niveaux, placent les hommes et les femmes dans une situation plus égale.

Il existe également certaines disparités au sein des régions entre les populations urbaines et rurales. En Afrique du Nord, dans les États arabes, et en Asie centrale et occidentale, les populations rurales ont plutôt tendance à considérer que, à qualification équivalente, les femmes ont de moins bonnes perspectives d'emploi, et non de considérer qu'elles ont de meilleures perspectives. Dans d'autres régions, comme en Amérique latine et dans les Caraïbes et en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, on constate le contraire : les populations rurales expriment un avis plus positif que les populations urbaines en ce qui concerne les perspectives d'emploi des femmes. Ces ressentis ne s'expliquent pas clairement, et pourraient être étudiés en analysant comment ils coïncident avec les réalités de l'emploi dans ces régions pour les femmes et les hommes, à éducation et qualification égales.

Encadré 10.

Égalité entre hommes et femmes au travail : Un principe et un droit fondamentaux

Depuis 1919, l'OIT œuvre à garantir les droits au travail et améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes. La convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, est la référence pour le droit fondamental à la non discrimination au travail. Il s'agit de l'instrument le plus complet pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, aux fins de l'élimination de la discrimination. Les motifs de discrimination interdits englobent le sexe ainsi que la race, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale. La discrimination fondée sur le sexe inclut les motifs de discrimination fondée sur la maternité et les responsabilités familiales et s'étend au harcèlement sexuel (des femmes et des hommes). Certains États Membres ont ajouté de nouveaux motifs qui sont très pertinents pour l'égalité de genre, comme l'âge, le VIH/sida et l'orientation sexuelle. La convention a été ratifiée par 174 États Membres.²⁴

²⁴ *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent* (Genève, BIT, 2009).

Plus les femmes sont instruites, moins elles sont susceptibles d'avoir de meilleures perspectives

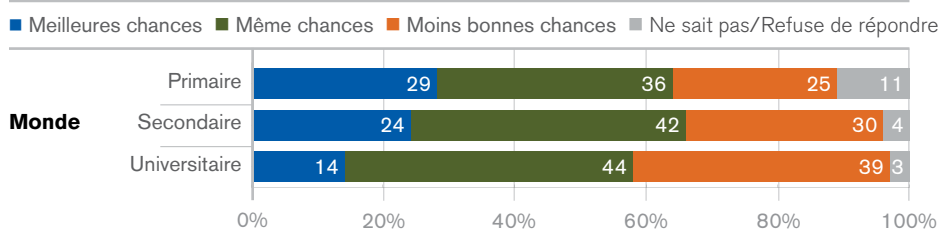
A l'échelle planétaire, plus les femmes sont instruites moins elles sont susceptibles d'avoir de meilleures perspectives sur le marché du travail, à qualification équivalente. Les femmes qui ont poursuivi des études sont plus susceptibles de dire que les chances qu'ont les femmes de trouver un emploi convenable sont moindres. Par exemple, 39 pour cent des femmes ayant une formation universitaire considèrent que leurs possibilités d'emploi sont moins bonnes, contre 25 pour cent des femmes ayant suivi un enseignement primaire. Cela peut être lié à la concurrence accrue que se livrent les hommes et les femmes ayant un haut niveau d'éducation, pour obtenir des emplois de haut niveau et mieux rémunérés. De la même manière, 29 pour cent des femmes qui n'ont pas été au-delà de l'enseignement primaire considèrent que les femmes ayant un même niveau de qualification ont de meilleures perspectives d'emploi, contre 14 pour cent pour les femmes ayant suivi une formation universitaire.

L'avis des hommes ne varie pas beaucoup en fonction de leur niveau d'éducation. Selon les données recueillies par l'OIT, les femmes qui perçoivent une rémunération plus élevée (et qui sont apparemment très instruites) sont plus durement touchées par l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Chez les chefs d'entreprise, qui comptent parmi le 1% le mieux rémunéré des salariés, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est supérieur à 50 pour cent.²⁵ Un rapport récent de Wells Fargo confirme cette tendance, selon laquelle l'écart de rémunération entre hommes et femmes tend à favoriser les hommes à chaque échelon, et à s'agrandir à mesure que les salariés montent dans la hiérarchie de l'entreprise.²⁶

Graphique 22. Chances pour les femmes de trouver un emploi convenable par rapport aux hommes Femmes par niveau d'éducation

A éducation et expérience équivalentes, une femme a-t-elle plus de chances, les mêmes chances ou de moins bonnes chances de trouver un emploi convenable qu'un homme dans la ville ou la région où vous habitez ?

Primaire : enseignement primaire ou niveau inférieur. Secondaire : enseignement secondaire ou études supérieures. Université : diplôme universitaire de quatre ans ou plus



Enquête mondiale Gallup, 2016

On observe aussi cette tendance dans de nombreuses régions du monde comme en Asie orientale, en Asie centrale et occidentale, en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, et en Amérique latine et dans les Caraïbes. Un petit nombre d'exceptions se distinguent. Dans les états arabes par exemple, plus les femmes sont instruites, plus elles sont susceptibles de dire que, à qualification équivalente, les femmes ont les mêmes possibilités d'emploi que les hommes, et moins elles sont susceptibles de dire qu'elles ont de moins bonnes perspectives.

²⁵ Rapport mondial sur les salaires 2016/17 (Genève, BIT, 2016).

²⁶ S. Ferro: *There's a gender pay gap at every age, and it only gets worse as workers get older* (Business Insider UK, 2015).

Les jeunes femmes sont plus positives au sujet de leurs perspectives

Plus les femmes sont jeunes, plus elles sont positives au sujet des possibilités d'emploi des femmes sur le marché du travail. Contrairement à leurs homologues plus âgées, les femmes de 15 à 29 ans ont plutôt tendance à indiquer que, à qualification équivalente, les femmes ont de meilleures chances de trouver des emplois convenables (29 pour cent), et non de dire que leurs chances sont moindres (25 %). Avec l'âge, les femmes deviennent de plus en plus négatives au sujet de leurs perspectives d'emploi.

Cette tendance est observée dans la plupart des régions, à quelques exceptions près. En Afrique subsaharienne et en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, les femmes de tous âges ont des opinions semblables au sujet de leurs possibilités d'obtenir des emplois convenables. Toutefois, il convient de noter qu'en Afrique subsaharienne le pourcentage des femmes qui n'ont pas d'avis ou qui ne peuvent pas répondre à la question augmente également avec l'âge. Ce n'est pas le cas en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest.

Les femmes en Amérique latine et dans les Caraïbes ne suivent pas non plus cette tendance mondiale. Par exemple, plus les femmes sont jeunes, moins elles sont optimistes quant aux perspectives d'emploi des femmes. Les jeunes femmes dans la région sont davantage susceptibles de considérer le marché du travail comme plus égalitaire, mais elles ont aussi légèrement davantage tendance à dire que, à qualification équivalente, les femmes ont de moins bonnes chances de trouver des emplois convenables.

Tableau 3. Chances de trouver un emploi convenable
Femmes par tranches d'âge

| | | 15-29 | 30-44 | 45-64 | 65+ |
|------------------------------------|----------------------|-------|-------|-------|-----|
| Monde | Meilleures chances | 29% | 25% | 23% | 17% |
| | Mêmes chances | 41% | 40% | 37% | 35% |
| | Moins bonnes chances | 25% | 29% | 31% | 33% |
| Afrique subsaharienne | Meilleures chances | 36% | 33% | 35% | 30% |
| | Mêmes chances | 36% | 38% | 34% | 30% |
| | Moins bonnes chances | 22% | 21% | 22% | 24% |
| Amérique latine et Caraïbes | Meilleures chances | 22% | 23% | 27% | 32% |
| | Mêmes chances | 52% | 52% | 47% | 43% |
| | Moins bonnes chances | 24% | 22% | 23% | 18% |

Enquête mondiale Gallup, 2016

Les outils technologiques peuvent promouvoir l'accès aux marchés de l'emploi

Les technologies de l'information et de la communication peuvent jouer un rôle déterminant pour faire connaître les offres d'emploi aux femmes, en les aidant à accéder aux marchés et en améliorant leurs capacités de mise en réseau. A l'occasion de son Enquête mondiale, Gallup a posé des questions permettant de contextualiser et de comprendre l'accès à ces techniques et leur utilisation.

