

Coût de la construction de 1 mètre cube de mur: environ 25 litres d'orge

nombreux travaux préparatoires et d'accompagnement, tels que le brassage et le transport du mortier, la manutention des pierres et enfin le crépissage.

Certaines des tablettes de Garshana suggèrent qu'un groupe de maçons se composait d'un maître maçon, de 7 maçons qualifiés et de 80 à 120 manœuvres masculins ou féminins. Il est difficile de rendre compte ici de la structure salariale d'une telle équipe compte tenu des hiérarchies entre maçons et manœuvres ou entre hommes et femmes. Nous avons fait les calculs en considérant que les maçons atteignaient leurs quotas de 3 mètres cubes par jour et en prenant en compte les très divers frais de bouche et de salaires perçus par les travailleurs, qualifiés ou non, hommes ou femmes. Nous sommes ainsi parvenus à la conclusion que le coût en salaire et nourriture de la construction de 1 mètre cube de mur s'élevait à environ 25 litres d'orge.

Des raisonnements similaires s'appliquent aux équipes de terrassiers et de porteurs. En tenant compte du résultat concernant les maçons que nous venons de présenter, nous avons trouvé que 1 mètre cube de mur coûtait ainsi, de la production des briques nécessaires jusqu'à son achèvement, de l'ordre de 54+18D litres d'orge, où D est la distance en kilomètres que les porteurs devaient parcourir. Cette formule ne tient pas compte des coûts supplémentaires dus aux déchets de production, aux bris de briques durant le transport ou aux absences pour maladie des travailleurs. Mais il est peu probable que ces imprévus changeaient l'ordre de grandeur du coût total.

3 MILLIONS DE LITRES D'ORGE POUR LA ZIGGOURAT D'URUK

Prenons l'exemple de la ziggourat du sanctuaire d'Eanna (en sumérien *é-an-na*, soit la « maison du ciel ») de la ville d'Uruk, l'un des sanctuaires les plus importants de Mésopotamie. Grâce aux fouilles effectuées par l'Institut archéologique allemand sous la direction de Margarete van Ess, nous disposons de nombreuses données. D'après elle, le roi Ur-Nammu (2112-2095 avant notre ère)

fit entièrement remanier le temple. Nous ignorons si l'ancien bâtiment a été complètement ou partiellement démoli et nous n'en connaissons pas les coûts. Cependant, la refonte était tellement importante qu'elle équivalait à la construction d'un bâtiment neuf. La terrasse inférieure occupait à elle seule près de 2700 mètres carrés et mesurait 11,2 mètres de haut; la hauteur totale de la nouvelle ziggourat était probablement de 28 mètres. Il en résulte un volume total de plus de 41500 mètres cubes. En faisant l'hypothèse optimiste que les porteurs parcouraient une distance de 1 kilomètre seulement, on parvient à un coût total de construction qui dépasse les 3 millions de litres d'orge.

Pour mettre en perspective ce chiffre, on peut tirer profit des calculs relatifs à la productivité de l'agriculture mésopotamienne; ces calculs se fondent eux aussi sur les bilans établis par les scribes. Grâce à la fertilité des zones alluviales et à l'ingénieuse irrigation, la production céréalière atteignait entre 900 et 1350 litres par hectare de terre arable. On effectuait deux récoltes par an. Si l'on suppose une durée de construction de dix ans – le roi Ur-Nammu a régné pendant seize ans, mais il a dû commander les travaux et les voir achevés –, on parvient à la conclusion qu'une surface de 134 hectares de champs d'orge a été nécessaire pour financer le chantier.

Compte tenu de l'importance des superficies cultivées telles que les documentent les textes administratifs, le produit total de l'agriculture excédait plusieurs fois cette dépense. Même si les calculs ne prennent pas en compte l'utilisation d'autres matériaux de construction tels que le bois, les roseaux ou le bitume et les éléments décoratifs, on constate ainsi que certains au moins des grands projets ne pesaient pas trop lourdement sur l'État.

La situation sera bien différente avec la rénovation de Babylone par Nabuchodonosor II, quelque 1500 ans plus tard. D'une part, la ziggourat de cette cité, la fameuse « tour de Babel », était 8 fois plus grande en volume que celle d'Eanna et n'était que l'un des nombreux chantiers de construction. D'autre part, la hausse du niveau de la nappe phréatique a rendu nécessaire, pour assurer l'étanchéité, l'utilisation de briques cuites et de bitume comme agrégat de mortier. Les villes et les temples de l'Empire babylonien ont ainsi dû ployer sous le travail et les impôts nécessaires. Nous n'avons pour l'heure aucune idée du coût, sûrement très élevé, de la rénovation de Babylone. Comment les habitants de la Mésopotamie ont-ils supporté la charge d'une telle entreprise? L'Empire était-il alors en déséquilibre économique? Tenter de répondre à ces questions à l'aide des méthodes que nous avons développées promet d'être passionnant. ■

BIBLIOGRAPHIE

H. Brunke, « **Großbaustellen in Sumer. Aufwand und Kosten** », in *Groß Bauen*, Birkhäuser, pp. 27-36, 2017.

H. Brunke, « **Feasts for the living, the dead, and the Gods** », in *The Oxford Handbook of Cuneiform Culture*, Oxford University Press, pp. 166-182, 2011.

E. Cancik-Kirschbaum et al. (éd.), « **Babylon. Wissenskultur in Orient und Okzident** », in *Topoi Studies of the Ancient World*, vol 1., De Gruyter, 2011.

