



Organisation
internationale
du Travail

EMBARGO
Ne pas publier ou distribuer avant le
mercredi 7 mars 2018 à 21:00 GMT (22:00 CET)

EMPLOI
ET QUESTIONS
SOCIALES
DANS LE MONDE

FEMMES

TENDANCES
POUR LES FEMMES
2018

APERÇU GLOBAL

EMPLOI
ET QUESTIONS
SOCIALES
DANS LE MONDE

TENDANCES POUR
LES FEMMES **2018**
Aperçu global

Copyright © Organisation internationale du Travail 2018

Première édition 2018

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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

Emploi et questions sociales dans le monde: aperçu global des tendances pour les femmes 2018
Genève, Bureau international du Travail, 2018

ISBN 978-92-2-231344-0 imprimé
ISBN 978-92-2-231345-7 Web pdf
ISBN 978-92-2-231346-4 epub

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

13.01.3

Egalement disponible en anglais: *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot*, ISBN 978-92-2-131586-5 (imprimé), Genève, 2018; et en espagnol: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*, ISBN 978-92-328517-3 (imprimé), Genève, 2018.

Données de catalogage du BIT

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

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

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

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

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

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

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

Code: DTP-CORR-WEI-REPRO

Table des matières

Introduction	5
Les écarts entre taux d'activité féminin et taux d'activité masculin restent importants	6
Les femmes risquent davantage d'être au chômage dans de nombreux pays	8
L'emploi vulnérable touche plus les femmes dans les pays en développement	9
L'emploi informel demeure très courant pour les femmes dans les pays émergents et en développement	10
La pauvreté au travail est très fréquente pour les hommes et pour les femmes	12
Les inégalités entre les sexes sur le marché du travail aggravent les déficits de protection sociale	12
Des mesures supplémentaires sont nécessaires pour réduire les inégalités entre les sexes sur le marché du travail	13
Références	14

De plus amples informations sur le travail du BIT en matière d'égalité des sexes sont disponibles sur le site Web de l'OIT.

Le WESO data finder, disponible à l'adresse ilo.org/wesodata, présente les données utilisées pour produire cet aperçu. Il permet la création de graphiques comparant les pays, les régions et les indicateurs, ainsi que le téléchargement des données.

L'annexe A, qui présente les groupements de pays par région et niveau de revenu, et l'annexe B, qui présente les estimations et projections du marché du travail, sont disponibles en ligne à l'adresse bit.ly/WES0tw18f.

Introduction

Les vingt dernières années ont été marquées par des progrès pour les femmes dans le monde du travail et en matière d'égalité entre les sexes dans la société. Aujourd'hui, plus de femmes que jamais auparavant sont à la fois instruites et actives, et il devient de plus en plus évident que l'égalité entre hommes et femmes revêt une importance primordiale dans les efforts visant à réduire la pauvreté et à stimuler le développement économique. L'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et la détermination des dirigeants du monde entier à «parvenir au plein emploi productif et à garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale» (objectif de développement durable (ODD) 8, cible 8.5) et à «parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles» (ODD 5) d'ici à 2030 en sont la preuve. Pourtant, en dépit des progrès accomplis jusqu'à présent et des engagements pris au niveau mondial en vue d'obtenir de nouvelles améliorations, les perspectives des femmes dans le monde du travail sont loin d'être égales à celles des hommes.

Cet «aperçu global» examine les progrès réalisés (ou leur absence) au cours de la dernière décennie et évalue les perspectives des femmes sur le marché du travail en examinant les écarts entre hommes et femmes à partir d'une sélection d'indicateurs statistiques du BIT, à savoir le taux d'activité, le chômage, l'emploi informel et la pauvreté au travail. Il montre que non seulement les femmes ont moins de chances que les hommes de participer au marché du travail, mais que, lorsqu'elles y participent, elles risquent davantage d'être au chômage ou d'occuper un emploi qui ne relève pas de la législation sur le marché du travail, des règles de sécurité sociale et des conventions collectives pertinentes. Ces conclusions complètent les travaux récents du BIT sur la situation et les salaires des femmes sur le marché du travail¹ en fournissant une évaluation quantitative actualisée de l'ampleur des handicaps auxquels elles font face et de la manière dont ils sont susceptibles d'évoluer au niveau mondial dans un avenir proche.

Les inégalités entre les sexes dans les indicateurs du marché du travail présentés dans cet aperçu ne rendent que partiellement compte de la complexité des problèmes rencontrés par les femmes actives et des améliorations qu'elles ont pu enregistrer grâce à des conditions favorables dans un contexte économique et institutionnel spécifique. Dans son approche plus large pour comprendre les questions relatives aux femmes et au travail, le BIT identifie régulièrement de nombreux facteurs structurels et culturels, allant de la ségrégation professionnelle et sectorielle entre les sexes à la discrimination sur le lieu de travail et aux stéréotypes sexistes. Une approche de cette envergure est essentielle pour dresser un tableau plus complet des inégalités entre les sexes sur le marché du travail, notamment la variation du handicap lié au sexe par région, situation socio-économique, appartenance ethnique et âge, entre autres facteurs. L'évaluation succincte proposée dans cet aperçu global est conçue pour mettre l'accent sur les principaux modèles de progrès et de régression. Là où les difficultés et les obstacles à une participation égale des femmes persistent, les sociétés seront moins en mesure de trouver des chemins de croissance économique associée au développement social. Combler les écarts entre hommes et femmes dans le monde du travail demeure donc l'un des défis les plus pressants sur le plan social et du marché du travail auxquels la communauté mondiale est aujourd'hui confrontée.