Partout dans le monde, les femmes sont loin derrière les hommes en ce qui concerne l'accès aux téléphones mobiles et à l'Internet. Près de neuf hommes sur dix ont un téléphone mobile pour leurs besoins personnels, contre quasiment huit femmes sur dix. Les régions où l'on constate certaines des plus grandes disparités en matière d'accès aux technologies sont également celles où les femmes luttent le plus pour participer au monde du travail et trouver des emplois convenables : Afrique du Nord et Afrique subsaharienne, Asie du Sud-Est et États arabes.

Dans plusieurs de ces régions, les femmes qui vivent dans des zones rurales sont encore plus désavantagées sur le plan technologique. Par exemple, dans les régions rurales d'Afrique du Nord, 88 pour cent des hommes et 70 pour cent des femmes indiquent disposer d'un téléphone mobile pour leurs appels personnels. Seuls quatre points de pourcentage séparent les hommes et les femmes vivant en milieu urbain dans cette région. Cet écart entre hommes et femmes est également plutôt important dans les régions rurales d'Afrique subsaharienne (69 pour cent des hommes ont des téléphones mobiles, contre 56 pour cent des femmes) et dans les États arabes (80 pour cent des hommes contre 67 pour cent des femmes). Mais, comme en Afrique du Nord, les écarts entre hommes et femmes vivant en milieu urbain dans ces régions sont réduits de moitié environ.

En Asie du Sud, on observe le contraire : les écarts sont plus grands dans les zones urbaines, où 91 pour cent des hommes possèdent un téléphone mobile à usage personnel contre 67 pour cent des femmes. Les femmes dans les zones rurales (68 pour cent) ont à peu près tout autant de chances de posséder un téléphone mobile personnel que les femmes vivant en milieu urbain (67 pour cent), tandis que les hommes des zones rurales (79 pour cent) sont moins susceptibles de posséder un téléphone mobile que leurs homologues vivant en milieu urbain (91 pour cent).

Tableau 4. Téléphone mobile et Internet : accès et utilisation

Possédez-vous un téléphone mobile que vous utilisez pour passer et recevoir des appels personnels ? Disposez-vous d'un quelconque accès à Internet, via un téléphone mobile, un ordinateur ou tout autre appareil ? Avez-vous utilisé Internet au cours des sept derniers jours, via un téléphone mobile, un ordinateur ou tout autre appareil ?

| Femmes | Téléphone mobile pour appels personnels | Accès à Internet | Utilisation d'Internet au cours des sept derniers jours |
|--------------------------------------|---|------------------|---|
| Monde | 79% | 48% | 42% |
| Afrique du Nord | 78% | 31% | 25% |
| Afrique subsaharienne | 61% | 20% | 14% |
| Amérique latine et Caraïbes | 77% | 55% | 49% |
| Amérique du Nord | 91% | 89% | 84% |
| États arabes | 80% | 49% | 44% |
| Asie orientale | 90% | 64% | 60% |
| Asie du Sud-Est et Pacifique | 76% | 40% | 34% |
| Asie du Sud | 68% | 17% | 11% |
| Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest | 88% | 85% | 78% |
| Europe de l'Est | 91% | 71% | 62% |
| Asie centrale et occidentale | 81% | 53% | 43% |

Hommes

| | Téléphone mobile pour appels personnels | Accès à Internet | Utilisation d'Internet au cours des sept derniers jours |
|--------------------------------------|---|------------------|---|
| Monde | 86% | 53% | 47% |
| Afrique du Nord | 90% | 52% | 46% |
| Afrique subsaharienne | 72% | 30% | 22% |
| Amérique latine et Caraïbes | 82% | 58% | 51% |
| Amérique du Nord | 93% | 89% | 85% |
| États arabes | 90% | 65% | 60% |
| Asie orientale | 93% | 68% | 64% |
| Asie du Sud-Est et Pacifique | 81% | 44% | 38% |
| Asie du Sud | 81% | 26% | 18% |
| Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest | 92% | 88% | 83% |
| Europe de l'Est | 92% | 75% | 65% |
| Asie centrale et occidentale | 92% | 66% | 57% |

Enquête mondiale Gallup, 2016

Chapitre 5 :

La contribution financière des travailleuses aux revenus de leur ménage

Les femmes qui ont un revenu jouent un rôle significatif dans leur famille, et contribuent en tant qu'agents économiques capables de transformer les sociétés et les économies. Il est donc important de savoir ce que les créateurs et créatrices de revenus du monde entier ont à dire sur leurs contributions aux revenus de leur ménage.

Selon l'OIT, en 2016, le nombre de femmes en âge de travailler qui occupaient un emploi salarié était inférieur d'environ 365 millions à celui des hommes : 706 millions de femmes contre près de 1,1 milliard d'hommes.²⁷ Nombre de ces femmes ont tendance à travailler dans des secteurs et des professions qui sont ségrégués en fonction de stéréotypes sexistes, attachés à des emplois dits "féminins" et qui sont caractérisés par des revenus assez faibles, de mauvaises conditions de travail et des possibilités limitées de promotion professionnelle.

Selon l'expérience de Gallup, il est toujours délicat de questionner les femmes et les hommes sur leurs revenus. Par conséquent, Gallup a formulé la question de manière à ce que les personnes interrogées n'aient pas l'impression de divulguer trop d'informations ou à ce qu'elles ne se sentent pas incommodées par le fait de communiquer des informations financières à l'enquêteur :

Réfléchissez aux revenus de votre travail et à la manière dont ils contribuent aux revenus de votre foyer. Diriez-vous qu'ils constituent la source principale, une source importante ou une source modeste des revenus de votre foyer ?

Quand on examine les résultats liés à cette question, il est important de tenir compte du fait qu'il peut y avoir un ou plusieurs soutiens économiques dans ces ménages. Certaines des femmes (et certains des hommes) ayant répondu à ces questions peuvent être l'unique soutien économique de leur famille, ou elles peuvent l'être parmi d'autres. Il est également important de noter qu'il s'agit de leur perception à propos de leurs contributions. La question n'est pas destinée à quantifier les revenus.

Les travailleuses fournissent au moins une part importante des revenus de leur ménage

Partout dans le monde, la majorité des salariées indiquent que leur salaire constitue une source importante (30 pour cent), voire une source essentielle (26 pour cent), des revenus de leur ménage. Cependant, les hommes restent plus susceptibles de dire qu'ils sont les principaux soutiens économiques : 48 pour cent des hommes salariés indiquent que leur salaire est la source principale des revenus de leur ménage, contre 26 pour cent pour les salariées. Les travailleuses (41 pour cent) ont deux fois plus tendance que les travailleurs (19 pour cent) à dire que leur salaire constitue une part modeste des revenus de leur ménage.