K. Kleber, ***Tempel und Palast. Die Beziehungen zwischen dem König und dem Eanna-Tempel im spätbabylonischen Uruk***, Ugarit-Verlag, 2008.

L'ESSENTIEL

> En facilitant l'accès des femmes au marché de l'emploi, à l'éducation et à la contraception, on améliore le bien-être de tous.

> Malgré de notables progrès dans la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde, en particulier dans les pays

en développement, certaines disparités, notamment économiques, restent difficiles à éliminer.

> Les politiques et les initiatives qui s'attaquent aux normes sociales profondément enracinées constituent les solutions les plus prometteuses. Elles sont à intensifier et à étendre.

LES AUTEURES



ANA L. REVENGA
économiste en chef
adjointe
au Groupe de la
Banque mondiale



ANA MARÍA
MUÑOZ BOUDET
chercheuse
en sciences sociales
au Groupe de la
Banque mondiale

La dure réalité du travail au féminin

Dans tous les pays, y compris les plus avancés, la route vers l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail est difficile. Comment surmonter les obstacles ?

Ces cinquante dernières années, les femmes et les jeunes filles vivant dans les pays en développement ont bénéficié de nombreuses avancées. Plusieurs chiffres

l'illustrent. Prenons par exemple l'espérance de vie à la naissance : elle est passée de 54 ans en 1960 à 72 ans en 2008. Durant cette même période, nous avons assisté à la baisse de fécondité la plus rapide qu'on ait connue. Ces changements traduisent les grands progrès de la condition des femmes dans bien des domaines, de l'éducation à l'emploi en passant par la contraception et le pouvoir de décision. Et tout cela s'est passé bien plus vite que dans les pays développés. Il n'a fallu à l'Inde que 44 ans et à l'Iran seulement 10 ans pour que le nombre d'enfants par femme passe de 6 à 3 ; aux États-Unis, cela avait pris 123 ans.

Deux tiers des pays du monde ont atteint la parité filles-garçons dans l'accès à l'éducation primaire, et dans plus d'un tiers des cas, l'école est fréquentée par plus de filles que de garçons. On a un renversement frappant des tendances

historiques : les femmes représentent désormais la majorité des diplômés d'université, et plus de 500 millions de femmes ont intégré le marché du travail ces 30 dernières années. Si bien que, aujourd'hui dans le monde, 40% des personnes ayant un emploi sont des femmes.

Pourtant, malgré tous ces progrès, les différences qui subsistent entre hommes et femmes résistent obstinément. Même si les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes, dans certains endroits du monde tels que l'Afrique subsaharienne, une femme a autant de risque de mourir en couches qu'une Européenne du Nord en avait au XIX^e siècle, avant l'apparition des antibiotiques. Encore aujourd'hui, les femmes occupent moins de postes à responsabilité en politique et dans le monde des affaires que les hommes. Et même si beaucoup travaillent en échange d'un salaire, leurs capacités et leur niveau d'instruction ne sont pas pris en compte de la même façon que pour leurs homologues masculins.

Ces inégalités sont révoltantes et tenter de les éliminer est à la fois une question de droit et un objectif majeur du progrès >



Éliminer les inégalités
entre les femmes et les hommes
en matière d'emploi augmenterait
la productivité de 12%
en Afrique subsaharienne.

> économique et social. De la même façon que le développement se traduit par une réduction de la pauvreté et un meilleur accès de tous aux services, nous devons aussi le voir comme un processus d'élargissement des libertés: le développement doit favoriser la capacité de chacun à saisir des occasions et à décider de son chemin dans la vie. Selon nous, aller vers l'égalité des sexes, en particulier pour ce qui est des situations génératrices de revenus, est une démarche qui mène à une amélioration, et non l'inverse.

Supprimer complètement les inégalités de bien-être entre les deux sexes nécessite des actions précises, venant à point nommé et volontaires. Il existe plusieurs grandes voies d'action. D'abord, abolir les barrières qui empêchent les femmes d'avoir les mêmes perspectives économiques que les hommes; cela est à même d'augmenter la productivité, et donc les revenus, de tout le monde. Ensuite, faciliter l'accès des femmes à l'éducation, à la santé et aux services en général, ce qui améliorerait les perspectives d'avenir des mères et de leurs enfants. Enfin, placer davantage de femmes à des postes à responsabilité: leur donner plus de poids influencerait sur la législation et orienterait les dépenses vers des domaines cruciaux tels que la santé et l'éducation. Si seulement ces transformations étaient aussi faciles à faire qu'à identifier...

UNE INÉGALITÉ D'ACCÈS AU MARCHÉ DE L'EMPLOI

L'inégalité d'accès aux opportunités économiques est un problème que connaissent tous les pays, riches comme pauvres, et tous les secteurs, de l'agriculture à l'entrepreneuriat.

Le premier barrage se fait dès l'entrée dans la sphère économique: les femmes doivent y avoir accès pour en être actrices. Même si le nombre de femmes sur le marché du travail a considérablement augmenté presque partout dans le monde, un déséquilibre notable subsiste entre les femmes et les hommes – de l'ordre de 53 points de pourcentage au Moyen-Orient et en Afrique du Nord.

