

# 1 Les femmes au travail et dans la société : état des lieux

---

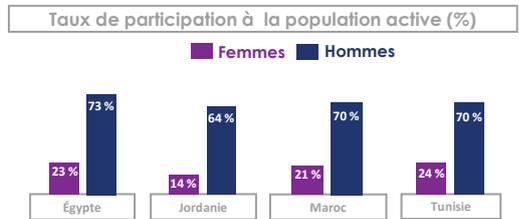
L'égalité hommes-femmes dans l'activité économique peut générer des gains macroéconomiques importants. Ce chapitre présente un aperçu de l'activité économique des femmes dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA), en se concentrant sur l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie. Il révèle de larges progrès dans certains domaines, notamment en ce qui concerne la parité des sexes dans l'éducation et la représentation des femmes dans les postes décisionnels. Cependant, pour la majorité des femmes, l'amélioration de leur niveau d'éducation ne se traduit pas par une plus grande autonomisation économique. Ce chapitre examine l'état de la participation des femmes à la population active dans la région MENA et les aspects ayant une incidence sur l'activité économique, comme le chômage, la ségrégation professionnelle, les revenus, les conditions de travail et l'entrepreneuriat. Il se penche aussi sur les facteurs essentiels favorisant leur activité économique, tels que l'accès aux biens et au financement. Enfin, ce chapitre examine comment certaines conditions que connaissent les femmes dans leur foyer et dans la société limitent leur capacité d'action et leur liberté de choix. Ces conditions incluent les normes et pratiques restrictives et discriminatoires, le travail non rémunéré et les difficultés à concilier le travail et les exigences domestiques.

---

# Infographie 1.1. Aperçu de l'activité économique des femmes de la région MENA

## Aperçu de l'activité économique des femmes de la région MENA

Aujourd'hui **2 femmes sur 10** dans la région MENA travaillent ou sont en recherche d'emploi, contre **7 hommes sur 10**.



**2 700 milliards USD** pourraient être ajoutés au PIB régional si les hommes et les femmes participaient de manière égale au marché du travail.



### ÉDUCATION

Les écarts entre les sexes dans l'éducation sont presque comblés, en particulier au niveau de l'enseignement supérieur

- 41% (Femmes)
- 42% (Hommes)

34 %-57 % des diplômés en STEM dans les pays arabes sont des femmes, soit plus que la moyenne des pays de l'OCDE.

### EMPLOI

Taux de chômage (%)

Catégorie	Femmes (%)	Hommes (%)
Monde	5%	5%
MENA	8%	8%
Jeunes MENA	18%	39%

Les femmes ont **deux fois** plus de probabilité que les hommes d'être au **chômage**.

### CONCENTRATION SECTORIELLE

Secteur	Part (%)
Agriculture	27%
Éducation	21%
Santé	8%
Admin publique	7%
Autre	38%

### ÉCARTS SALARIAUX

Les femmes sont généralement moins bien payées que les hommes dans le **secteur privé**.

En Jordanie et en Tunisie, dans le **secteur public**, les femmes touchent entre **13 % et 20 %** de plus que les hommes, respectivement.

### INFORMALITÉ ET VULNÉRABILITÉ

Les femmes sont moins exposées à l'**emploi informel** que les hommes dans la région MENA.

Pays	Femmes (%)	Hommes (%)
Monde	59%	64%
États arabes	40%	55%
Jordanie	23%	10%
Égypte	31%	79%
Tunisie	37%	30%
Maroc	55%	73%

Les femmes sont plus susceptibles de travailler dans des **secteurs vulnérables**, tels que l'agriculture familiale, et de travailler à leur compte.

Le **travail domestique** est dominé par les travailleuses.

- 60% des travailleurs domestiques migrants de la région sont des femmes.
- 67% des enfants travailleurs domestiques sont des filles.

### ENTREPRENEURIAT

Les femmes peuvent **enregistrer leur entreprise** de la même manière que les hommes de la région MENA.

- Seulement **38 %** des femmes de la région MENA ont un compte bancaire, contre 57 % des hommes.
- L'**accès au capital** serait le principal obstacle pour les femmes souhaitant créer une entreprise dans la région MENA.

Taux AED\* (%), 15-64 ans

Pays	Femmes (%)	Hommes (%)
Jordanie	3%	13%
Tunisie	4%	15%
Maroc	5%	7%
Égypte	8%	21%

En moyenne, **8 %** des femmes de la région MENA ont des activités entrepreneuriales en phase de démarrage (AED) contre 13 % des hommes.

\*AED : activité entrepreneuriale en phase de démarrage

### NORMES SOCIALES

Les hommes soutiennent généralement les **attitudes traditionnelles** à l'égard du rôle des femmes.

Les jeunes hommes de la région MENA n'ont pas une vision plus progressiste de l'égalité des sexes que leurs aînés.

### TRAVAIL DOMESTIQUE NON RÉMUNÉRÉ

Les femmes de la région MENA effectuent la majorité du travail domestique non rémunéré.

- 1,2 h par jour (Hommes)
- 4,9 h par jour (Femmes)

\* Au niveau mondial, les femmes et les hommes consacrent respectivement 4,7 et 1,9 heures par jour au travail domestique non rémunéré.

Source : Voir chapitre 1 pour des informations détaillées.

## 1.1. Introduction

Dans presque tous les pays du monde, les femmes n'ont pas les mêmes possibilités que les hommes de contribuer aux activités économiques et d'en tirer profit (OCDE, 2017<sub>[1]</sub>)<sup>1</sup>. L'Indice mondial de l'écart entre les genres montre que l'écart entre les femmes et les hommes en matière de participation à l'économie mondiale et d'opportunités offertes s'élevait à 42 % en 2018 (Forum économique mondial, 2018<sub>[2]</sub>). Malgré les progrès réalisés en matière de promotion des droits des femmes et d'égalité des chances économiques, la région MENA est toujours confrontée à de fortes disparités entre les sexes et à des préjugés importants dans un certain nombre de domaines touchant à l'activité économique des femmes. La plupart des pays de la région se situent en bas du classement de l'Indice mondial de l'écart entre les genres en termes d'opportunités économiques (Forum économique mondial, 2018<sub>[2]</sub>).

Atteindre l'égalité hommes-femmes dans l'activité économique n'est pas seulement une fin en soi ; cela peut également générer des gains macroéconomiques considérables. Le McKinsey Global Institute estime que l'égalité d'accès au marché du travail entre les femmes et les hommes pourrait ajouter jusqu'à 2 700 milliards USD au produit intérieur brut (PIB) de la région MENA (McKinsey Global Institute, 2015<sub>[3]</sub>)<sup>2</sup>. La Banque mondiale conclut qu'atteindre l'égalité des revenus entre les femmes et les hommes tout au long de la vie de la génération actuelle de femmes en âge de travailler pourrait accroître la richesse régionale de 3 100 milliards USD (Banque mondiale, 2018<sub>[4]</sub>)<sup>3</sup>. L'Indice des institutions sociales et égalité femme-homme (SIGI ou Social Institution and Gender Index) de l'OCDE montre régulièrement que l'association négative entre la discrimination fondée sur le sexe et le revenu ne se limite pas au marché du travail, mais peut également être liée à des institutions sociales discriminatoires<sup>4</sup>. Les pertes de revenus associées aux niveaux actuels de discrimination fondée sur le sexe pratiquée par les institutions sociales sont estimées à 575 milliards de dollars pour la région MENA (Ferrant et Kolev, 2016<sub>[5]</sub>).

L'OCDE défend depuis longtemps la cause de l'égalité entre les hommes et les femmes. S'appuyant sur les travaux approfondis menés par l'Organisation, la Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat invite les membres et partenaires qui y adhèrent à renforcer l'égalité hommes-femmes dans ces trois domaines (Encadré 1.1). La Recommandation invite également les adhérents à coopérer avec les pays en développement et émergents pour soutenir leurs efforts en matière d'égalité hommes-femmes, par exemple en « mettant davantage l'accent sur l'égalité entre hommes et femmes et sur l'autonomisation des femmes dans les programmes d'aide, notamment dans les secteurs économiques et productifs. » L'aide publique au développement (APD) en faveur de l'égalité hommes-femmes a atteint un niveau record en 2017-18, avec 49 milliards de dollars US de contributions bilatérales en moyenne par an<sup>5</sup>. Cela traduit une augmentation rapide de l'APD en faveur de l'égalité hommes-femmes, laquelle a presque doublé depuis 2012 (date à laquelle elle était inférieure à 27 milliards de dollars US). L'APD destinée à la région MENA a plus que doublé au cours de la même période (174 millions de dollars US en 2012 contre 407 millions USD en 2018). L'aide centrée sur le genre aux secteurs économiques et productifs de la région MENA pourrait cependant encore augmenter dans la mesure où le domaine prioritaire du Programme d'action de Beijing, à savoir la réduction de la pauvreté et l'économie, reçoit encore l'une des plus faibles parts de l'aide centrée sur les questions de genre (OCDE, 2020<sub>[6]</sub>).

Ce chapitre donne un aperçu complet des données sur l'activité économique des femmes dans la région MENA et les normes sociales qui la sous-tendent. Le chapitre est divisé en quatre sections : les femmes et l'éducation, les femmes et l'emploi, les femmes et l'entrepreneuriat, et les femmes dans la famille et la société. Chaque section décrit la situation actuelle des écarts entre les hommes et les femmes et leur évolution au fil du temps dans la région MENA, et les compare à d'autres parties du monde (lorsque les données sont disponibles). Le chapitre présente également un aperçu des progrès réalisés et résume certains des obstacles qui subsistent. Il prépare le terrain pour les chapitres thématiques suivants, qui reposent sur des études de cas soulignant la manière dont certains de ces obstacles sont en train d'être surmontés.

### Encadré 1.1. Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes

L'OCDE dispose de deux instruments juridiques sur l'égalité hommes-femmes : la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique (2015) et la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (2013). Cette dernière recommande d'adopter des pratiques qui favorisent l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation ; d'encourager des politiques et des conditions de travail favorables à la vie de famille permettant aux pères et aux mères de concilier leurs horaires de travail et leurs responsabilités familiales ; et d'aider les femmes à prendre davantage part à l'emploi dans les secteurs privé et public. Elle recommande également d'augmenter la représentation des femmes dans les postes décisionnels, de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, de promouvoir toutes les mesures appropriées pour mettre fin au harcèlement sexuel au travail, de réduire l'écart entre hommes et femmes dans l'activité entrepreneuriale et de tenir compte des besoins particuliers des femmes migrantes et des femmes issues de minorités défavorisées. Bien que les recommandations ne soient pas juridiquement contraignantes pour leurs adhérents, elles ont une grande autorité morale. Cela signifie qu'il est attendu que les adhérents s'efforcent de les mettre pleinement en œuvre. Les adhérents présentent régulièrement au Conseil de l'OCDE des rapports sur l'état d'avancement de leur mise en œuvre des recommandations.

Les membres de l'OCDE et les pays partenaires peuvent adhérer aux recommandations de l'OCDE. Le Maroc est le seul pays de la région MENA qui a adhéré à la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat. L'OCDE soutiendra le Maroc dans la mise en œuvre concrète de la recommandation par le biais de la deuxième phase du Programme pays OCDE-Maroc.

Source : OCDE (2017<sup>[11]</sup>), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, <https://doi.org/10.1787/9789264279391-en>; OCDE (2016<sup>[7]</sup>), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, <https://doi.org/10.1787/9789264252820-en>.

## 1.2. Les femmes et l'éducation

### ***De grands progrès ont été réalisés en matière de participation et de performances des femmes dans le domaine de l'éducation***

La moyenne régionale des taux d'alphabétisation des femmes a considérablement augmenté au cours des trois dernières décennies, passant de 45 % en 1990 à 72 % en 2018, et les proportions de femmes et d'hommes alphabétisés parmi les jeunes (15-24 ans) sont similaires (93 % pour les jeunes hommes et 89 % pour les jeunes femmes) (UNESCO, 2019<sup>[8]</sup>). Les écarts entre les hommes et les femmes se réduisent dans le primaire (3 points de pourcentage en faveur des hommes), le secondaire (5 points de pourcentage en faveur des hommes) et pour les inscriptions dans l'enseignement supérieur (1 point de pourcentage en faveur des femmes) (UNESCO, 2019<sup>[8]</sup>). Cependant, un quart des jeunes femmes et un tiers des jeunes hommes quittent encore le système scolaire prématurément, bien que pour des raisons différentes<sup>6</sup> (Dimova, Elder et Stephan, 2016<sup>[9]</sup>).

Le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'OCDE met en lumière les performances des garçons et des filles de 15 ans de certains pays de la région MENA dans les disciplines scolaires fondamentales (OCDE, 2019<sup>[10]</sup>). Bien qu'il existe des écarts dans les performances des jeunes de 15 ans entre les pays de la région MENA et ceux de l'OCDE, les filles des trois pays de la région MENA couverts par le programme PISA (Jordanie, Tunisie et Maroc) obtiennent de meilleurs résultats que leurs

homologues masculins aux tests de lecture. Il convient de noter que les filles jordaniennes obtiennent de meilleurs résultats que leurs homologues masculins nationaux et régionaux en mathématiques, en lecture et en sciences. En outre, au Maroc, les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons aux tests de sciences (Tableau 1.1).

**Tableau 1.1. Performance aux tests PISA, par sexe (2018)**

	Score moyen en mathématiques		Score moyen en lecture		Score moyen en sciences	
	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons
Jordanie	403	397	444	393	444	414
Maroc	367	368	373	347	381	372
Tunisie	364	370	373	348	385	389
OCDE	487	492	502	472	490	488

Remarque : Le test PISA est une évaluation normalisée administrée aux jeunes de 15 ans. L'échelle de notation pour la lecture, les mathématiques et les sciences va de 0 à 1000. L'année de référence est 2015 au lieu de 2018 pour la Tunisie. Les données pour l'Égypte ne sont pas disponibles.

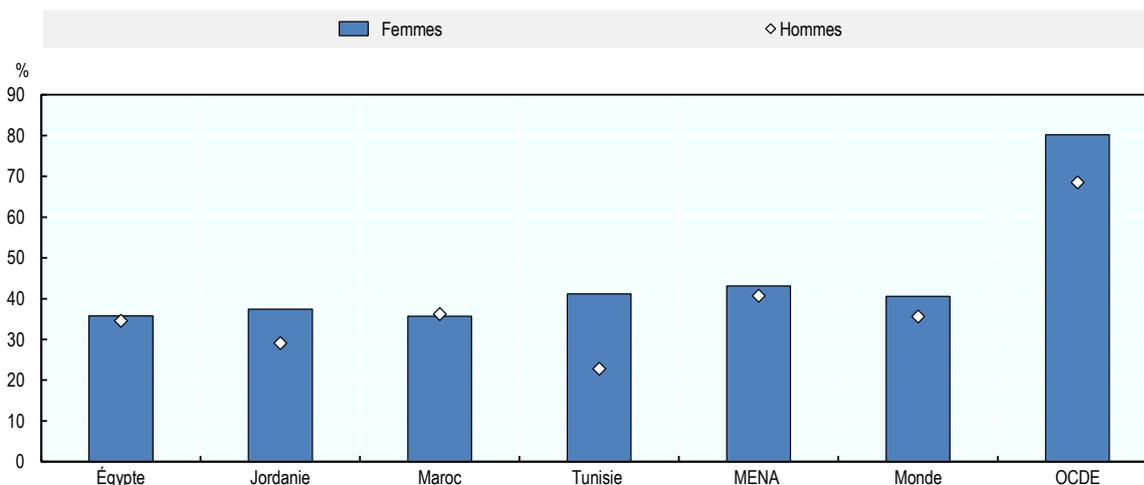
Source : OCDE (2019<sup>[10]</sup>), *PISA 2018 Results (Volume I) : What Students Know and Can Do*, <https://dx.doi.org/10.1787/5f07c754-en>.