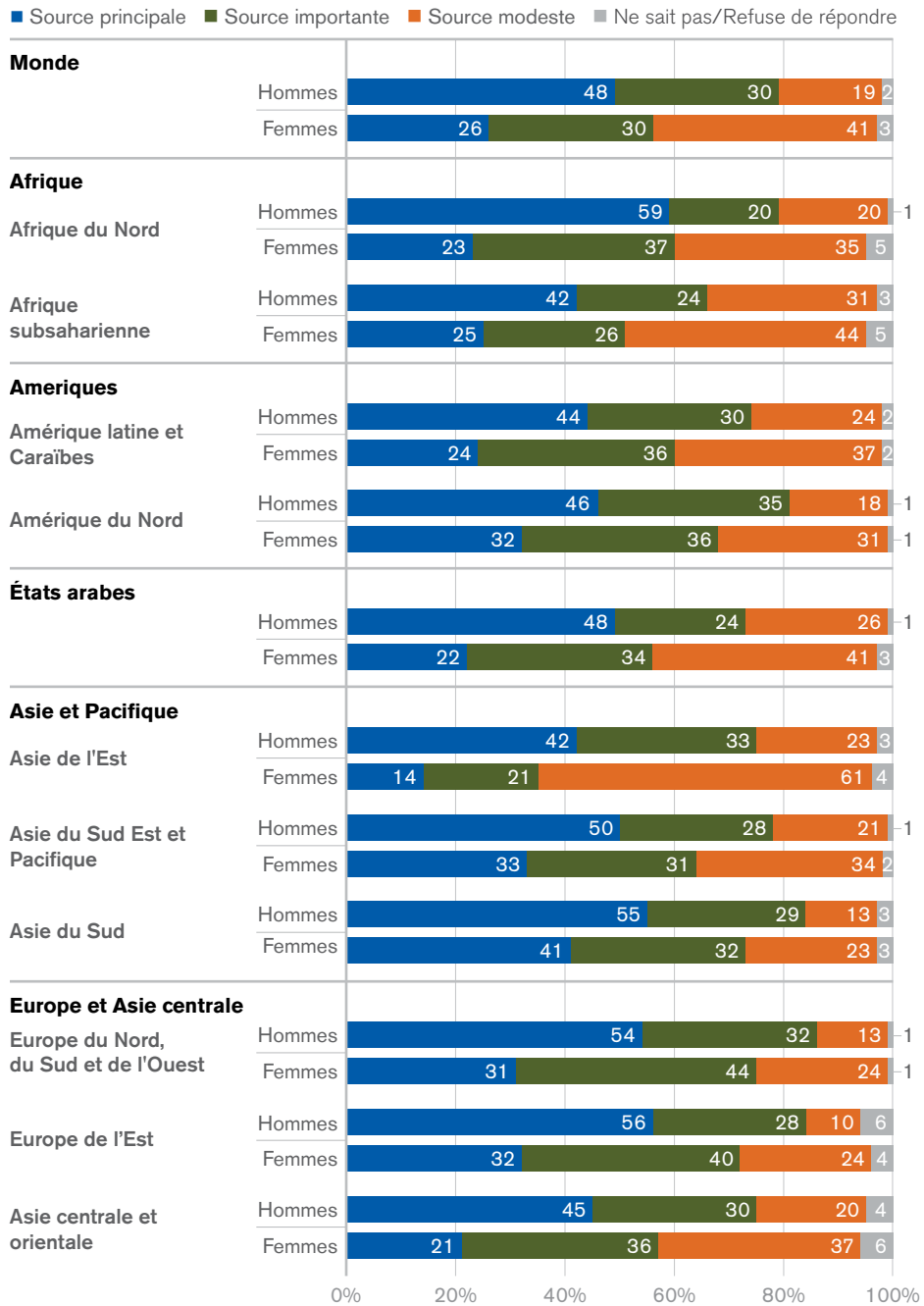
Résultat clé :

Partout dans le monde, la majorité des femmes salariées indiquent que leur revenu constitue une source importante ou essentielle des revenus de leur ménage. Toutefois, les hommes restent plus susceptibles de dire que leur revenu constitue la source principale.

²⁷ BIT : ILOSTAT, *Emploi par sexe et situation dans la profession – Estimations modélisées de l'OIT*, nov. 2016 (Milliers).

Graphique 23. L'emploi en tant que source principale, importante ou modeste des revenus du ménage

[Question posée aux travailleurs salariés] Réfléchissez au revenu de votre travail et à la manière dont il contribue aux revenus de votre foyer. Diriez-vous qu'il constitue la source principale, une source importante ou une source modeste des revenus de votre foyer ?



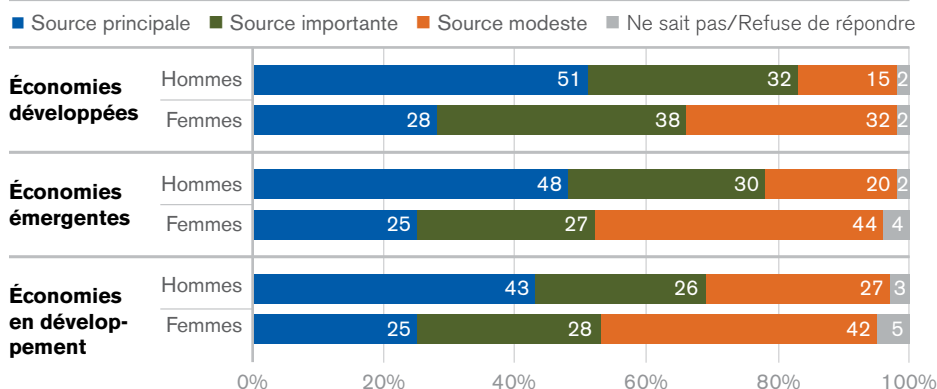
Enquête mondiale Gallup, 2016

Cette tendance est observée dans chaque région du monde, hormis en Asie de l'Est où la majorité des salariées (61 pour cent) considèrent leur contribution comme une modeste source de revenus, et où seulement 35 pour cent considèrent que leur salaire représente au moins une part importante des revenus de leur ménage. En comparaison, moins d'un homme salarié sur quatre dans la région (23 pour cent) considère sa contribution comme modeste. Cette tendance est de même observée chez les femmes et les hommes de la région qui travaillent à temps plein pour un employeur : 60 pour cent des femmes et 24 pour cent des hommes indiquent que leur contribution est modeste.

Les salariées dans les économies développées ont moins tendance à considérer leur salaire comme une source modeste des revenus de leur ménage (32 pour cent), contrairement à leurs homologues dans les économies émergentes (44 pour cent) ou dans les économies en développement (42 pour cent).

Graphique 24. L'emploi en tant que source principale, importante ou modeste des revenus du ménage

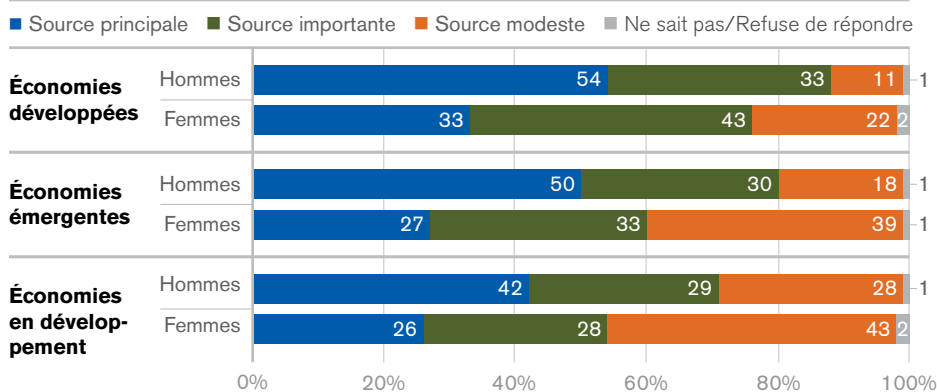
[Question posée aux travailleurs salariés] Réfléchissez au revenu de votre travail et à la manière dont il contribue aux revenus de votre foyer. Diriez-vous qu'il constitue la source principale, une source importante ou une source modeste des revenus de votre foyer ?



Enquête mondiale Gallup, 2016

Graphique 25. L'emploi en tant que source principale, importante ou modeste des revenus du ménage – Travailleur à plein temps pour un employeur

[Question posée aux travailleurs salariés] Réfléchissez au revenu de votre travail et à la manière dont il contribue aux revenus de votre foyer. Diriez-vous qu'il constitue la source principale, une source importante ou une source modeste des revenus de votre foyer ?