Même lorsque les femmes arrivent à surmonter cet obstacle, elles font rarement jeu égal avec les hommes. Les agricultrices ont plus de difficulté à se procurer des engrais, des machines et des variétés améliorées de semences, d'où des rendements souvent inférieurs. De même, les dirigeantes d'entreprise ont souvent un moindre accès au capital et au crédit – parce qu'elles sont moins susceptibles de posséder des terres ou des biens servant de garantie, ou parce que les procédures de demande nécessitent un cosignataire masculin, ou parce que les banques considèrent que leur risque est plus élevé. Cela signifie que les entreprises gérées par des femmes sont souvent



moins rentables, d'où un cercle vicieux dont il est difficile de sortir.

Lorsque ces problèmes seront corrigés, la productivité globale devrait augmenter considérablement. D'après une étude publiée en 2016 par David Cuberes, de l'université Clark, aux États-Unis, et Marc Teignier, à l'université de Barcelone, en Espagne, supprimer ces inégalités dans l'entrepreneuriat augmenterait la productivité et les profits de 12% en Afrique subsaharienne et de 38% au Moyen-Orient et en Afrique du Nord.

Dans des secteurs très «féminins», comme l'agroalimentaire et l'enseignement, les salaires sont souvent moins élevés. Dans tous les secteurs, les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes pour le même poste, même en prenant en compte le niveau d'instruction et l'âge.

Les dirigeantes d'entreprise ont souvent un moindre accès au capital et au crédit



Même dans des pays comme les États-Unis et le Canada, où la différence entre les nombres de femmes et d'hommes sur le marché du travail tombe à moins de 15 points de pourcentage, d'autres facteurs empêchent une stricte égalité. Les femmes et les hommes ont tendance à s'orienter vers des secteurs économiques différents. Ainsi, on constate aisément que les premières ont plus de chances de travailler dans le domaine de l'éducation ou dans les services sociaux, alors que les seconds travaillent davantage dans la construction et les transports.

En revanche, ce que l'on remarque moins, c'est que les femmes occupent souvent les postes les moins bien payés, quel que soit le secteur où elles travaillent. Par exemple, les femmes sont souvent institutrices, infirmières ou secrétaires plutôt que proviseuses, médecins ou directrices. Même si elles sont chefs d'entreprise, elles tendent à se concentrer dans des secteurs considérés comme traditionnellement féminins, comme l'alimentation ou le textile.

On pourrait débattre du fait que les femmes (ainsi que les hommes) ont des préférences pour certains secteurs et que le modèle de répartition n'est pas aléatoire. Cependant, le problème est que ces «préférences» reflètent des conceptions et préjugés selon lesquels certains métiers sont masculins et d'autres

féminins, ainsi que d'autres stéréotypes, comme l'idée que les femmes sont plus sensibles et que les hommes sont mieux taillés pour l'effort physique. Le point critique est que les secteurs considérés comme féminins ont en moyenne des salaires moins élevés.

La différence entre les revenus des femmes et ceux des hommes est bien connue: dans le monde, une femme gagne en moyenne 81 centimes quand un homme gagne 1 euro. En Jordanie et en Côte d'Ivoire, la différence de salaire entre les femmes et les hommes est de plus de 80%, et les pays riches n'y échappent pas: en Nouvelle-Zélande, la différence est de 5%, et elle atteint 36% en Corée du Sud.

Cet écart reflète les rôles économiques dépréciés tenus par les femmes. Mais l'écart subsiste même si l'on considère une femme et un homme du même âge, de même niveau de diplôme et travaillant dans le même secteur. Dans les milieux ruraux du Pakistan, par exemple, les enseignantes gagnent 30% de moins que leurs homologues masculins. Comprendre et prendre en compte les normes sociales à l'origine de ces différences persistantes est indispensable si l'on veut que ces dernières disparaissent.

DES NORMES SOCIALES DÉFAVORABLES ET PERSISTANTES

L'une des raisons majeures de ces écarts de revenu et de productivité est que l'emploi du temps des femmes est plus chargé. Les femmes s'occupent bien davantage que les hommes des enfants et du foyer; elles sont, partant, moins disponibles pour leur métier.

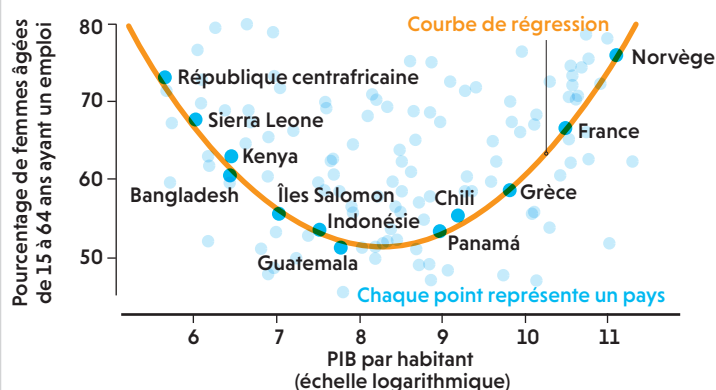
Des normes sociales profondément enracinées sont à l'origine de ces disparités dans la répartition des rôles au foyer. Le plus surprenant est que ces normes (et les comportements qui en découlent) ne changent pas, même lorsque la place des femmes sur le marché prend plus d'importance. Ainsi, au Ghana, une femme effectue en moyenne plus de 80% des tâches domestiques, même lorsqu'elle est seule à travailler.