### ***Les plus grandes avancées en matière d'égalité hommes-femmes ont été réalisées dans l'enseignement supérieur***

Le taux d'inscription des femmes dans l'enseignement supérieur dans la région MENA a considérablement augmenté depuis 2005, passant de 24 % à 43 % en 2018 (Graphique 1.1), dépassant de près de 2 points de pourcentage à la fois le taux d'inscription des hommes dans la région et la moyenne mondiale pour les femmes. Les femmes des pays de la région MENA rattrapent également leur retard par rapport à leurs homologues masculins en termes de niveau d'instruction. Les femmes diplômées de l'enseignement supérieur sont plus nombreuses que leurs homologues masculins en Égypte, en Jordanie et en Tunisie, et l'écart hommes-femmes dans ce domaine a presque disparu au Maroc en 2017 (UNESCO, 2020<sup>[11]</sup>). En Tunisie, la proportion de femmes diplômées du supérieur est de 66 %, ce qui est supérieur à la situation dans certains pays de l'OCDE (UNESCO, 2020<sup>[11]</sup>).

## Graphique 1.1. L'écart hommes-femmes dans l'enseignement supérieur se réduit

Taux d'inscription dans l'enseignement supérieur, par sexe (2018)



Remarque : Ce chiffre indique les taux bruts de scolarisation dans l'enseignement supérieur par sexe en 2018. Le taux brut de scolarisation correspond au ratio entre le nombre total d'étudiants inscrits, sans distinction d'âge, et la population du groupe d'âge qui correspond officiellement au niveau d'éducation indiqué. Le taux brut d'inscription des femmes, par exemple, est le nombre total de femmes inscrites dans l'enseignement supérieur exprimé en pourcentage de la population officiellement scolarisable dans l'enseignement supérieur.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de UNESCO (2020<sup>[11]</sup>), *Education: February 2020 release* (ensemble de données), <http://data.uis.unesco.org/>.

### **La croissance du nombre de femmes diplômées en STEM offre un énorme potentiel**

Dans l'ensemble de la région, un certain nombre de pays ont élargi leur réservoir de talents féminins dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM). L'UNESCO estime que quelque 34 % à 57 % des diplômés en STEM dans les pays arabes sont des femmes, soit plus que dans les pays de l'OCDE (UNESCO, 2018<sup>[12]</sup> ; OCDE, 2018<sup>[13]</sup>). La Tunisie possède le deuxième plus grand réservoir de talents féminins dans le domaine des STEM de la région MENA en termes de proportion de femmes diplômées. Parmi toutes les femmes diplômées dans l'enseignement supérieur, plus de 37 % dans le pays étaient titulaires d'un diplôme dans le domaine des STEM en 2016. La transition vers le marché du travail semble également plus facile pour les femmes diplômées en STEM que pour celles qui se sont spécialisées dans l'éducation et/ou les sciences humaines (Dimova, Elder et Stephan, 2016<sup>[9]</sup>). Les compétences en STEM seront essentielles pour ouvrir des opportunités aux femmes et aux hommes sur un marché du travail en constante mutation. On estime que 65 % des enfants entrant à l'école primaire aujourd'hui finiront par travailler dans des types d'emplois qui n'existent pas encore (Forum économique mondial, 2018<sup>[14]</sup>). Le grand enthousiasme dont font preuve les consommateurs de la région MENA pour les technologies numériques favorise par ailleurs l'évolution du marché numérique.

### 1.3. Les femmes et l'emploi

Bien qu'impressionnants, les progrès réalisés dans la région MENA en matière d'éducation des filles ne sont pas encore suffisants pour combler les écarts entre les sexes en matière de participation économique et d'emploi. Au cours de la dernière décennie, le taux brut de scolarisation des filles dans le secondaire et l'enseignement supérieur dans la région a augmenté respectivement de 7 et 16 points de pourcentage, tandis que la participation des femmes à la population active<sup>7</sup> n'a augmenté que de 0,2 point de pourcentage (Graphique 1.2) et que le taux d'emploi des femmes a progressé de 1 point de pourcentage

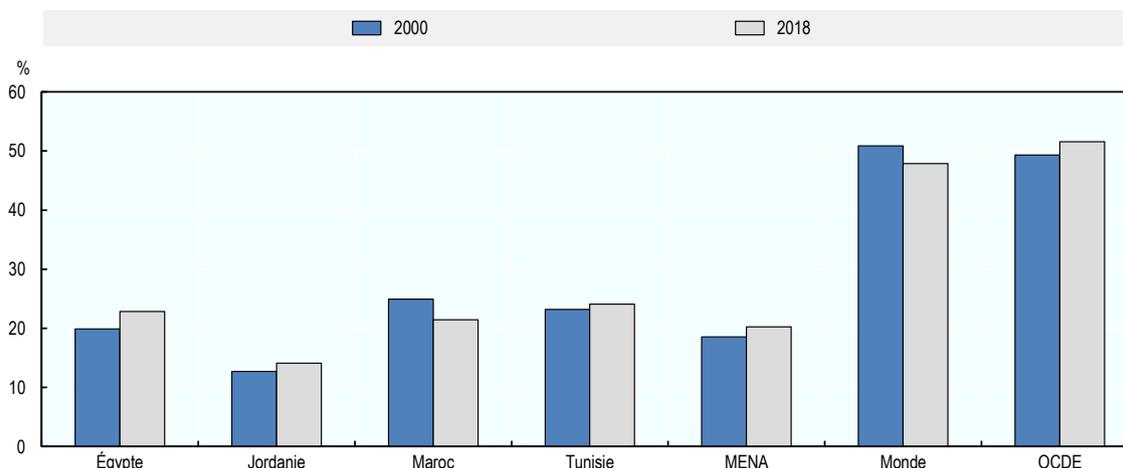
seulement. Les quatre pays examinés se situent en bas de l'Indice mondial de l'écart entre les genres en termes d'opportunités économiques pour les femmes (Forum économique mondial, 2018<sup>[2]</sup>). La Tunisie, l'Égypte, le Maroc et la Jordanie sont respectivement classés 135<sup>ème</sup>, 139<sup>ème</sup>, 140<sup>ème</sup> et 144<sup>ème</sup> sur 149 pays. Il semble donc que l'augmentation de la réserve de talents féminins ne se traduise pas nécessairement par une hausse de la part des femmes dans la population active ou dans l'emploi, car cette dernière dépend également de la demande de main-d'œuvre féminine sur le marché du travail, ainsi que d'autres contraintes. Les sections ci-dessous examinent de plus près certains des facteurs en jeu.

### **La participation des femmes au marché du travail a augmenté mais reste faible**

La participation des femmes au marché du travail et le taux d'activité des femmes par rapport aux hommes ont augmenté au cours des dernières décennies, mais restent faibles. Comme le montrent les Graphiques 1.2 et 1.3, tandis qu'au niveau mondial, la participation des femmes au marché du travail a diminué et l'écart entre les sexes s'est creusé au cours des deux dernières décennies, la région MENA a quant à elle connu une amélioration générale du taux d'activité des femmes (en hausse de 2 points de pourcentage) et du ratio d'activité des femmes par rapport aux hommes (en hausse de 4 points de pourcentage) (OIT, 2019<sup>[15]</sup>). À l'exception du Maroc, les trois autres pays ont connu des tendances positives sur ces deux indicateurs depuis 2000. Cependant, le potentiel économique des femmes n'a pas encore été entièrement libéré. Les femmes de la région MENA représentent près de 48 % de la population régionale totale en âge de travailler, mais leur taux d'activité ne s'élève qu'à 20 %, contre 74 % pour les hommes. La plupart des femmes des pays de la région MENA demeurent en dehors de la population active, ce qui signifie qu'elles sont sans emploi et ne sont pas disponibles pour en occuper un et/ou ne sont pas à la recherche d'un emploi. La plupart d'entre elles subissent par ailleurs une charge disproportionnée de travail domestique non rémunéré (OIT, 2018<sup>[16]</sup>) (Section 1.5). D'ici 2030, la région MENA devra faire face à une augmentation de 27 % de sa population active jeune (UNICEF, 2019<sup>[17]</sup>). En supposant que les taux d'activité des femmes et des hommes suivent la tendance prévue par l'OIT, les pays de la région MENA devraient s'attendre, au cours des cinq prochaines années, à voir 10 millions de nouveaux entrants sur le marché du travail, dont seulement 2 millions de femmes (OIT, 2019<sup>[18]</sup>).

### **Graphique 1.2. Les taux d'activité des femmes de la région MENA sont faibles mais s'améliorent**

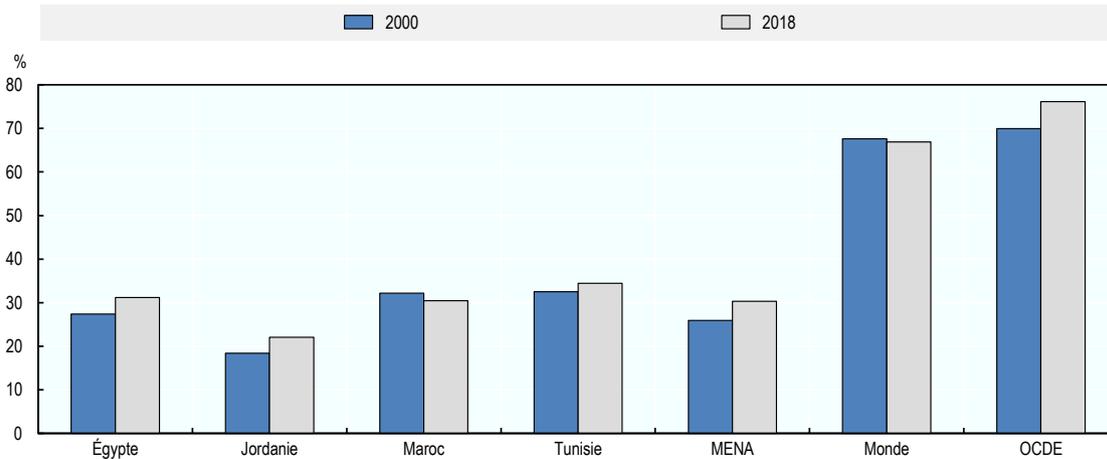
Participation des femmes de plus de 15 ans, 2000 et 2018



Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019<sup>[15]</sup>), *ILO Modelled Estimates, Population and Labour Force* (ensemble de données), [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A).

### Graphique 1.3. L'écart entre les taux d'activité se réduit lentement

Ratios des taux d'activité des femmes et des hommes de plus de 15 ans, 2000 et 2018



Remarque : Le ratio du taux d'activité femmes-hommes est calculé en divisant le taux d'activité des femmes par le taux d'activité des hommes et en multipliant le résultat par 100.

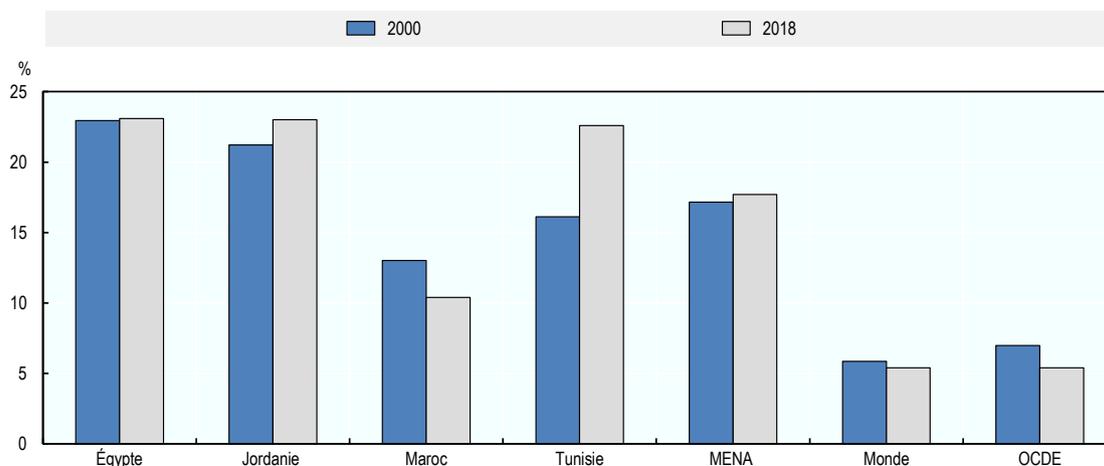
Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019<sub>[15]</sub>), *ILO Modelled Estimates, Population and Labour Force* (ensemble de données), [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A).

### **Le chômage des femmes, en particulier des jeunes femmes, s'aggrave par rapport aux hommes**

Le taux de chômage des femmes est supérieur de 12 points de pourcentage à celui des hommes. De plus, l'écart entre femmes et hommes en matière de chômage dans la région MENA est supérieur de 9 points de pourcentage à la moyenne mondiale (OIT, 2019<sub>[15]</sub>). Comme le montre le Graphique 1.4, le chômage représente un défi régional – voire mondial – pour les femmes comme pour les hommes, bien que d'ampleur variable. Dans la région MENA, le taux de chômage des femmes augmente (de 0,5 point de pourcentage depuis 2000), tandis que celui des hommes diminue (de 3 points de pourcentage depuis 2000) et reste relativement inchangé au niveau mondial. À l'exception du Maroc, dans les pays étudiés, le taux de chômage des femmes a augmenté au cours des deux dernières décennies jusqu'à 6 points de pourcentage, ce qui n'est pas le cas pour les hommes. L'Égypte est le pays de la région MENA où le taux de chômage des hommes est le plus faible et celui des femmes le plus élevé, d'où l'écart entre les sexes le plus important (15 points de pourcentage) des pays examinés. Au Maroc, cet écart est relativement faible, puisqu'il s'élève à 2 points de pourcentage.

## Graphique 1.4. Le taux de chômage des femmes est en hausse dans la région

Taux de chômage des femmes de plus de 15 ans, 2000 et 2018

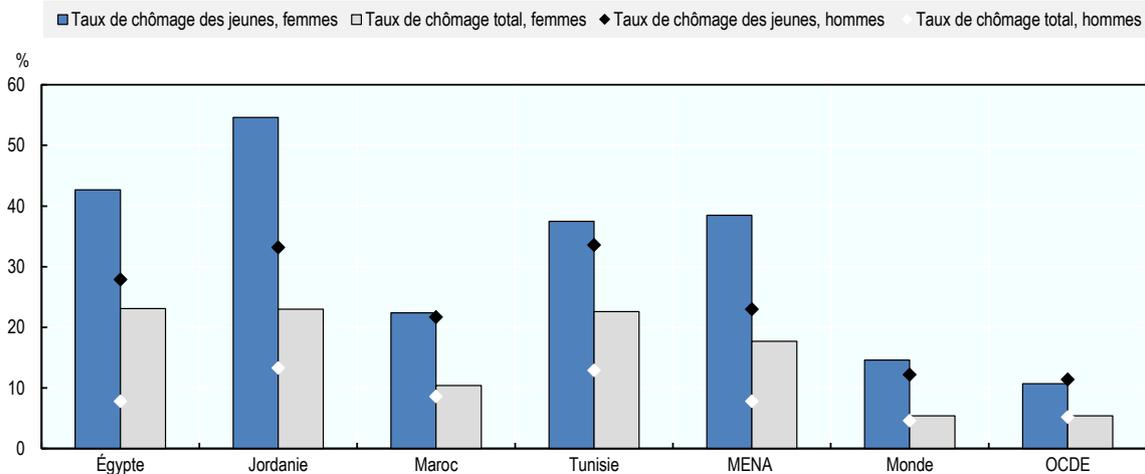


Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019<sup>[15]</sup>), *ILO Modelled Estimates, Population and Labour Force* (ensemble de données), [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A).