Enquête mondiale Gallup, 2016

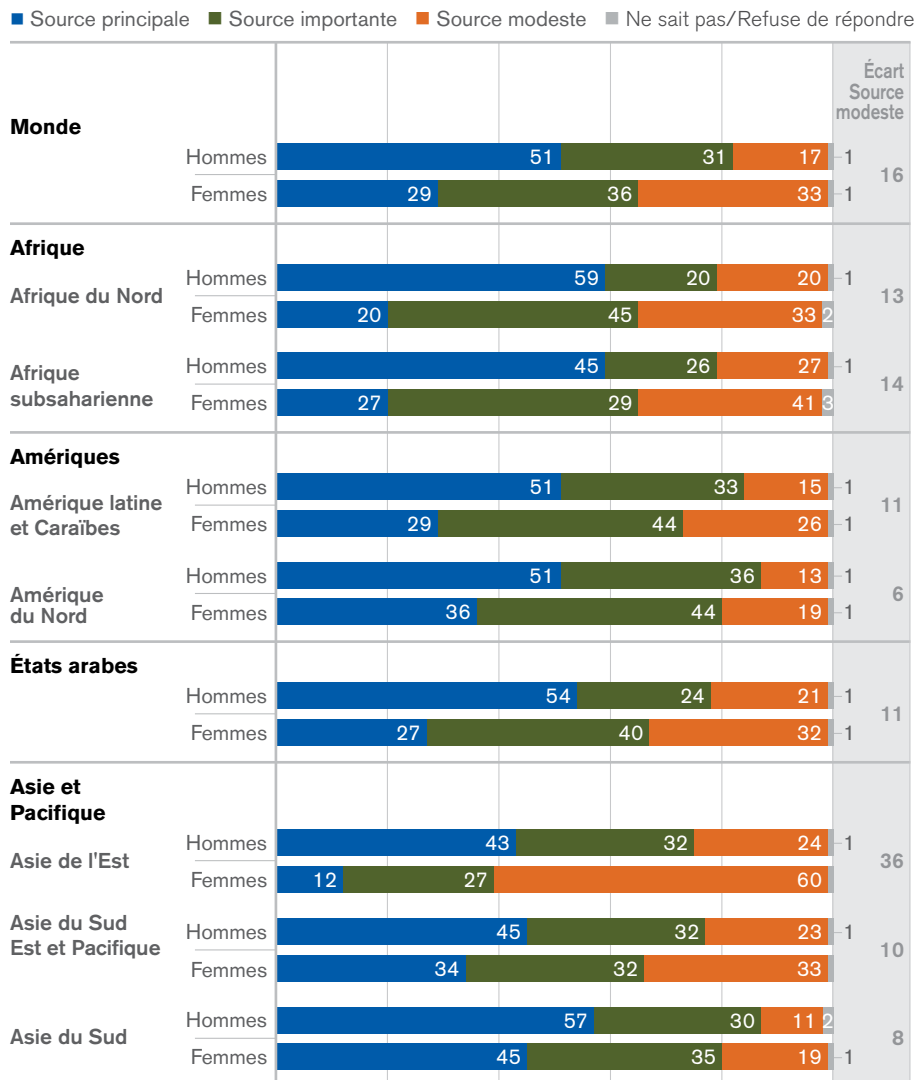
L'écart est moins grand entre les femmes et les hommes qui travaillent à plein temps pour un employeur

Les femmes et les hommes qui travaillent à plein temps sont moins nombreux à considérer leur contribution aux revenus de leur ménage comme modeste, que ceux qui ne travaillent pas à plein temps. En outre, l'écart entre les salariés et les salariées qui considèrent leur contribution comme modeste diminue également lorsqu'ils travaillent à plein temps.

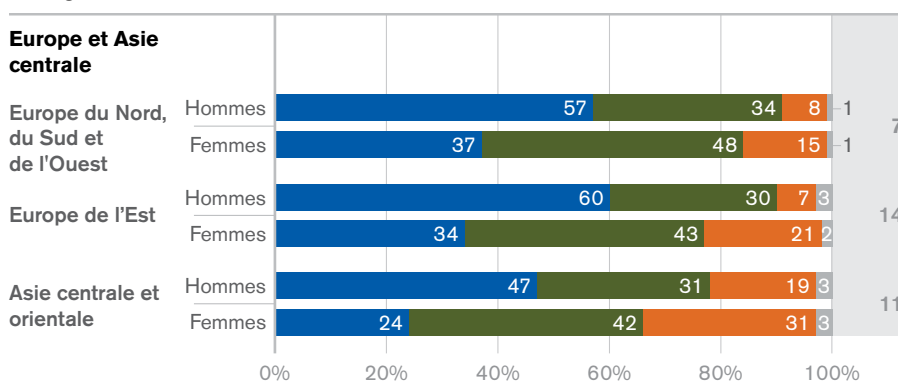
Toutefois, les femmes qui travaillent à plein temps pour un employeur (33 pour cent) ont deux fois plus tendance que leurs homologues masculins dans la même situation (17 pour cent) à dire que leur contribution constitue une part modeste des revenus de leur ménage (écart de 16 points). Pourtant, l'écart entre hommes et femmes est beaucoup plus grand (24 points) entre les femmes qui ne travaillent pas à plein temps pour un employeur (47 pour cent) et les hommes dans la même situation (23 pour cent).

Graphique 26. L'emploi en tant que source principale, importante ou modeste des revenus du ménage – Travailler à plein temps pour un employeur

[Question posée aux travailleurs salariés] Réfléchissez au revenu de votre travail et à la manière dont il contribue aux revenus de votre foyer. Diriez-vous qu'il constitue la source principale, une source importante ou une source modeste des revenus de votre foyer ?



Graphique 26. L'emploi en tant que source principale, importante ou modeste des revenus du ménage (suite)



Enquête mondiale Gallup, 2016

Au niveau régional, les écarts entre hommes et femmes qui travaillent à plein temps pour un employeur et considèrent leur contribution comme modeste sont les plus réduits en Amérique du Nord, en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, et en Asie du Sud (écart de six à huit points dans ces régions). Les écarts entre hommes et femmes dans les autres régions sont de 10 points ou plus, notamment un écart de 36 points en Asie de l'Est.

Curieusement, on constate l'inverse en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, région où l'écart entre les hommes et les femmes qui considèrent leur contribution aux revenus de leur ménage comme modeste est en réalité légèrement plus grand entre les hommes et les femmes qui ne travaillent pas à plein temps pour un employeur, qu'entre celles et ceux qui font le contraire.

L'écart entre hommes et femmes diminue également avec l'éducation

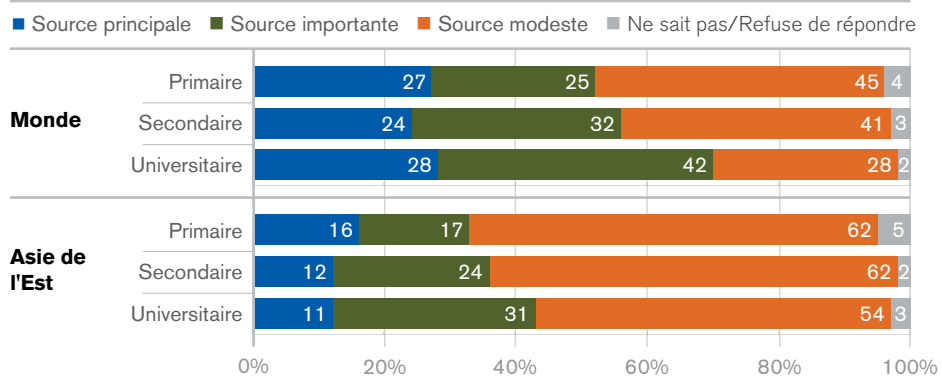
L'écart entre les salariés et les salariées qui considèrent leur contribution aux revenus de leur foyer comme modeste est également plus réduit chez les personnes ayant suivi un enseignement supérieur (qui augmente aussi leurs chances d'obtenir un emploi à plein temps). L'écart diminue, pour passer de 24 points, chez ceux qui ne sont pas allés au-delà de l'enseignement primaire, et à 15 points chez ceux ayant suivi des études supérieures.