1. Voir BIT (2017a, 2016 et 2017b) pour un tableau plus complet des problèmes rencontrés par les femmes sur le marché du travail.

Les écarts entre taux d'activité féminin et taux d'activité masculin restent importants

A l'échelle mondiale, le taux d'activité des hommes et des femmes âgés de 15 ans et plus continue de diminuer à long terme; il s'établit à 61,8 pour cent en 2018, soit une baisse de 1,4 point de pourcentage au cours de la dernière décennie. La baisse du taux d'activité des femmes a été plus lente que celle des hommes, ce qui s'est traduit par un léger resserrement de l'écart entre les sexes². Ces tendances reflètent des comportements différents tout au long du cycle de vie, résultant d'évolutions dans la scolarisation des jeunes et, à l'autre extrémité de l'échelle, dans les options en matière de retraite des travailleurs âgés. La principale constatation, cependant, est que les femmes ont toujours beaucoup moins de chances que les hommes de participer au marché du travail en moyenne mondiale. A 48,5 pour cent en 2018, le taux d'activité global des femmes est inférieur de 26,5 points de pourcentage à celui des hommes (tableau 1). Depuis 1990, cet écart s'est réduit de 2 points, en grande partie jusqu'en 2009. Le rythme d'amélioration, qui ralentit depuis 2009, devrait marquer le pas en 2018-2021 et peut-être même s'inverser, ce qui pourrait réduire à néant les améliorations relativement mineures obtenues au cours de la dernière décennie.

Tableau 1

Niveau et tendances des taux d'activité et de chômage par sexe, 2009-2021

Pays/région	Taux d'activité (pourcentages) et écart entre les sexes (points de pourcentage)					Taux de chômage (pourcentages) et ratio entre les taux de chômage femmes-hommes				
	Hommes		Femmes		Ecart (hommes-femmes)	Hommes		Femmes		Ratio (taux féminin/taux masculin)
	2018	2018	2009-2018	2018		2018	2018	2009-2018	2018	
Monde	75,0	48,5	▼	26,5	▲	5,2	6,0	▲	1,2	▲
Pays en développement	81,1	69,3	▼	11,8	▶	4,6	6,1	▼	1,3	▲
Pays émergents	76,1	45,6	▲	30,5	▲	5,2	6,1	▲	1,2	▲
Pays développés	68,0	52,4	▼	15,6	▼	5,3	5,6	▶	1,1	▶
Afrique du Nord	71,9	21,9	▼	50,0	▼	9,1	19,5	▼	2,2	▲
Afrique subsaharienne	74,0	64,7	▼	9,3	▼	6,4	8,2	▼	1,3	▲
Amérique latine et Caraïbes	77,1	51,5	▼	25,6	▼	6,8	9,5	▼	1,4	▲
Amérique du Nord	67,9	55,8	▶	12,1	▼	4,6	4,4	▲	1,0	▼
Etats arabes	77,2	18,9	▲	58,3	▼	6,8	16,3	▲	2,4	▼
Asie de l'Est	74,7	59,1	▲	15,6	▲	4,8	4,2	▲	0,9	▲
Asie du Sud-Est et Pacifique	79,4	56,5	▼	22,8	▼	3,5	3,3	▼	0,9	▶
Asie du Sud	79,0	27,6	▼	51,4	▲	3,7	5,2	▲	1,4	▼
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	63,4	51,6	▼	11,9	▼	7,9	8,2	▲	1,0	▶
Europe de l'Est	67,0	51,8	▲	15,2	▼	5,6	4,9	▶	0,9	▶
Asie centrale et occidentale	73,5	45,1	▼	28,4	▼	8,0	9,4	▲	1,2	▼

Note: Tout au long de ce rapport, les chiffres pour 2018 et au-delà sont des projections. Les évolutions pour les périodes 2009-2018 et 2018-2021 sont marquées d'une flèche rouge vers le haut si l'écart projeté entre les taux d'activité (ratio entre les taux de chômage) devrait s'élargir de plus de 0,1 (0,01) point de pourcentage, d'une flèche verte vers le bas s'il devrait se réduire de plus de 0,1 (0,01) point de pourcentage et d'une flèche bleue horizontale pour les projections entre ces valeurs. Les chiffres de la colonne «écart» font référence à la différence en points de pourcentage entre les taux d'activité des hommes et ceux des femmes, mais peuvent ne pas correspondre exactement en raison de l'arrondi. Pour la classification des pays par région et par groupe de revenus, voir l'annexe A, disponible en ligne.

Source: Modèles économétriques de tendances du BIT, novembre 2017 (pour plus d'information, voir l'annexe B, disponible en ligne), et base de données des estimations et des projections relatives à la main-d'œuvre (LFEP), disponible à l'adresse www.ilo.org/ILOSTAT.

2. Pour des informations complémentaires sur les tendances à long terme des taux d'activité et des écarts entre les sexes correspondants, voir la note du BIT sur les estimations et les projections relatives à la main-d'œuvre: *ILO Labour Force Estimates and Projections (LFEP) 2017: Key trends*, disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/LFEPbrief.pdf>.