En tant que deuxième région la plus jeune du monde, la région MENA est confrontée à des défis majeurs pour offrir des opportunités d'emploi de qualité à sa jeune main-d'œuvre, en particulier aux jeunes femmes. Il est donc essentiel d'améliorer les performances des jeunes sur le marché du travail, non seulement pour le bien-être des jeunes générations, mais aussi pour accroître le potentiel productif de l'économie et renforcer la cohésion sociale. Cependant, les perspectives du marché du travail ont continué à se détériorer dans la région depuis la crise financière, affectant particulièrement les jeunes sans expérience professionnelle. Le chômage des jeunes, en particulier des femmes, représente un défi mondial. Comme le montre le Graphique 1.5, les femmes de la tranche d'âge 15-24 ans dans les pays de l'OCDE sont deux fois plus susceptibles d'être au chômage que l'ensemble des femmes de 15 ans et plus, bien qu'il n'y ait pratiquement pas d'écart entre les sexes en matière de chômage des jeunes. Dans la région MENA, 39 % des jeunes femmes (âgées de 15 à 24 ans) sont au chômage, soit près du double du taux pour les jeunes hommes (23 %). Parmi les quatre pays de la région MENA étudiés, la Jordanie enregistre le taux de chômage le plus élevé pour les jeunes femmes (55 %, contre 33 % pour les jeunes hommes). Au Maroc, l'écart entre les sexes en matière de chômage des jeunes (Graphique 1.5) a presque été comblé. Cependant, des taux d'emploi et de chômage des jeunes similaires pour les hommes et les femmes au sein d'un même pays ou entre plusieurs pays ne signifient pas que les hommes et les femmes jouissent de conditions similaires. Un taux de chômage relativement faible des jeunes femmes peut en effet cacher un sous-emploi important (emplois de mauvaise qualité dans le secteur informel/ou emplois vulnérables) ou des systèmes d'aide au revenu insuffisants pour les chômeurs, brouillant ainsi la frontière entre le chômage et l'inactivité.

## Graphique 1.5. Le chômage est un problème touchant particulièrement les jeunes femmes

Taux de chômage des jeunes par sexe et taux de chômage total par sexe, 2018.



Remarques : Le chômage des jeunes renvoie à la part de la population active âgée de 15 à 24 ans sans travail mais disponible pour travailler et à la recherche d'un emploi.

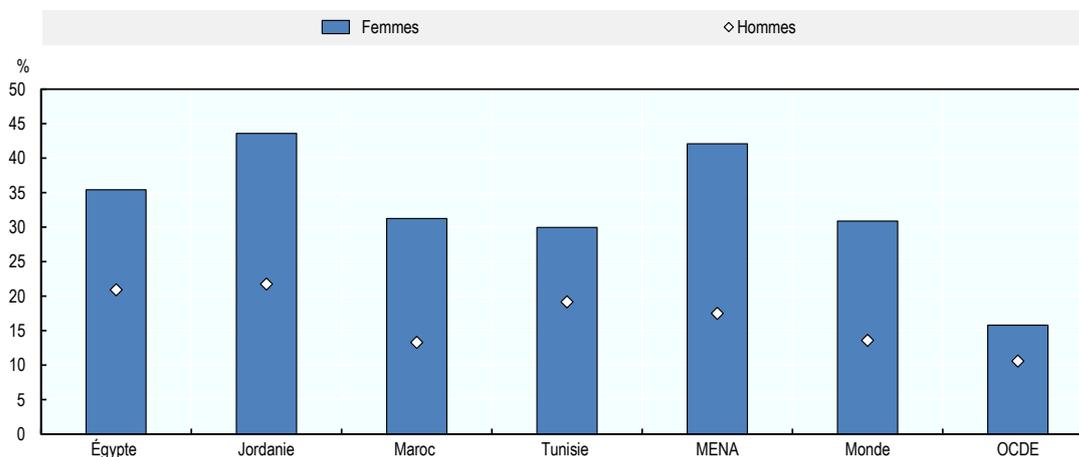
Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019<sub>[15]</sub>), *ILO Modelled Estimates, Population and Labour Force* (ensemble de données), [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A).

Malgré le nombre croissant de femmes instruites, la proportion de jeunes femmes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) est élevée dans la région MENA. S'appliquant aux personnes âgées de 15 à 24 ans, les données NEET constituent un indicateur utile dans la mesure où les statistiques traditionnelles du chômage ne parviennent souvent pas à saisir toute l'ampleur des obstacles et des défis auxquels les jeunes sont confrontés (Banque mondiale, 2016<sub>[19]</sub>). Si le phénomène NEET constitue un défi mondial, il est plus marqué dans les pays en développement, où les transitions vers la vie active ont tendance à être plus longues (Quintini et Martin, 2014<sub>[20]</sub>). Comme le montre le Graphique 1.6, malgré l'universalité du défi, les jeunes femmes de la région MENA sont plus susceptibles d'être NEET (42 %) que leurs homologues du monde entier (30 %). L'écart régional entre hommes et femmes (25 points de pourcentage) est également plus important que l'écart moyen au niveau mondial (17 points de pourcentage). Toutefois, la région MENA connaît actuellement des tendances positives. Depuis 2005, le pourcentage de jeunes femmes (15-24 ans) de la région MENA qui sont NEET a diminué de 4 points de pourcentage. Parmi les quatre pays étudiés, seule la Jordanie connaît une augmentation de la proportion de jeunes femmes qui sont NEET (OIT, 2019<sub>[18]</sub>).

Selon un rapport de l'OIT, les femmes de la région MENA répertoriées comme NEET sont principalement des non-étudiantes inactives (Elder et Kring, 2016<sub>[21]</sub>). Les jeunes hommes NEET sont, quant à eux, répartis plus équitablement entre les catégories de non étudiants chômeurs et de non étudiants inactifs. Les résultats de l'enquête présentée dans ce même rapport indiquent qu'au niveau mondial, les responsabilités familiales et les travaux ménagers constituent les principaux facteurs explicatifs de l'inactivité des jeunes femmes (Elder et Kring, 2016<sub>[21]</sub>).<sup>8</sup> Mais les raisons de l'inactivité des jeunes femmes de la région MENA sont nombreuses et vont au-delà du fait que ces jeunes femmes se marient et restent à la maison. De fait, moins d'un tiers (30 %) des jeunes femmes inactives de la région MENA étaient désireuses de travailler, contre plus de deux tiers des jeunes femmes inactives dans d'autres régions (Dimova, Elder et Stephan, 2016<sub>[9]</sub>) (voir Section 1.4).

## Graphique 1.6. Les jeunes femmes de la région MENA sont beaucoup plus susceptibles que les jeunes hommes de n'être ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET)

Pourcentage des jeunes qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) parmi la population âgée de 15 à 24 ans, 2018



Remarque : Par exemple, les données sur les femmes en Égypte signifient que 35,4 % des femmes de 15 à 24 ans sont NEET.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019<sup>[18]</sup>), *ILO Modelled Estimates, Employment by Sex and Age* (ensemble des données), [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer16/?lang=en&segment=indicator&id=EMP\\_2EMP\\_SEX\\_AGE\\_NB\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer16/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_AGE_NB_A).

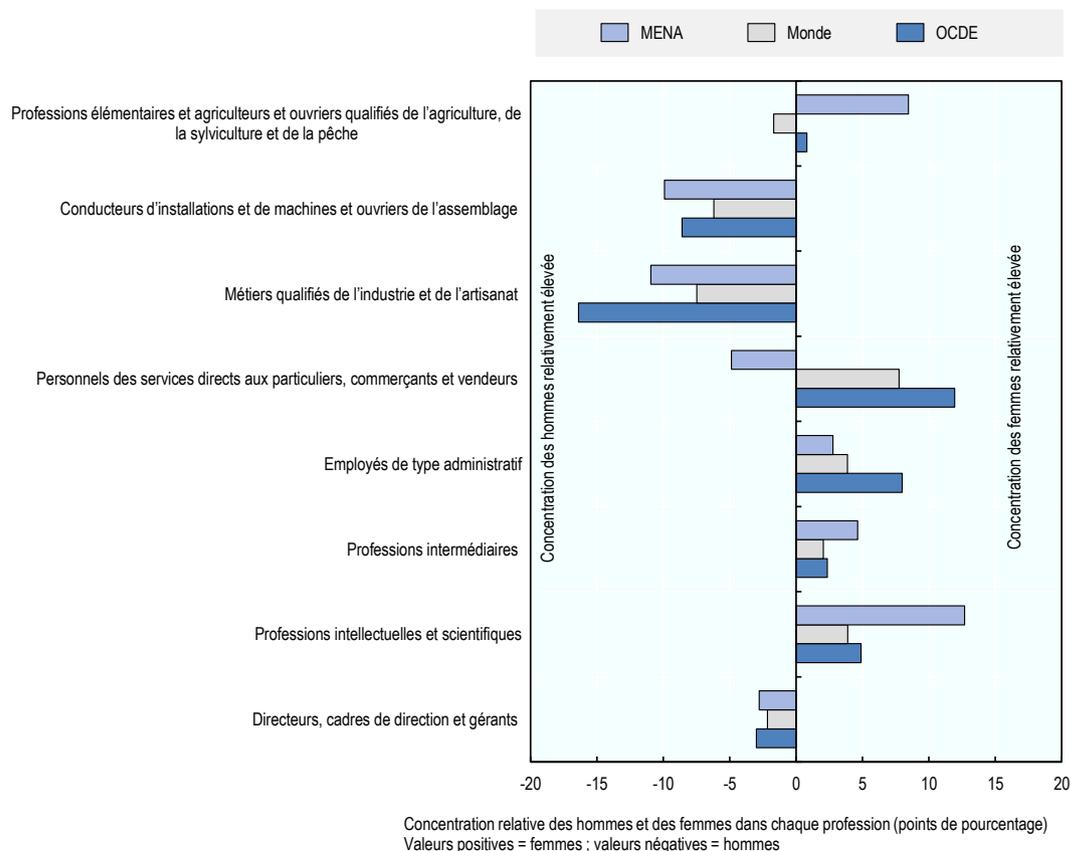
### Les femmes sont de plus en plus orientées vers certaines professions et certains secteurs

Lorsque les femmes travaillent, elles sont confrontées à une ségrégation professionnelle importante et croissante sur le marché du travail. Au niveau mondial, les opportunités professionnelles sont différentes pour les femmes et les hommes<sup>9</sup>, quel que soit le niveau de développement du pays ; ces tendances sont relativement similaires pour la région MENA et le monde entier (Graphique 1.7). Par exemple, comme dans d'autres régions, les femmes de la région MENA sont plus susceptibles que les hommes de travailler comme employées de bureau, techniciennes et professions intermédiaires. Toutefois, contrairement à la tendance mondiale, les femmes de la région MENA sont plus concentrées dans les emplois agricoles, et moins dans les emplois de services et de la vente, que leurs homologues masculins.

De plus, la concentration de la ségrégation professionnelle femmes-hommes dans la région MENA est supérieure à la moyenne mondiale et s'est accrue au cours des deux dernières décennies. Le Graphique 1.7 montre qu'en 2018, la ségrégation professionnelle totale dans la région MENA était de 57 points de pourcentage. Ce chiffre est beaucoup plus élevé que la moyenne mondiale (35 points de pourcentage), mais il est assez proche de la moyenne des pays de l'OCDE (56 points de pourcentage)<sup>10</sup>, bien qu'avec des professions à forte concentration de femmes différentes (OIT, 2019<sup>[22]</sup>). Depuis 2000, la ségrégation professionnelle femmes-hommes dans la région MENA a augmenté de près de 6 points de pourcentage. Comme le montre le Graphique 1.7, les femmes sont aujourd'hui relativement plus concentrées dans les professions élémentaires, ainsi que dans des emplois d'agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, d'employés de type administratif, professions intermédiaires et professions intellectuelles et scientifiques. Si les femmes de la région MENA sont plus susceptibles que les hommes d'être concentrées dans des groupes professionnels qui exigent des niveaux de compétences plus élevés, comme les professions intellectuelles et scientifiques, elles sont également moins susceptibles d'occuper des postes de direction et de supervision.

## Graphique 1.7. La ségrégation professionnelle par sexe est plus importante dans la région MENA

Concentration relative par sexe dans les 10 principaux groupes de professions, 2018



Remarque : Le graphique montre dans quels groupes professionnels les femmes sont relativement surreprésentées par rapport aux hommes. Les données présentées dans le graphique sont fondées sur la Classification internationale type de professions la plus récente, qui distingue 10 grands groupes d'emplois en fonction de leur niveau de compétence : (1) directeurs, cadres de direction et gérants ; (2) professions intellectuelles et scientifiques ; (3) professions intermédiaires ; (4) employés de type administratif ; (5) personnels des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs ; (6) agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ; (7) métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ; (8) conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage ; (9) professions élémentaires ; et (10) professions militaires. Les données utilisées ici pour la moyenne de l'OCDE ne couvrent que 28 pays de l'Union européenne. Les valeurs positives signifient que la concentration des femmes est supérieure à celle des hommes ; les valeurs négatives signifient que la concentration des femmes est inférieure à celle des hommes.

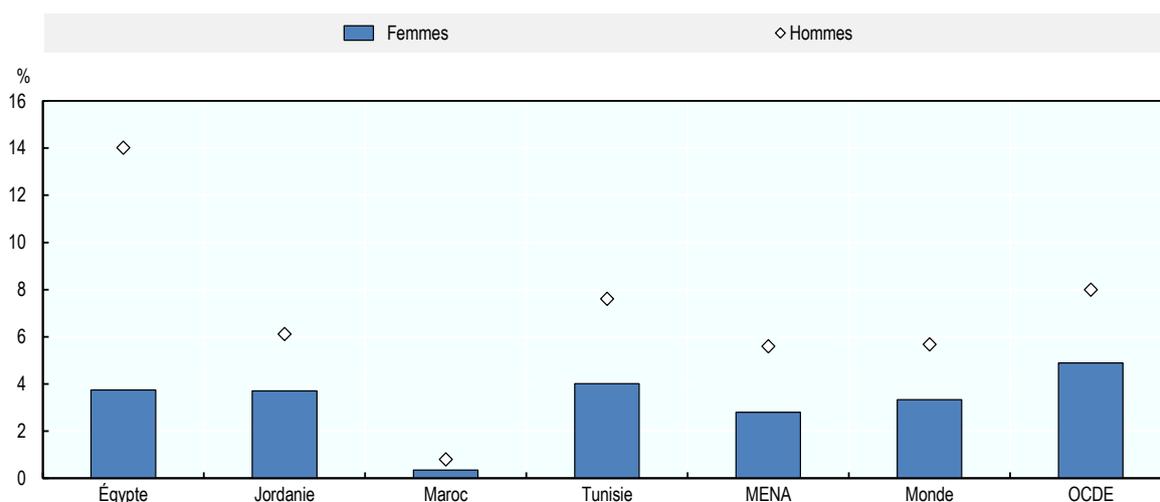
Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019<sup>[22]</sup>), *ILO Modelled Estimates, Employment Distribution by Occupation* (ensemble de données), [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP\\_2EMP\\_SEX\\_OCU\\_DT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_OCU_DT_A).

Comme dans la plupart des autres régions, les femmes de la région MENA ont du mal à accéder à des fonctions de direction. Comme le montre Le Graphique 1.8, la proportion moyenne de femmes de la région MENA occupant des postes de cadres de direction est proche de la moyenne mondiale (2,8 % contre 3,3 %) mais inférieure à la moyenne de l'OCDE (de 2 points de pourcentage). En Égypte, en Jordanie et en Tunisie, les proportions de femmes occupant des postes de cadres de direction sont supérieures à la moyenne mondiale, mais au Maroc, cette même proportion est faible (moins de 1 %) compte tenu de l'importance de l'économie rurale dans ce pays. Toutefois, les écarts entre les sexes en Égypte (10 points de pourcentage) et en Tunisie (4 points de pourcentage) sont plus importants que la moyenne mondiale et celle pour l'ensemble de la région MENA.

En remontant l'échelle hiérarchique, les femmes de la région MENA sont également faiblement représentées parmi les directeurs d'entreprise. Selon l'OIT (OIT, 2015<sup>[23]</sup>), peu de femmes occupent des postes de haute responsabilité et de haute direction dans le secteur privé ou public : elles sont seulement 15 % en Tunisie, 13 % au Maroc, 10 % en Égypte et 5 % en Jordanie. Le taux le plus élevé signalé au niveau mondial est de 33 %. Une enquête de l'OCDE a révélé que, malgré les progrès réalisés, la représentation des femmes dans les conseils d'administration des 142 plus grandes entreprises cotées en bourse de la région MENA reste faible, à 5 % de l'ensemble des sièges des conseils d'administration avec droit de vote (OCDE, 2019<sup>[24]</sup>). Les données sur la participation des femmes à la vie des entreprises dans la région MENA sont limitées, en partie à cause du manque d'informations accessibles au public et de la rareté des recherches menées sur ce sujet dans la région, ce qui rend encore plus difficile la conception et la mise en œuvre de politiques visant à accroître l'accès des femmes aux postes de direction des entreprises.