Ce déséquilibre existe un peu partout ailleurs, y compris aux États-Unis. Même dans les milieux les plus progressistes, ces comportements traduisent des stéréotypes sur la répartition des tâches: on a tendance à considérer ces comportements comme naturels et innés, alors qu'ils sont culturels. On peut le constater partout dans la société, à domicile, sur les marchés... Il n'y a qu'à considérer les emplois du temps à l'école, incompatibles avec des journées de travail complètes des parents, ou bien ces lois qui, dans plusieurs pays, autorisent les mères – mais pas les pères – à prendre des congés pour s'occuper de leurs enfants lorsque ceux-ci sont malades.

Malheureusement, les politiques adoptées pour traiter ces problèmes de contrainte de ➤

ÉVOLUTION EN U

La part des femmes dans le marché du travail tend à être élevée au début du développement économique, lorsque le pays est pauvre et que les foyers ne peuvent pas se permettre qu'un de ses membres ne travaille pas. Une grande partie du travail se fait dans les champs. Lorsqu'un pays passe d'une société rurale à une société industrialisée et urbanisée, et que les gens gagnent mieux leur vie, les métiers se transforment et moins de femmes travaillent. Lorsque les économies se modernisent et se tertiarisent, les femmes rejoignent à nouveau le marché du travail, mais dans des secteurs différents.



INÉGALITÉS DE GENRE

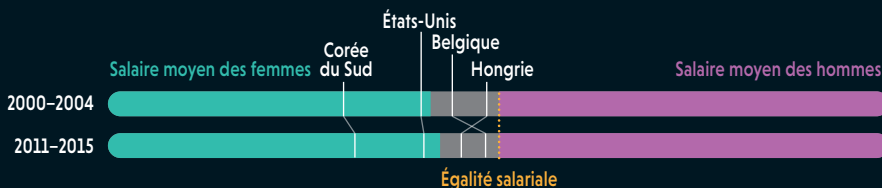
Des données collectées depuis quelques décennies montrent que, malgré les progrès réalisés pour supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes, il reste de nombreux défis à relever. Ainsi, sur les plans social et économique, les femmes sont toujours désavantagées par rapport aux hommes.

AMANDA MONTAÑEZ

Certaines de ces inégalités, telles que la sous-représentation des femmes dans les gouvernements, découlent des attitudes générales de la société vis-à-vis du genre et du pouvoir. D'autres, comme l'accès à la contraception ou aux soins gynécologiques, sont directement liés à la condition féminine.

SALAIRES

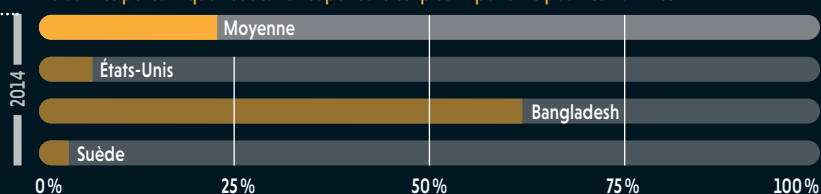
Partout dans le monde, les salariées gagnent en moyenne moins que leurs homologues masculins. Malgré des améliorations récentes, aucun des 31 pays représentés ici n'a éliminé les différences de salaires entre les femmes et les hommes.



ÉDUCATION

Dans certaines parties du monde, dont les États-Unis, les femmes représentent plus de la moitié des diplômés. Mais en général, presque un quart de la population pense que l'éducation supérieure est plus importante pour les hommes que pour les femmes. Ce graphique inclut des données provenant de 85 pays.

Personnes pensant que l'éducation supérieure est plus importante pour les hommes



ÂGE AU MARIAGE

Les femmes se marient en général plus tôt que les hommes. À partir des données de 104 pays et territoires, ce graphique représente la moyenne d'âge de ceux qui se marient avant 50 ans.

Âge moyen des femmes au moment du mariage / Âge moyen des hommes au moment du mariage



SIÈGES AU GOUVERNEMENT

Même si les femmes constituent environ 50 % de la population, les femmes sont très sous-représentées dans les gouvernements. À partir de données de 44 pays, ce graphique montre la proportion moyenne de sièges occupés par des femmes dans les parlements nationaux.

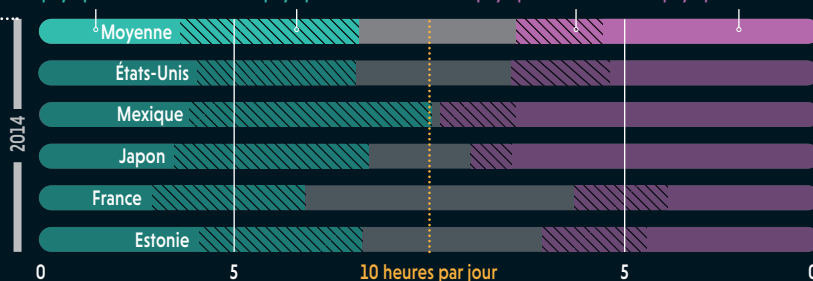
Part des femmes dans les parlements nationaux / Part des hommes dans les parlements nationaux



TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ

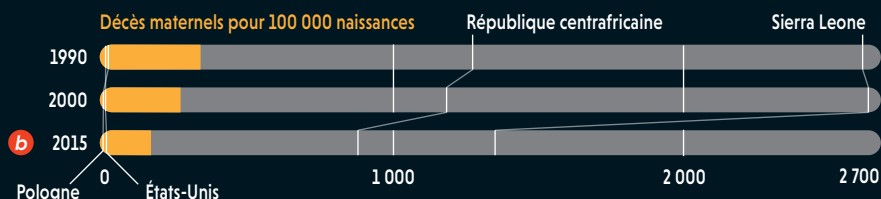
Les femmes travaillent quotidiennement plus longtemps que les hommes, mais une part importante de ce travail n'est pas rémunérée. Les tâches domestiques comme la garde des enfants ou la cuisine contribuent au déséquilibre visible sur ce graphique, qui s'appuie sur les données provenant de 29 pays.

