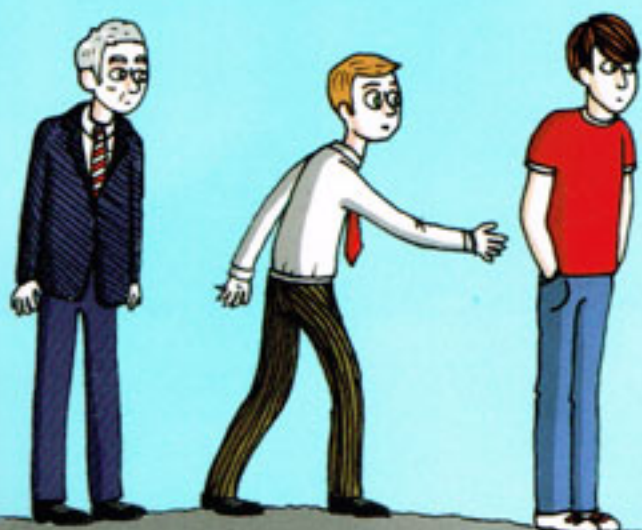




# Inégalités hommes-femmes

IL EST TEMPS D'AGIR



# Inégalités hommes-femmes

## IL EST TEMPS D'AGIR

### Table des matières

Résumé

#### **Partie I. Égalité hommes-femmes : l'argument économique, les normes sociales et les politiques publiques**

Chapitre 1. L'argument économique en faveur de l'égalité hommes-femmes

Chapitre 2. Le rôle joué par les institutions sociales dans la question de l'égalité hommes-femmes

Chapitre 3. Inscrire la problématique de l'égalité hommes-femmes dans l'action publique

#### **Partie II. L'égalité hommes-femmes dans l'éducation**

Chapitre 4. Veiller à ce que les filles et les garçons poursuivent leur scolarité

Chapitre 5. Éducation : cibler l'aide sur l'égalité des sexes

Chapitre 6. Les points forts des élèves selon le sexe

Chapitre 7. Quel avenir pour les diplômés du secondaire ?

Chapitre 8. Filières scientifiques contre filières littéraires

Chapitre 9. Trouver un travail correspondant à ses études

Chapitre 10. L'éducation financière au service de l'autonomisation financière

#### **Partie III. L'égalité hommes-femmes en matière d'emploi**

Chapitre 11. Travail rémunéré – qui en bénéficie ?

Chapitre 12. La maternité, synonyme d'emploi à temps partiel ?

Chapitre 13. Le point sur les salaires des femmes

Chapitre 14. Les femmes, un atout à préserver pour l'entreprise

Chapitre 15. La place des femmes dans les conseils d'administration

Chapitre 16. Les inégalités entre hommes et femmes dans l'espace public

Chapitre 17. Qui assume les responsabilités familiales et domestiques ?

Chapitre 18. Aider les parents à mener de front vie professionnelle et vie familiale

Chapitre 19. Emploi des hommes et des femmes au lendemain de la crise

Chapitre 20. Les travailleurs invisibles : les femmes employées dans le secteur informel

Chapitre 21. Les femmes et la retraite

#### **Partie IV. L'égalité hommes-femmes en matière d'entrepreneuriat**

Chapitre 22. Tendances de l'entrepreneuriat féminin

Chapitre 23. Motivation et compétences des femmes chefs d'entreprise

Chapitre 24. Performances des entreprises : des disparités hommes-femmes ?

Chapitre 25. La rémunération des femmes chefs d'entreprise

Chapitre 26. Accès des femmes au crédit

Chapitre 27. Le financement des entreprises détenues par des femmes dans les pays partenaires

Chapitre 28. Les femmes innovent-elles différemment ?

Chapitre 29. Régularisation des entreprises détenues par des femmes

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes: Il est temps d'agir*, Éditions OCDE.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr>

Cet ouvrage est publié sur *OECD iLibrary*, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation. Rendez-vous sur le site [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org) et n'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations.



## Table des matières

Résumé .....	15
--------------	----

### Partie I

#### Égalité hommes-femmes : L'argument économique, les normes sociales et les politiques publiques

Chapitre 1.	<b>L'argument économique en faveur de l'égalité hommes-femmes . . .</b>	25
Chapitre 2.	<b>Le rôle joué par les institutions sociales dans la question de l'égalité hommes-femmes .....</b>	35
Chapitre 3.	<b>Inscrire la problématique de l'égalité hommes-femmes dans l'action publique .....</b>	43
Annexe I.A1.	<b>Évaluer les effets de l'accumulation du capital humain sur la croissance. ....</b>	53
Annexe I.A2.	<b>Prévisions relatives à la population active pour les pays de l'OCDE non couverts au graphique 1.2 .....</b>	57
Annexe I.A3.	<b>Prévisions relatives au produit intérieur brut pour les pays de l'OCDE non couverts au graphique 1.2. ....</b>	62
Bibliographie .....	67	

### Partie II

#### L'égalité hommes-femmes dans l'éducation

Chapitre 4.	<b>Veiller à ce que les filles et les garçons poursuivent leur scolarité . . .</b>	73
Chapitre 5.	<b>Éducation : Cibler l'aide sur l'égalité des sexes .....</b>	83
Chapitre 6.	<b>Les points forts des élèves selon le sexe. ....</b>	91
Chapitre 7.	<b>Quel avenir pour les diplômés du secondaire ? .....</b>	99
Chapitre 8.	<b>Filières scientifiques contre filières littéraires .....</b>	107
Chapitre 9.	<b>Trouver un travail correspondant à ses études .....</b>	117
Chapitre 10.	<b>L'éducation financière au service de l'autonomisation financière . . .</b>	125
Annexe II.A1.	<b>Tableaux supplémentaires relatifs au chapitre 4. ....</b>	132
Annexe II.A2.	<b>Tableau supplémentaire relatif au chapitre 5. ....</b>	142
Annexe II.A3.	<b>Tableau supplémentaire relatif au chapitre 8. ....</b>	146
Annexe II.A4.	<b>Données générales de base sur l'éducation .....</b>	147
Bibliographie .....	150	

## Partie III

## L'égalité hommes-femmes en matière d'emploi

Chapitre 11.	Travail rémunéré – Qui en bénéficie ?	157
Chapitre 12.	La maternité, synonyme d'emploi à temps partiel ?	169
Chapitre 13.	Le point sur les salaires des femmes	175
Chapitre 14.	Les femmes, un atout à préserver pour l'entreprise	187
Chapitre 15.	La place des femmes dans les conseils d'administration	195
Chapitre 16.	Les inégalités entre hommes et femmes dans l'espace public	203
Chapitre 17.	Qui assume les responsabilités familiales et domestiques ?	213
Chapitre 18.	Aider les parents à mener de front vie professionnelle et vie familiale	219
Chapitre 19.	Emploi des hommes et des femmes au lendemain de la crise	231
Chapitre 20.	Les travailleurs invisibles : Les femmes employées dans le secteur informel	237
Chapitre 21.	Les femmes et la retraite	245
Annexe III.A1.	Tableaux supplémentaires relatifs au chapitre 11	252
Annexe III.A2.	Les déterminants de l'activité des femmes et du travail à temps partiel	263
Annexe III.A3.	Sources de données pour l'analyse du chapitre 13	266
Annexe III.A4.	Tableau supplémentaire relatif au chapitre 15	269
Annexe III.A5.	Tableau supplémentaire relatif au chapitre 18	270
Annexe III.A6.	Tableaux supplémentaires relatifs au chapitre 20	272
Annexe III.A7.	Données générales de base sur l'emploi	275
Bibliographie		278