### Graphique 1.8. Les femmes sont nettement moins représentées que les hommes dans les postes d'encadrement

Pourcentages de femmes et d'hommes en position d'encadrement par rapport à la part totale de l'emploi féminin et masculin, 2018



Remarque : Les données présentées sur ce graphique sont fondées sur la Classification internationale type des professions la plus récente, qui distingue 10 grands groupes d'emplois en fonction de leur niveau de compétence : (1) gestionnaires ; (2) professionnels ; (3) techniciens et professionnels associés ; (4) commis ; (5) travailleurs des services et des ventes ; (6) travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ; (7) travailleurs de l'artisanat et des métiers connexes ; (8) opérateurs d'installations et de machines et assembleurs ; (9) professions élémentaires ; et (10) forces armées.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019<sup>[22]</sup>), *ILO Modelled Estimates, Employment Distribution by Occupation* (ensemble de données), [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP\\_2EMP\\_SEX\\_OCU\\_DT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_OCU_DT_A).

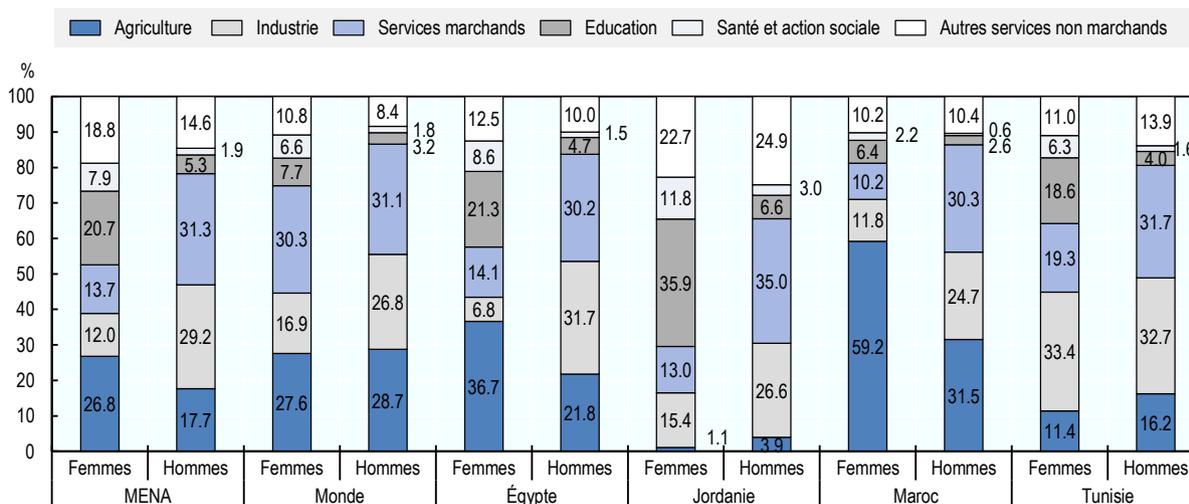
La ségrégation sectorielle persiste dans la région MENA, où les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être employées dans l'agriculture ou les services non marchands tels que la santé, l'action sociale ou l'éducation. Dans la plupart des régions du monde, l'agriculture représente le secteur à la productivité la plus faible. À l'échelle mondiale, la part de l'emploi masculin et féminin dans l'agriculture est très similaire (Graphique 1.9). Dans la région MENA, les femmes sont plus concentrées dans l'agriculture que les hommes : 27 % des femmes y travaillent contre 18 % des hommes. Toutefois, il existe de grandes différences entre les pays. En Égypte et au Maroc, entre la moitié et les deux tiers des travailleuses sont concentrées dans l'agriculture, tandis qu'en Jordanie et en Tunisie, la proportion de

femmes et d'hommes employés dans l'agriculture est inférieure à la moyenne régionale. Dans le secteur des services, en croissance depuis le début des années 1990, la part des femmes et des hommes est en hausse dans toute la région (OIT, 2019<sub>[15]</sub>). Toutefois, comme le montre le Graphique 1.9, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être employées dans des secteurs de services non marchands, tels que l'éducation, la santé et l'action sociale. En Égypte et en Tunisie, les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale concentrent respectivement 30 % et 25 % de la main-d'œuvre féminine. En Jordanie, près de 50 % de la main-d'œuvre féminine est employée dans l'éducation, la santé et l'action sociale, contre environ 10 % pour les hommes.

Bien qu'en baisse, la part des femmes employées dans le secteur public de la région MENA reste importante (OCDE, 2017<sub>[25]</sub>).<sup>11</sup> En 2010, la moitié des employés du secteur public au Maroc étaient des femmes. Dans d'autres pays de la région MENA, comme l'Arabie Saoudite et le Bahreïn, les femmes représentent également environ la moitié des employés du secteur public (OIT, 2016<sub>[26]</sub>). L'emploi des femmes dans le secteur public a tendance à être approuvé par les hommes et les femmes car il est considéré comme plus acceptable socialement. Il est également associé à une plus grande sécurité de l'emploi, un environnement de travail plus sûr et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et obligations familiales. En outre, le secteur public offre aux femmes des salaires et des avantages plus élevés (voir la section suivante sur l'égalité de rémunération), en particulier au niveau local et pour les emplois de début de carrière (OCDE, 2017<sub>[25]</sub>).

### Graphique 1.9. Les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs

Répartition de l'emploi par sexe et par activité économique (2018)



Remarque : les données sur l'activité économique sont fondées sur la 4e version révisée de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) (2008) OIT (2008<sub>[27]</sub>). Agriculture/sylviculture/pêche renvoie à la CITI rév. 4 A ; administration publique/défense/sécurité sociale renvoie à la CITI rév. 4 O ; éducation renvoie à la CITI rév. 4 P ; santé et action sociale renvoie à la CITI rév. 4 Q ; autre consiste en des catégories agrégées de D, E, R, S, T et U et comprend les activités extractives (CITI rév. 4 B), les activités de fabrication (CITI rév. 4 C), la construction (CITI rév. 4 F), le transport/entreposage/communication (CITI rév. 4 H et J), le commerce de gros et de détail/l'activité d'hébergement (CITI rév. 4 G et I) et la finance/assurance/immobilier (CITI rév. 4 K, L, M et N). Les catégories sous « autres » qui ne sont pas présentées en détail impliquent une participation masculine plus importante que la participation féminine. Voir l'Annexe 1.A1 pour plus de détails.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019<sub>[22]</sub>), *ILO Modelled Estimates, Employment Distribution by Occupation* (ensemble de données), [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP\\_2EMP\\_SEX\\_OCU\\_DT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_OCU_DT_A).

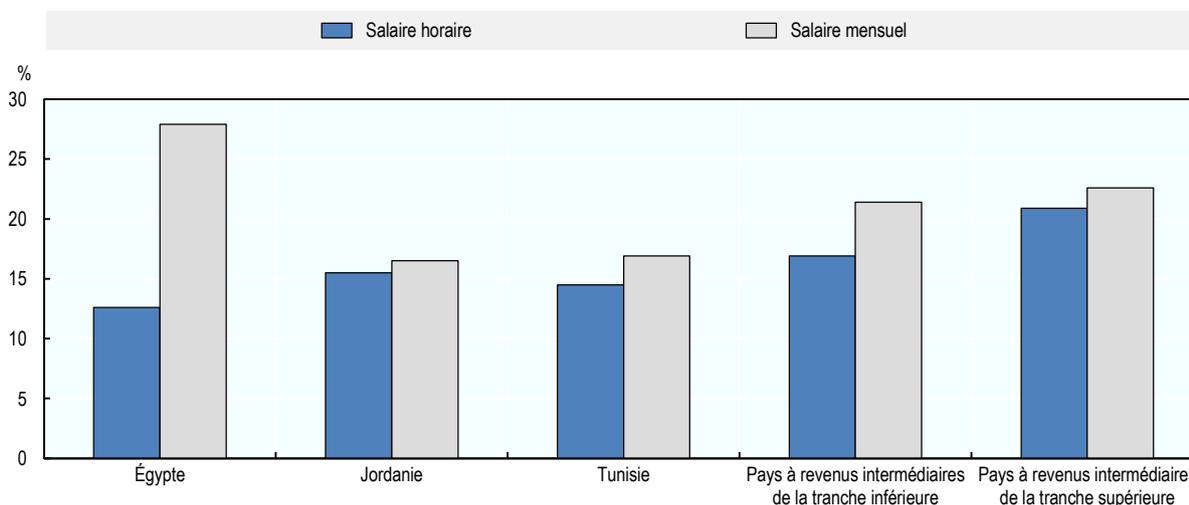
### ***Les femmes perçoivent rarement une rémunération égale à celle des hommes, sauf dans le secteur public***

Dans le secteur privé, les femmes de la région MENA, comme celles du monde entier, sont en moyenne moins bien payées que les hommes. On estime qu'au niveau mondial, les hommes gagnent en moyenne 16 % de plus que les femmes pour chaque heure travaillée (OIT, 2019<sup>[28]</sup>). Dans les pays membres de l'OCDE, l'écart salarial brut entre hommes et femmes<sup>12</sup> se situe actuellement autour de 14 % (OCDE, 2018<sup>[29]</sup>). Bien que les données ventilées par sexe et comparables sur les salaires soient très limitées pour la région MENA, un rapport de l'OIT apporte quelques éclaircissements sur la région, en compilant des données fournies par l'Égypte, la Jordanie et la Tunisie (OIT, 2019<sup>[14]</sup>). Après prise en compte de quatre facteurs ayant une influence sur le niveau de rémunération – l'éducation, l'âge, la durée du travail et l'emploi dans les secteurs public et privé – l'écart de salaire entre hommes et femmes en Égypte, en Jordanie et en Tunisie se situe approximativement entre 13 % et 28 % (Graphique 1.10). Dans ces trois pays, les écarts de rémunération entre les sexes sont plus importants pour les salaires mensuels que les salaires horaires, car les hommes travaillent en moyenne plus que les femmes, qui sont plus susceptibles de travailler à temps partiel (OIT, 2019<sup>[28]</sup>). En effet, dans la région MENA, sur l'ensemble de la population en âge de travailler, les hommes ont environ quatre fois plus de chances que les femmes d'avoir un emploi à temps plein (Banque Mondiale, 2013<sup>[30]</sup>). Il est intéressant de noter que des trois pays, la Jordanie présente l'écart de salaire horaire entre les sexes le plus important (16 %), mais l'écart de salaire mensuel le plus faible (17 %). L'Égypte présente un écart de salaire horaire légèrement plus faible (13 %), mais un écart de salaire mensuel beaucoup plus important (28 %), probablement en raison des forts écarts entre hommes et femmes en matière de nombre d'heures travaillées.

Les écarts de rémunération diffèrent entre le secteur public et le secteur privé. Les estimations disponibles révèlent qu'en Jordanie, les hommes travaillant dans le secteur privé sont payés 7 % de plus que les femmes, tandis que les femmes travaillant dans le secteur public sont en moyenne payées 13 % de plus que les hommes (OIT, 2019<sup>[28]</sup>). En Tunisie, les écarts de salaire entre hommes et femmes dans le secteur privé et le secteur public s'élèvent respectivement à environ 15 % en faveur des hommes et 20 % en faveur des femmes. Dans la région MENA, comme dans la plupart des pays, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler dans le secteur public plutôt que dans le secteur privé (voir la section précédente), surtout lorsqu'elles ont un niveau d'éducation élevé. Cela explique en partie l'écart de salaires entre les sexes en faveur des femmes dans le secteur public. Les pays de la région MENA prennent des mesures pour combler l'écart de rémunération entre les sexes dans le secteur privé (Étude de cas 2.7 au chapitre 2).

### Graphique 1.10. Dans le monde entier, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes

Écarts pondérés de rémunération entre hommes et femmes par pays et par groupes de pays de mêmes revenus, en moyenne (%)



Remarque : Plus la proportion est élevée et plus l'écart de rémunération est favorable aux hommes. Les données sur l'Égypte viennent du Forum de recherche économique (Economic Research Forum) et de l'Agence centrale égyptienne pour la mobilisation publique et les statistiques, 2012 ; les données sur la Jordanie proviennent du Bureau de statistique national de la Jordanie, 2012 ; et les données sur la Tunisie proviennent du Forum de recherche économique et de l'Institut national de la statistique de Tunisie, 2014.

Source : Calculs des auteurs de OIT (2019<sup>[28]</sup>), *Global Wage Report 2018/19*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf).

Si la ségrégation professionnelle est un facteur explicatif important de l'écart de rémunération existant entre les hommes et les femmes dans la région MENA, les femmes ne bénéficient pas d'une plus grande égalité de rémunération dans les professions fortement féminisées. Une analyse de l'OIT apporte un éclairage sur les écarts de rémunération existants entre les hommes et les femmes dans chacune des catégories professionnelles présentant différents degrés de féminisation (OIT, 2019<sup>[28]</sup>). Ses estimations montrent que les catégories d'emploi à niveau de qualification élevé sont généralement associées à des salaires plus élevés mais que, à niveau d'éducation égal, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes dans les professions à plus haut degré de féminisation. En Tunisie, par exemple, alors que près de 70 % des travailleurs domestiques sont des femmes, celles-ci perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 30 % à celui de leurs homologues masculins. Selon l'enquête, alors que les emplois de professions intellectuelles et scientifiques et de direction requièrent un niveau d'éducation similaire, les postes de direction demeurent largement dominés par les hommes. En Tunisie et en Égypte, les femmes dans des professions intellectuelles et scientifiques sont confrontées à un écart de rémunération par rapport aux hommes plus important (plus de 10 points de pourcentage) que celles qui travaillent comme cadres de direction. De plus, il existe aussi des écarts salariaux entre les femmes dans les secteurs ou entreprises fortement féminisées au sein de la région MENA. Comme dans de nombreux pays du monde, les femmes ayant des enfants ont généralement des salaires inférieurs à ceux des femmes sans enfants (OIT, 2019<sup>[28]</sup>). En effet, la maternité entraîne une pénalité salariale qui peut persister pour les femmes exerçant une profession intellectuelle ou scientifique, tandis que le statut de père a peu d'impact sur les salaires de leurs homologues masculins.

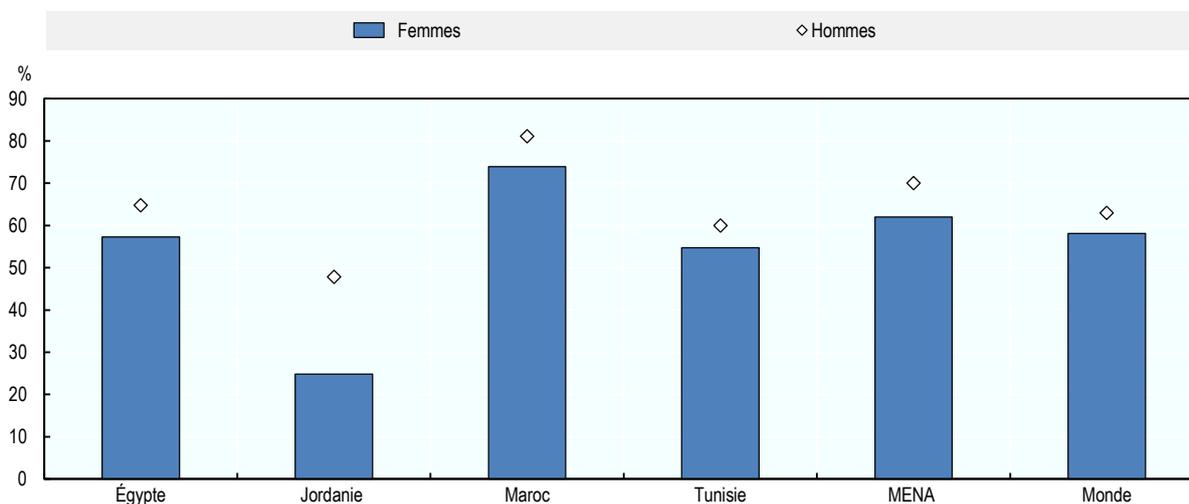
## Les femmes sont surreprésentées dans les catégories d'emploi les plus vulnérables

Dans le monde entier, les travailleurs informels sont souvent confrontés à un plus grand nombre de risques généraux et professionnels, tels que les blessures et les maladies, que les travailleurs formels (voir l'Annexe 1.B pour la définition de l'emploi informel). Le manque d'accès à la protection sociale et à des instruments appropriés de gestion des risques pousse de nombreux travailleurs informels dans l'insécurité financière ou les rend vulnérables à la pauvreté monétaire (OCDE/OIT, 2019<sup>[31]</sup>). Dans les pays du Sud, l'informalité est la norme en matière d'emploi, allant en moyenne de 67 % dans les pays émergents à 90 % dans les pays en développement (OIT, 2018<sup>[32]</sup>). Le manque de données comparables dans le temps ne permet pas de tirer des conclusions sur les tendances régionales ou mondiales, mais les données existantes semblent indiquer des tendances divergentes selon les régions ou les pays.