Temps de travail payé pour les femmes / Temps de travail non payé pour les femmes / Temps de travail non payé pour les hommes / Temps de travail payé pour les hommes



MORTALITÉ MATERNELLE

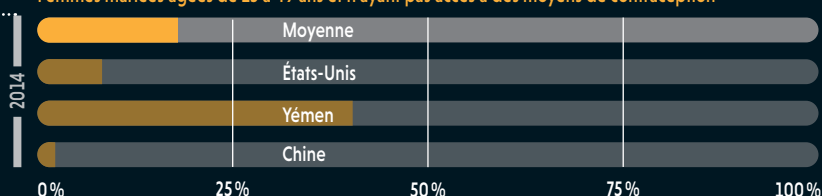
Des données venant de 181 pays et territoires montrent que, au total, le nombre de femmes mourant à la suite de complications lors de la grossesse ou de l'accouchement a régulièrement diminué au cours des dernières décennies. Ce nombre reste cependant assez élevé dans beaucoup de pays en développement.



CONTRACEPTION

Des données issues de 120 pays montrent qu'environ 18 % des femmes mariées ayant entre 15 et 49 ans n'ont pas accès à des moyens de contraception.

Femmes mariées âgées de 15 à 49 ans et n'ayant pas accès à des moyens de contraception



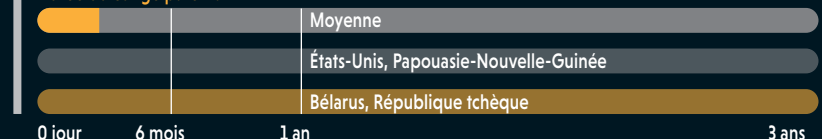
CONGÉS PARENTAUX

Les femmes assurent la plupart des tâches relatives aux enfants, particulièrement lorsque ceux-ci sont bébés. La plupart des gouvernements octroient une certaine quantité de congés payés aux jeunes parents, selon les chiffres provenant de 160 pays. Dans les pays qui ne répondent pas à cette règle (et dont les États-Unis font partie), les mères en payent le prix de façon disproportionnée.

Durée du congé maternité



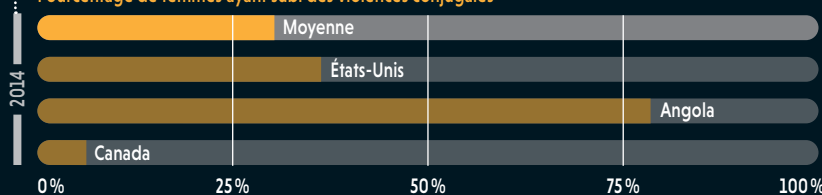
Durée du congé parental



VIOLENCES CONJUGALES

Des données de 103 pays révèlent qu'un fort pourcentage de femmes subissent à un moment ou à un autre de leur vie des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire.

Pourcentage de femmes ayant subi des violences conjugales



ACCÈS À L'AVORTEMENT

L'avortement reste illégal ou restreint dans la plupart des 160 pays représentés ici. Les restrictions vont de la durée de la gestation (par exemple, interdiction de l'avortement après 20 semaines de grossesse) à des lois qui autorisent l'avortement uniquement en cas de viol ou d'inceste, ou lorsque la vie de la mère est en danger.



a

Le petit territoire néo-zélandais des îles Tokelau est l'un des seuls endroits du monde où les mariées sont légèrement plus âgées que les mariés. L'âge moyen au mariage est de 28 ans pour les femmes et de 27 ans pour les hommes.

b

La mortalité des mères aux États-Unis est très inférieure à la moyenne mondiale. Elle est cependant plus élevée que celle des autres pays développés, et elle a récemment augmenté, passant de 12 décès pour 100 000 naissances en 2000 à 14 en 2015.

c

Les médecins recommandent généralement que les femmes venant d'accoucher allaitent leur bébé pendant les six premiers mois. Cette durée apparaît donc comme un minimum raisonnable pour le congé maternité.

> temps contournent généralement ces normes sociales au lieu de s'y opposer frontalement. Mais, même si elles ne constituent pas une solution parfaite, certains de leurs résultats sont prometteurs.

L'exemple le plus frappant est celui consistant à faciliter l'accès à la garde d'enfants et à améliorer le système des congés parentaux. Comme on pouvait s'y attendre, un accès plus aisé aux garderies et aux écoles maternelles permet aux femmes, partout dans le monde, d'être davantage présentes sur le marché du travail. Étendre l'accès aux garderies (emplacements, heures d'ouverture), les rendre plus abordables (coûts directs et indirects) et disponibles (suppression des listes d'attente, plusieurs tranches d'âges pour les enfants) a un effet positif sur l'implication des mères dans le marché de l'emploi.

DES PROBLÈMES D'EMPLOI DU TEMPS

Ainsi, au début des années 1990, l'Argentine s'est lancée dans un programme pour l'accès à la maternelle. Quelque 175 000 écoles maternelles ont ouvert en 7 ans. Des chercheurs, qui ont observé comment se modifiait le marché de l'emploi au cours du développement du programme, ont constaté une augmentation comprise entre 7 et 14 % du taux d'emploi des mères. Qui plus est, ces effets sont également bénéfiques lorsque l'école n'est qu'à temps partiel.