Cette tendance est vraie dans toutes les régions hormis l'Asie de l'Est, où l'écart entre hommes et femmes est le même quel que soit le niveau d'éducation.

Graphique 27. L'emploi en tant que source principale, importante ou modeste des revenus du ménage – Femmes par niveau d'éducation

[Question posée aux travailleurs salariés] Réfléchissez au revenu de votre travail et à la manière dont il contribue aux revenus de votre foyer. Diriez-vous qu'il constitue la source principale, une source importante ou une source modeste des revenus de votre foyer ?

Primaire : enseignement primaire ou niveau inférieur. Secondaire : enseignement secondaire ou études supérieures. Université : diplôme de quatre ans ou plus

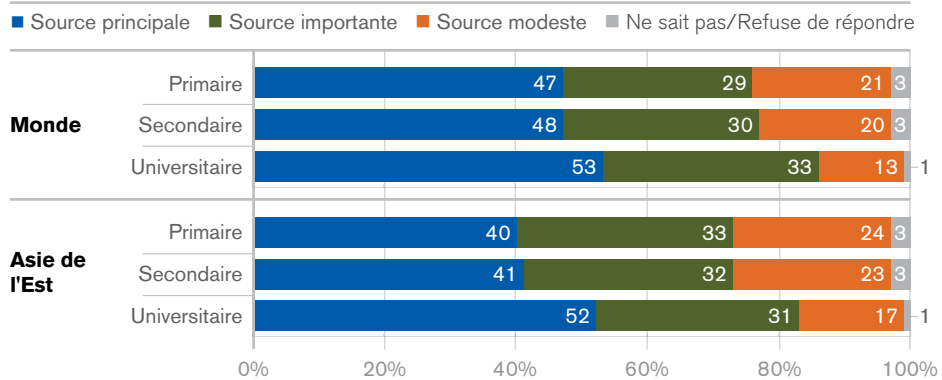


Enquête mondiale Gallup, 2016

Graphique 28. L'emploi en tant que source principale, importante ou modeste des revenus du ménage – Hommes par niveau d'éducation

[Question posée aux travailleurs salariés] Réfléchissez au revenu de votre travail et à la manière dont il contribue aux revenus de votre foyer. Diriez-vous qu'il constitue la source principale, une source importante ou une source modeste des revenus de votre foyer ?

Primaire : enseignement primaire ou niveau inférieur. Secondaire : enseignement secondaire ou études supérieures. Université : diplôme de quatre ans ou plus



Enquête mondiale Gallup, 2016

Appendice I. Informations complémentaires

Élaboration des questions

Au début du projet OIT-Gallup, l'OIT a constitué un groupe consultatif technique aux fins d'une session de travail réunissant des experts de Gallup et de l'OIT, des représentants des mandants de l'OIT (gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs) ainsi que des représentants des milieux universitaires et d'organisations non gouvernementales. Cette session a abouti à un consensus sur les questions les plus pressantes à aborder dans les travaux de recherche.

Sur la base des recommandations du groupe consultatif, l'OIT et Gallup ont soigneusement mis au point des douzaines de questions types. Vu la complexité du sujet, et les difficultés rencontrées pour concevoir des questions qui soient faciles à traduire et à comprendre dans toutes les langues et dans toutes les cultures, Gallup a rigoureusement testé chacune de ces questions au moyen d'entretiens cognitifs et d'essais préalables à l'enquête afin de s'assurer de leur efficacité.

De là, cinq questions finales ont été identifiées aux fins de l'Enquête mondiale Gallup. Ces questions ont permis de faire ressortir les aspirations et les préférences des femmes en ce qui concerne le travail, ainsi que leurs perceptions à propos des obstacles qu'elles rencontrent pour travailler et gagner de l'argent. Comprenant qu'il était essentiel de sonder l'avis des femmes et des hommes pour mettre en perspective tout bénéfice ou toute disparité en matière d'égalité de genre, Gallup a veillé à ce que les questions évaluent de manière égale les opinions des femmes et des hommes au sujet des femmes et du travail, dans leur famille et dans la société.

S'appuyant sur les données tirées des questions élaborées pour l'OIT et les questions régulièrement posées par Gallup dans son Enquête mondiale, le présent rapport examine les résultats des enquêtes représentatives au niveau national qui ont été menées dans 142 pays et territoires tout au long de l'année 2016. Les résultats présentés dans ce rapport se fondent sur des entretiens menés auprès d'environ 149 000 adultes afin de recueillir leurs opinions sur les femmes et le monde du travail.

Méthodologie suivie pour l'Enquête mondiale Gallup

L'Enquête mondiale Gallup fait le suivi des plus grands problèmes observés dans le monde comme l'accès à l'alimentation, l'emploi, la gouvernance et le bien-être. Elle comprend plus de 100 questions à dimension internationale ainsi que des questions spécifiques par région. Gallup pose à chaque fois les mêmes questions aux résidents du monde entier, de l'Afghanistan au Zimbabwe, et de la même manière. Cela permet de suivre les tendances d'une année sur l'autre et de faire des comparaisons directes entre les pays. Gallup réalise des enquêtes mondiales sur une base semestrielle, annuelle et biennale, déterminée en fonction de chaque pays.

Gallup interroge généralement 1 000 adultes, âgés de 15 ans et plus, dans chaque pays au moyen d'un ensemble de questions fondamentales traduites dans les langues principalement parlées dans chaque pays. Dans certains pays, des échantillons supplémentaires sont collectés dans les principales villes ou régions qui présentent un intérêt spécial. En outre, dans certains grands pays comme la Chine et la Russie, des échantillons d'au moins 2 000 unités sont collectés. Quoique rare, dans certains cas, la taille de l'échantillon se situe entre 500 et 1 000.

A quelques exceptions près, tous les échantillons sont fondés sur des probabilités et sont représentatifs de la population résidente, âgée de 15 ans et plus, au niveau national. La couverture s'étend au pays tout entier, y compris aux zones rurales, et la base de sondage est constituée par la population civile adulte du pays, hors institutions. Les exceptions concernent des régions où la sécurité du personnel d'enquête est menacée et, dans certains pays, des îles peu peuplées. (Pour les besoins du présent rapport, les répondants sont considérés comme des habitants ruraux s'ils vivent dans une région rurale, une ferme, une petite ville ou un village et des habitants urbains s'ils vivent dans une grande ville ou dans la banlieue d'une grande ville.)

Gallup a recours à des enquêtes téléphoniques dans les pays où la couverture téléphonique

concerne au moins 80 pour cent de la population ou lorsqu'il s'agit de la méthode d'enquête habituelle. Dans les pays où des enquêtes téléphoniques sont réalisées, Gallup utilise une méthode par composition téléphonique aléatoire ou une liste de numéros de téléphone représentative au niveau national. La méthodologie axée sur les enquêtes téléphoniques est courante aux Etats-Unis, au Canada, en Europe occidentale, au Japon, en Australie, etc. Gallup achète des échantillons téléphoniques auprès de différents fournisseurs dans chaque région.

Dans la plupart des pays d'Amérique latine, d'Europe de l'Est et de l'ex-Union soviétique, dans la quasi-totalité des pays d'Asie, au Moyen Orient et en Afrique, Gallup utilise un modèle aréolaire pour mener des entretiens directs dans des ménages sélectionnés de manière aléatoire. Les entretiens directs durent environ une heure, tandis que les entretiens téléphoniques approximativement 30 minutes.

Le document intitulé Country Data Set Details présente la taille de l'échantillon de chaque pays, le mois/l'année de collecte des données, le mode d'entretien, les langues utilisées, l'effet de plan, la marge d'erreur et des détails sur la couverture de l'échantillon. Il peut être téléchargé à l'adresse : <http://www.gallup.com/services/177797/country-data-set-details.aspx>.

Pondération

Gallup pondère chaque ensemble de données par pays en fonction d'estimations géographiques et démographiques de la population âgée de 15 ans et plus pour un échantillon national représentatif. Les ensembles de données par pays sont en outre pondérés par des estimations de la population âgée de 15 ans et plus, afin d'établir des estimations pour les sous-régions, les régions, les groupes de développement et le monde.