Au niveau mondial, l'emploi informel est une source d'emplois plus importante pour les hommes (63 %) que pour les femmes (58 %) (OCDE/OIT, 2019<sup>[31]</sup>). Comme le montre le Graphique 1.11, la région MENA suit également cette tendance (70 % pour les hommes et 62 % pour les femmes). On trouve souvent des proportions plus faibles de femmes dans l'emploi informel dans les pays avec un plus faible taux de participation des femmes au marché du travail en général (OIT, 2018<sup>[33]</sup>). Dans la région MENA, une grande partie des femmes employées travaillent dans le secteur public, qui est plus susceptible d'offrir des contrats de travail formels et un meilleur accès à la protection sociale (voir la section sur la ségrégation professionnelle et sectorielle ci-dessus). Dans des pays comme l'Égypte et le Maroc, caractérisés par une économie rurale considérable (reflétée dans sa part dans le PIB), le taux d'informalité est souvent élevé, tant pour les hommes que pour les femmes. Les statistiques montrent qu'au niveau mondial, près de 94 % des travailleurs agricoles relèvent de l'économie informelle (OCDE/OIT, 2019<sup>[31]</sup>).

### Graphique 1.11. Les hommes sont plus susceptibles d'avoir un emploi informel que les femmes

Part des femmes et des hommes dans la main-d'œuvre informelle (%), 2016



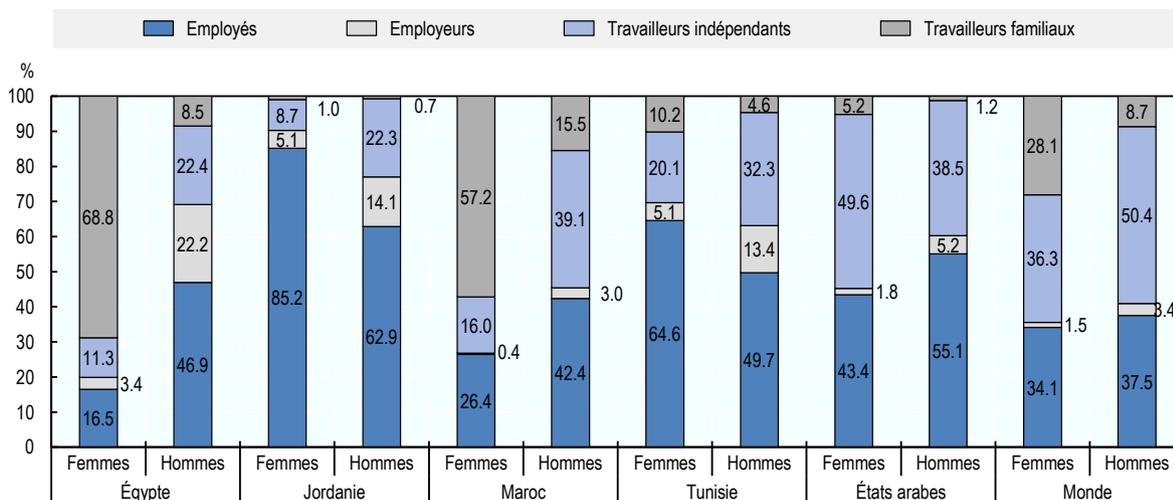
Remarque : Le graphique indique la part de la main-d'œuvre informelle féminine dans la main-d'œuvre féminine totale et la part de la main-d'œuvre informelle masculine dans la main-d'œuvre masculine totale en 2016. Les données pour les pays de l'OCDE ne sont pas disponibles. Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2018<sup>[33]</sup>), *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf).

Parmi les personnes qui travaillent de manière informelle, les femmes des pays de la région MENA sont surreprésentées dans les catégories d'emploi les plus vulnérables<sup>13</sup> : les travailleurs domestiques, les

travailleurs à domicile ou les « travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale », catégorie correspondant aux ouvriers agricoles ou travailleurs familiaux travaillant sous la supervision d'un membre de la famille (généralement le mari ou le père) (Graphique 1.12, et voir également le chapitre 3). Cela reflète la situation mondiale, dans laquelle les travailleuses se retrouvent plus souvent dans les catégories les plus vulnérables de l'emploi informel (OCDE/OIT, 2019<sup>[31]</sup>). Les femmes de la région MENA sont également plus susceptibles que leurs homologues masculins de travailler à leur compte ou de contribuer au travail familial. Au sein de la région MENA, il existe des variations entre les pays concernant le type d'emploi informel occupé par les femmes. En Égypte et au Maroc, les femmes sont beaucoup plus susceptibles de contribuer au travail familial qu'en Jordanie et en Tunisie, et elles sont également respectivement 8 fois et 4 fois plus nombreuses à travailler dans cette catégorie que leurs homologues masculins. Cela s'explique par l'importance de l'agriculture dans ces deux pays. Les femmes des zones rurales travaillent souvent en soutien à l'entreprise agricole familiale, avec des salaires faibles (voire nuls), à temps partiel et de manière saisonnière. Les hommes, en revanche, ont tendance à occuper des postes plus gratifiants et plus qualifiés (UE Groupe public sur le genre, 2015<sup>[34]</sup>). En Tunisie et en Jordanie, malgré la part relativement faible de l'agriculture dans le PIB national, les femmes sont également plus susceptibles que les hommes de travailler en tant que travailleuses familiales contribuant à l'entreprise familiale. La vulnérabilité des femmes dans l'agriculture dans la région MENA reflète les contraintes spécifiques auxquelles les femmes des zones rurales sont confrontées, telles que l'inégalité dans les droits d'héritage ou l'accès à la terre. Par exemple, alors que les femmes représentent 45 % de la main-d'œuvre agricole de la région MENA, elles ne constituent que 5 % des propriétaires de terres agricoles (De La O Campos, Warring et Brunelli, 2015<sup>[35]</sup>). Cette situation restreint les femmes des zones rurales à des activités agricoles peu qualifiées, réduit leurs possibilités d'entreprendre et exacerbe les inégalités entre les hommes et les femmes.

### Graphique 1.12. Les femmes employées dans le secteur informel sont plus susceptibles d'occuper des positions vulnérables

Répartition des femmes et des hommes dans l'emploi informel par statut, y compris dans l'agriculture (2018)



Remarque : Ce graphique montre la répartition des femmes et des hommes dans l'emploi informel par statut et dans l'emploi informel total en 2018. Les données agrégées pour la région MENA comprennent l'Arabie saoudite, l'Autorité palestinienne, le Bahreïn, les Émirats arabes unis, l'Irak, la Jordanie, le Koweït, le Liban, Oman, le Qatar, la République arabe syrienne et le Yémen. Pour plus d'informations sur les situations d'emploi, voir Annexe 1.B.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2018<sup>[33]</sup>), *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf).

### ***Les travailleurs domestiques sont principalement des femmes migrantes et sont particulièrement vulnérables***

Dans la région MENA, il existe une forte demande en travailleurs domestiques (Chapitre 3)<sup>14</sup>. La concentration de travailleurs domestiques migrants est particulièrement forte dans les pays du Golfe, tandis qu'en Afrique du Nord, la part des travailleurs domestiques migrants parmi l'ensemble des travailleurs est inférieure à 1,5%. La grande majorité des travailleurs domestiques de la région travaillent de manière informelle et plus de 60 % d'entre eux sont des femmes (OIT, 2015<sub>[36]</sub>).

Ces travailleurs sont très vulnérables et courent un grand risque de harcèlement, souvent sexuel. Une enquête révèle que 10 % des employées de maison interrogées en Égypte se sont plaintes de harcèlement sexuel, y compris de viols, d'attouchements inappropriés et de demandes de faveurs sexuelles (Goździak et Walter, 2011<sub>[37]</sub>). Une autre enquête réalisée auprès de travailleuses domestiques par l'Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche sur le Développement (AFTURD) a indiqué que près de 97 % d'entre elles n'avaient pas de contrat de travail et plus de 14 % affirmaient avoir été victimes d'abus sexuels au travail (Bougeurra, 2017<sub>[38]</sub>). Dans certains pays MENA, les jeunes filles sont aussi parfois exposées à des conditions de travail domestique difficiles, voire dangereuses (voir le chapitre 3 pour plus de détails sur le travail des enfants dans le secteur du travail domestique). Les gouvernements de la région MENA prennent actuellement des mesures pour garantir des conditions minimales d'emploi pour les travailleurs domestiques (Étude de cas 3.1).

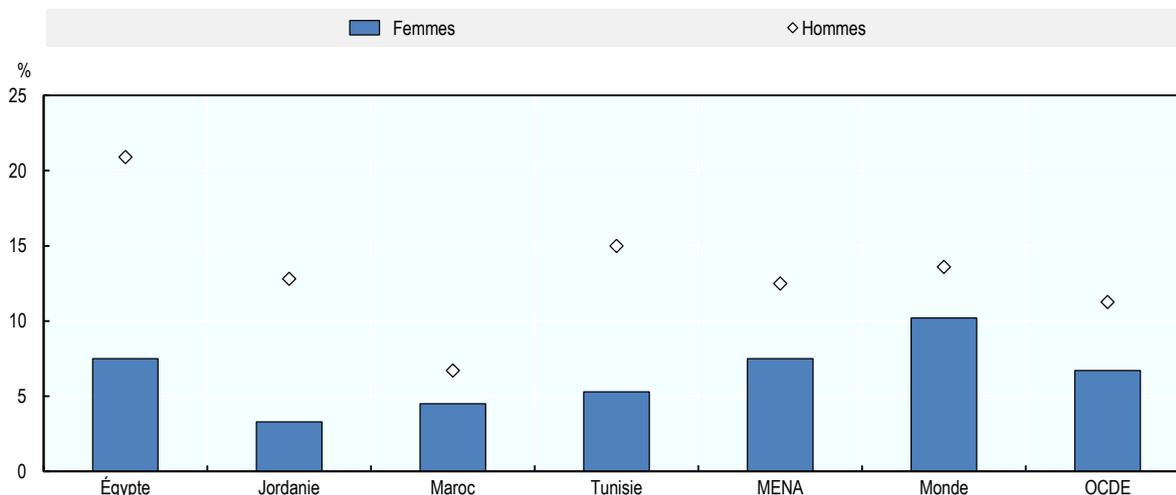
## **1.4. Les femmes et l'entrepreneuriat**

### ***L'entrepreneuriat est très faible chez les femmes de la région MENA***

La région MENA dans son ensemble présente le plus grand écart hommes-femmes au monde en termes d'activité entrepreneuriale en phase de démarrage. Selon le rapport 2017 du Global Entrepreneurship Monitor (GEM) sur la région MENA, les femmes de la région sont deux fois moins susceptibles que leurs homologues masculins d'être engagées dans une activité entrepreneuriale en phase de démarrage (TEA, *total early-stage entrepreneurial activity*)<sup>15</sup> (Graphique 1.13). La Jordanie présente l'écart le plus important, avec 26 femmes engagées dans une activité entrepreneuriale pour 100 hommes (Kelley et al., 2017<sub>[39]</sub>). La Tunisie et l'Égypte présentent également un écart important entre les sexes, avec des ratios femmes/hommes de 0,35 et 0,36 respectivement. Le Maroc a le ratio le plus élevé des quatre pays (0,67). Dans d'autres économies émergentes, telles que le Brésil, l'Indonésie et la Malaisie, les écarts entre les sexes en matière de TEA sont à peine perceptibles (OCDE, 2017<sub>[25]</sub>). Si les femmes entrepreneurs font face à de nombreux défis (accès à l'information et aux réseaux, accès aux marchés, accès aux ressources), l'accès au capital est considéré comme le principal obstacle pour les femmes désireuses de créer une entreprise dans la région MENA (ONUDI, 2017<sub>[40]</sub>).

### Graphique 1.13. Les entrepreneurs de la région MENA sont beaucoup plus souvent des hommes que des femmes

Taux d'activité entrepreneuriale en phase de démarrage pour les femmes et les hommes (2017)



Remarque : Le taux d'activité entrepreneuriale en phase de démarrage correspond au pourcentage de la population âgée de 18 à 64 ans qui est soit nouvel entrepreneur soit propriétaire exploitant d'une nouvelle entreprise.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OCDE (2017<sup>[41]</sup>), *SME and Entrepreneurship Policy in Canada*, <https://doi.org/10.1787/9789264273467-en> ; Kelley et al (2017<sup>[39]</sup>), *Global Entrepreneurship Monitor 2017 Middle East and North Africa Report*, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20162017-womens-entrepreneurship-report> ; Global Entrepreneurship Monitor (2019<sup>[42]</sup>), *Global Entrepreneurship Monitor 2018/2019 Women's Entrepreneurship Report*, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20182019-womens-entrepreneurship-report>.

### Les femmes entrepreneurs de la région MENA rencontrent des défis majeurs en matière d'accès aux actifs

La propriété d'actifs fonciers et non fonciers, ainsi que l'accès à l'économie formelle, sont essentiels pour l'inclusion financière des femmes (OCDE, 2019<sup>[43]</sup>). Les résultats de l'Indice des institutions sociales et égalité femme-homme (SIGI, Social Institution and Gender Index) de l'OCDE indiquent que les femmes d'Afrique du Nord sont confrontées à des niveaux de discrimination dans l'accès aux ressources productives et financières parmi les plus élevés au monde: 45 %, contre une moyenne mondiale de 27 % (OCDE, 2019<sup>[43]</sup>). Les actifs sont fondamentaux pour les entrepreneurs, en particulier pour les femmes des zones rurales où la majorité des activités économiques reposent sur la terre. Ils sont nécessaires pour démarrer physiquement une entreprise, peuvent être vendus pour investir dans des entreprises et peuvent servir de garantie aux prêts destinés à financer l'entreprise. Toutefois, dans tous les pays de la région MENA, les cadres juridiques ou coutumiers discriminatoires régissant les droits d'héritage des femmes constituent un obstacle majeur pour les potentielles femmes entrepreneurs (Chapitre 2). De fait, selon le SIGI, les veuves et/ou les filles des quatre pays étudiés ne jouissent pas des mêmes droits légaux que les veufs et/ou les fils pour hériter de terres et/ou d'actifs non fonciers (OCDE, 2019<sup>[43]</sup>). En outre, il est courant que la famille fasse pression sur les héritières pour qu'elles renoncent à leurs droits d'héritage en faveur de parents masculins (OCDE, 2017<sup>[25]</sup>). Une étude de 2009 a révélé que près de 96 % des femmes en Haute-Égypte ne recevaient pas leur part d'héritage complète (Legal Agenda, 2018<sup>[44]</sup>). Une autre enquête menée en 2010 auprès de 200 femmes égyptiennes a indiqué que 59 % d'entre elles n'avaient reçu aucun héritage (The Caravan, 2018<sup>[45]</sup>). Cela fait écho à une enquête menée dans les quatre pays MENA étudiés, qui a révélé que le manque d'accès au capital était perçu par les femmes entrepreneurs comme le principal obstacle pour la création d'une entreprise (ONUDI, 2017<sup>[40]</sup>). La situation est particulièrement

décourageante pour les femmes entrepreneurs égyptiennes, dont 51 % déclarent ne pas disposer des capitaux nécessaires pour créer une entreprise. Les gouvernements entreprennent actuellement une série de réformes législatives et institutionnelles pour améliorer les droits d'héritage (Études de cas 4.1 et 4.2).