## Partie IV

## L'égalité hommes-femmes en matière d'entrepreneuriat

Chapitre 22.	Tendances de l'entrepreneuriat féminin	289
Chapitre 23.	Motivation et compétences des femmes chefs d'entreprise	295
Chapitre 24.	Performances des entreprises : Des disparités hommes-femmes ?	301
Chapitre 25.	La rémunération des femmes chefs d'entreprise	307
Chapitre 26.	Accès des femmes au crédit	313
Chapitre 27.	Le financement des entreprises détenues par des femmes dans les pays partenaires	319
Chapitre 28.	Les femmes innovent-elles différemment ?	325
Chapitre 29.	Régularisation des entreprises détenues par des femmes	333
Annexe IV.A1.	Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs aux chapitres 22 et 26	340
Annexe IV.A2.	Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs aux chapitres 23 et 25	347
Annexe IV.A3.	Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs au chapitre 26	350
Annexe IV.A4.	Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs aux chapitres 27 et 29	352

Annexe IV.A5. <b>Questions méthodologiques et constats additionnels relatifs au chapitre 28</b> .....	357
Bibliographie .....	361
Note générale sur les graphiques et tableaux .....	365
Bibliographie .....	367
<b>Tableaux</b>	
I.A1.1. Un modèle de croissance général avec un capital humain total .....	55
I.A1.2. Statistiques de base du modèle de croissance .....	56
I.A2.1. Prévisions de hausse et de baisse de la population active entre 2011 et 2030 selon trois scénarios d'activité .....	61
I.A3.1. Estimation du taux de croissance annuel moyen du PIB et du PIB par habitant en USD PPA 2005, pourcentage, 2011-30 .....	65
I.A3.2. Estimation du PIB en USD PPA 2005, en millions, 2020 et 2030 .....	66
II.A1.1. Taux nets ajustés de scolarisation dans le primaire, 2000 et 2010 .....	132
II.A1.2. Taux bruts de scolarisation dans le secondaire, 2000 et 2010 .....	137
II.A2.1. Aide en faveur de l'égalité hommes-femmes dans l'enseignement primaire et secondaire, en pourcentage de la moyenne annuelle 2009-10 des engagements des membres du CAD en matière d'aide, prix 2010 .....	142
II.A3.1. Pourcentage d'étudiantes dans l'enseignement supérieur, 1985-2025 .....	146
II.A4.1. Niveau d'études, scores PISA et filière supérieure, 2009 .....	148
11.1. Les femmes sont sur-représentées dans le secteur des services .....	161
III.A1.1. Taux d'activité, par sexe, 1990, 2000 et 2010 .....	252
III.A1.2. Emploi par grand secteur d'activité économique et par sexe, 2010 .....	257
III.A1.3. Emploi des femmes en proportion de l'emploi total dans chaque secteur industriel selon les classifications CITI révisions 3 et 4, 2010 .....	261
III.A2.1. Estimations économétriques des déterminants de l'activité féminine, femmes âgées de 25 à 54 ans, OCDE 1980-2007 .....	264
III.A4.1. Quotas de présence féminine dans les conseils d'administration en Europe et sanctions en cas de non-respect .....	269
III.A5.1. « Neutralité » des systèmes de prélèvements et de prestations .....	270
III.A6.1. Emploi informel dans les activités non agricoles, par sexe .....	272
III.A6.2. Répartition de l'emploi informel féminin et masculin par catégorie .....	274
III.A7.1. Activité, emploi, travail à temps partiel et temporaire, écart de rémunération entre les hommes et les femmes, participation aux conseils d'administration, travail non rémunéré .....	276
IV.A1.1. Les entreprises détenues par des femmes sont en retard en termes de productivité moyenne, de profitabilité et de création de nouveaux emplois .....	345
IV.A1.2. Décomposition de Blinder-Oaxaca de l'écart de performance hommes-femmes .....	346
IV.A2.1. Déterminants des revenus des femmes et des hommes propriétaires d'une entreprise .....	348
IV.A3.1. Différences de recours et d'accès au crédit entre les entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des hommes, 2009 (16 pays européens) .....	351

IV.A4.1. Description de l'ensemble de données utilisé aux chapitres 27 et 29.....	353
IV.A4.2. Statistiques sur les petites entreprises et les microentreprises et leurs propriétaires, tirées des enquêtes utilisées au chapitre 27 .....	355
IV.A4.3. Différences de chiffre d'affaires et de chiffre d'affaires par salarié selon le sexe et le caractère formel ou informel de l'entreprise .....	356
IV.A5.1. Les entreprises créées par des femmes ayant une expérience entrepreneuriale antérieure sont davantage susceptibles d'innover et d'investir dans la R-D.....	358
IV.A5.2. Aux États-Unis, l'écart d'innovation entre les sexes disparaît lorsque sont prises en compte les autres caractéristiques des entreprises et des fondateurs .....	359
IV.A5.3. Écarts de dépenses consacrées à différentes formes d'innovation par les entreprises nouvelles créées par des femmes ou par des hommes aux États-Unis.....	360

### Graphiques

1.1. Le niveau d'études est plus élevé et plus équilibré entre hommes et femmes dans les pays plus riches .....	27
1.2. Convergence des taux d'activité masculin et féminin, population active et croissance économique .....	31
2.1. Les attitudes discriminatoires découlent du taux d'emploi des femmes.....	37
2.2. L'incidence des mariages précoces varie selon la région .....	38
2.3. Le mariage précoce est lié à la scolarisation des filles dans le secondaire ...	39
3.1. Obstacles qui empêchent de concrétiser la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et des politiques en faveur de l'égalité entre les sexes.....	45
1.A2.1. Effet de la convergence des taux d'activité des hommes et des femmes sur la population active totale .....	57
1.A3.1. Effet de la convergence des taux d'activité entre les hommes et les femmes sur la taille de l'économie en PIB .....	62
4.1. Les disparités entre filles et garçons en termes de scolarisation dans l'enseignement primaire persistent dans certaines régions.....	75
4.2. Dans l'enseignement secondaire, les filles sont désavantagées dans les régions affichant de faibles taux globaux de scolarisation.....	76
4.3. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les jeunes femmes sont davantage susceptibles d'être diplômées du deuxième cycle de l'enseignement secondaire que les hommes.....	77
5.1. Le secteur éducatif reçoit la plus grande part de l'aide axée sur l'égalité des sexes .....	86
5.2. L'éducation est le secteur où le pourcentage d'aide axée sur l'égalité des sexes est le plus élevé .....	87
5.3. Variation, selon les régions, de la proportion de l'aide des donateurs du CAD ciblée sur l'égalité des sexes dans l'enseignement primaire et secondaire .....	88
6.1. En compréhension de l'écrit, les filles affichent des performances nettement supérieures à celles des garçons, mais les garçons ont tendance à les devancer en mathématiques .....	92