Derrière cette tendance mondiale, il faut noter les différences sensibles dans l'accès des femmes au marché du travail selon le stade de développement des pays. L'écart entre taux d'activité des hommes et taux d'activité des femmes se réduit dans les pays en développement et les pays développés, mais continue de se creuser dans les pays émergents, où il s'établit à 30,5 points de pourcentage en 2018, en hausse de 0,5 point depuis 2009. Cette tendance devrait se poursuivre jusqu'en 2021, les taux d'activité des femmes diminuant à un rythme plus rapide que ceux des hommes. Si cet écart grandissant montre que les femmes dans les pays émergents sont encore loin de rattraper les hommes en termes d'opportunités sur le marché du travail, il reflète également le fait qu'un nombre croissant de jeunes femmes suivent une éducation formelle, ce qui retarde leur entrée sur le marché du travail. En effet, depuis le début des années 1990, les écarts entre les sexes dans les taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans se sont creusés dans les pays émergents, mais les écarts dans le niveau d'éducation se sont nettement résorbés. Les inégalités entre les sexes en matière de participation au marché du travail sont particulièrement marquées en Afrique du Nord, en Asie du Sud et dans les Etats arabes, et devraient rester importantes dans un avenir proche, principalement en raison des taux d'activité extrêmement faibles des femmes dans ces régions. Derrière cette tendance, il est préoccupant de constater que, dans ces pays, les femmes sont plus limitées quant à leurs choix de recherche d'un emploi rémunéré en raison de normes sexospécifiques et culturelles restrictives (BIT, 2017b).

A l'inverse, les taux d'activité des femmes s'approchent progressivement de ceux des hommes dans de nombreux pays développés. Avec 15,6 points de pourcentage en 2018 (près de la moitié du chiffre observé dans les pays émergents), l'écart entre les taux de participation des hommes et ceux des femmes dans ce groupe de pays est le plus faible depuis 1990. Bien qu'il reste important, en particulier en Europe du Sud, il devrait encore se réduire d'ici à 2021. Une grande partie des progrès réalisés au cours des deux dernières décennies peut être attribuée au fait que les femmes et les hommes ont des résultats scolaires presque égaux et que les femmes sont confrontées à des normes sociales moins restrictives en ce qui concerne le travail rémunéré (BIT, 2017b). Les politiques publiques jouent également un rôle important. Par exemple, les politiques d'aide aux familles qui visent à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le droit à un congé payé et au retour à un emploi équivalent, ainsi que les services de garde d'enfants abordables pour les parents qui travaillent ont contribué de manière significative à relever les taux d'activité des femmes dans ces pays, et en particulier ceux des mères (BIT, 2016; Thévenon, 2013; Vuri, 2016). Cela dit, la persistance des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans de nombreux pays développés souligne les problèmes chroniques d'inégalité en matière de qualité de l'emploi, malgré la présence croissante des femmes sur le marché du travail. Celles-ci ont considérablement amélioré leur niveau de capital humain (éducation et expérience, par exemple), qui a même dépassé celui des hommes dans plusieurs pays développés, et de nouvelles recherches mettent en évidence d'autres facteurs qui peuvent expliquer que les femmes continuent à être pénalisées sur le plan salarial, comme les pratiques discriminatoires des employeurs en matière d'embauche et de promotion (Grimshaw et Rubery, 2015).

Pour leur part, les pays en développement affichent l'écart le plus faible entre taux d'activité des hommes et taux d'activité des femmes (11,8 points de pourcentage en 2018), et il devrait rester stable tout au long de la période 2018-2021. Les femmes de ce groupe de pays ont l'un des taux d'activité les plus élevés (69,3 pour cent), ce qui s'explique souvent par la nécessité économique de chercher un emploi, motivée par la pauvreté généralisée et le manque d'accès à la protection sociale, comme on le verra plus loin.

Les femmes risquent davantage d'être au chômage dans de nombreux pays

Non seulement les femmes ont moins de chances que les hommes de faire partie de la population active, mais celles qui sont actives ont également moins de chances de trouver un emploi. En 2018, le taux de chômage mondial des femmes est, à 6 pour cent, supérieur d'environ 0,8 point de pourcentage à celui des hommes. Cela se traduit par un ratio entre taux de chômage féminin et taux de chômage masculin de 1,2 en 2018. D'ici à 2021, ce ratio devrait rester stable dans les pays développés et augmenter dans les pays en développement comme dans les pays émergents, traduisant la détérioration de la position relative des femmes en termes de chômage mondial observée au cours des dix dernières années.

Les pays en développement affichent le ratio le plus élevé entre taux de chômage féminin et taux de chômage masculin, soit 1,3 en 2018. Cela s'explique en grande partie par le fait que les taux de chômage des hommes dans ces pays sont faibles par rapport aux normes internationales, alors que ceux des femmes ne sont que légèrement supérieurs à la moyenne mondiale. Toutefois, un taux de chômage relativement faible est loin d'être le signe d'un marché du travail sain, ni pour les hommes ni pour les femmes. En effet, le taux de chômage n'est pas considéré comme un moyen solide de mesurer la performance du marché du travail dans les pays en développement (et, dans une certaine mesure, dans les pays développés). Cela s'explique par les complexités de l'emploi informel et l'accès limité aux systèmes de protection sociale, qui poussent les femmes et les hommes à accepter n'importe quelle possibilité d'emploi, quelles que soient les conditions de travail. En parallèle, les rôles sexospécifiques bien ancrés et la discrimination sur le marché du travail continuent d'entraver l'accès des femmes à des emplois décents (BIT, 2016 et 2017b). En fait, le taux de chômage des femmes devrait continuer d'augmenter dans ce groupe de pays (alors que celui des hommes devrait rester stable), accentuant ainsi le ratio entre taux féminins et taux masculins d'ici à 2021.