### ***L'obtention d'un financement formel représente un obstacle supplémentaire pour les femmes entrepreneurs***

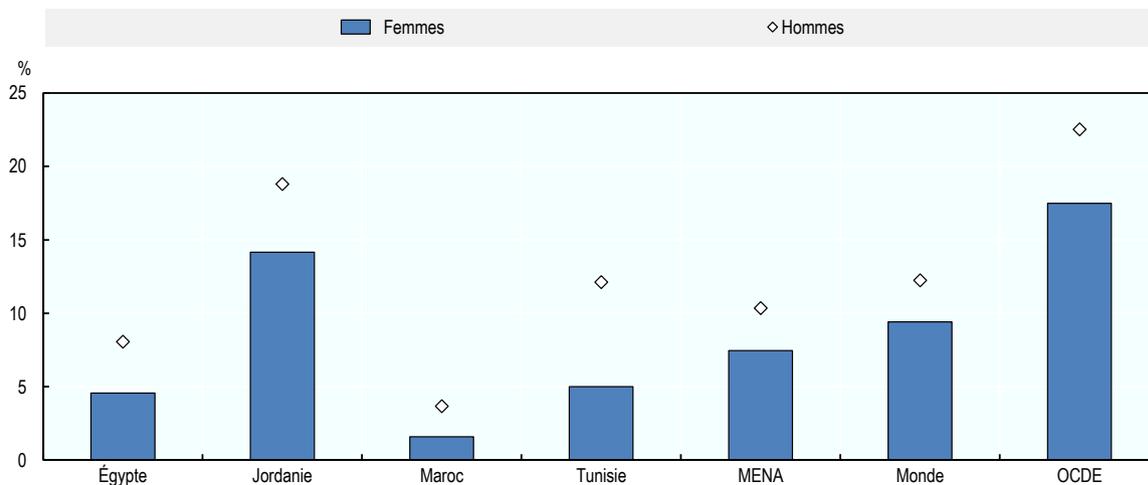
Lorsque les femmes n'ont pas accès aux actifs, elles sont également plus susceptibles de rencontrer des difficultés pour accéder aux services financiers formels. Dans les quatre pays étudiés, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à contracter un emprunt auprès d'institutions financières (Graphique 1.14). Malgré une meilleure inclusion financière des femmes et des hommes dans la région MENA (presque tous les pays de la région MENA accordent aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes d'ouvrir un compte bancaire et d'obtenir un crédit dans une institution financière formelle (OCDE, 2019<sup>[46]</sup>), seules 38 % des femmes de la région MENA possèdent un compte bancaire, contre 57 % des hommes. Ces chiffres sont bien inférieurs à la moyenne mondiale et à celle de l'OCDE, où respectivement 65 % et 94 % des femmes ont un compte bancaire.

Dans les quatre pays, les écarts entre les hommes et les femmes sur les trois indicateurs d'accès aux services financiers (détention d'un compte dans une institution financière, possession d'une carte de débit et possession d'une carte de crédit) sont toujours en faveur des hommes, bien que les disparités entre les sexes varient d'un pays à l'autre. L'Égypte a néanmoins réalisé des progrès impressionnants au cours des dernières années, puisque 27 % des femmes détiennent désormais un compte dans une institution financière, contre 9 % en 2014 (Graphique 1.15). Des études empiriques ont montré que la disponibilité accrue de capitaux propres et/ou de capitaux d'emprunt ainsi qu'un levier financier renforcé ont des effets positifs significatifs sur les performances des entreprises détenues par des femmes au Moyen-Orient et en Afrique, en matière de ventes, de bénéfices et de rendement des capitaux propres (Balioune-Lutz et Lutz, 2017<sup>[47]</sup>).

Conformément à la Recommandation de l'OCDE de 2013 sur l'égalité hommes-femmes (Encadré 1.1), pour réduire l'écart entre les sexes dans l'activité entrepreneuriale, les gouvernements devraient concevoir des réponses appropriées aux défaillances du marché, notamment réduire les charges administratives pesant sur les entreprises et les restrictions réglementaires excessives; soutenir la croissance, l'internationalisation et l'innovation des entreprises; et développer des campagnes de sensibilisation, des programmes de formation, ainsi que des réseaux de mentorat, d'encadrement et de soutien, y compris pour fournir des conseils professionnels sur les questions juridiques et fiscales. Ils devraient également garantir l'égalité d'accès au financement pour les femmes et les hommes entrepreneurs par des actions qui influencent à la fois l'offre et la demande de financement, telles que des mesures pour améliorer les connaissances et les attitudes des institutions financières, sensibiliser les femmes entrepreneurs aux sources et outils de financement existants et encourager davantage de femmes à rejoindre les réseaux de *business angels* ou les sociétés de capital-risque. Les pays de la région MENA mettent actuellement en œuvre des réformes pour améliorer l'accès des femmes aux services financiers, au foncier et à d'autres actifs, pour consacrer les principes d'égalité en matière d'investissement et pour prendre en compte les besoins spécifiques des femmes en matière d'entrepreneuriat (voir les études de cas des chapitres 2 et 3).

### Graphique 1.14. Beaucoup moins de femmes que d'hommes obtiennent des prêts bancaires

% de femmes et d'hommes ayant contracté un emprunt auprès d'une institution financière (2017)

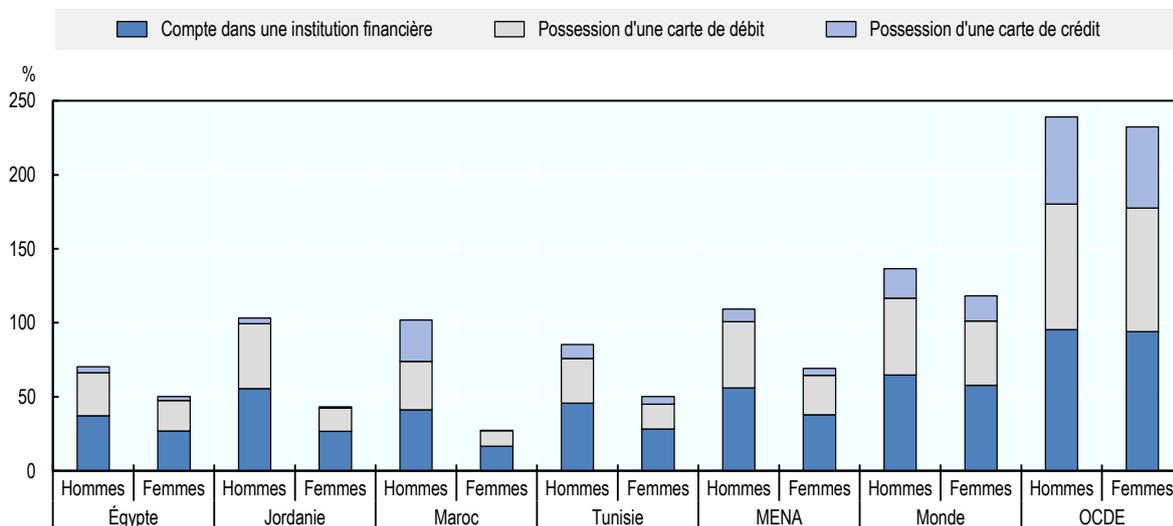


Remarque : Ce graphique montre les pourcentages de femmes ou d'hommes qui ont recours à l'emprunt auprès d'une institution financière, sur la totalité des femmes ou des hommes âgés de plus de 15 ans.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de Banque mondiale (2018<sup>[48]</sup>), *The Global Findex Database 2017. Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution*, [https://globalfindex.worldbank.org/sites/globalfindex/files/2018-04/2017%20Findex%20full%20report\\_0.pdf](https://globalfindex.worldbank.org/sites/globalfindex/files/2018-04/2017%20Findex%20full%20report_0.pdf).

### Graphique 1.15. Beaucoup moins de femmes que d'hommes ont un compte bancaire

Recours au compte bancaire, par sexe, en % de la population totale de plus de 15 ans (2017)



Remarque : Ce graphique montre les pourcentages de femmes ou d'hommes qui possèdent un compte dans une institution financière ou un compte de carte de débit ou un compte avec carte de crédit, sur la totalité des femmes ou des hommes âgés de plus de 15 ans.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de Banque mondiale (2018<sup>[48]</sup>), *The Global Findex Database 2017. Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution*, [https://globalfindex.worldbank.org/sites/globalfindex/files/2018-04/2017%20Findex%20full%20report\\_0.pdf](https://globalfindex.worldbank.org/sites/globalfindex/files/2018-04/2017%20Findex%20full%20report_0.pdf).

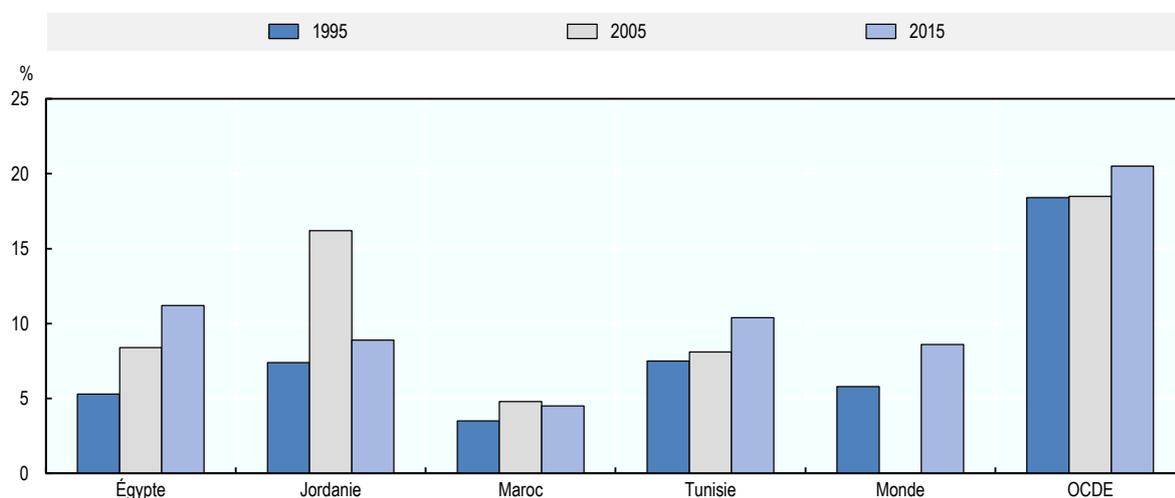
## 1.5. Les femmes dans la famille et la société

### **La couverture universelle en protection sociale est encore loin d'être une réalité**

La protection sociale implique l'accès aux soins médicaux et à la garantie de revenu, notamment en cas de vieillesse, chômage, maladie, invalidité, accident du travail, maternité ou disparition du soutien de famille (OIT, 2020<sup>[49]</sup>). Seuls quelques pays de la région MENA, comme la Jordanie, ont développé des politiques nationales de protection sociale cohérentes (OIT, 2017<sup>[50]</sup>). Les données actuelles ne sont disponibles que pour l'Égypte, où l'on estime que 37 % de sa population est couverte par au moins une prestation de protection sociale<sup>16</sup>. En comparaison, la part mondiale est de 45 % (OIT, 2017<sup>[50]</sup>). Cette couverture incomplète est en partie due à la faiblesse des dépenses publiques en matière de protection sociale. Selon les dernières données disponibles, les pays de la région MENA<sup>17</sup> dépensent en moyenne 11 % de leur PIB pour l'éducation, la santé et la protection sociale, ce qui est inférieur aux moyennes de l'Europe émergente et de la Communauté des États indépendants (19 %) et de l'Amérique latine (14%) (FMI, 2018<sup>[51]</sup>).

### **Graphique 1.16. Les dépenses de protection sociale sont similaires ou supérieures aux moyennes mondiales, mais bien en-dessous du niveau des pays de l'OCDE**

Dépenses publiques de protection sociale en % du PIB, 1995, 2005 et 2015



Remarque : L'année de référence est 2010 au lieu de 2015 pour le Maroc. L'année de référence pour la Tunisie est 2011 au lieu de 2015. Les dépenses pour la Jordanie se réfèrent uniquement au secteur de l'administration centrale.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2017<sup>[50]</sup>), *ILO World Social Protection Report 2017-2019*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_604882.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf); OCDE (2019<sup>[52]</sup>), *Social Expenditure Database (SOCX)*, <http://www.oecd.org/social/expenditure.htm>.

Des progrès ont néanmoins été réalisés dans la région MENA. Les quatre pays ont augmenté leurs dépenses publiques de protection sociale depuis 1995 (Graphique 1.16). La plupart des pays de la région MENA ont introduit ou étendu leurs mesures de protection sociale depuis la crise financière de 2008 et les soulèvements populaires de 2010 (OIT, 2017<sup>[50]</sup>). L'Égypte, en particulier, affiche une tendance positive significative. Le pays a doublé ses dépenses de sécurité sociale au cours des vingt dernières années, passant de 5 % du PIB consacré aux dépenses publiques de protection sociale en 1995 à 11 % en 2015. Si la Jordanie a réduit ses dépenses totales au secteur de l'administration centrale depuis 2005, elle fait partie des très rares pays de la région MENA à avoir développé une politique nationale de protection sociale cohérente (Étude de cas 2.3). La région MENA dans son ensemble est confrontée à des défis

supplémentaires pour parvenir à une protection sociale universelle d'ici 2030 (Objectif de développement durable 1.3), compte tenu de la crise des réfugiés et de l'instabilité politique, qui continuent toutes deux à saper un système de protection sociale déjà faible.

### ***Les femmes ont moins accès à la protection sociale que les hommes***

L'existence d'une protection adéquate de la maternité, d'un congé de paternité et d'un congé parental rémunérés reconnaît que les mères et les pères ont tous deux des responsabilités en tant que soutiens de famille et dispensateurs de soins, et contribue à un partage plus équitable des responsabilités familiales, conformément à l'Objectif de développement durable 5.4 sur la reconnaissance et la valorisation des soins et travaux domestiques non rémunérés. Les femmes qui n'ont pas droit à une sécurité de revenu suffisante pendant les dernières étapes de la grossesse et après l'accouchement, en particulier celles qui travaillent dans l'économie informelle, peuvent s'exposer et exposer leurs enfants à des risques importants pour leur santé.

Le faible taux d'activité des femmes, ainsi que les taux de chômage et d'informalité élevés sont autant de facteurs qui contribuent à limiter l'accès des femmes à la protection sociale dans la région MENA, en particulier à la couverture maternité et aux pensions de retraite. Dans le monde, 45 % des femmes actives sont couvertes par la loi dans le cadre de régimes obligatoires d'allocations de maternité. En ce qui concerne les prestations de maternité, 41 % des femmes ayant des nouveau-nés dans le monde en bénéficient. La Tunisie, le seul pays des quatre pays étudiés à disposer de données sur la part des femmes salariées percevant des prestations de maternité, indique un taux de 12 % (OIT, 2017<sup>[50]</sup>).

Alors que la plupart des pays du monde ont inclus des dispositions relatives à la maternité dans leurs régimes d'assurance sociale, dans la région MENA, la majorité des pays prévoient dans leur Code du travail un congé de maternité à la charge de l'employeur, notamment l'Égypte, le Maroc et la Tunisie (OIT, 2017<sup>[50]</sup>). De telles dispositions peuvent décourager l'embauche de travailleuses, contribuant ainsi à la faible participation des femmes au marché du travail. Cependant, certains pays, dont la Jordanie, ont mis en place des régimes d'assurance sociale dans lesquels les employeurs versent des cotisations pour leurs employés masculins et féminins afin de financer les régimes d'assurance maternité légaux, « socialisant » ainsi leur coût, de sorte qu'ils ne constituent plus un coût direct pour les employeurs individuels (Étude de cas 2.4).

En ce qui concerne les prestations de vieillesse, à l'échelle mondiale, 68 % des personnes ayant dépassé l'âge légal de la retraite bénéficient actuellement légalement d'une pension de retraite. Les moyennes régionales pour la région MENA sont de 47 % pour les hommes et 27 % pour les femmes. La couverture effective des personnes âgées en Jordanie est de 42 %, soit le deuxième taux le plus élevé de la région MENA<sup>18</sup>. Toutefois, ce taux ne couvre que 12 % des femmes jordaniennes âgées, contre 82 % des hommes jordaniens âgés. En outre, seulement 11 % de la population féminine en âge de travailler contribue au régime de retraite national, contre 33 % des hommes, ce qui signifie qu'il n'y aura pas d'augmentation significative de la part des femmes ayant dépassé l'âge légal de la retraite bénéficiant d'une pension de retraite si des mesures accordant une attention spécifique au genre ne sont pas prises (OIT, 2017<sup>[50]</sup>).