6.2. Les filles continuent de devancer les garçons en compréhension de l'écrit . . .	93
6.3. En compréhension de l'écrit, les écarts de résultats entre garçons et filles sont les plus marqués parmi les moins bons élèves . . . . .	94
6.4. Les filles sont plus susceptibles que les garçons de lire pour leur plaisir . . . .	95
6.5. Les pères sont moins susceptibles que les mères de faire la lecture à leurs enfants ou de faire preuve d'une attitude positive à l'égard de la lecture . . . . .	96
7.1. Dans les pays à revenu faible et intermédiaire, le nombre de femmes sans emploi et non scolarisées peut être relativement élevé. . . . .	101
7.2. En Afrique et en Inde, les jeunes femmes (20-24 ans) mariées et peu instruites sont plus susceptibles d'être sans emploi et non scolarisées . . . . .	101
7.3. Après le secondaire, les filles sont plus nombreuses que les garçons à être inactives . . . . .	102
8.1. Les femmes sont aujourd'hui plus susceptibles d'achever un cycle supérieur que les hommes . . . . .	108
8.2. Les femmes sont plus nombreuses à choisir les filières sanitaires, mais restent sous-représentées dans la filière informatique. . . . .	111
8.3. Les disparités hommes-femmes persistent dans les cursus professionnels techniques . . . . .	112
8.4. Dans l'enseignement supérieur, les femmes et les hommes affichent des performances équivalentes . . . . .	112
9.1. Les diplômés hommes et femmes commencent leur carrière dans un emploi qualifié. . . . .	118
9.2. Les hommes et les femmes ayant suivi les mêmes études optent souvent pour des métiers différents. . . . .	119
10.1. Les femmes ont des connaissances financières légèrement inférieures à celles des hommes . . . . .	128
10.2. Les jeunes femmes possèdent généralement une moins bonne culture financière que les générations précédentes . . . . .	129
11.1. Dans la zone OCDE, les disparités hommes-femmes en matière de taux d'activité sont très variables . . . . .	158
11.2. Les disparités hommes-femmes en matière de taux d'activité se sont réduites, mais demeurent significatives en Asie du Sud, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord . . . . .	159
11.3. Les secteurs économiques les plus féminisés sont la santé et les services de proximité, suivis de l'enseignement. . . . .	162
11.4. L'emploi des femmes se concentre dans un nombre restreint de professions . . . . .	163
11.5. Dans la zone OCDE, les femmes occupent moins d'un tiers des postes de direction . . . . .	164
11.6. Les femmes occupant un emploi rémunéré pendant les années où elles sont en âge d'avoir des enfants sont plus nombreuses que par le passé . . . . .	166
11.7. Les femmes sont plus exposées au risque de pauvreté, surtout une fois âgées . . . . .	167
12.1. Taux d'activité à temps partiel et en équivalent temps plein (EPT) : De larges disparités entre hommes et femmes . . . . .	171

12.2.	La maternité rend le temps partiel beaucoup plus probable .....	173
12.3.	Les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel dans les pays où les frais de garde sont élevés. ....	174
13.1.	Si l'écart salarial entre hommes et femmes continue de se resserrer, le rythme est moins rapide et les disparités restent importantes parmi les plus hauts revenus .....	177
13.2.	L'écart de rémunération hommes-femmes augmente avec l'âge .....	180
13.3.	Le manque à gagner lié à la maternité est élevé dans tous les pays de l'OCDE .....	181
13.4.	L'écart en termes de salaire net est plus important étant donné que les femmes travaillent moins .....	182
13.5.	Les différences dans les heures travaillées et le type d'emploi expliquent une partie de l'écart de rémunération hommes-femmes. ....	182
13.6.	Les politiques de garde des enfants et de congé parental sont inversement corrélées à l'écart de rémunération .....	183
13.7.	L'écart salarial hommes-femmes est corrélé aux facteurs de compression des salaires .....	184
14.1.	Raréfaction des femmes aux postes de responsabilité : Les femmes sont sous-représentées parmi les hauts dirigeants. ....	190
14.2.	Les habitudes culturelles et les pratiques des entreprises sont perçues comme les principaux obstacles à l'accès des femmes aux postes de direction .....	191
15.1.	La Norvège affiche la plus forte proportion de femmes dans les conseils d'administration de ses sociétés cotées .....	198
16.1.	Les femmes occupent une part significative des emplois publics. ....	204
16.2.	Le phénomène de raréfaction des femmes dans l'administration ou leur sous-représentation dans la haute direction de la fonction publique centrale .....	206
17.1.	Quel que soit le pays, les femmes consacrent plus de temps que les hommes au travail non rémunéré .....	214
17.2.	Le travail non rémunéré des femmes décroît avec l'augmentation de leur taux national d'emploi, mais elles y consacrent toujours plus de temps que les hommes. ....	215
17.3.	Quelle que soit la situation de leur conjointe au regard de l'emploi, les hommes consacrent moins de temps qu'elles au travail non rémunéré ..	216
17.4.	L'écart entre hommes et femmes concernant le travail rémunéré et le travail non rémunéré augmente avec l'arrivée d'enfants dans le foyer. .	217
18.1.	Dans la plupart des pays de l'OCDE, les familles à doubles revenus sont la norme .....	221
19.1.	Dans la plupart des pays, l'écart hommes-femmes en matière d'emploi a diminué pendant la crise économique. ....	232
19.2.	La plupart des pertes d'emplois concernent des secteurs majoritairement masculins. ....	233
19.3.	Dans la plupart des pays, les femmes ont augmenté leur temps de travail pour compenser la perte d'emploi de leur compagnon pendant la crise. ....	234
19.4.	L'écart entre les taux de chômage masculins et féminins augmente. ....	236