Dans les pays émergents, le ratio entre taux de chômage féminin et taux de chômage masculin correspond à la moyenne mondiale, soit 1,2 en 2018. Il devrait toutefois augmenter d'ici à 2021, ce qui risque de décourager davantage les femmes, qui participent déjà peu au marché du travail dans ces pays. C'est particulièrement le cas en Afrique du Nord et dans les Etats arabes où, outre les faibles taux d'activité, les femmes enregistrent des taux de chômage deux fois plus élevés que les hommes. Les différences entre les sexes sont encore plus marquées parmi les jeunes, ce qui n'est pas de bon augure pour les perspectives d'intégration des femmes sur le marché du travail dans ces régions, où les taux de chômage se situent entre 16,3 et 19,5 pour cent en 2018. Des rapports récents du BIT montrent que, malgré les préférences exprimées par les femmes pour des postes rémunérés, les facteurs socio-économiques et les normes sociales en vigueur continuent d'entraver leur accès à l'emploi rémunéré, en particulier dans ces régions (BIT, 2017b; Gallup et BIT, 2017). Ces contraintes sont souvent directement liées à la charge démesurée de soins non rémunérés et de responsabilités familiales que les femmes doivent assumer, ce qui limite tant leurs possibilités d'éducation et d'emploi que leur capacité à participer au marché du travail.

En revanche, les femmes des pays développés sont plus proches de la parité avec les hommes en termes de taux de chômage, avec un ratio de 1,1 en 2018, et aucun changement significatif n'est attendu dans un avenir proche. Dans certaines régions, comme en Amérique du Nord et en Europe de l'Est, les femmes enregistrent même des taux de chômage inférieurs à ceux des hommes. Bien que ces progrès traduisent les efforts substantiels déployés pour atteindre la parité en matière de niveau d'instruction et de qualifications, ils sont également imputables aux effets négatifs durables de la crise économique de 2008, qui a eu des répercussions plus fortes sur certains secteurs à prédominance masculine, comme la construction, que sur le reste de l'économie.

L'emploi vulnérable touche plus les femmes dans les pays en développement

A l'échelle mondiale, plus de 42 pour cent des travailleurs sont soit à leur propre compte³ soit des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale⁴ (catégories définies comme «emploi vulnérable») (BIT, à paraître). Cela correspond à plus de 1,4 milliard de travailleurs qui risquent plus que ceux des autres catégories d'emploi de se trouver dans le secteur informel et de vivre dans la pauvreté, et d'avoir un accès limité ou inexistant aux systèmes de protection sociale. Dans les pays en développement et émergents, les progrès dans la réduction de l'emploi vulnérable sont au point mort, car le nombre de travailleurs à leur propre compte ou collaborant à l'entreprise familiale a augmenté, de même que la population active. En conséquence, leur proportion est particulièrement élevée, atteignant 76,4 pour cent de l'emploi total dans les pays en développement et 46,2 pour cent dans les pays émergents en 2018.

Il existe d'importantes disparités entre les sexes en ce qui concerne la composition relative du travail à compte propre et du travail familial. Si les hommes ont enregistré une légère baisse dans les deux catégories au cours de la dernière décennie, la part des travailleuses collaborant à l'entreprise familiale a diminué de 4,6 points de pourcentage tandis que celle des travailleuses à leur propre compte a augmenté de 1,8 point. Dans le monde, la part du travail à compte propre parmi les hommes, à 36,2 pour cent en 2018, est de 10 points de pourcentage supérieure à celle des femmes. En revanche, les femmes sont plus de deux fois plus nombreuses que les hommes dans le travail familial (tableau 2).

Tableau 2

Parts et tendances du travail à compte propre et du travail familial (2009-2021)

Pays/région	Part de travailleurs à leur compte dans l'emploi total (pourcentages) et écart entre les sexes (points de pourcentage)					Part de travailleurs familiaux dans l'emploi total (pourcentages) et écart entre les sexes (points de pourcentage)				
	Hommes		Femmes		Ecart (femmes-hommes)	Hommes		Femmes		Ecart (femmes-hommes)
	2018	2018	2009-2018	2018		2018-2021	2018	2018	2009-2018	
Monde	36,2	26,1	▼	-10,1	▼	6,4	16,6	▼	10,2	▶
Pays en développement	51,7	39,4	▲	-12,3	▲	20,2	42,3	▲	22,1	▶
Pays émergents	39,9	29,5	▼	-10,5	▼	6,2	17,0	▼	10,8	▶
Pays développés	10,6	6,9	▼	-3,6	▲	0,5	1,6	▼	1,1	▶
Afrique du Nord	22,1	15,4	▲	-6,7	▲	5,7	24,5	▼	18,8	▼
Afrique subsaharienne	50,1	47,1	▲	-3,0	▲	16,2	31,7	▲	15,5	▲
Amérique latine et Caraïbes	29,3	25,6	▲	-3,7	▼	2,9	6,5	▼	3,7	▶
Amérique du Nord	7,6	5,5	▼	-2,1	▲	0,1	0,1	▶	0,0	▶
Etats arabes	14,5	6,9	▲	-7,6	▲	3,3	10,6	▼	7,3	▲
Asie de l'Est	26,4	19,2	▼	-7,2	▲	3,7	13,1	▼	9,4	▼
Asie du Sud-Est et Pacifique	34,0	29,8	▼	-4,2	▼	7,8	22,2	▼	14,4	▼
Asie du Sud	60,8	46,5	▼	-14,2	▲	9,1	31,9	▼	22,8	▶
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	12,4	7,7	▼	-4,7	▼	0,7	1,3	▼	0,6	▶
Europe de l'Est	11,1	7,6	▲	-3,4	▲	0,9	1,6	▼	0,7	▶
Asie centrale et occidentale	23,3	16,6	▲	-6,6	▼	5,0	15,4	▼	10,4	▼

