

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS ENTRE LES SEXES

Les effets économiques positifs d'une hausse
des taux d'activité féminins ont été sous-estimés

Era Dabla-Norris et Kalpana Kochhar



PHOTOS : SHUTTERSTOCK/ASLVSUN; GEARSTUD; VICTOR H. ISTOCK/HAPPYFOTO

En tant que filles, nous avons été élevées dans l'idée que tout serait possible et qu'aucune barrière ne serait insurmontable. De nombreuses femmes constatent pourtant que la réalité est assez différente. L'égalité n'était pas précisément au rendez-vous dans la classe moyenne relativement conservatrice de la société indienne dans laquelle nous avons grandi toutes les deux. Nous pensions alors que les inégalités femmes-hommes étaient surtout une question de justice sociale. Ce n'est qu'après avoir commencé à étudier le problème que nous en avons compris les enjeux économiques, tout aussi importants.

Les femmes représentent presque la moitié de la population mondiale en âge de travailler, qui se chiffre à près de 5 milliards de personnes. Mais seulement 50 % environ de ces femmes sont actives, contre 80 % des hommes. Le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes et, de plus, les femmes rémunérées pour leur travail représentent (surtout dans les pays en développement) un pourcentage

Les chercheurs du FMI mettent en lumière les coûts importants que représentent ces inégalités entre les sexes pour l'économie mondiale. Des études déjà anciennes postulaient que les hommes et les femmes avaient sans doute le même potentiel, mais que des différences d'accès à l'éducation, à la santé, aux financements et aux technologies ; des inégalités de droits ; enfin des disparités sociales et culturelles empêchaient les femmes de réaliser le leur. À leur tour, ces obstacles limitaient l'offre de femmes compétentes sur le marché du travail (Kochhar, Jain-Chandra et Newiak, 2017), ce qui se traduisait par une productivité et une croissance économique amoindries. D'après les estimations, les pertes économiques résultant de la marginalisation des femmes allaient de 10 % du PIB dans les pays avancés jusqu'à plus de 30 % en Asie du Sud ainsi qu'au Moyen-Orient et en Afrique du Nord.

Selon des études plus récentes, les avantages liés à une participation accrue des femmes à la population active sont plus importants qu'estimé jusque-là. En effet, les femmes et les hommes ont le même potentiel, mais leurs compétences et leurs idées respectives présentent des avantages certains pour l'économie

Les progrès difficilement obtenus grâce aux politiques visant à accroître le taux d'activité des femmes et à réduire l'écart salarial pourraient rapidement s'évanouir si les femmes sont surreprésentées dans les emplois fortement menacés par l'automatisation.

disproportionné des travailleurs du secteur informel, qui est moins réglementé et où les risques d'être moins payé et de perdre son emploi sont plus importants. De surcroît, même dans le secteur formel, à travail et niveau d'études équivalents, les femmes gagnent moins que leurs homologues masculins. Comme en outre leurs carrières sont généralement plus courtes, leurs retraites sont moins élevées et elles ont plus de risques d'être pauvres une fois âgées. Parmi celles qui ont un emploi, rares sont celles qui décrochent des postes de direction ou créent leur entreprise. Les femmes assument aussi une part plus importante du travail non rémunéré au sein de la famille, comme les soins aux enfants ou les tâches domestiques, ce qui peut limiter leurs possibilités d'accéder à un emploi rémunéré et, le cas échéant, les contraindre à certains arbitrages.

(Ostry *et al.*, 2018). Les différences femmes-hommes peuvent refléter les normes sociales et leur incidence sur l'éducation, les interactions sociales, le goût pour le risque et la réponse aux incitations. Ainsi, certaines études montrent que les femmes sont moins enclines à prendre des risques, car elles ont davantage peur de l'échec, et sont également moins compétitives. Cette attitude plus prudente a ses avantages : les entreprises dont le conseil d'administration est plus paritaire ont de meilleures performances, surtout dans les secteurs manufacturiers de haute technologie et les services à forte intensité de savoir. La mixité dans les conseils d'administration des autorités chargées du contrôle bancaire est également liée à une plus grande stabilité financière (Sahay et Čihák, 2018). De même, les banques dont le conseil d'administration est plus

féminin disposent de volants de fonds propres plus confortables, ont moins de prêts improductifs et sont plus résistantes en cas de crise, peut-être parce que le fait d'avoir plus de femmes aux postes à responsabilité contribue à la diversité et à la complémentarité des réflexions et donc à une meilleure prise de décision.