20.1. En Afrique, en Asie et en Amérique latine, l'emploi informel est répandu et concerne souvent des entreprises non déclarées . . . . .	239
20.2. Les femmes employées dans le secteur informel non agricole se concentrent en général dans les catégories professionnelles les plus vulnérables. . . . .	240
20.3. Les femmes comme les hommes ont une rémunération moindre dans l'emploi informel non agricole que dans l'emploi formel, mais les femmes gagnent encore moins que les hommes. . . . .	242
20.4. Une part significative des femmes employées dans le secteur informel non agricole sont indirectement couvertes pour leur retraite via leur conjoint . . . . .	243
21.1. Les pensionnées femmes ont un plus grand risque d'être pauvres que leurs homologues masculins. . . . .	246
21.2. L'écart de pension est important dans la plupart des pays . . . . .	247
21.3. Les femmes perçoivent une pension plus longtemps. . . . .	249
22.1. Cette dernière décennie, la proportion d'entrepreneurs de sexe féminin n'a pas sensiblement progressé dans la plupart des pays . . . . .	290
22.2. Le pourcentage d'entreprises individuelles appartenant à une femme varie entre 20 et 40 % dans les pays de l'OCDE . . . . .	292
22.3. Le taux de natalité des entreprises appartenant à des femmes est plus élevé que celui des entreprises appartenant à des hommes . . . . .	293
22.4. Au cours de la crise, les naissances d'entreprises appartenant à des femmes ont moins diminué que celles appartenant à des hommes . . . . .	293
23.1. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à motiver la création de leur entreprise par l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle . . . . .	296
23.2. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se lancer par nécessité dans la création d'entreprise, en particulier en Égypte et au Mexique . . . . .	297
23.3. Les femmes chefs d'entreprise ont un niveau d'études plus élevé que les hommes . . . . .	298
24.1. Les taux de survie des entreprises appartenant à des femmes varient beaucoup selon le pays . . . . .	302
24.2. Les performances des entreprises en termes de création d'emplois sont similaires, qu'elles soient détenues par des femmes ou par des hommes . . . . .	303
24.3. Le pourcentage d'entreprises appartenant à des femmes diminue parmi les plus grandes entreprises . . . . .	304
25.1. Les femmes qui possèdent des entreprises gagnent sensiblement moins que les hommes . . . . .	308
25.2. La plupart des femmes tendent à réaliser de faibles bénéfices, les hommes étant plus représentés dans les catégories à revenus moyens et élevés . . . . .	309
25.3. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les femmes travailleuses indépendantes travaillent moins que les hommes . . . . .	310
25.4. Les femmes au niveau d'études élevé ont une rémunération supérieure en tant que salariées qu'en tant que travailleuses indépendantes. . . . .	311
26.1. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à faire appel au crédit bancaire pour financer le démarrage de leur activité . . . . .	314

26.2.	Il existe de grandes différences internationales concernant les difficultés perçues par les femmes pour financer le démarrage de leur activité. ....	317
26.3.	Les femmes créent leur entreprise avec un capital de départ bien moindre .....	317
27.1.	L'intégration financière des femmes n'est pas uniquement fonction du revenu .....	320
27.2.	Les femmes entrepreneurs en Afrique sont moins susceptibles que les hommes de déposer une demande de prêt. ....	321
27.3.	En général, les hommes comme les femmes propriétaires d'une microentreprise n'empruntent pas à l'extérieur pour démarrer leur activité .....	322
28.1.	Les femmes créatrices d'entreprise considèrent leur activité comme moins innovante, en particulier en termes d'innovations de procédé. ....	327
28.2.	Les investisseurs en capital-risque sont principalement des hommes, en particulier en Asie .....	329
29.1.	Les femmes possèdent souvent une microentreprise ou une petite entreprise, mais pas autant dans les pays MENA .....	334
29.2.	Le pourcentage de microentreprises et de petites entreprises appartenant à des femmes a augmenté au Mexique dans les secteurs formel et informel .....	335
IV.A1.1.	Les différences entre les sexes sont beaucoup plus marquées parmi les travailleurs indépendants ayant des salariés .....	342
IV.A1.2.	Les femmes au chômage sont beaucoup moins susceptibles que les hommes de rechercher un travail indépendant .....	343
IV.A1.3.	Les entreprises ayant une femme à leur tête sont sensiblement plus petites que celles gérées par un homme .....	344
IV.A1.4.	Les femmes sont beaucoup moins enclines que les hommes à diriger des entreprises manufacturières .....	344
IV.A4.1.	Au Brésil et au Mexique, les propriétaires d'entreprise considèrent le niveau des prix et le chiffre d'affaires comme leur principale contrainte. ....	354

### Ce livre contient des...



**StatLinks** 

**Accédez aux fichiers Excel®  
à partir des livres imprimés !**

En bas à droite des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des StatLinks. Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre navigateur Internet le lien commençant par : <http://dx.doi.org>. Si vous lisez la version PDF de l'ouvrage, et que votre ordinateur est connecté à Internet, il vous suffit de cliquer sur le lien. Les StatLinks sont de plus en plus répandus dans les publications de l'OCDE.

## Avant-propos

**A**u lendemain de la Grande récession, il est urgent d'examiner plus attentivement l'argument économique en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que la manière dont l'évolution du marché du travail pourrait améliorer les débouchés économiques pour les hommes comme pour les femmes.

En s'appuyant sur ses domaines d'expertise, l'OCDE a lancé en 2010 son « Initiative pour la parité », chargée d'examiner les obstacles qui entravent aujourd'hui l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (les « trois E »). L'objectif : améliorer l'action publique et promouvoir la parité sur le plan économique dans les pays membres et non membres de l'Organisation. Cette initiative s'inscrit dans le cadre plus vaste de l'impératif qu'ont aujourd'hui les pouvoirs publics de rechercher de nouvelles sources de croissance économique, d'encourager une plus grande égalité entre les hommes et les femmes et d'œuvrer en faveur d'une utilisation plus efficace des compétences de chacun. Les premières conclusions de l'Initiative de l'OCDE pour la parité ont été présentées dans les rapports sur la parité publiés en mai 2011 et mai 2012 à l'occasion des réunions du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres, tenues à Paris. En outre, un rapport spécial sur l'égalité hommes-femmes et les « trois E » dans les pays de l'OCDE riverains du Pacifique et dans d'autres pays de la Coopération économique Asie-Pacifique (APEC) a été élaboré pour le Women and the Economy Summit de l'APEC, organisé en septembre 2011 à San Francisco.

Le rapport vise à informer, à mettre en commun les expériences et les bonnes pratiques, et à aider les gouvernements à promouvoir l'égalité hommes-femmes selon ces trois dimensions que sont l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat. Il fait un bilan de la situation dans chacun de ces domaines sous l'angle de la parité, examine comment et pourquoi les inégalités se sont creusées et détermine les obstacles à surmonter pour renforcer l'égalité. Enfin, il recommande aux pouvoirs publics des mesures capables d'instaurer des règles du jeu plus équitables.

Ces recommandations ont principalement pour but d'atténuer les craintes concernant le vécu des femmes et des filles et de lever les obstacles à l'égale participation des femmes dans l'économie. Pour autant, l'égalité hommes-femmes ne passe pas seulement par l'autonomisation des femmes. Le présent rapport examine aussi pourquoi, dans de nombreux pays, une plus grande réussite des filles à l'école va de pair avec une moindre réussite des garçons dans certaines matières ; pourquoi les pères peuvent avoir des difficultés à utiliser pleinement les dispositifs destinés à concilier plus facilement activité professionnelle et vie familiale ; et ce qui peut être fait pour faire évoluer les choses.

Le partage plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes implique une évolution des normes, des cultures, des mentalités et des attitudes. De telles évolutions prennent du temps, mais les politiques publiques ont un rôle à jouer pour mieux faire prendre conscience des préjugés sexistes qui perdurent au sein de la société et pour promouvoir le changement.