Les raisons de cette couverture incomplète sont en grande partie liées aux taux élevés d'informalité, à la faible participation des femmes au marché du travail et aux niveaux élevés de chômage, qui, pris ensemble, ont une incidence négative sur la capacité des femmes à accumuler des droits dans les régimes de retraite contributifs. Cela entraîne des niveaux de pauvreté des personnes âgées plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, les pays de la région MENA prennent actuellement des mesures pour réformer leurs systèmes de protection sociale. L'étude de cas 2.3 du chapitre 2 porte sur la protection sociale en Jordanie, y compris les pensions de retraite. L'encadré 2.6 examine les régimes de maternité et de paternité dans les quatre pays.

## ***La prise de décision dans la vie publique implique de plus en plus les femmes***

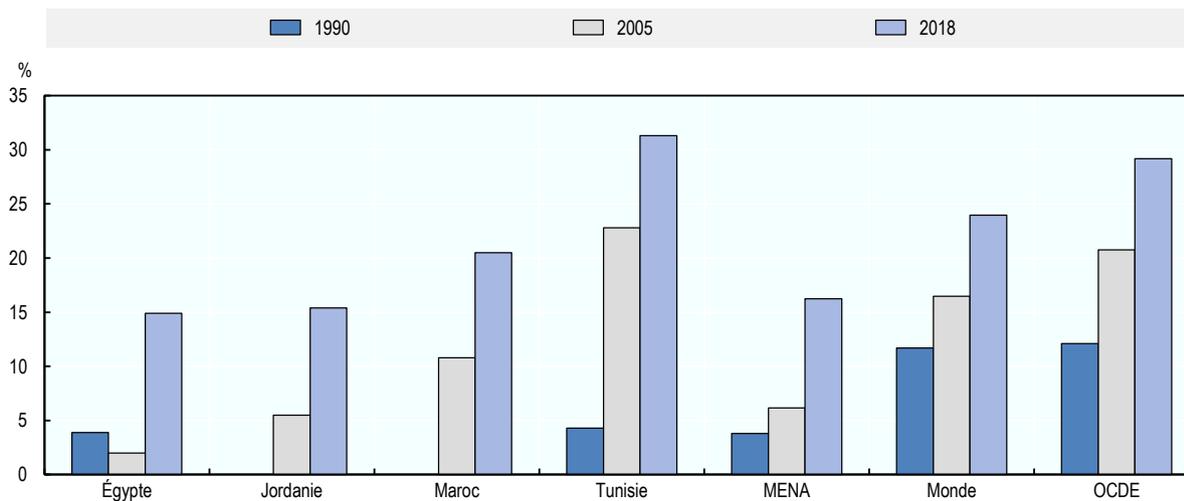
L'initiative MENA-OCDE pour la gouvernance et la compétitivité s'intéresse à l'autonomisation à la fois économique et politique des femmes dans les différents pays de la région, car le programme est convaincu que l'autonomisation économique et politique des femmes sont inextricablement liées<sup>19</sup>. Les femmes doivent avoir une voix égale dans les décisions concernant les politiques publiques qui affectent leur vie. Si les femmes ne sont pas économiquement autonomes et ne disposent pas d'un certain niveau d'indépendance économique, il leur sera très difficile de participer à la vie politique et d'influencer les politiques publiques. Les éléments qui empêchent les femmes de participer pleinement à la vie économique les empêchent également de participer à la vie politique et de devenir parlementaires. La participation des femmes aux activités politiques peut avoir un impact positif sur la croissance inclusive et l'autonomisation économique des femmes. Des institutions plus paritaires au niveau national ou infranational sont plus susceptibles d'inclure des considérations de genre dans leurs réformes des politiques publiques, y compris celles liées au droit du travail et aux droits économiques.

Les pays de la région MENA mobilisent de plus en plus le potentiel et le talent des femmes dans la vie publique. La participation d'un plus grand nombre de femmes à la prise de décision en politique est non seulement propice à l'autonomisation des femmes mais elle favorise également l'adoption de lois et de pratiques en faveur de l'autonomisation économique des femmes, ainsi que la mise en œuvre de politiques sensibles à la dimension de genre (Étude de cas 5.1 et encadrés 5.1 et 5.2 du chapitre 5). Bon indicateur de l'égalité des sexes dans la prise de décision, la proportion de sièges détenus par des femmes dans les Parlements nationaux a augmenté de manière significative dans les pays de la région MENA depuis 1990. Certains pays, comme la Tunisie, ont un Parlement national plus paritaire que la moyenne de l'OCDE (Graphique 1.17). Au Maroc et en Jordanie, respectivement 21 % et 15 % des membres du Parlement national sont des femmes, alors que ce pourcentage était nul en 1997. Des progrès ont également été réalisés en Égypte, où les femmes représentent actuellement 15 % des députés, contre moins de 2 % en 2005. Les femmes y représentent également actuellement 24 % des ministres.

La participation des femmes à la vie politique est de plus en plus fréquente dans la région. De nombreux publics de la région MENA expriment une préférence pour une plus grande participation politique des femmes, y compris l'acceptation d'une femme chef d'État et la mise en œuvre de quotas de femmes pour les fonctions électives. Plus de 60 % des citoyens des quatre pays étudiés se sont déclarés favorables à l'introduction de quotas de femmes pour les fonctions politiques (Thomas, 2019<sup>[53]</sup>). La participation des femmes à la vie politique dans la région MENA, y compris les obstacles et les opportunités qu'elles rencontrent, est bien documentée dans une série de publications produites dans le cadre du Programme MENA-OCDE pour la gouvernance<sup>20</sup>.

## Graphique 1.17. Les femmes sont de plus en plus présentes dans les Parlements nationaux

% de sièges détenus par des femmes dans les Parlements nationaux



Remarque : Ce graphique montre les pourcentages de sièges parlementaires d'une chambre unique ou d'une chambre basse détenus par des femmes en 1990, 2005 et 2018, respectivement.

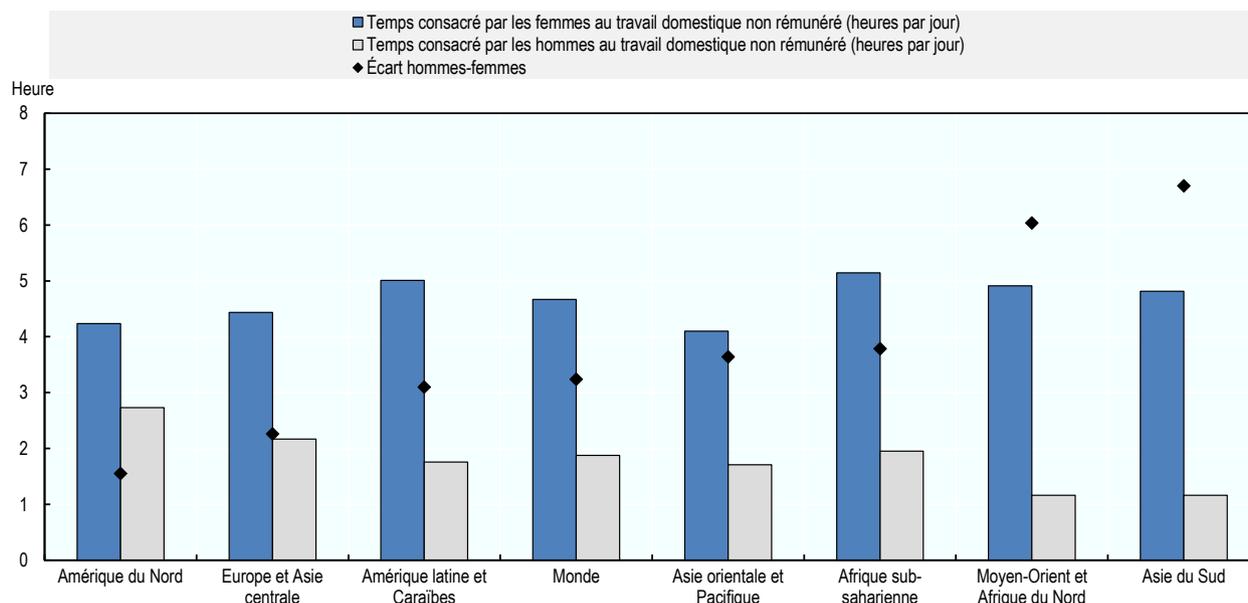
Source : Calculs des auteurs établis à partir de Banque mondiale (2020<sup>[54]</sup>), *World Development Indicators* (base de données), <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&type=metadata&series=SG.GEN.PARL.ZS>

### **Le travail non rémunéré et les tâches domestiques laissent peu de temps pour le travail rémunéré**

Les femmes de la région MENA consacrent plus de temps que les hommes au travail familial et domestique non rémunéré, ce qui leur laisse peu de temps pour occuper des emplois rémunérés<sup>21</sup>. Dans tous les pays du monde, la charge du travail domestique non rémunéré est principalement assumée par les femmes. Bien que le temps moyen que les femmes de la région MENA consacrent quotidiennement aux soins et travaux domestiques non rémunérés soit similaire à celui des autres régions (4,9 heures par jour dans la région MENA contre 4,7 heures dans le monde), l'écart entre les sexes dans cette région est frappant – et est le deuxième plus élevé au monde. Cela signifie que le travail domestique non rémunéré est en grande partie effectué par les femmes (Graphique 1.18). Le temps que les femmes consacrent à ces tâches représente 89 % de leur journée de travail, ce qui ne leur laisse quasiment pas de temps pour travailler contre rémunération. Ce n'est pas le cas des hommes, qui consacrent en moyenne 20 % de leur temps de travail total aux soins et travaux domestiques non rémunérés (Charmes, 2019<sup>[55]</sup>).

## Graphique 1.18. Les femmes réalisent l'essentiel du travail domestique non rémunéré

Temps consacré aux soins et travaux domestiques non rémunérés non rémunérées, par sexe (2019)



Remarque : Ce graphique montre les écarts hommes-femmes dans le temps consacré aux soins et au travail domestique non rémunérés.

Source : OCDE (2019<sup>[56]</sup>), *Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries*, <https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en>.

En 2018, 606 millions de femmes en âge de travailler dans le monde ont déclaré ne pas être disponibles pour travailler ou ne pas chercher d'emploi en raison de leur travail domestique non rémunéré, contre seulement 41 millions d'hommes (OIT, 2018<sup>[57]</sup>). Les soignants à temps plein non rémunérés représentent 42 % des 1,4 milliard de femmes inactives dans le monde, contre seulement 6 % de l'ensemble des 706 millions d'hommes inactifs (OIT, 2018<sup>[57]</sup>). Selon l'OIT, à l'échelle mondiale, 42 % des femmes restent en dehors de la population active parce qu'elles doivent s'occuper de quelqu'un d'autre, contre seulement 6 % des hommes. En Égypte, 65 % des femmes économiquement inactives ont attribué leur inactivité au travail domestique, tandis que 57 % des hommes inactifs ont attribué leur inactivité à des raisons personnelles (études, maladie ou handicap). En Jordanie comme en Tunisie, environ 77 % des femmes inactives attribuaient leur situation aux soins et travaux domestiques non rémunérés, contre 3 % seulement des hommes inactifs (OIT, 2018<sup>[57]</sup>). Au Maroc, la proportion de femmes inactives varie selon l'âge : elle concerne 36 % des moins de 30 ans, 56 % des 45 ans et environ 70 % des 30-44 ans, ce qui écarte les femmes du marché du travail pendant les années les plus importantes pour la progression de leur carrière (Haut-Commissariat au Plan du Maroc, 2018<sup>[58]</sup>).

Les femmes du monde entier sont également plus « pauvres » que les hommes. Au niveau mondial, les femmes passent 84 minutes de plus par jour à travailler (travail rémunéré et non rémunéré) que les hommes. Dans les pays arabes et en Afrique du Nord, les femmes travaillent respectivement 77 minutes et 57 minutes de plus que les hommes en moyenne. Cela signifie que non seulement les femmes travaillent plus (et gratuitement), mais qu'elles disposent de moins de temps libre et subissent des conséquences plus importantes sur leur santé du fait de la quantité excessive et de la pénibilité des soins et travaux domestiques non rémunérés qu'elles doivent assumer (OIT, 2018<sup>[57]</sup>). Il en résulte probablement un travail domestique et de soins sous-optimal et une sous-performance dans le travail rémunéré.

Dans son rapport *Care Work and Care Jobs* (OIT, 2018<sup>[57]</sup>), l'OIT a analysé les données de 23 pays, pour la plupart à revenu élevé, sur une période de 15 ans (de 1997 à 2012). Elle a constaté que, bien qu'en

moyenne, les femmes salariées consacrent plus d'heures à des emplois rémunérés en 2012 qu'en 1997, que ces emplois soient formels ou informels, elles continuent également à effectuer une plus grande charge de soins et travaux domestiques non rémunérés que les hommes. Si l'écart entre les sexes dans les soins et travaux domestiques non rémunérés s'est réduit de 0,2 point de pourcentage depuis 1997, cela est principalement dû au fait que les femmes y consacrent moins de temps qu'auparavant, plutôt qu'à une répartition plus égale du travail (puisque le temps que les hommes consacrent aux tâches domestiques non rémunérées a lui aussi diminué). Les estimations montrent qu'à ce rythme, il faudra probablement environ 210 ans pour combler l'écart hommes-femmes dans le domaine des soins et travaux domestiques non rémunérés dans ces pays. Confrontée à une répartition plus inégale du travail domestique non rémunéré, la région MENA mettra, au rythme actuel, encore plus de temps à atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes.

Conformément à la recommandation de l'OCDE de 2013 sur l'égalité hommes-femmes (Encadré 1.1), des mesures visant à améliorer le congé parental rémunéré, des services de garde d'enfants abordables et de qualité, la flexibilité sur le lieu de travail et l'égalité dans le partage des responsabilités de garde non rémunérées sont nécessaires pour parvenir à un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée et, ce faisant, contribuer à réduire les écarts entre les sexes en matière d'emploi (OCDE, 2017<sup>[59]</sup>). Les gouvernements de la région MENA adoptent activement des lois et des politiques visant à aider les travailleuses actuelles et futures à concilier vie professionnelle et vie privée (Études de cas 2.1 et 2.4).

### ***Des attitudes traditionnelles freinent encore les femmes sur le plan économique, bien que les choses soient en train de changer***

La persistance de normes sociales anti-égalitaires limite le rôle des femmes dans l'économie car ces normes perpétuent les stéréotypes sur les rôles des hommes et des femmes. Ces attitudes limitent la capacité d'action et la liberté des femmes de s'engager dans un travail rémunéré et de prendre des décisions concernant leur progression de carrière. Les stéréotypes, les normes et les attitudes concernant le rôle des hommes et des femmes évoluent très lentement et ont moins progressé dans les économies émergentes que dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2017<sup>[59]</sup>).

Les hommes de la région MENA soutiennent pour la plupart une série d'attitudes traditionnelles vis-à-vis des droits des femmes, et de nombreuses femmes expriment des opinions mitigées quant à leur propre rôle dans la société. Le rapport SIGI 2019 révèle que, bien que les attitudes à l'égard du rôle et du statut des femmes évoluent dans le monde entier, certaines attitudes et croyances discriminatoires continuent de prévaloir dans les pays couverts par ce rapport. La part de la population qui considère qu'il n'est pas acceptable qu'une femme travaille contre un salaire hors du foyer demeure élevée dans les quatre pays, avec respectivement 34 %, 30 %, 21 % et 19 % en Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie (OCDE, 2019<sup>[43]</sup>). Dans le même esprit, d'autres études indiquent que la grande majorité des hommes continuent de penser que le rôle principal d'une femme est de s'occuper du foyer : c'est le cas pour 87 % des hommes en Égypte et 72 % des hommes au Maroc (ONU Femmes/Promundo, 2017<sup>[60]</sup>). En Jordanie, seuls 38 % des hommes trouvent acceptable que les femmes travaillent dans des lieux de travail mixtes, et seuls 26 % acceptent que les femmes puissent rentrer chez elles après 17 heures (Banque mondiale, 2018<sup>[61]</sup>). Dans deux des quatre pays étudiés, entre 46 % (Maroc) et 69 % (Égypte) des hommes considèrent que les maris doivent avoir le dernier mot dans les décisions familiales (Thomas, 2019<sup>[53]</sup>).

