

> 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.