L'intégration de la question de la parité à tous les niveaux de l'action publique est l'une des mesures à prendre pour renforcer efficacement l'égalité hommes-femmes. Il faut, pour lutter contre la discrimination et conforter la parité, créer des agences publiques de la parité visibles et dotées d'un

mandat suffisamment affirmé, d'outils d'analyse adaptés, de données fiables et de ressources. Les mesures adoptées en faveur de la parité ont plus de chances de réussir si des hommes et des femmes œuvrent activement pour promouvoir les efforts déployés : afin de balayer les stéréotypes, il est utile de proposer des modèles auxquels les deux sexes peuvent s'identifier. Pour que ces actions soient efficaces, il faut toutefois veiller à assurer un suivi attentif. Pour faciliter ce suivi à l'échelle internationale, l'OCDE a lancé à la fin de l'année 2012 un portail unique dédié à la question de la parité ([www.oecd.org/parite](http://www.oecd.org/parite)), qui illustre la position relative des pays de l'OCDE et des pays partenaires clés par rapport à chacune des dimensions des inégalités hommes-femmes dans les « trois E ».

## Résumé

L'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas qu'une question d'autonomisation économique : elle est un impératif moral, une préoccupation de justice et d'équité qui recouvre de multiples dimensions – politiques, sociales et culturelles. Elle est aussi un facteur clé dans le sentiment de bien-être et de bonheur dont les individus eux-mêmes font état de par le monde.

De nombreux pays, partout dans le monde, ont sensiblement progressé sur la voie de l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation au cours des dernières décennies. Aujourd'hui, les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons dans certaines matières et sont moins susceptibles d'abandonner prématurément l'école. Mais le verre est toujours à moitié vide : les femmes continuent à gagner moins que les hommes, ont moins de chances d'atteindre le sommet de la hiérarchie au travail et ont un plus grand risque de finir leur vie dans la pauvreté.

Les inégalités entre les sexes signifient non seulement renoncer à l'importante contribution que les femmes peuvent apporter à l'économie, mais aussi perdre le bénéfice d'années d'investissements dans l'éducation des filles et des jeunes femmes. En exploitant au mieux les talents, on peut s'assurer que les hommes et les femmes aient les mêmes chances d'apporter leur pierre à l'édifice, aussi bien dans la sphère familiale qu'au travail, ce qui concourt au bien-être des uns comme des autres, et plus généralement de la société.

---

### *L'argument économique en faveur de l'égalité hommes-femmes*

---

La croissance économique des pays de l'OCDE ces 50 dernières années s'explique pour moitié environ par les progrès de l'éducation, qui tiennent beaucoup au fait qu'un plus grand nombre de filles accèdent à un plus haut niveau d'éducation et que les femmes rattrapent leur retard en termes d'années d'études.

Cependant, une plus grande égalité dans l'éducation ne garantit pas l'égalité au travail. Si le coût élevé de la garde des enfants signifie qu'il n'est pas économiquement intéressant pour les femmes de travailler à plein-temps, si la culture au travail pénalise les femmes lorsqu'elles interrompent leur carrière pour avoir un enfant et si les femmes continuent d'assumer les tâches ménagères non rémunérées et de s'occuper des enfants et des parents âgés, il sera difficile pour elles de réaliser pleinement leur potentiel en termes de travail rémunéré. Dans les pays en développement, il se peut, lorsque des normes sociales discriminatoires favorisent le mariage précoce et restreignent l'accès des femmes au crédit, que les progrès significatifs enregistrés dans le niveau d'études des filles n'aboutissent pas au développement de l'emploi formel et de l'entrepreneuriat.

Les problèmes sont complexes ; pour les surmonter, il faudra modifier la façon dont nos sociétés et nos économies fonctionnent. Les hommes et les femmes doivent pouvoir trouver un équilibre qui leur convienne entre travail et vie personnelle, indépendamment du statut familial ou des revenus du ménage. Le partage de la garde des enfants peut être difficile dans une culture où l'on estime que les hommes font montre d'une faible motivation professionnelle lorsqu'ils souhaitent prendre leur congé parental, et où les femmes sont tenues à l'écart d'une vraie carrière. En l'absence de mode de garde des enfants abordable et de bonne qualité, de nombreux parents, en particulier ceux dont les revenus sont faibles, peuvent être tout simplement dans l'impossibilité de travailler à plein-temps tout en s'occupant de leur famille.

Des politiques publiques bien conçues peuvent aider, mais les actions à mener doivent être mûrement réfléchies pour que les changements futurs aient un effet aussi positif sur la croissance et la situation sociale que celui des progrès de l'éducation dans le passé. C'est pourquoi il faudra peut-être revoir la politique économique générale et les politiques visant le marché du travail et l'entrepreneuriat. Il sera aussi nécessaire de remédier au manque d'informations complètes et fiables dans certains domaines clés.

Une parité renforcée offre autant d'avantages, si ce n'est plus, aux pays en développement, où l'autonomisation économique des femmes est un préalable indispensable à un développement durable, une croissance plus favorable aux pauvres et la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). L'investissement en faveur de l'égalité hommes-femmes est, de tous les investissements en faveur du développement, celui qui affiche le plus haut rendement.

---

#### Éducation

---

Si, à l'échelle mondiale, la plupart des pays ont gagné la bataille consistant à assurer un enseignement primaire universel, la situation est beaucoup plus contrastée dans l'enseignement secondaire et supérieur. Par ailleurs, les pouvoirs publics doivent veiller à l'amélioration continue de la qualité de l'enseignement.

Encore aujourd'hui, les filles ont moins de chances que les garçons d'accéder même à l'enseignement secondaire en Afrique occidentale, orientale et centrale, ainsi qu'en Asie du Sud. L'accès aux études est moins problématique dans les pays de l'OCDE, où l'enseignement est généralement obligatoire jusqu'à l'âge de 15 ou 16 ans. Néanmoins, les garçons sont davantage susceptibles d'abandonner leurs études avant la fin du secondaire, en particulier dans les pays à haut revenu.

De plus en plus, les jeunes femmes ont donc un niveau d'études supérieur à celui des jeunes hommes dans de nombreux pays de l'OCDE. En compréhension de l'écrit, par exemple, les garçons ont sur les filles, en fin de secondaire, un retard équivalent à une année de scolarité en moyenne. Ils sont aussi beaucoup moins enclins à consacrer du temps à la lecture pour le plaisir. Les garçons ont de meilleurs résultats en mathématiques, mais l'écart entre garçons et filles est plus faible qu'en compréhension de l'écrit.

Les filles restent moins nombreuses à s'orienter vers des études scientifiques et techniques, et même lorsqu'elles choisissent cette orientation, elles sont moins susceptibles d'entreprendre une carrière dans ces domaines – ce qui est préoccupant compte tenu des pénuries de

compétences sur le marché du travail, des perspectives de carrière et de revenu généralement plus prometteuses dans les domaines scientifiques et techniques et des retombées positives probables sur l'innovation et la croissance.