Note: Tout au long de ce rapport, les chiffres pour 2018 et au-delà sont des projections. Les évolutions pour les périodes 2009-2018 et 2018-2021 sont marquées d'une flèche rouge vers le haut si l'écart projeté entre la part de travailleurs et de travailleuses à leur propre compte ou collaborant à l'entreprise familiale devrait s'élargir de plus de 0,1 point de pourcentage, d'une flèche verte vers le bas s'il devrait se réduire de plus de 0,1 point de pourcentage et d'une flèche bleue horizontale pour les projections entre ces valeurs. Les chiffres de la colonne «écart» font référence à la différence en points de pourcentage entre la part des femmes et celle des hommes dans l'emploi à compte propre ou dans le travail familial, mais peuvent ne pas correspondre exactement en raison de l'arrondi. Pour la classification des pays par région et par groupe de revenus, voir l'annexe A, disponible en ligne.

Source: Modèles économétriques de tendances du BIT, novembre 2017. Pour plus d'information, voir l'annexe B, disponible en ligne.

3. Personnes qui, travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent un emploi défini comme «emploi à titre indépendant», et qui, pendant la période de référence, n'ont engagé continuellement aucun «salarié».

4. Personnes qui occupent un «emploi indépendant» dans une entreprise orientée vers le marché et exploitée par un parent vivant dans le même ménage, mais qui ne peuvent pas être considérées comme associés, parce que leur degré d'engagement dans l'exploitation de l'établissement est trop limité.

Il existe également des différences significatives entre les pays selon le niveau de revenu. Dans les pays en développement, le travail familial représente 42,3 pour cent de l'emploi féminin en 2018, contre 20,2 pour cent de l'emploi masculin. De plus, aucune amélioration n'est attendue d'ici à 2021. En revanche, les pays émergents ont enregistré une réduction substantielle de la part des travailleuses collaborant à l'entreprise familiale, qui est passée de 22,8 à 17 pour cent entre 2009 et 2018. Dans le même temps, la part des travailleuses à leur propre compte a augmenté de 2,4 points de pourcentage, ce qui porte à croire que les progrès dans la réduction de l'écart pourraient s'expliquer par le transfert de certaines femmes du travail familial vers le travail à leur propre compte. Dans les pays développés, le nombre de femmes travaillant pour leur propre compte ou collaborant à l'entreprise familiale est limité, ne représentant que 6,9 et 1,6 pour cent de l'emploi féminin total, respectivement, en 2018.

Dans tous les pays, le statut des travailleurs à leur compte et des travailleurs familiaux comporte le risque d'un accès plus limité à l'ensemble des droits en matière d'emploi et de protection sociale conférés aux travailleurs bénéficiant d'un contrat de travail formel et à durée indéterminée. Ce risque est particulièrement élevé dans les pays émergents et en développement, où ces catégories d'emploi vont souvent de pair avec l'informalité, les mauvaises conditions de travail et le manque de protection sociale (BIT, à paraître). Plus précisément, le travail à compte propre ne semble pas être un tremplin vers de meilleures opportunités sur le marché du travail. En fait, la probabilité que les femmes qui travaillent pour leur propre compte élargissent leurs activités et deviennent employeurs semble faible. Globalement, les employeurs féminins – c'est-à-dire les femmes exerçant une activité indépendante avec des salariés – ne représentent que 1,7 pour cent de l'emploi féminin total en 2018 (en hausse marginale par rapport à 1,5 pour cent en 1990), contre 4 pour cent chez les hommes. Même dans les pays développés où cette proportion est plus élevée (2,2 pour cent en 2018), les femmes actives continuent de se heurter à des obstacles sur le marché du travail lorsqu'il s'agit d'accéder à des postes de direction et de responsabilité en entreprise. Par exemple, bien que les femmes soient aujourd'hui mieux représentées dans les postes de cadres moyens et supérieurs qu'il y a vingt ans, très peu sont nommées aux postes de direction, en particulier dans les grandes entreprises (BIT, 2015). Selon les dernières estimations disponibles, les femmes représentent moins d'un tiers des cadres moyens et supérieurs dans la majorité des pays développés et moins de 5 pour cent des hauts dirigeants des sociétés cotées en bourse (*ibid.*).