Malheureusement, les politiques consistant à allouer plus de congés maternité – et à introduire aussi des congés paternité pour inclure les pères – n'ont pas toujours rencontré le même succès. En Allemagne, l'extension des congés maternité a encouragé plus de femmes à retourner travailler dans la même entreprise après l'accouchement. Mais quand l'Autriche voisine a augmenté la durée des congés maternité de 1 à 2 ans, en 1990, le pourcentage de femmes reprenant leur emploi a notablement diminué.

On peut citer le cas des congés parentaux dans les pays scandinaves, où les pères sont encouragés à partager la prise en charge de leur enfant après la naissance. Au début, en Suède, les hommes utilisaient peu cette possibilité, jusqu'à ce que les congés qui leur étaient attribués deviennent non transférables. Cette politique a alors produit des résultats positifs, puisqu'elle a conduit ces hommes à passer plus de temps avec leurs enfants. Des études ont montré que ces pères restent au fil du temps très impliqués dans leur rôle de parent, mais qu'ils abandonnent peu à peu les autres tâches domestiques à mesure que l'effet du congé prend fin.

Deuxième moteur des inégalités femmes-hommes dans le monde du travail : les



différences de capital humain. À la base, le problème ne réside pas dans la différence de capacité entre les sexes, mais dans la façon dont on investit dans les femmes et dont on les valorise en tant que travailleuses. Dans les pays en développement, ces variations se mesurent à travers l'accès à l'éducation ; dans des pays plus développés, où le niveau d'instruction est plus élevé et où un grand nombre à la fois d'hommes et de femmes vont à l'université, la divergence entre les sexes apparaît dans le choix des matières étudiées. Par exemple, aux États-Unis, les femmes représentent moins de 35 % des diplômés dans les domaines scientifiques et techniques, alors qu'elles représentent plus de 60 % du nombre total de diplômés.

Pour réduire ces différences de capital humain entre femmes et hommes, les États doivent investir au-delà de l'éducation traditionnelle afin d'inclure stages, apprentissages et autres modalités de travail. Les jeunes à la recherche d'un emploi sont l'une des principales cibles de ces politiques. Un exemple notable est la série des programmes pour la jeunesse mis en œuvre un peu partout en Amérique latine au début des années 2000, et qui englobaient des stages, des formations et des incitations pour les employeurs afin que ces derniers dépassent leurs préjugés lors du recrutement de nouveaux et jeunes salariés. Globalement, les filles ont vu augmenter

Partout, dans les pays pauvres comme dans les pays riches, l'emploi du temps des femmes est soumis à de fortes contraintes.

leurs chances de trouver un emploi ainsi que leurs revenus.

Les efforts consentis pour adapter ces initiatives ciblées sur la jeunesse à d'autres pays n'ont pas toujours eu les résultats escomptés. L'évaluation d'un programme d'apprentissage similaire mené au Malawi a montré que les responsabilités familiales limitaient la participation féminine. En Jordanie, le projet «Nouvelles opportunités pour les femmes» a attiré un grand nombre de candidatures et impliqué plus de 1000 jeunes filles issues de lycées communautaires. Beaucoup de ces femmes ont réussi leur formation, et la moitié de celles-ci ont trouvé un emploi grâce à des sponsors qui se sont portés garants auprès des employeurs. Mais les effets se sont vite estompés, et on n'a constaté aucun changement dans le marché de l'emploi ou les salaires. Là encore, il semble que les normes sociales et les préjugés des employeurs vis-à-vis des femmes aient empêché que cette initiative se développe avec succès.

Enfin, le troisième moteur d'inégalités femmes-hommes en matière de perspectives économiques est ce qu'on nomme communément la discrimination: le traitement différent des femmes par les marchés et les institutions.

Dans deux tiers des pays, les femmes ne peuvent pas exercer les mêmes métiers que les hommes

Lorsque peu de femmes travaillent dans un secteur, les employeurs ont parfois des croyances erronées concernant leurs qualifications; ou se montrent rétifs à leur recrutement par crainte d'un surcoût, de type congé maternité; ou supposent que les candidates n'assurent pas les principaux revenus de leurs foyers, et donc qu'elles ne sont pas très motivées. Plusieurs études comparant les réactions d'employeurs vis-à-vis de CV identiques d'hommes et de femmes ont révélé une évidente discrimination lors du recrutement.

De plus, l'accès à certains emplois nécessite des réseaux où l'un des deux sexes

Inégalités de sièges

Environ

20

femmes seulement dans le monde sont à la tête d'un État ou d'un gouvernement.

À peine

23 %

des sièges parlementaires dans le monde sont occupés par des femmes.

Le Rwanda est le pays où le plus de femmes siègent à l'Assemblée :

61 %

des 80 places de la Chambre basse sont occupées par des femmes.

prédomine. Ainsi, lorsque peu de femmes occupent un type d'emploi, elles sont moins informées des opportunités dans ce domaine et peinent à trouver quelqu'un qui puisse les conseiller. Dans beaucoup de pays, les offres d'emploi ou les critères de sélection fondés sur le sexe de l'individu sont encore monnaie courante. Il est frappant de constater que dans 174 des 189 pays figurant dans la base de données *Women, business and the law* («Femmes, affaires et loi») de la Banque mondiale, les recruteurs ont le droit de poser aux candidats des questions portant sur leur statut marital et leurs projets familiaux.