D'après une étude récente du FMI (Ostry *et al.*, 2018) fondée sur des données macroéconomiques, sectorielles et relatives aux entreprises, les hommes et les femmes sont complémentaires au travail, car ils ont des compétences et des points de vue différents, notamment une façon différente d'envisager le risque et la collaboration. De ce fait, l'augmentation de l'emploi féminin dope la croissance et les revenus plus qu'on ne l'imaginait, et n'équivaut pas à une simple hausse des effectifs. Dans les pays où l'écart de taux d'activité est le plus marqué, le comblement de cet écart fait progresser le PIB d'en moyenne 35 %. Ce gain résulte pour quatre cinquièmes de l'augmentation numérique et, pour un bon cinquième, de la stimulation de la productivité liée à une plus grande mixité. L'étude montre également que la participation croissante des femmes au marché du travail augmente considérablement le bien-être économique et influe sur les achats de biens de consommation, la production de logements et les loisirs ; le gain de bien-être est de plus de 20 % en Asie du Sud et dans la région du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (graphique 1).

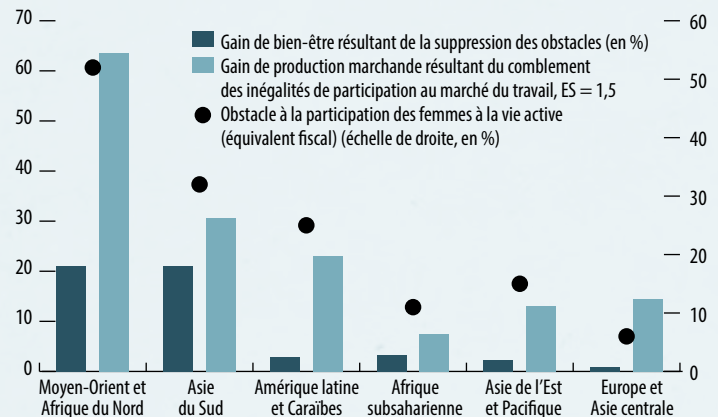
Autre découverte importante, la participation accrue des femmes profite aussi aux hommes. Pourquoi ? Parce que les compétences apportées par les femmes rehaussent la productivité, ce qui a des répercussions positives sur l'ensemble des salaires. Les gains de productivité compensent amplement la baisse des salaires à laquelle on pourrait s'attendre quand l'offre de main-d'œuvre augmente.

Mais une simple hausse des taux d'activité féminine pourrait ne pas suffire. Une étude récente du FMI incite à la prudence compte tenu des défis que les femmes doivent relever face aux évolutions rapides du marché du travail (Brussevich *et al.*, 2018). La numérisation, l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique sont en train d'évincer les tâches routinières et répétitives au profit d'emplois exigeant des compétences managériales et cognitives. Les progrès difficilement obtenus grâce aux politiques visant à accroître le taux d'activité des femmes et à réduire l'écart salarial pourraient rapidement s'évanouir si les femmes sont surreprésentées dans les emplois fortement menacés par l'automatisation. L'étude montre en effet que les tâches répétitives sont plus souvent effectuées par des femmes que par des hommes, quels

Graphique 1

Course d'obstacles

Supprimer les obstacles à la participation des femmes à la vie active est extrêmement bénéfique sur le plan de la croissance et du bien-être économiques.



Source : estimations des services du FMI.

Note : Voir Ostry *et al.* (2018) pour l'explication des calculs. ES = élasticité de substitution. Une valeur de 1,5 signifie que les mains-d'œuvre féminine et masculine sont complémentaires dans le processus de production.

que soient les secteurs et les métiers, même s'il existe d'importantes disparités internationales.

Les femmes peu qualifiées et les femmes âgées de 40 ans ou plus sont bien davantage exposées au risque de perdre leur emploi, de même que celles occupant des postes administratifs subalternes ou travaillant dans la vente. Et, dans tous les secteurs et les métiers, les femmes sont sous-représentées chez les cadres, dont les postes sont moins susceptibles de disparaître en raison du progrès technologique. À l'échelle mondiale, les femmes occupent moins de 20 % des postes d'administrateurs dans les banques et les autorités de contrôle bancaire (Sahay et Čihák, 2018) et représentent moins de 2 % des directeurs généraux dans le secteur bancaire. Dans le secteur en pleine croissance des technologies, les femmes ont 15 % de chances de moins que les hommes d'être cadres ou hautement qualifiées et 19 % de chances de plus d'occuper un emploi administratif ou de service (graphique 2).

Compte tenu des avancées technologiques actuelles, l'étude estime que 26 millions d'emplois féminins dans 30 pays (28 pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques plus Chypre et Singapour) ont plus de 70 % de risques de disparaître d'ici une vingtaine d'années. Sur le plan mondial, 180 millions d'emplois féminins seraient menacés. Bien qu'un plus grand nombre d'hommes

Il sera indispensable de soutenir de la même façon les travailleurs et les travailleuses déplacés, par des politiques visant à perfectionner les compétences, permettre aux travailleurs de trouver un emploi et promouvoir les créations d'emplois.

que de femmes risquent de perdre leur emploi dans ce contexte, les emplois féminins perdus sont proportionnellement plus nombreux.