L'emploi informel demeure très courant pour les femmes dans les pays émergents et en développement

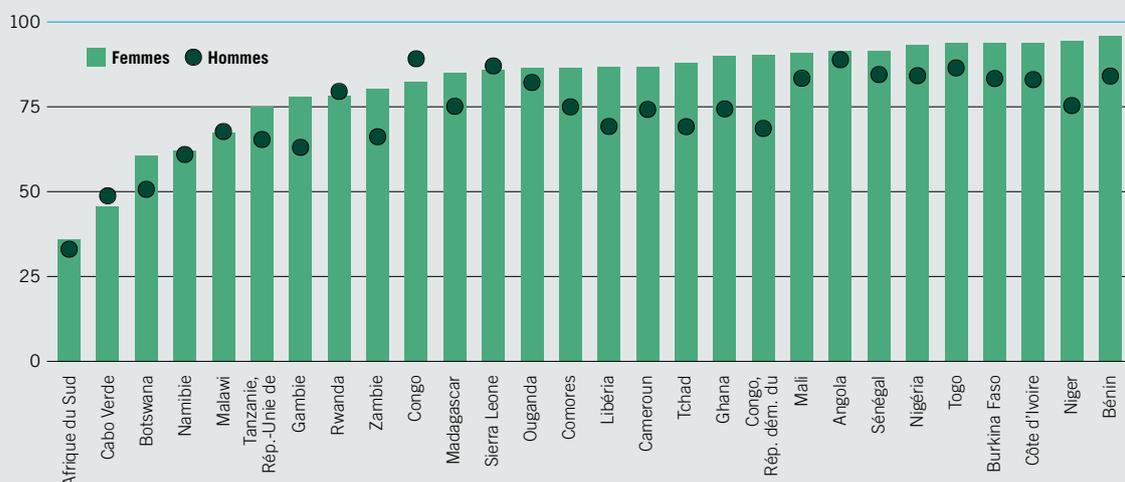
Il est très probable, en particulier dans les économies émergentes et en développement, que les travailleurs familiaux et les travailleurs à leur propre compte soient définis comme des membres de l'économie informelle⁵. Ce lien s'explique par le fait que les travailleurs à leur propre compte ne sont généralement pas enregistrés en tant qu'entités juridiques, tandis que les travailleurs familiaux n'ont pas de contrat de travail écrit et ne relèvent donc le plus souvent pas du champ d'application de la législation du travail, de la réglementation sur la sécurité sociale et des conventions collectives pertinentes. Toutefois, ces travailleurs ne forment pas la seule catégorie d'emploi exposée à des risques systématiques sur le marché du travail. La vaste catégorie de l'emploi informel comprend d'autres groupes, tels que les travailleurs du secteur informel et les travailleurs des entreprises du secteur formel qui occupent des emplois informels.

Les femmes sont surreprésentées dans l'emploi informel dans les pays en développement, en partie parce qu'une proportion plus élevée d'entre elles sont des travailleuses collaborant à l'entreprise familiale – une catégorie qui représente environ un tiers de l'emploi informel total dans les pays en développement. Selon le BIT, la part des femmes dans l'emploi informel dans les pays en développement était

5. Le coefficient de détermination (r^2) résultant d'un modèle de régression linéaire simple ayant pour variable dépendante la part de l'emploi informel dans l'emploi total et pour variable explicative la part de l'emploi vulnérable dans 112 pays est proche de 0,80. Le r^2 peut varier de 0 à 1,00, cette dernière valeur indiquant une corrélation parfaite. Un $r^2 = 0,8$ indique schématiquement que 80 pour cent de la variation moyenne des parts de l'emploi informel entre pays peut s'expliquer par les différences dans l'emploi vulnérable d'un pays à l'autre.

Figure 1

Part de l'emploi informel dans les secteurs non agricoles, pays d'Afrique subsaharienne disposant d'informations, dernière année disponible (pourcentages)



Note: L'emploi informel comprend tous les travailleurs des entreprises non constituées en société qui produisent, au moins partiellement, pour le marché et qui ne sont pas enregistrés (c'est-à-dire les travailleurs du secteur informel) ainsi que les personnes employées en dehors du secteur informel qui ne sont pas couvertes par le droit national du travail (c'est-à-dire les salariés non affiliés aux régimes de sécurité sociale liés à l'emploi ou qui n'ont pas droit à certaines allocations, comme les congés annuels payés ou les congés de maladie payés). Une définition complète de l'emploi informel est disponible à l'adresse http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IFL_FR.pdf.

Source: BIT, 2018.

de 4,6 points de pourcentage supérieure à celle des hommes si l'on inclut les travailleurs agricoles, et de 7,8 points de pourcentage si l'on exclut ces derniers, au cours de la dernière année pour laquelle des données sont disponibles (BIT, 2018). Ces disparités entre les sexes sont beaucoup plus élevées dans certains pays d'Afrique subsaharienne, où l'écart dépasse 20 points de pourcentage (*ibid.*). Dans près d'un tiers des pays d'Afrique subsaharienne avec des données disponibles, la part des femmes occupant un emploi non agricole et informel est supérieure à 90 pour cent, et d'environ 82 pour cent pour les hommes (*figure 1*).