Dans les pays de l'OCDE, les orientations scolaires sont déterminées rapidement, de sorte qu'il serait souhaitable, notamment, de s'attacher davantage à modifier les stéréotypes sexués et les mentalités dès le plus jeune âge. Les stéréotypes sexués se manifestent souvent de façon subtile, à la maison, à l'école et dans la société. Si les enseignants du primaire sont essentiellement des femmes et, dans le secondaire, en particulier dans les matières scientifiques, essentiellement des hommes, quel message cela renvoie-t-il aux garçons et aux filles pour la vie adulte ? Et si les manuels scolaires prennent comme exemples des femmes infirmières et des hommes ingénieurs, si les enseignants eux-mêmes projettent leurs propres convictions quant aux aptitudes des filles et des garçons en mathématiques ou en compréhension de l'écrit, quelle sera l'attitude des enfants à l'égard de ces matières ? Pour autant, les stéréotypes sexués à l'école ne sont qu'un élément de l'équation : les mentalités sont également déterminées en grande partie par ce qui se passe à la maison.

Dans les pays en développement où les familles pauvres peuvent ne pas avoir les moyens financiers d'envoyer tous leurs enfants à l'école, les garçons risquent d'être avantagés. Quand l'enseignement primaire est gratuit, le taux de scolarisation des filles augmente. Mais le coût de l'éducation n'est pas uniquement déterminé par les frais d'inscription : le coût de l'uniforme et des repas pris à l'école est également à prendre en compte et une aide dans ces domaines peut aider les filles à accéder à la scolarité et à la poursuivre jusqu'à la fin du secondaire. L'éducation est un cadeau qui se transmet : les mères qui ont pu suivre une scolarité attachent davantage d'importance à ce que leurs propres filles fassent des études.

Pour optimiser le rendement économique et social des investissements dans l'éducation, il importe donc de comprendre précisément pourquoi les attitudes envers la compréhension de l'écrit et les mathématiques diffèrent d'un sexe à l'autre, et ensuite de trouver comment inverser ces tendances. Pour autant, dans les pays en développement, la priorité reste l'accès et le maintien des filles à l'école, dans de bonnes conditions de sécurité et de transports, et avec des installations sanitaires adéquates.

---

## Emploi

---

Le passage des études au travail rémunéré est un moment crucial qui détermine en grande partie les inégalités rencontrées par les femmes tout au long de leur vie active. Les femmes sont plus nombreuses à avoir intégré le monde du travail ces dernières années, mais il leur est souvent plus difficile que les hommes d'accéder à un premier emploi, leur rémunération est inférieure et elles sont davantage susceptibles de travailler à temps partiel. En outre, les filières d'études choisies par les femmes et les hommes perpétuent la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail, les femmes étant sous-représentées dans le secteur des entreprises et fortement présentes dans la santé, l'aide sociale, l'enseignement et l'administration.

Ces différences s'expliquent en grande partie par le fait que c'est encore sur les femmes que repose, pour l'essentiel, la charge des tâches de la vie quotidienne, non rémunérées mais inévitables, comme le fait de s'occuper des enfants ou de faire le ménage. Dans les pays moins développés, les jeunes femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être sans emploi et non scolarisées. Lorsqu'elles entrent sur le marché du travail, elles risquent davantage d'être cantonnées dans les emplois les plus vulnérables, souvent dans le secteur informel.

Indépendamment des charges de famille, il est difficile pour de nombreuses femmes de s'élever dans la hiérarchie professionnelle. En fait, les inégalités augmentent à mesure que l'on progresse dans l'échelle des rémunérations. Par conséquent, si les femmes gagnent en moyenne 16 % de moins que les hommes dans les pays de l'OCDE, l'écart est d'environ 21 % au sommet de cette échelle. C'est ce que l'on appelle le « plafond de verre » : les femmes sont défavorisées en ce qui concerne l'exercice de responsabilités décisionnelles et l'accès aux plus hautes fonctions de direction ; dans les conseils d'administration, on dénombre seulement une femme pour dix hommes.

L'exemple de la Norvège montre que l'instauration de quotas peut, à cet égard, parvenir à rééquilibrer les conseils d'administration. Cependant, les conséquences économiques globales des quotas obligatoires restent floues. Dans l'intervalle, différents outils peuvent être mis à profit pour parvenir à l'équilibre hommes-femmes : fixation d'objectifs, respect des principes de gouvernement d'entreprise et, en tout état de cause, suivi et diffusion des progrès réalisés.

La tension entre travail et vie de famille est au cœur de la problématique de la parité dans l'emploi. Les familles qui ont de jeunes enfants doivent pouvoir avoir accès à un mode de garde d'un coût abordable, pour que les parents puissent travailler. Si les frais de garde d'enfants absorbent un salaire, de sorte qu'il n'y a pas – ou peu – d'avantage financier à travailler, les parents (c'est-à-dire les mères le plus souvent) seront peu enclins à rechercher un emploi. Mais la façon dont la vie à la maison s'organise joue aussi un grand rôle dans l'équation. Dans de nombreux systèmes, il est encore aujourd'hui implicitement admis que ce sont les mères qui doivent élever les enfants et, partout, les femmes assurent une plus large part du travail non rémunéré que les hommes, qu'elles occupent ou non un emploi à plein-temps.

Les gouvernements ont un rôle important à jouer pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, non seulement en étant attentifs à la question de la parité au moment d'élaborer et d'évaluer les politiques publiques, mais aussi en veillant à assurer l'égalité des chances dans la fonction publique, l'administration jouant alors le rôle de modèle pour les autres employeurs. Les gouvernements ont en vérité fait beaucoup d'efforts, dans de nombreux pays, pour promouvoir les politiques destinées à aider les parents à concilier activité professionnelle et vie familiale, comme le droit au congé parental rémunéré et l'aide à la garde d'enfants. Mais il n'en reste pas moins que ce sont essentiellement les femmes qui utilisent les dispositifs visant à concilier travail et vie de famille, comme par exemple les horaires de travail flexibles, ce qui contribue à perpétuer l'idée selon laquelle les responsabilités familiales sont essentiellement l'affaire des femmes.

Les entreprises, aussi, doivent réfléchir aux effets de leur culture et de leurs pratiques. Si les femmes sont douées en affaires, pourquoi sont-elles si peu nombreuses à accéder au sommet, et pourquoi sont-elles si nombreuses à tout bonnement y renoncer ? Si le télétravail et le travail à temps partiel ou temporaire peuvent offrir une solution attrayante à court terme pour concilier activité professionnelle et responsabilités familiales, ce choix peut se révéler coûteux au final, non seulement en termes de rémunération mais aussi du point de vue de la retraite et de la sécurité de l'emploi. Dans les entreprises, certaines pratiques permettent de concilier plus facilement travail et vie familiale, à condition toutefois que les hommes y aient autant recours que les femmes. Pour autant, les employeurs permettent-ils aux hommes et aux femmes de partager plus facilement les



responsabilités domestiques et familiales en dehors du lieu de travail ? Par exemple, les hommes qui prennent la totalité de leur congé parental sont-ils considérés comme peu motivés du point de vue professionnel et écartés de toute promotion ?