Que faire ? Les inégalités femmes-hommes présentent tellement de facettes qu'il n'existe pas de solution unique. L'efficacité des politiques dépend du contexte national, c'est-à-dire du niveau de développement économique, des écarts existants et du rythme auquel les nouvelles technologies transforment l'économie. Trois grands axes peuvent être soulignés :

Premièrement, augmenter les taux d'activité féminine.

Une série de leviers institutionnels, juridiques, réglementaires et budgétaires se sont révélés efficaces à cet égard. Même si aucune solution ne convient pour tous les cas de figure, les politiques devraient favoriser l'égalité des chances et supprimer les obstacles. Les mesures et les infrastructures permettant aux femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale sont particulièrement efficaces.

- Les pays émergents et en développement devraient :
 - **investir dans l'infrastructure.** Dans les zones rurales d'Afrique du Sud, par exemple, le taux de participation des femmes a augmenté de 9 % avec l'électrification. En Inde, la construction d'équipements sanitaires adaptés a atténué les différences de niveaux d'études et de participation au marché du travail entre hommes et femmes. Au Mexique, des bus publics ont été réservés aux femmes pour qu'elles puissent circuler en sécurité ;
 - **soutenir l'entrepreneuriat féminin en améliorant l'accès aux financements.** Les femmes doivent souvent apporter des garanties plus importantes, emprunter à plus court terme et moyennant un coût plus élevé (voir « Investir dans l'avenir des femmes » dans ce numéro de *F&D*). Des initiatives comme le programme de financement en faveur des entrepreneures en Malaisie et les comptes de dépôt simplifiés au Chili ont contribué à réduire les écarts de taux d'intérêt entre emprunteurs et emprunteuses ;
 - **promouvoir l'égalité des droits.** Entre autres mesures, il faut s'attaquer aux lois régissant les successions et les droits de propriété. Le Malawi, la Namibie et le Pérou ont révisé leur cadre juridique respectif pour atténuer les discriminations sexistes et, une décennie plus tard, les taux d'activité féminine avaient sensiblement augmenté dans ces trois pays.

Les pays avancés devraient :

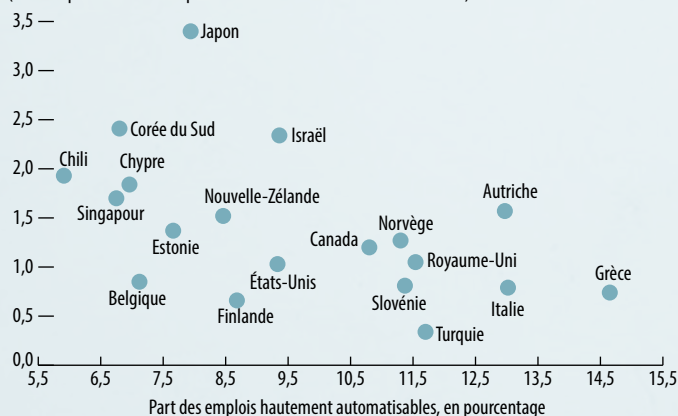
- **s'efforcer d'améliorer la parité pour les congés de maternité et de paternité.** En Suède, cela a permis une reprise du travail plus rapide chez les mères et une évolution des normes en matière de parentalité ;
- **promouvoir l'accès à un système de garde d'enfants abordable et de qualité.** Le Japon, par exemple, a relevé les prestations du congé parental de 50 % à 67 % du salaire. Selon les études, diviser par deux le coût de la garde d'enfants pourrait se traduire par une hausse de 10 % du taux d'activité

Graphique 2

Les robots

Le risque de perte d'emploi lié à l'automatisation est différent pour les hommes et pour les femmes et l'écart varie fortement selon les pays.

(ratio emplois féminins/emplois masculins hautement automatisables)



Source : estimations des services du FMI.

Note : voir Brussevic *et al.* (2018) pour l'explication des calculs.

des jeunes mères. Un très grand nombre d'éléments montrent en outre que les femmes réagissent plus que les hommes aux politiques fiscales ciblées substituant une imposition individuelle à une imposition familiale (Canada, Italie, Suède), y compris aux politiques non pénalisantes pour le deuxième revenu du ménage, qui est encore le plus souvent celui de la femme. Les allègements fiscaux pour les familles modestes ont aussi un effet positif sur les taux d'emploi des femmes. En effet, avec l'allègement, le revenu après impôt des femmes augmente, incitant celles-ci à (re)travailler. Parmi les mesures de ce type figurent le crédit d'impôt sur les revenus du travail proposé aux États-Unis et une combinaison de crédits d'impôt et de transferts, comme en Allemagne, en Belgique et au Royaume-Uni.