Paramètres d'évaluation de la qualité de vie de Gallup

Gallup estime qu'une personne est "épanouie", "se bat" ou "souffre" en fonction de la manière dont elle évalue sa qualité de vie actuelle et future, sur une échelle graduée allant de 1 à 10, fondée sur l'échelle de Cantril de satisfaction à l'égard de l'existence.

Imaginez une échelle numérotée de 1, la note la plus basse, à 10, la plus élevée. Imaginons que le haut de l'échelle

représente ce qu'il y a de meilleur dans la vie pour vous et le bas de l'échelle ce qu'il y a de pire selon vous. Où vous situeriez-vous, en ce moment, sur cette échelle ? En supposant que plus votre note est élevée, mieux vous vous sentez dans votre vie et, au contraire, plus elle est basse, moins vous vous sentez bien. Quelle note se rapproche le plus de ce que vous ressentez ?

Imaginez une échelle numérotée de 1, la note la plus basse, à 10, la plus élevée. Imaginons que le haut de l'échelle

représente ce qu'il y a de meilleur dans la vie pour vous et le bas de l'échelle ce qu'il y a de pire selon vous. A votre avis, où vous situerez vous dans le futur, par exemple dans cinq ans ?

Une personne est considérée comme épanouie – l'état le plus élevé – si elle évalue sa qualité de vie actuelle à 7 ou plus et celle dans cinq ans à 8 ou plus. Une personne est considérée comme souffrant – le niveau le plus bas – si elle évalue sa qualité de vie actuelle et future à 4 ou moins. Les personnes qui donnent une réponse intermédiaire sont considérées comme se battant.

Paramètres de mesure de l'emploi de Gallup

En 2009, Gallup a commencé à élaborer et à tester une série de questions permettant de déterminer des paramètres clés de mesure de l'emploi, conformément aux normes établies par la Conférence internationale des statisticiens du travail. Le questionnaire a été révisé plusieurs fois, avant établissement d'une version finale par Gallup.

Gallup a publié des mesures de l'emploi, en commençant par les chiffres de 2009, dans le cadre de la série de données pour l'Enquête mondiale. L'organisation collecte des informations sur l'emploi en utilisant les mêmes questions dans le monde entier et normalise les calculs,

rendant possibles, pour la première fois, des comparaisons équivalentes entre pays. De nouvelles données sont collectées toute l'année – une fois par an dans la plupart des pays. Ces données sont vérifiées à la lumière des statistiques nationales disponibles et fiables, y compris les données de recensement.

Gallup classe les répondants selon six catégories d'emploi, en combinant leurs réponses à une série de questions sur l'emploi. Partout dans le monde, les personnes interrogées répondent aux mêmes questions. Les calculs effectués pour classer chaque répondant et les agrégats à l'échelon national sont normalisés.

- **Travailleur à plein temps pour un employeur** : un répondant est considéré comme un travailleur à plein temps, s'il est engagé par un employeur et s'il travaille pour cet employeur au moins 30 heures par semaine.
- **Travailleur indépendant à plein temps** : un répondant est considéré comme un travailleur indépendant à plein temps, s'il travaille pour son compte au moins 30 heures par semaine.
- **Travailleur à temps partiel, qui ne veut pas travailler à temps plein** : Un répondant, qui travaille pour un employeur ou à son compte, et qui, dans un cas ou dans l'autre, ne travaille pas plus de 30 heures par semaine, est considéré comme un travailleur à temps partiel. En outre, lorsqu'on leur a posé la question, les répondants de cette catégorie ont indiqué qu'ils ne veulent pas travailler plus de 30 heures par semaine.
- **Travailleur à temps partiel, qui veut travailler à plein temps** : Un répondant, qui travaille pour un employeur ou à son compte, et qui ne travaille pas plus de 30 heures par semaine est considéré comme un travailleur à temps partiel. En outre, lorsqu'on leur a posé la question, ces répondants ont indiqué qu'ils veulent travailler plus de 30 heures par semaine.
- **Chômeur** : Un répondant est considéré comme chômeur s'il indique avoir été sans emploi au cours des sept derniers jours, qu'il ait travaillé pour un employeur ou à son compte. Le répondant doit également indiquer qu'il a activement recherché un emploi au cours de quatre dernières semaines ET qu'il était en mesure de travailler au cours des quatre dernières semaines.
- **Exclu de la population active** : Un répondant, qui est exclu de la population active, n'a pas travaillé au cours des sept derniers jours, que ce soit pour un employeur ou à son compte, ne cherche pas de travail ET/OU n'est pas disponible pour commencer un travail. Ces répondants peuvent être des étudiants à plein temps, des retraités, des personnes handicapés ou des personnes au foyer. Cependant, certains répondants n'entreront dans aucune de ces catégories.

Les comparaisons à grande échelle des mesures effectuées par Gallup sur le ratio emploi-population et le taux de chômage avec des données équivalentes de l'OIT montrent des corrélations importantes, quoi qu'imparfaites. Elles n'excèdent en général pas cinq points, ce qui se rapproche de la marge d'erreur de la plupart des enquêtes par pays que Gallup réalise depuis des années. Les différentes définitions de la "population en âge de travailler", du "chômage" et d'exclusions particulières (par exemple, prise en considération ou non des militaires en service actif, couverture urbaine ou rurale, travailleurs migrants) sont des facteurs qui ont leur importance.

Appendice II. Groupes des pays et territoires visés par l'enquête, par région

Les groupes régionaux suivants sont désignés par l'OIT.

Tableau 5. Pays et Territoires

| | |
|--------------------------|---|
| Asie et Pacifique | Asie de l'Est Chine ; Hong Kong (Chine) ; Japon ; Mongolie ; République de Corée ; Taïwan (Chine) |
| | Asie du Sud-Est et Pacifique Australie ; Cambodge ; Indonésie ; Myanmar ; Nouvelle Zélande ; Philippines ; Singapour ; Thaïlande ; Viet Nam |
| | Asie du Sud Afghanistan ; Bangladesh ; Inde ; Népal ; République islamique d'Iran ; Pakistan |
| Afrique | Afrique du Nord Algérie ; Égypte ; Libye ; Maroc ; Soudan du Sud ; Tunisie |
| | Afrique subsaharienne Afrique du Sud ; Bénin ; Botswana ; Burkina Faso ; Cameroun ; Congo ; Côte d'Ivoire ; Éthiopie ; Gabon ; Ghana ; Guinée ; Kenya ; Lesotho ; Libéria ; Madagascar ; Malawi ; Mali ; Maurice ; Mauritanie ; Niger ; Nigeria ; Ouganda ; République centrafricaine ; République démocratique du Congo ; Rwanda ; Sénégal ; Sierra Leone ; Somalie ; Tanzanie (République-Unie de) ; Tchad ; Togo ; Zambie ; Zimbabwe |
| Amériques | Amérique latine et Caraïbes Argentine ; Bolivie (État plurinational de) ; Brésil ; Chili ; Colombie ; Costa Rica ; Équateur ; El Salvador ; Guatemala ; Haïti ; Honduras ; Mexique ; Nicaragua ; Panama ; Paraguay ; Pérou ; République dominicaine ; Uruguay ; Venezuela (République bolivarienne de) |
| | Amérique du Nord Canada ; États-Unis |
| États arabes | États arabes Arabie saoudite ; Bahreïn ; Émirats arabes unis ; Iraq ; Jordanie ; Koweït ; Liban ; Territoire palestinien occupé ; Yémen |
| Europe et Asie | Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest Albanie ; Allemagne ; Autriche ; Belgique ; Bosnie-Herzégovine ; Croatie ; Danemark ; Espagne ; Estonie ; ex-République yougoslave de Macédoine ; Finlande ; France ; Grèce ; Irlande ; Islande ; Italie ; Kosovo ; Lettonie ; Lituanie ; Luxembourg ; Malte ; Monténégro ; Norvège ; Pays-Bas ; Portugal ; République de Slovénie ; Royaume-Uni ; Serbie ; Suède ; Suisse |
| | Europe de l'Est Biélorus ; Bulgarie ; Fédération de Russie ; Hongrie ; Pologne ; République de Moldova ; République tchèque ; Roumanie ; Slovaquie ; Ukraine |
| | Asie centrale et occidentale Arménie ; Azerbaïdjan ; Chypre ; Chypre-Nord ; Géorgie ; Kazakhstan ; Kirghizistan ; Israël ; Ouzbékistan ; Tadjikistan ; Turkménistan ; Turquie |