Le changement n'est pas toujours facile ; il faut du temps pour que des mentalités très enracinées se transforment à mesure qu'évoluent les réalités. Or nos économies ont besoin de tous les talents disponibles pour assurer un avenir pérenne et prospère, et nous devons trouver le bon équilibre des responsabilités, à la maison et au travail, pour améliorer la vie de chacun.

---

### Entrepreneuriat

---

Bien que la présence des femmes sur le marché du travail ne cesse de s'accroître depuis un demi-siècle, elles restent fortement sous-représentées parmi les chefs d'entreprise. Lorsqu'on les interroge, elles sont moins nombreuses que les hommes à déclarer qu'elles préféreraient travailler à leur compte. Lorsqu'elles choisissent, effectivement, de fonder leur entreprise, les femmes citent plus souvent que les hommes le souci d'un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle et/ou la nécessité économique comme motivation principale de leur projet de création d'entreprise. Pourtant, les entreprises appartenant à des femmes contribuent de façon déterminante au revenu des ménages et à la croissance économique.

L'entrepreneuriat revêt la même importance dans les pays en développement et dans les pays développés en termes de création d'emplois, d'innovation et de croissance. Encourager l'entrepreneuriat est un objectif clé de l'action gouvernementale dans tous les pays, qui partagent l'idée selon laquelle un taux élevé d'activité entrepreneuriale entraînera une création d'emplois soutenue. En outre, de nouvelles entreprises prospères peuvent dynamiser le développement de nouveaux produits et procédés, et des innovations organisationnelles.

Cependant, alors que les femmes sont plus nombreuses à occuper un emploi salarié, le nombre de femmes chefs d'entreprise est resté stable dans les pays de l'OCDE. Et lorsque les femmes démarrent effectivement une activité, elles le font à plus petite échelle que les hommes, et dans un éventail limité de secteurs. Les femmes qui travaillent pour leur propre compte gagnent souvent 30 à 40 % moins que leurs homologues masculins. Deux caractéristiques clés de l'entrepreneuriat au masculin et au féminin aident à expliquer ces taux de rendement relativement faibles : les femmes démarrent leur activité avec une expérience limitée du management et elles consacrent beaucoup moins de temps à leur entreprise que les hommes.

La proportion d'entreprises appartenant à des femmes se maintient actuellement aux alentours de 30 % dans les pays de l'OCDE et semble plafonner à peu près à ce même niveau dans les pays en développement, qui partent de très bas. Il y a clairement nécessité d'intensifier et d'améliorer l'effort d'information pour présenter l'entrepreneuriat comme une option professionnelle attrayante, aussi bien auprès des jeunes femmes scolarisées qu'auprès des femmes qui ne sont pas dans la population active, mais qui envisagent de commencer à travailler ou de reprendre un emploi. Environ un quart des femmes ayant créé une activité en Europe justifient leur retour dans l'emploi par le fait que leurs enfants sont suffisamment grands.

Les femmes sont aussi moins susceptibles que les hommes de recourir à l'emprunt pour financer leur activité, et ce pour plusieurs raisons. Les femmes peuvent se voir appliquer des taux d'intérêt plus élevés et il leur est demandé plus de garanties, car leurs antécédents en

matière d'emprunt, leur capacité opérationnelle et les garanties dont elles disposent sont souvent moindres. Il se peut aussi que les femmes ne sollicitent pas de financements parce qu'elles craignent un refus ou qu'elles ne sont pas optimistes quant au potentiel de développement de leur activité. Dans un certain nombre de pays en développement, l'écart s'est réduit car il existe toute une palette de dispositifs de microcrédit et d'autres systèmes de financement ciblant spécifiquement les femmes et gérés, souvent, par des agences internationales ou des ONG. Mais cela ne remplace pas un traitement égalitaire, par les banques et les établissements financiers classiques, des demandes de financement émanant des hommes et des femmes.

L'une des grandes difficultés pour réfléchir à la manière de stimuler l'entrepreneuriat féminin tient au manque de données tangibles et fiables. D'où la nécessité de recueillir plus de données distinguant la situation des hommes de celle des femmes dans ce domaine.

### Principaux constats

#### **Économie, normes sociales et action en faveur de la parité dans le domaine des politiques publiques**

- La croissance économique dans les pays de l'OCDE, au cours des 50 dernières années, s'explique pour moitié environ par le développement de l'éducation.
- Une plus grande égalité hommes-femmes dans l'éducation stimule l'activité des femmes et favorise la croissance économique.
- Il est indispensable d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail pour garantir une croissance économique future forte, pérenne et équilibrée.
- Dans la plupart des pays du monde, la persistance des discriminations au niveau des institutions sociales et des normes culturelles limite le rôle économique et social des filles et des femmes.
- Les organismes publics qui s'occupent de promouvoir la situation des femmes manquent souvent de la visibilité, de l'autorité et des ressources nécessaires pour faire avancer la cause de l'égalité hommes-femmes à tous les échelons de l'administration.

#### **Éducation**

- La scolarisation dans l'enseignement primaire est presque universelle dans de nombreux pays. Toutefois, et surtout dans les pays à haut revenu, les garçons sont davantage susceptibles que les filles d'abandonner prématurément leurs études secondaires, tandis que de plus en plus de jeunes femmes ont un niveau d'études supérieur à celui des jeunes hommes.
- Les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons en compréhension de l'écrit, mais sont en retard sur eux en mathématiques, quoique que l'écart soit plus réduit que les garçons en compréhension de l'écrit. Les différences observées dans les mentalités expliquent pour une part importante ces disparités.
- Si les filles ont de grandes ambitions vis-à-vis de leurs études et des attentes importantes en matière d'emploi, on observe des différences systématiques entre filles et garçons en ce qui concerne les domaines d'études, aussi bien dans l'enseignement supérieur que dans l'enseignement professionnel.
- Dans de nombreux pays à faible revenu, les jeunes femmes sont davantage susceptibles que les jeunes hommes d'être à la fois sans emploi et non scolarisées.

## Principaux constats (suite)

### Emploi

- L'emploi des femmes s'est développé d'une manière générale et les écarts entre hommes et femmes en termes de taux d'activité se sont réduits. Pour autant, la situation ne s'est pas améliorée sous l'angle de la ségrégation professionnelle : les écarts de rémunération persistent et les femmes continuent d'être sous-représentées aux niveaux les plus élevés, en particulier au niveau des dirigeants et dans les conseils d'administration.
- Une aide formelle à la garde des enfants est essentielle pour dynamiser le niveau d'emploi des femmes et parvenir à une plus grande parité tout au long de la vie active.
- Les femmes effectuent une plus large part de travail non rémunéré que les hommes dans tous les pays, et l'écart entre hommes et femmes, de ce point de vue, s'accroît avec l'arrivée d'enfants.
- Souvent, les femmes travaillent à temps partiel, car il est alors plus facile de concilier travail et responsabilités familiales, mais ce choix pénalise souvent leurs perspectives de carrière et de rémunération à long terme.