Deuxièmement, permettre aux femmes d'acquérir les bonnes compétences et de s'émanciper au travail. Les investissements dans l'éducation et la santé doivent respecter l'égalité entre les sexes pour que les femmes aient accès à des emplois de qualité. D'après des chercheurs du FMI, en Inde, par exemple, le taux d'activité féminine grimperait de 2 points si les États de la fédération augmentaient leurs dépenses d'éducation de 1 % du PIB. L'acquisition de qualifications à un stade précoce serait aussi la parade la plus efficace contre les pertes d'emplois liées à l'évolution technologique et élargirait les perspectives professionnelles des femmes.

Pour celles qui travaillent déjà, des instruments financiers comme les frais de formation déductibles des impôts aux Pays-Bas ou la portabilité des comptes personnels de formation en France peuvent faciliter l'apprentissage tout au long de la vie. Les pouvoirs publics pourraient aussi envisager de subventionner les formations privées directement ou par le biais des charges salariales. Des efforts concertés sont nécessaires pour améliorer les chances des femmes d'accéder aux postes de direction, en fixant aux entreprises des objectifs de recrutement et de maintien dans l'emploi, en établissant des quotas de promotion comme en Norvège et en créant des programmes de parrainage et de formation.

Des écarts importants entre hommes et femmes perdurent en ce qui concerne l'accès aux technologies numériques créatrices de nouvelles possibilités d'emploi : 60 % de la population mondiale, dont une grande majorité de femmes de pays émergents ou en développement, n'ont toujours pas accès à Internet ; et il y a bien moins de femmes que d'hommes parmi les internautes (différence de 250

millions). L'investissement public et privé sera essentiel pour accompagner l'adoption des technologies et réduire la fracture numérique entre les sexes. La démarche finlandaise (accès universel au haut débit, éducation numérique pour tous et accès en ligne aux services économiques et gouvernementaux) est un bon exemple de politique globale de réduction du fossé numérique entre hommes et femmes.

Troisièmement, faciliter la transition pour les travailleurs déplacés. Comme la main-d'œuvre féminine est particulièrement exposée au risque d'automatisation du travail, il sera indispensable de soutenir de la même façon les travailleurs et les travailleuses déplacés, par des politiques visant à perfectionner les compétences, permettre aux travailleurs de trouver un emploi et promouvoir les créations d'emplois. Les systèmes de protection sociale devront aussi s'adapter à des formes de travail plus souples, par exemple au télétravail. Pour remédier à l'insécurité croissante des revenus qui va de pair avec les mutations technologiques, certains pays avancés pourraient envisager de développer les régimes non contributifs et d'adopter un revenu de base garanti.

Ces dernières décennies, des progrès considérables ont été accomplis pour assurer une meilleure égalité des chances économiques, mais il reste encore beaucoup à faire. Heureusement, l'impératif d'égalité entre les sexes est reconnu dans de nombreux pays. Les responsables politiques, les gouvernements et les entreprises sont conscients qu'offrir les mêmes chances aux hommes et aux femmes est bon pour la croissance économique et le développement et ils s'efforcent d'améliorer les politiques et les pratiques dans ce domaine. Le FMI est résolu à travailler avec d'autres organisations internationales et avec les dirigeants, la société civile et le secteur privé, auxquels il proposera ses conseils et ses analyses afin d'éliminer les obstacles à l'égalité femmes–hommes. **FD**

ERA DABLA-NORRIS est chef de division au département des finances publiques du FMI et **KALPANA KOCHHAR**, directrice du département des ressources humaines du FMI.

Bibliographie :

Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, Christine Kamunge, Pooja Karnane, Salma Khalid, and Kalpana Kochhar. 2018. "Gender, Technology, and the Future of Work." IMF Staff Discussion Note 18/07, International Monetary Fund, Washington, DC.

Kochhar, Kalpana, Sonali Jain-Chandra, and Monique Newiak, eds. 2017. *Women, Work, and Economic Growth*. Washington, DC: International Monetary Fund.

Ostry, Jonathan D., Jorge Alvarez, Raphael Espinoza, and Chris Papageorgiou. 2018. "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence." IMF Staff Discussion Note 18/06, International Monetary Fund, Washington, DC.

Sahay, Ratna, and Martin Čihák. 2018. "Women in Finance: A Case for Closing Gaps." IMF Staff Discussion Note 18/05, International Monetary Fund, Washington, DC.