Tableau 6. Pays et Territoires

| Économies développées | | |
|------------------------------|----------------------|--|
| Allemagne | Estonie | Malte |
| Arabie saoudite | Fédération de Russie | Pays-Bas |
| Argentine | Finlande | Pologne |
| Australie | France | Portugal |
| Autriche | Grèce | Norvège |
| Bahreïn | Hong Kong (Chine) | Nouvelle Zélande |
| Belgique | Hongrie | République tchèque |
| Canada | Irlande | Royaume-Uni |
| Chili | Islande | Singapour |
| Chypre | Israël | Slovaquie |
| Corée (République de) | Italie | Slovénie |
| Croatie | Japon | Suède |
| Danemark | Koweït | Suisse |
| Émirats arabes unis | Lettonie | Taiwan (Chine) |
| États-Unis | Lituanie | Uruguay |
| Espagne | Luxembourg | Venezuela (République bolivarienne de) |

Tableau 6. Pays et Territoires (suite)

| Économies émergentes | | |
|-----------------------------------|---|-------------------------------|
| Afrique du Sud | Ghana | Nigéria |
| Albanie | Guatemala | Ouzbékistan |
| Algérie | Honduras | Pakistan |
| Arménie | Inde | Panama |
| Azerbaïdjan | Indonésie | Paraguay |
| Bangladesh | Iraq | Pérou |
| Bélarus | Jordanie | Philippines |
| Bolivie (État plurinational de) | Kazakhstan | République dominicaine |
| Bosnie-Herzégovine | Kenya | République islamique d'Iran |
| Botswana | Kirghizistan | Roumanie |
| Brésil | Kosovo | Sénégal |
| Bulgarie | Lesotho | Serbie (République de) |
| Cameroun | Liban | Tadjikistan |
| Chine | Libye | Territoire palestinien occupé |
| Chypre-Nord | Macédoine (ex-République yougoslave de) | Thaïlande |
| Colombie | Maroc | Tunisie |
| Congo | Maurice | Turkménistan |
| Costa Rica | Mauritanie | Turquie |
| Côte d'Ivoire | Mexique | Ukraine |
| Équateur | Moldova (République de) | Viet Nam |
| Égypte | Mongolie | Yémen |
| El Salvador | Monténégro | Zambie |
| Gabon | Myanmar | |
| Géorgie | Nicaragua | |
| Économies en développement | | |
| Afghanistan | Madagascar | Rwanda |
| Bénin | Malawi | Sierra Leone |
| Burkina Faso | Mali | Somalie |
| Cambodge | Népal | Soudan du Sud |
| Éthiopie | Niger | Tanzanie (République-Unie de) |
| Guinée | Ouganda | Tchad |
| Haïti | République centrafricaine | Togo |
| Libéria | République démocratique du Congo | Zimbabwe |

Tableaux régionaux

Tableau 7. Résultats par sous-région

| | | Monde n = 48 674 | | | Afrique du Nord n = 6 011 | | | Afrique subsaharienne n = 33 191 | | | Amérique latine et Caraïbes n = 18 513 | | | Amérique du Nord n = 2 048 | | |
|--|--------------------------|---------------------|--------|--------|------------------------------|--------|--------|--|--------|--------|--|--------|--------|-------------------------------|--------|--------|
| | | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| Il est parfaitement acceptable qu'une femme de votre famille ait un emploi rémunéré en dehors du domicile, si elle le souhaite | D'accord | 80% | 77% | 83% | 68% | 57% | 79% | 83% | 81% | 86% | 91% | 89% | 92% | 98% | 98% | 99% |
| | Pas d'accord | 17% | 20% | 14% | 31% | 42% | 20% | 14% | 18% | 11% | 8% | 9% | 6% | 1% | 1% | 1% |
| | Ne sait pas/Refuse | 3% | 3% | 3% | 1% | 1% | 1% | 2% | 1% | 3% | 2% | 2% | 2% | 1% | 1% | 0% |
| Si une femme a le même niveau d'éducation et d'expérience qu'un homme, a-t-elle plus de chances, des chances égales ou moins de chances de trouver un emploi convenable dans votre ville ou région de résidence | Plus de chances | 27% | 29% | 25% | 25% | 27% | 23% | 36% | 38% | 34% | 25% | 26% | 24% | 12% | 15% | 9% |
| | Des chances égales | 40% | 41% | 39% | 45% | 44% | 46% | 36% | 37% | 36% | 51% | 51% | 50% | 55% | 60% | 50% |
| | Moins de chances | 26% | 25% | 58% | 25% | 25% | 26% | 21% | 20% | 22% | 21% | 19% | 23% | 32% | 23% | 40% |
| | Ne sait pas/Refuse | 7% | 7% | 7% | 5% | 5% | 5% | 7% | 5% | 8% | 3% | 3% | 3% | 1% | 1% | 1% |
| Question posée à toutes les femmes : Préférez-vous... | Avoir un emploi rémunéré | 29% | | 29% | 36% | | 36% | 34% | | 34% | 29% | | 29% | 18% | | 18% |
| | Rester à la maison | 27% | | 27% | 32% | | 32% | 16% | | 16% | 26% | | 26% | 23% | | 23% |
| | Les deux | 41% | | 41% | 31% | | 31% | 48% | | 48% | 43% | | 43% | 59% | | 59% |
| | Ne sait pas/Refuse | 3% | | 3% | 1% | | 1% | 2% | | 2% | 2% | | 2% | 1% | | 1% |
| Question posée à tous les hommes : Préférez-vous que les femmes de votre famille ... | Avoir un emploi rémunéré | 28% | 28% | | 24% | 24% | | 32% | 32% | | 36% | 36% | | 25% | 25% | |
| | Rester à la maison | 29% | 29% | | 51% | 51% | | 19% | 19% | | 27% | 27% | | 21% | 21% | |
| | Les deux | 38% | 38% | | 23% | 23% | | 47% | 47% | | 35% | 35% | | 46% | 46% | |
| | Ne sait pas/Refuse | 4% | 4% | | 2% | 2% | | 2% | 2% | | 2% | 2% | | 8% | 8% | |

Note : Les résultats fournis pour la question ouverte ne sont pas représentés.