### Entrepreneuriat

- Les femmes sont plus réticentes que les hommes à créer leur propre entreprise, et les femmes chefs d'entreprise restent minoritaires dans tous les pays.
- Les entreprises détenues par des femmes sont nettement plus petites et moins bien représentées dans les secteurs à forte intensité de capital. Cet état de fait, outre d'autres facteurs, tend à pénaliser les femmes en termes de chiffre d'affaires, de rentabilité et de productivité du travail.
- Les femmes chefs d'entreprise recourent beaucoup moins que les hommes à l'emprunt, tant pour démarrer que pour financer leur activité.

## Messages clés à l'intention des pouvoirs publics

### Mesures d'ordre général

- Accroître le volume et la qualité des données différenciées selon le sexe et améliorer l'évaluation des politiques publiques.
- Renforcer la capacité de prise en compte de la problématique hommes-femmes par les administrations tout au long du cycle public de gestion financière et renforcer les analyses d'impact selon le sexe.
- Réformer les cadres juridiques et veiller à leur application, pour lever tous les obstacles à l'égalité entre les hommes et les femmes ; interdire la discrimination ; combattre toutes les formes de discrimination dans la rémunération ; soutenir le principe « à travail de valeur égale, rémunération égale » ; et instaurer des aides et des incitations économiques en direction des individus, des familles et des communautés pour faire évoluer les mentalités.
- Les pays devraient fixer des objectifs réalistes d'accès des femmes aux plus hautes fonctions de l'administration.

### Éducation

- Dans les pays de l'OCDE, amener les filles à s'intéresser davantage aux mathématiques et aux sciences, et les garçons à s'intéresser davantage à la lecture, par exemple en évitant les *a priori* sexués dans les programmes scolaires et en menant un travail de sensibilisation auprès des jeunes pour leur montrer les conséquences probables de leurs choix de filières du point de vue de l'évolution de leur carrière et de leurs revenus.
- Utiliser l'apprentissage pour inciter les femmes qui ont achevé des études scientifiques, techniques ou mathématiques à travailler dans le domaine scientifique.
- Dans les pays en développement, faire en sorte que les écoles soient plus sûres et d'un coût plus abordable pour les filles.

### Emploi

- Garantir un mode de garde abordable et de qualité à tous les parents et un congé de maternité rémunéré aux femmes occupant un emploi. Encourager un recours plus égalitaire au congé parental, en réservant par exemple exclusivement aux pères une partie du droit au congé rémunéré.
- Éliminer les mécanismes désincitatifs vis-à-vis du travail rémunéré liés à la fiscalité et aux systèmes de prestations, et veiller à ce que le travail soit rémunérateur pour les deux parents.
- S'attaquer aux obstacles culturels et aux stéréotypes concernant le rôle des femmes dans la société, dans les entreprises et dans le secteur public.
- Les pays devraient fixer des objectifs et mesurer les progrès de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées.

### Entrepreneuriat

- Veiller à ce que les dispositifs en faveur des entreprises détenues par des femmes non seulement visent les jeunes pousses et les petites entreprises, mais aussi aiguillonnent et soutiennent les ambitions que nourrissent toutes les entreprises existantes en matière de croissance.
- Promouvoir de vastes programmes de soutien ciblant les entreprises détenues par des femmes dans les secteurs de haute technologie.
- Veiller à l'égalité d'accès des chefs d'entreprise, hommes et femmes, aux financements.

## PARTIE I

# Égalité hommes-femmes : L'argument économique, les normes sociales et les politiques publiques

*Encourager une plus grande égalité entre les hommes et les femmes et mieux utiliser les compétences sont des éléments indispensables pour une croissance forte et durable. Cette partie s'interroge sur la contribution de l'égalité entre hommes et femmes dans l'éducation et le marché du travail à la croissance économique. Elle s'intéresse également aux normes sociales discriminatoires qui restreignent le rôle économique et social des filles et des femmes, et aux politiques qui peuvent pallier ces normes et pratiques. Elle conclut sur la façon dont les institutions publiques mettent en place des politiques d'égalité hommes-femmes et sur les mécanismes institutionnels qui soutiennent la mise en place de politiques efficaces.*

## PARTIE II

# L'égalité hommes-femmes dans l'éducation

Dans de nombreux pays en développement, les adolescentes sont moins susceptibles que les garçons d'entrer dans l'enseignement secondaire, alors que dans plusieurs pays de l'OCDE le niveau de scolarisation atteint par les femmes est aujourd'hui au moins égal à celui des hommes. Pourtant les filles ont toujours beaucoup moins de chance de suivre des études scientifiques et technologiques par rapport aux garçons. Cette partie s'intéresse à l'écart entre hommes et femmes dans les taux d'inscription et de scolarisation, et aux politiques pour y remédier, notamment le rôle des aides pour favoriser la parité dans l'éducation dans les pays en voie de développement. On examine les différences entre garçons et filles dans les résultats et les attitudes vis-à-vis de la lecture et des mathématiques, et les raisons pour lesquelles malgré de bonnes performances, les filles ont, dans de nombreux pays en développement, des difficultés à trouver un emploi à la fin de leur scolarité. On s'intéresse également aux raisons pour lesquelles les filles choisissent de préférence des filières littéraires plutôt que scientifiques et on s'interroge sur ce qui peut être fait pour lutter contre ce stéréotype. Pour conclure, cette partie examine l'écart entre les sexes quant à la culture financière et à la façon dont on peut s'assurer que les femmes ont autant de capacité que les garçons à organiser une gestion financière à long terme.

## PARTIE III

### Chapitre 11

# Travail rémunéré – Qui en bénéficie ?

#### Principaux constats

- L'emploi des femmes a généralement augmenté et les différences de taux d'activité entre les hommes et les femmes se sont resserrées, à l'exception de l'Asie du Sud, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, où elles demeurent considérables.
- Les mères et les femmes dont le niveau d'études est faible sont les moins susceptibles d'occuper un emploi rémunéré.
- Les inégalités d'accès aux professions ne se sont pas réduites depuis le début du siècle.
- Les femmes sont toujours sous-représentées aux postes les plus élevés.

## PARTIE IV

# L'égalité hommes-femmes en matière d'entrepreneuriat

*Dans les pays de l'OCDE, les femmes entrepreneurs sont moins nombreuses que les hommes et les entreprises détenues par des femmes enregistrent généralement des bénéfices plus faibles. Cette partie s'interroge sur les raisons d'être de ces constats, ce qui pousse les femmes à créer une entreprise et les compétences qu'elles apportent dans leur emploi. Elle s'intéresse également aux raisons qui font que les entreprises détenues par des femmes enregistrent des profits plus faibles et que les femmes occupant un emploi indépendant travaillent moins, et gagnent moins, que les hommes occupant un emploi indépendant. Les femmes ont-elles plus de difficultés que les hommes à financer leur entreprise et créent-elles moins d'entreprises innovantes ? Pour conclure, cette partie examine les politiques qui soutiennent les femmes entrepreneurs dans les micro et les petites entreprises – notamment dans les pays en développement – en encourageant les entrepreneurs à sortir de l'illégalité et en se penchant sur leurs besoins spécifiques.*