Les institutions de l'État traitent aussi parfois les femmes et les hommes différemment, rarement au bénéfice des premières. Par exemple, dans deux tiers des pays, les femmes n'ont pas accès aux mêmes métiers que les hommes.

Sur ce plan, beaucoup de pays de l'ex-Union soviétique sont particulièrement restrictifs. En Russie, près de 460 métiers sont actuellement interdits aux femmes, tels ceux de sidérurgiste, de sapeur-pompier, de conducteur de métro ou de travailleur dans l'extraction de pétrole. Dans d'autres pays, les femmes ont besoin de l'accord d'un homme pour occuper un emploi, ouvrir un compte bancaire ou créer une entreprise. Au Chili, seuls les maris ont le droit de gérer les biens matrimoniaux, quelle que soit la provenance des fonds ayant servi à l'achat du bien en question. Au Pakistan, il est impossible pour une femme mariée de créer une entreprise. En Mongolie, il est interdit aux femmes de travailler de nuit. Au Yémen, un mari peut s'opposer à ce que son épouse occupe un emploi.

Ces trois classes de disparités entre femmes et hommes – concernant la répartition des rôles dans les tâches domestiques, les investissements en capital humain et le traitement par les marchés et les institutions – ne font pas seulement obstacle à des opportunités économiques équitables, mais se renforcent aussi les unes les autres.

Ainsi, en consacrant plus de temps aux enfants et aux tâches domestiques, les femmes tendent à sélectionner des métiers plus souples en termes d'emploi du temps, mais aussi moins bien payés. C'est particulièrement le cas si les offres d'emploi comportent des restrictions sur le travail à temps partiel, comme dans beaucoup de pays en développement.

Savoir à l'avance qu'il sera difficile de trouver un métier et de s'intégrer dans un domaine aussi masculin que l'ingénierie ou la construction décourage trop souvent une fille ou une jeune femme d'acquiescer les diplômes et compétences nécessaires pour y trouver des débouchés. De plus, une femme qui a connu plusieurs expériences de discrimination au recrutement ➤

> risque de s'orienter vers le travail à domicile ou d'être complètement découragée de rejoindre le marché du travail, ce qui alimente davantage le cercle vicieux des inégalités.

Si nous avons réussi à identifier aussi clairement l'origine des inégalités des sexes vis-à-vis de l'émancipation économique, pourquoi le changement reste-t-il si difficile? Tout d'abord, les multiples facteurs à prendre en compte nécessitent de lancer plusieurs actions coordonnées dans un but commun. Et comme la nature, la structure et le fonctionnement des marchés, des institutions et des normes varient considérablement d'un pays à l'autre, une approche fondée sur une solution unique n'est pas possible: comme nous l'avons vu, des politiques ayant eu du succès dans un cadre donné peuvent échouer dans un autre.

Certaines conditions se sont tout de même révélées nécessaires pour réussir des réformes. Pour être efficaces, celles-ci doivent couvrir tous les facteurs sous-jacents aux inégalités des sexes face au marché du travail. Autrement dit, elles doivent prendre en compte les contraintes d'emploi du temps des femmes dues aux normes sociales concernant le travail domestique, plutôt que de les contourner. Pour augmenter la productivité des femmes, qu'elles soient salariées, agricultrices ou dirigeantes d'entreprise, il faut combler les manques dans leur information, leurs compétences et leur accès aux réseaux professionnels. Enfin, ces réformes doivent également gommer les différences au niveau des marchés et des institutions en luttant contre les préférences discriminatoires.

Un bon exemple d'une telle réforme, et qui atteint plusieurs des objectifs ci-dessus, est le programme ELA (*Empowerment and livelihood for adolescents*, «Émancipation et subsistance des adolescents»), expérimenté en Ouganda par l'organisation non gouvernementale Building Resources Across Communities (BRAC). Ce programme a augmenté les compétences de jeunes femmes âgées de 14 à 20 ans au moyen d'une formation dans des «clubs de filles» où un tuteur dirigeait les activités. Ces clubs constituaient un espace où les adolescentes avaient la possibilité de se rencontrer, de nouer des liens sociaux, de se contraindre, de nouer des liens sociaux, de se contraindre en toute tranquillité.

Un quart des filles provenant des 100 communautés choisies pour l'évaluation ont joué le jeu, avec des résultats impressionnants. Les participantes ont eu 72% de chances en plus de trouver un travail rémunéré dans les quatre années qui ont suivi. Plus important encore: le programme a modifié les attitudes et aspirations des filles concernées. Par exemple, elles étaient plus enclines à penser que les femmes elles aussi devaient gagner de l'argent pour leurs familles et elles



étaient moins stressées par l'idée de rechercher un bon emploi une fois adultes. Il a aussi été frappant de constater que ces changements de mentalité ont réduit la proportion d'adolescentes enceintes de 34% ainsi que le nombre de mariages ou concubinages précoces de 62%.

TROP D'INITIATIVES NE REPOSENT QUE SUR DE BONNES INTENTIONS ET DES INTUITIONS

Les décideurs politiques doivent aussi apprendre de leurs échecs et de leurs succès, ainsi que de ceux des autres. Pour ce faire, il leur faut bien articuler le contenu des réformes et les résultats attendus. Puis tester et correctement évaluer les projets avant de les mettre en œuvre à grande échelle. Trop d'initiatives en faveur de l'égalité des sexes ne reposent que sur de bonnes intentions et des intuitions.