Tableau 7. Résultats par sous-région (suite)

| | | Etats arabes n = 9 876 | | | Asie de l'Est n = 9 381 | | | Asie du Sud-Est et Pacifique n = 9 067 | | | Asie du Sud n = 8.000 | | |
|--|--------------------------|---------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|--|--------|--------|--------------------------|--------|--------|
| | | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| Il est parfaitement acceptable qu'une femme de votre famille ait un emploi rémunéré en dehors du domicile, si elle le souhaite | D'accord | 62% | 57% | 67% | 82% | 78% | 86% | 77% | 72% | 81% | 64% | 63% | 66% |
| | Pas d'accord | 35% | 40% | 30% | 14% | 17% | 10% | 22% | 26% | 17% | 31% | 33% | 29% |
| | Ne sait pas/Refuse | 3% | 3% | 3% | 4% | 4% | 4% | 2% | 1% | 2% | 4% | 4% | 5% |
| Si une femme a le même niveau d'éducation et d'expérience qu'un homme, a-t-elle plus de chances, des chances égales ou moins de chances de trouver un emploi convenable dans votre ville ou région de résidence | Plus de chances | 26% | 29% | 22% | 18% | 20% | 15% | 45% | 45% | 45% | 42% | 44% | 41% |
| | Des chances égales | 30% | 29% | 32% | 37% | 37% | 36% | 42% | 43% | 42% | 36% | 35% | 36% |
| | Moins de chances | 33% | 31% | 34% | 34% | 33% | 36% | 7% | 7% | 8% | 17% | 17% | 17% |
| | Ne sait pas/Refuse | 11% | 10% | 12% | 12% | 10% | 13% | 5% | 5% | 5% | 5% | 4% | 6% |
| Question posée à toutes les femmes : Préférez-vous... | Avoir un emploi rémunéré | 17% | | 17% | 30% | | 30% | 21% | | 21% | 26% | | 26% |
| | Rester à la maison | 36% | | 36% | 25% | | 25% | 23% | | 23% | 42% | | 42% |
| | Les deux | 45% | | 45% | 43% | | 43% | 55% | | 55% | 26% | | 26% |
| | Ne sait pas/Refuse | 2% | | 2% | 2% | | 2% | 1% | | 1% | 6% | | 6% |
| Question posée à tous les hommes: Préférez-vous que les femmes de votre famille ... | Avoir un emploi rémunéré | 17% | 17% | | 23% | 23% | | 14% | 14% | | 33% | 33% | |
| | Rester à la maison | 45% | 45% | | 28% | 28% | | 36% | 36% | | 37% | 37% | |
| | Les deux | 35% | 35% | | 44% | 44% | | 48% | 48% | | 26% | 26% | |
| | Ne sait pas/Refuse | 4% | 4% | | 5% | 5% | | 3% | 3% | | 4% | 4% | |

Note : Les résultats fournis pour la question ouverte ne sont pas représentés.

Tableau 7. Résultats par sous-région (suite)

| | | Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest n = 29 950 | | | Europe de l'Est n = 11 040 | | | Asie centrale et occidentale n = 12 007 | | |
|--|--------------------------|---|--------|--------|-------------------------------|--------|--------|--|--------|--------|
| | | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| Il est parfaitement acceptable qu'une femme de votre famille ait un emploi rémunéré en dehors du domicile, si elle le souhaite | D'accord | 97% | 97% | 97% | 87% | 85% | 89% | 81% | 76% | 85% |
| | Pas d'accord | 2% | 2% | 2% | 7% | 8% | 6% | 16% | 21% | 12% |
| | Ne sait pas/Refuse | 1% | 1% | 0% | 6% | 7% | 5% | 3% | 3% | 3% |
| Si une femme a le même niveau d'éducation et d'expérience qu'un homme, a-t-elle plus de chances, des chances égales ou moins de chances de trouver un emploi convenable dans votre ville ou région de résidence | Plus de chances | 6% | 8% | 5% | 5% | 6% | 5% | 25% | 27% | 23% |
| | Des chances égales | 41% | 45% | 38% | 43% | 47% | 39% | 39% | 37% | 40% |
| | Moins de chances | 51% | 46% | 55% | 43% | 38% | 48% | 29% | 29% | 30% |
| | Ne sait pas/Refuse | 2% | 2% | 2% | 9% | 9% | 8% | 7% | 6% | 7% |
| Question posée à toutes les femmes: Préférez-vous... | Avoir un emploi rémunéré | 25% | | 25% | 46% | | 46% | 39% | | 39% |
| | Rester à la maison | 13% | | 13% | 26% | | 26% | 19% | | 19% |
| | Les deux | 60% | | 60% | 24% | | 24% | 40% | | 40% |
| | Ne sait pas/Refuse | 2% | | 2% | 5% | | 5% | 2% | | 2% |
| Question posée à tous les hommes: Préférez-vous que les femmes de votre famille ... | Avoir un emploi rémunéré | 35% | 35% | | 36% | 36% | | 33% | 33% | |
| | Rester à la maison | 12% | 12% | | 31% | 31% | | 33% | 33% | |
| | Les deux | 51% | 51% | | 26% | 26% | | 29% | 29% | |
| | Ne sait pas/Refuse | 2% | 2% | | 7% | 7% | | 5% | 5% | |

Note : Les résultats fournis pour la question ouverte ne sont pas représentés.

Tableau 8. Résultats par niveau de développement

| | | Monde n = 148 724 | | | Economies développées n = 49 510 | | | Economies émergentes n = 75 519 | | | Economies en développement n = 23 695 | | |
|--|--------------------------|----------------------|--------|--------|-------------------------------------|--------|--------|------------------------------------|--------|--------|---|--------|--------|
| | | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| Il est parfaitement acceptable qu'une femme de votre famille ait un emploi rémunéré en dehors du domicile, si elle le souhaite | D'accord | 80% | 77% | 83% | 95% | 94% | 96% | 75% | 72% | 78% | 81% | 78% | 83% |
| | Pas d'accord | 17% | 20% | 14% | 3% | 4% | 3% | 21% | 25% | 18% | 17% | 20% | 14% |
| | Ne sait pas/Refuse | 3% | 3% | 3% | 2% | 2% | 2% | 4% | 3% | 4% | 2% | 2% | 3% |
| Si une femme a le même niveau d'éducation et d'expérience qu'un homme, a-t-elle plus de chances, des chances égales ou moins de chances de trouver un emploi convenable dans votre ville ou région de résidence | Plus de chances | 27% | 29% | 25% | 14% | 13% | 9% | 32% | 33% | 30% | 30% | 34% | 30% |
| | Des chances égales | 40% | 41% | 39% | 47% | 50% | 43% | 38% | 38% | 38% | 37% | 38% | 36% |
| | Moins de chances | 26% | 25% | 28% | 38% | 32% | 44% | 23% | 22% | 24% | 26% | 23% | 25% |
| | Ne sait pas/Refuse | 7% | 6% | 7% | 4% | 4% | 4% | 7% | 7% | 8% | 7% | 5% | 9% |
| Question posée à toutes les femmes: Préférez-vous... | Avoir un emploi rémunéré | 29% | | 29% | 27% | | 27% | 29% | | 29% | 33% | | 33% |
| | Rester à la maison | 27% | | 27% | 20% | | 20% | 30% | | 30% | 21% | | 21% |
| | Les deux | 41% | | 41% | 51% | | 51% | 38% | | 38% | 43% | | 43% |
| | Ne sait pas/Refuse | 3% | | 3% | 2% | | 2% | 3% | | 3% | 2% | | 2% |
| Question posée à tous les hommes: Préférez-vous que les femmes de votre famille ... | Avoir un emploi rémunéré | 28% | 28% | | 30% | 30% | | 28% | 28% | | 33% | 33% | |
| | Rester à la maison | 29% | 29% | | 19% | 19% | | 33% | 33% | | 23% | 23% | |
| | Les deux | 38% | 38% | | 46% | 46% | | 36% | 36% | | 42% | 42% | |
| | Ne sait pas/Refuse | 4% | 4% | | 5% | 5% | | 4% | 4% | | 2% | 2% | |

Note : Les résultats fournis pour la question ouverte ne sont pas représentés.

Les tableaux régionaux et tableaux de bord par pays/territoire (complets) se trouvent dans le lien ci-dessous :
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_574525/lang--fr/index.htm

GALLUP®

World Headquarters

The Gallup Building
901 F Street, NW
Washington, D.C. 20004

t +1.877.242.5587

f +1.202.715.3045

www.gallup.com



Organisation
internationale
du Travail

**Service des questions de genre, de l'équité et de la diversité (GED)
Département des conditions de travail et de l'égalité**

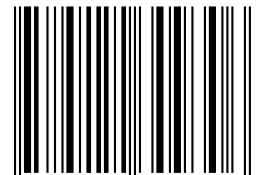
Bureau International du Travail (BIT)
4, Route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse

t +41 (1) 22 799 6730

f +41 (0) 22 798 8685

www.ilo.org/ged

ISBN 978-92-2-230930-6



9 789222 309306