Dans les pays émergents en revanche, les hommes connaissent une plus forte incidence de l'emploi informel (70 pour cent) que les femmes (65 pour cent), avec un écart légèrement plus important si l'on considère uniquement les secteurs non agricoles. Cela reflète principalement les tendances observées dans les pays émergents d'Asie et du Pacifique, où la part des femmes dans l'emploi informel non agricole est généralement inférieure à celle des hommes, à quelques exceptions notables près dans des pays comme le Bangladesh, le Cambodge et le Viet Nam. Toutefois, les taux d'informalité pour les femmes employées dans des secteurs non agricoles dans les pays émergents d'Asie et du Pacifique restent élevés, se situant en moyenne à 58 pour cent, contre 65 pour cent chez les hommes (*ibid.*).

La pauvreté au travail est très fréquente pour les hommes et pour les femmes

Le fait d'avoir un emploi rémunéré n'est pas une condition suffisante dans de nombreux pays du monde pour échapper à la pauvreté. Dans les pays émergents et en développement, pas moins d'un travailleur sur quatre vit au-dessous du seuil de pauvreté modérée (avec un niveau de vie inférieur à 3,10 dollars des Etats-Unis par personne et par jour en parité de pouvoir d'achat). Les schémas sexospécifiques sont complexes car, bien que les femmes représentent une part plus importante de la main-d'œuvre à faible salaire, elles complètent plus souvent que les hommes le revenu du ménage dans certains pays et contribuent ainsi à ses efforts pour sortir de la pauvreté. C'est le cas, en moyenne, dans les Etats arabes, où 13 pour cent des femmes actives se situent au-dessous du seuil de pauvreté, contre 22 pour cent des hommes actifs. La situation est toutefois inverse en Afrique subsaharienne, où 63 pour cent des femmes actives contre 59 pour cent des hommes actifs vivent dans la pauvreté. Les plus fortes inégalités en matière de pauvreté au travail en Afrique subsaharienne, et plus généralement dans les pays en développement, s'expliquent par le fait que les femmes participent presque autant que les hommes au marché du travail dans nombre de ces pays. Cependant, elles risquent beaucoup plus d'être employées dans des activités de subsistance et de production à domicile. En fait, l'Afrique subsaharienne présente aussi le plus grand écart entre les sexes en ce qui concerne l'emploi à compte propre et le travail familial, ce qui porte à croire qu'il s'agit là d'un facteur déterminant dans la plus forte probabilité des femmes de vivre dans la pauvreté dans cette région, même si d'autres facteurs doivent également être pris en compte dans l'étude de ce lien, comme le nombre de soutiens économiques au sein du ménage et l'accès à des formes complémentaires de revenus. En revanche, dans les pays émergents, les hommes risquent davantage d'être en situation de pauvreté au travail que les femmes. Toutefois, loin de représenter des progrès dans la réduction de la pauvreté des travailleuses, ce résultat reflète plutôt les faibles taux d'activité des femmes dans ces pays.

Les inégalités entre les sexes persistent également en ce qui concerne les salaires moyens. Dans un échantillon de pays développés, émergents et en développement, par exemple, les femmes gagnent en moyenne 20 pour cent de moins que les hommes (BIT, 2017a)⁶. Une part importante de cet écart est attribuable à la surreprésentation des femmes dans les secteurs et les professions où l'incidence des bas salaires est plus élevée. En outre, la faiblesse ou l'absence d'institutions et de politiques efficaces sur le marché du travail, comme la négociation collective et les salaires minima, sont également en partie responsables des inégalités salariales persistantes entre hommes et femmes (*ibid.*).

Les inégalités entre les sexes sur le marché du travail aggravent les déficits de protection sociale

Le problème de l'accès insuffisant à la protection sociale n'est pas spécifique aux femmes. Les politiques d'austérité dans de nombreux pays riches et le sous-développement persistant des systèmes de protection sociale dans les régions les plus pauvres signifient que tous les travailleurs sont confrontés à des déficits en la matière. Néanmoins, les inégalités entre les sexes sur le marché du travail combinées à la plus grande propension des femmes à travailler dans des formes d'emploi atypiques (horaires irréguliers et interruptions dans les modalités de travail) sont à l'origine des disparités en matière de protection sociale. Cette situation est très bien documentée en termes d'accès aux pensions de vieillesse (BIT, 2016 et 2017c). Les plus faibles taux d'activité des femmes par rapport aux hommes, les écarts de rémunération non négligeables, la plus forte probabilité des femmes de suivre une carrière professionnelle plus courte ou interrompue et leur surreprésentation dans les emplois informels et vulnérables ont une incidence négative sur leur capacité de constituer des droits à pension dans les régimes contributifs de retraite. Ces facteurs contribuent en effet à faire baisser le taux de couverture et le niveau des pensions pour les femmes, ce qui, en fin de compte, induit des niveaux plus élevés de pauvreté dans la vieillesse pour les femmes que pour les hommes.

6. Les chiffres font référence aux écarts de salaire horaire déterminés à l'aide des données sur les salaires moyens/médians et sur les heures moyennes/médianes travaillées dans 45 pays à différents stades de développement. Environ 94,6 pour cent des données se rapportent à 2013 ou à une année plus récente.