Il faudrait étendre et intensifier les politiques qui présentent le plus de potentiel. Sans y mettre fin dès que l'objectif voulu semble atteint: en matière de changements sociaux et organisationnels, il est particulièrement important d'assurer un suivi à long terme. La réduction des inégalités nécessite des actions coordonnées, concertées et durables pour que les marchés, les institutions et les sociétés en général soient plus justes vis-à-vis des femmes.

Éliminer les vieux préjugés dont font l'objet les femmes et les hommes, que ce soit au foyer ou au travail, est un chantier colossal mais réalisable, à condition que la volonté politique s'allie à des stratégies ayant fait leurs preuves. ■

Un exemple d'évolution positive: l'Arabie saoudite a annoncé en février 2018 que les femmes peuvent désormais créer leur propre entreprise sans avoir besoin de l'accord d'un tuteur masculin.

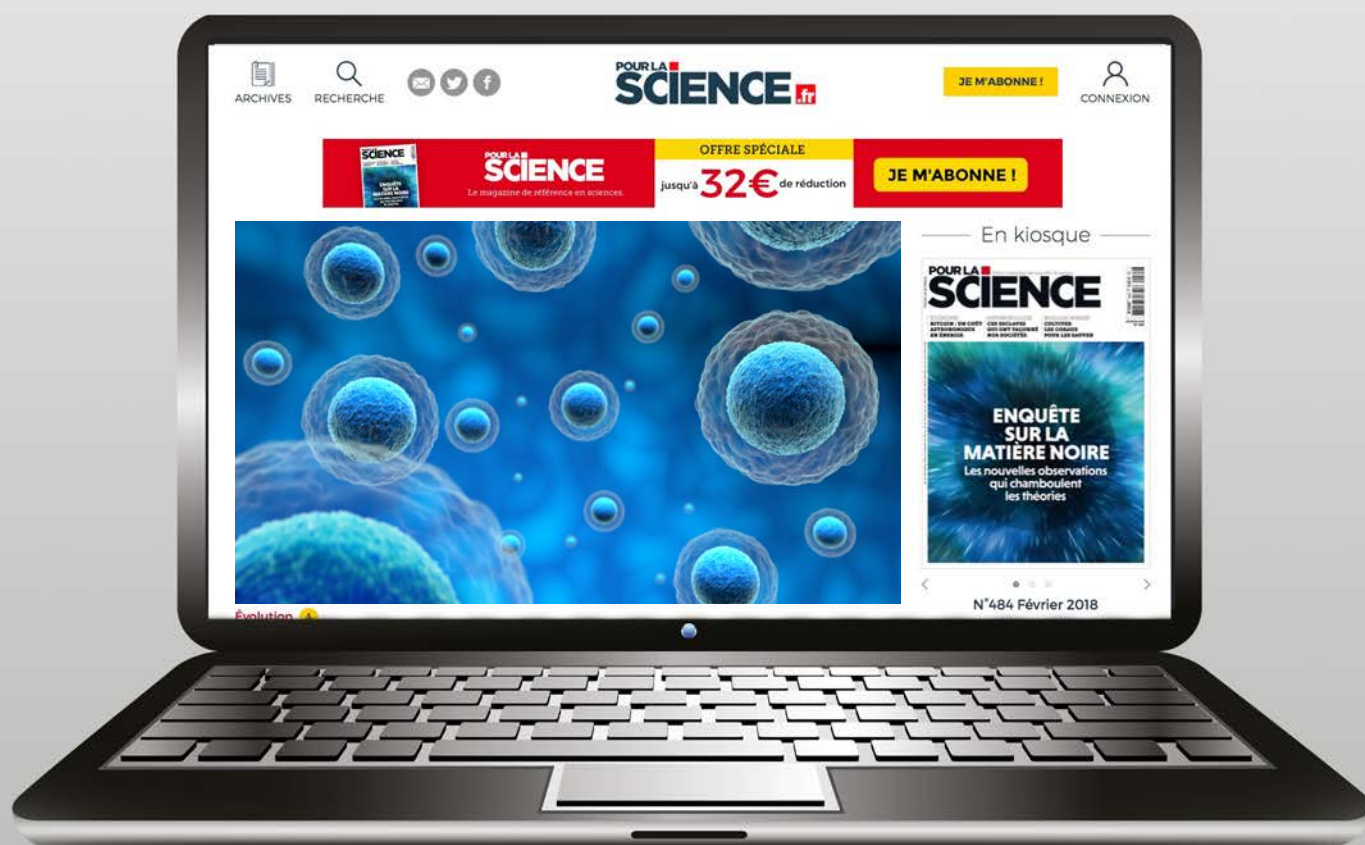
BIBLIOGRAPHIE

Emploi et questions sociales dans le monde. Tendances de l'emploi des femmes 2017, rapport de l'OIT, 2017, disponible (en anglais) sur www.ilo.org/global/research/global-reports/

D. Cuberes et M. Teignier, **Aggregate effects of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate**, *Journal of Human Capital*, vol. 10(1), pp. 1-32, 2016.

World Development Report 2012: Gender Equality and Development, rapport de la Banque mondiale, 2012 (téléchargeable sur <http://go.worldbank.org/8ZDFYQ3LB0>).

Découvrez le nouveau site de **POUR LA** Édition française de Scientific American **SCIENCE**



- ◀ Un site plus lisible
- ◀ Un meilleur moteur de recherche
- ◀ Un site plus rapide
- ◀ Un site mieux sécurisé

Connectez-vous sur
www.pourlascience.fr