Il est donc de la plus haute importance de prendre des mesures visant à compenser les inégalités entre les sexes et à combler l'écart entre les pensions, telles que la reconnaissance des périodes consacrées aux soins dans certains régimes publics de retraite. En outre, les pensions non contributives (financées par l'impôt) jouent un rôle clé dans la garantie de l'accès des femmes à au moins une pension de base. Cela étant, comme les prestations sont souvent faibles et insuffisantes pour compenser l'absence de pensions contributives, elles ne parviennent généralement pas à assurer un niveau adéquat de sécurité du revenu au cours de la vieillesse (BIT, 2017c). Par conséquent, c'est la réduction des inégalités entre les sexes sur le marché du travail et dans l'emploi qui a un important effet d'entraînement sur la garantie d'une protection sociale adéquate pour les femmes.

Des mesures supplémentaires sont nécessaires pour réduire les inégalités entre les sexes sur le marché du travail

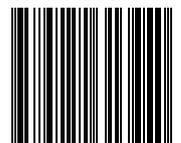
Au cours de la dernière décennie, les pouvoirs publics, de concert avec les employeurs et les travailleurs, ainsi que leurs organisations collectives représentatives, ont mis en place un certain nombre de mesures pour traiter des problèmes auxquels les femmes sont confrontées dans le monde du travail. Il convient de noter en particulier les progrès réalisés dans la fourniture de soutiens familiaux, la formalisation des principaux secteurs du travail informel à prédominance féminine (comme le travail domestique) et les mesures visant à lutter contre la ségrégation sexuelle verticale, en particulier dans les domaines où les réformes sont susceptibles de réduire la discrimination. Toutefois, comme le montre cet aperçu global, les efforts déployés actuellement par les principaux acteurs du marché du travail pour réduire l'écart entre les sexes sont certes significatifs, mais pas suffisants. La différence entre les hommes et les femmes dans l'accès à des possibilités de travail décent constitue un obstacle majeur pour parvenir à un marché du travail plus équitable et plus inclusif, et elle devrait se maintenir dans les années à venir, à moins que des mesures supplémentaires ne soient prises pour remédier aux inégalités persistantes décrites plus haut. Comme le montrent les rapports précédents (voir, par exemple, BIT, 2017b), la charge très inégale en matière de responsabilités familiales et de soins qui pèse sur les femmes continue d'alimenter les inégalités sur le marché du travail en termes de types de postes auxquels elles peuvent accéder et dans lesquels elles peuvent obtenir un emploi durable. En effet, les problèmes mondiaux de l'informalité et de la pauvreté au travail sont également enracinés (souvent sur le plan organisationnel et culturel) dans les schémas de ségrégation sexuelle sectorielle et professionnelle, qui limitent systématiquement les possibilités offertes aux femmes d'accéder à de meilleurs emplois. Cela signifie que, pour relever les défis auxquels les femmes font face dans le monde du travail, il faudra non seulement des mesures de la part des pouvoirs publics, des employeurs et des syndicats pour combler l'écart sur le marché du travail, mais également des initiatives visant à en finir avec cette charge démesurée qui leur est imposée.

La réduction des inégalités entre les sexes sur le marché du travail nécessite donc des mesures globales, adaptées spécifiquement aux femmes (en tenant compte de leurs situations très variables), qui contribueront en définitive au bien-être de la société (BIT, 2016 et 2017b). Dans les pays en développement et émergents, la question de favoriser la transition des emplois informels aux emplois formels, en particulier parmi les femmes rurales du secteur agricole, reste non résolue. La promotion de la diversification économique, concernant les activités tant agricoles que non agricoles, contribuera à atteindre un degré plus élevé de formalisation, tout en réduisant l'incidence de la pauvreté au travail grâce à la diversification des revenus. Il est essentiel de continuer à encourager l'inscription des femmes dans les programmes d'éducation formelle, de formation professionnelle et d'entrepreneuriat pour faciliter leur transition vers des emplois décents. Dans le même temps, il existe une grande marge de manœuvre pour améliorer la portée et l'efficacité des politiques publiques de soutien aux familles en élargissant la couverture des services liés à l'enfance et en encourageant une redistribution plus équitable des responsabilités familiales entre les membres du ménage (et éventuellement les communautés locales). D'une manière plus générale, il est impératif que tous les pays et tous les groupes d'intérêt concernés (en particulier les gouvernements, les employeurs et les syndicats) œuvrent à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 par des mesures qui garantissent des emplois de qualité aux femmes, réduisent les stéréotypes sexistes et la discrimination tant dans l'éducation que sur le lieu de travail, et reconnaissent, limitent et redistribuent la charge disproportionnée de responsabilités familiales et de soins que les femmes assument actuellement.

Références

- BIT (Bureau international du Travail). 2015. *Women in business and management: Gaining momentum*, rapport mondial (Genève).
- . 2016. *Les Femmes au travail – Tendances 2016* (Genève).
- . 2017a. *Rapport mondial sur les salaires 2016/17* (Genève).
- . 2017b *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances de l'emploi des femmes 2017* (Genève).
- . 2017c. *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019: protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable* (Genève).
- . 2018 *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, troisième édition (Genève).
- . A paraître. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2018* (Genève).
- Gallup; BIT. 2017. *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail: Ce qu'en pensent les femmes et les hommes* (Genève et Washington, DC).
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57 (Genève, BIT).
- Thévenon, O. 2013. *Drivers of female labour force participation in the OECD*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 145 (Paris, OCDE).
- Vuri, D. 2016. «Do childcare policies increase maternal employment?», *IZA World of Labor* (édition de mars, n° 241).

ISBN 978-92-2-231344-0



9 789222 313440