De telles attitudes non seulement brident la voix et l'action des femmes, mais elles sont souvent intériorisées par les femmes elles-mêmes. Les résultats du SIGI révèlent qu'une part importante des femmes dans les quatre pays justifie la violence domestique dans certaines circonstances, allant de 18 % en Jordanie à 36 % en Égypte (OCDE, 2019<sup>[43]</sup>). De plus, 77 % des femmes interrogées en Égypte considèrent que s'occuper de la famille est leur rôle le plus important (ONU Femmes/Promundo, 2017<sup>[60]</sup>). Toutes ces attitudes, prises ensemble, peuvent constituer un obstacle à des relations de genre égalitaires au sein du foyer, à la capacité des femmes à travailler et donc à leur autonomisation économique.

Le climat économique général de la région – caractérisé par des taux de chômage élevés, un secteur public important et saturé et un secteur privé atone – contribue à la conviction partagée que l'accès aux emplois des hommes doit être prioritaire par rapport à celui des femmes. Alors que le taux de chômage dans la région MENA augmente depuis 2008, de nombreux hommes luttent pour trouver un emploi et remplir leur rôle traditionnel de chef de famille. Selon une enquête réalisée par Promundo et ONU Femmes, 98 % des hommes et 88 % des femmes en Égypte soutiennent l'idée que les hommes devraient avoir accès à l'emploi avant les femmes lorsque les opportunités de travail sont rares (ONU Femmes/Promundo, 2017<sup>[60]</sup>).

Toutefois, le contexte économique actuel et d'autres évolutions bouleversent actuellement les relations traditionnelles entre les hommes et les femmes au sein des ménages et pourraient également accroître la participation des femmes au marché du travail (Encadré 1.2). Bien que la plupart des tâches domestiques dans la région MENA soient assignées aux femmes, plus de la moitié des hommes interrogés déclarent qu'ils passent trop peu de temps avec leurs enfants et souhaiteraient partager davantage le travail domestique quotidien avec les femmes (ONU Femmes/Promundo, 2017<sup>[60]</sup>). En outre, environ la moitié des hommes et des femmes interrogés en Égypte et plus de 80 % des personnes interrogées au Maroc souhaiteraient voir mise en place une politique de congé de paternité. Plus de 70 % des hommes en Égypte et au Maroc s'attendent à partager leur rôle de parent au foyer avec leur épouse qui travaille. Cela signifie que les hommes cherchent à s'impliquer davantage dans le ménage au-delà de leur rôle traditionnel de chef de famille. Une réserve persiste néanmoins : les hommes sont tout de même censés rester les principaux pourvoyeurs et décideurs du foyer et les femmes les principales dispensatrices de soins et organisatrices du foyer. Ces schémas traditionnels sont généralement établis dans l'enfance et perpétués par les femmes et les hommes au sein de leur propre famille (ONU Femmes/Promundo, 2017<sup>[60]</sup>).

### Encadré 1.2. Comment évoluent actuellement les attitudes envers les femmes et pourquoi ?

Le degré de prévalence du patriarcat évolue actuellement dans certains groupes de population de la région MENA. En général, les hommes plus instruits et disposant de revenus plus élevés, dont les mères avaient elles-mêmes un niveau d'éducation élevé et dont les pères effectuaient des tâches ménagères traditionnellement féminines, sont plus susceptibles de traiter les femmes sur un pied d'égalité. Les résultats de plusieurs enquêtes indiquent que si de nombreux éléments du patriarcat persistent dans la région, ils sont soumis à des pressions pour évoluer. Par exemple, le soutien à l'égalité des droits au divorce est passé de 66 % à 71 % depuis 2010 pour l'ensemble des pays de la région MENA, et la proportion de citoyens considérant les hommes comme de meilleurs dirigeants politiques que les femmes a chuté de 73 % à 66 % entre 2010-11 et 2018-19 (Thomas, 2019<sup>[53]</sup>). En outre, dans de nombreux pays de la région MENA, les femmes et les hommes plus riches et plus instruits vivant en milieu urbain ont généralement une perception plus égalitaire de l'autonomisation économique des femmes. Au Maroc, 25 % des hommes pensent qu'un homme a le droit de battre sa conjointe si celle-ci quitte la maison sans lui demander la permission, et ce chiffre s'élève à 30 % pour les hommes en zones rurales<sup>22</sup>. Alors que 53 % des femmes sans instruction estiment qu'elles doivent tolérer la violence domestique pour préserver l'unité de la famille, ce chiffre tombe à 9 % chez les femmes ayant fait des études supérieures<sup>23</sup>. Dans certains contextes cependant, des exceptions ont pu être constatées où la vie citadine et des niveaux d'éducation élevés n'étaient pas associés à des visions plus égalitaires<sup>24</sup>.

Il est intéressant de noter que l'âge ne semble pas être un facteur déterminant de l'attitude des hommes par rapport à l'égalité de genre. Selon de nombreuses études, les jeunes hommes ont des opinions tout aussi conservatrices que les hommes plus âgés. Alors que les jeunes femmes de la région aspirent à une plus grande égalité, les jeunes hommes ne partagent pas nécessairement ce point de vue, ce

qui crée des tensions entre les sexes dans les sphères publique et privée. Selon les résultats de l'enquête IMAGES, la région MENA est la seule région du monde où les jeunes générations d'hommes n'ont pas des opinions plus libérales que leurs aînés (ONU Femmes/Promundo, 2017<sup>[60]</sup>). C'est le cas dans trois des quatre pays de l'enquête (Autorité palestinienne, Égypte, Maroc)<sup>25</sup>. Bien que la réaction conservatrice des jeunes hommes face aux rôles économiques et politiques des femmes puisse être comprise comme une pression pour atteindre un sentiment traditionnellement reconnu de virilité dans des circonstances économiques difficiles, une étude plus approfondie est nécessaire pour comprendre les possibles facteurs explicatifs des attitudes traditionnelles des jeunes hommes dans la région MENA. La prise de conscience de l'existence de cultures patriarcales pouvant renforcer les inégalités sociales a conduit certains pays de la région MENA à mener une série d'initiatives pour inciter les hommes et les garçons à changer leurs notions de la masculinité (voir Annexe 1.C).

### ***La violence faite aux femmes est répandue dans toute la région***

La violence faite aux femmes touche environ une femme et une fille sur trois à un moment ou à un autre de leur vie. Il s'agit également d'un problème économique, qui entraîne des coûts importants pour les individus, les ménages, le secteur public, les entreprises et la société. La violence faite aux femmes et l'autonomisation économique des femmes sont étroitement liées, mais la relation entre les deux n'est pas linéaire. D'une part, la violence faite aux femmes – tant à la maison que sur le lieu de travail – entrave l'activité économique des femmes, car elle compromet considérablement leurs possibilités d'éducation et d'emploi, leur liberté de choix, leur capacité à gagner un revenu et leur autonomisation sur le lieu de travail. D'autre part, l'autonomisation économique des femmes peut à la fois réduire ou accroître la violence, car les hommes peuvent parfois ressentir un fort contrecoup face à cette émancipation nouvelle des femmes.

Malgré les efforts des multiples acteurs dans les pays de la région MENA, diverses formes de violence à l'égard des femmes sont encore répandues dans la région. Au niveau mondial, on estime que 35 % des femmes ont subi des violences sexuelles et/ou physiques (García-Moreno et al., 2013<sup>[62]</sup>). Cependant, la sensibilité du sujet dans la région, notamment en ce qui concerne la violence conjugale, fait que les données sont rares ou incomplètes. Selon diverses sources, 48 % des femmes tunisiennes (entre 18 et 64 ans) ont déclaré avoir déjà été victimes d'une ou plusieurs formes de violence, la majorité étant des victimes rurales de violence conjugale (The Advocates/Mobilising for Rights Associates, 2017<sup>[63]</sup>). De plus, 54 % des femmes tunisiennes ont déclaré avoir subi une forme de violence dans l'espace public au cours des quatre dernières années (Slim, 2016<sup>[64]</sup>). En Égypte, environ 46 % des femmes ont déclaré avoir subi des violences physiques, émotionnelles ou sexuelles de la part de leur conjoint et 13 % ont indiqué avoir subi des violences dans l'espace public (Duvvury et al., 2015<sup>[65]</sup>). L'enquête a en outre révélé que plus de 25 % des femmes s'étaient mariées avant d'avoir atteint l'âge légal de 18 ans. Dans une enquête nationale menée en Jordanie, 21 % des femmes jamais mariées entre 15 et 49 ans ont déclaré avoir subi des violences physiques (Département des statistiques de Jordanie, 2019<sup>[66]</sup>). Au Maroc, la prévalence de la violence psychologique est passée de 58 % à 49 % entre 2009 et 2019. En revanche, la violence économique est quant à elle passée de 8 % à 15 % sur la même période (Haut-Commissariat au Plan du Maroc, 2019<sup>[67]</sup>).

La violence sur le lieu de travail est l'un des principaux problèmes auxquels les femmes sont confrontées en Jordanie (ARDD, 2018<sup>[68]</sup>). Récemment, plus de 50 % des femmes jordaniennes (et 73 % des réfugiées syriennes) ont déclaré de manière informelle avoir été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail (Husseini, 2018<sup>[69]</sup>). En outre, une vingtaine de femmes en Jordanie sont tuées chaque année pour des raisons liées aux crimes dits d'honneur familial<sup>26</sup>.

Les normes sociales traditionnelles et les perceptions inéquitables du rôle des femmes augmentent leur risque d'être victimes de violence. L'étude de ONU Femmes et Promundo citée plus haut indique qu'il existe une forte conviction que les femmes devraient tolérer un traitement violent de la part de leur conjoint

pour maintenir la famille unie. Cette opinion est non seulement partagée par les hommes (90 % en Égypte et 60 % au Maroc), mais aussi par les femmes (70 % en Égypte et 46 % au Maroc). Un tiers ou plus des hommes des pays étudiés continuent à penser qu'une femme mérite d'être battue dans certains cas. La violence de rue à l'égard des femmes est une autre forme de violence très répandue dans les pays de la région MENA. Environ 75 % des hommes interrogés en Égypte et au Maroc ont utilisé la tenue « provocante » d'une femme pour légitimer leurs actes. Une proportion plus forte de femmes que d'hommes est en accord avec cette idée. En effet, une culture du blâme des victimes a conduit les femmes interrogées à imputer les actes des hommes à la tentation exercée par les femmes. En outre, en cas de viol, environ 60 % des hommes interrogés et 48 % ou plus des femmes interrogées pensaient qu'une femme violée devrait épouser son violeur. Il est surprenant de constater que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à reprocher à la victime d'avoir été harcelée.

Une série d'avancées législatives, de campagnes de sensibilisation et d'initiatives communautaires ont contribué à sensibiliser les femmes et les hommes à la nécessité de mettre fin aux violences faites aux femmes sous toutes leurs formes (Chapitre 4 : Études de cas 4.4 à 4.7). Ces actions commencent à porter leurs fruits. Selon l'enquête démographique et sanitaire égyptienne (EDHS) de 1995, qui a été la première à mesurer les attitudes des femmes jamais mariées à l'égard de la mutilation génitale féminine (MGF), seulement 10 % des femmes souhaitaient mettre fin à cette pratique. En 2015, ce taux était passé à 37,5 % (EDHS14) et à 44 % en 2017 selon l'enquête de l'ONU Femmes. Cette opinion était également soutenue par 30 % des hommes en 2017 (ONU Femmes/Promundo, 2017<sup>[60]</sup>).

## 1.6. Conclusions

Participer aux activités économiques permet aux femmes d'apporter des changements positifs dans leur vie, avec des retombées positives pour leur famille, leur communauté et la société. Offrir aux femmes l'égalité des droits et des chances dans l'éducation et au travail n'est pas seulement une fin en soi, mais aussi une condition préalable pour tirer pleinement parti de leur potentiel.

Comme nous l'avons vu dans ce chapitre, la région MENA a réalisé des progrès notables en matière d'égalité des chances pour les garçons et les filles dans le domaine de l'éducation. Les statistiques révèlent que les écarts entre les sexes en matière de taux de scolarisation et de niveau d'instruction ont presque été comblés. La proportion de femmes diplômées en STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) dans certains pays de la région MENA est même plus élevée que la moyenne des pays de l'OCDE. Des progrès, quoique lents, ont également été réalisés sur le marché du travail. L'inclusion financière des femmes ne cesse de s'améliorer. Les femmes participent aussi davantage à la prise de décision dans le domaine public aujourd'hui qu'il y a 20 ans. Aujourd'hui, l'égalité de genre est à l'ordre du jour dans la vie publique et la question de l'autonomisation économique des femmes occupe une place prédominante dans les débats de société.

Malgré ces accomplissements, les pays de la région MENA – comme la plupart des pays – ont encore un long chemin à parcourir pour parvenir à une véritable égalité en matière de participation et d'opportunités économiques. Si certains défis sont universels (par exemple l'égalité des salaires et la ségrégation professionnelle), d'autres sont spécifiquement importants dans la région (par exemple les travailleurs domestiques, le travail domestique non rémunéré et les normes sociales). Les opportunités actuelles suggèrent que les pays de la région MENA pourraient s'emparer de l'élan croissant des réformes pour continuer à progresser, mais l'ampleur des défis rappelle aussi que l'égalité des sexes ne pourra être atteinte du jour au lendemain.

La liste suivante met en évidence les principaux obstacles à l'autonomisation économique des femmes dans la région MENA, en particulier dans les quatre pays retenus. Les études de cas et les encadrés approfondis des chapitres suivants décrivent comment certains de ces obstacles sont en train d'être surmontés. Les études de cas analysent les réformes législatives, institutionnelles et politiques récentes

en faveur de l'autonomisation économique des femmes en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie. Elles examinent comment et pourquoi ces réformes ont été mises en place, les acteurs impliqués, leur mise en œuvre et leur impact, ainsi que les principaux facteurs de succès. Elles s'appuient sur des discussions avec les parties prenantes dans les pays concernés (détails méthodologiques fournis dans les annexes A à D). Le rapport comprend également des encadrés approfondis fondés sur une étude documentaire qui analysent les initiatives menées dans le domaine de l'autonomisation économique des femmes, ainsi que des encadrés mettant en évidence les outils de réforme à la disposition des législateurs et des décideurs politiques<sup>27</sup>.

- **La charge inégale que représente pour les femmes les soins et travaux domestiques non rémunérés.** C'est l'un des principaux obstacles à la participation des femmes de la région MENA au marché du travail. Bien qu'un nombre important de femmes, en particulier de jeunes femmes, souhaitent travailler, les obligations domestiques constituent leur plus grande contrainte.
  - *Voir les études de cas 2.1 et 2.4 : Réformes pour alléger la charge des femmes en matière de soins.*
- **Emploi informel.** Bien que le travail informel soit encore répandu chez les femmes comme chez les hommes, les travailleuses informelles de la région MENA sont les plus vulnérables de par leur fonction de travailleuses domestiques ou de travailleuses agricoles.
  - *Voir le chapitre 3 sur le travail décent pour toutes les femmes, plus l'étude de cas 3.1 sur les travailleurs domestiques au Maroc ; l'étude de cas 3.2 sur les femmes rurales en Tunisie ; l'étude de cas 3.3 sur l'accès des femmes à la terre au Maroc ; et l'étude de cas 3.4 sur les femmes réfugiées en Jordanie.*
- **Les obstacles juridiques, le manque d'actifs et le manque d'accès aux services financiers formels empêchent les femmes de créer et de développer des entreprises.** Dans les quatre pays, des cadres juridiques ou coutumiers discriminatoires régissant les droits d'héritage des femmes constituent un obstacle majeur pour les potentielles femmes entrepreneurs.
  - *Voir le chapitre 4 sur la succession ; et les études de cas 2.8, 2.9 et 2.10 qui éclairent les efforts menés pour aider les femmes entrepreneurs en Jordanie et en Égypte.*
- **Une faible couverture par l'ensemble des dispositifs de protection sociale, en particulier pour les femmes des zones rurales.** La faible participation des femmes au marché du travail, les taux élevés de chômage et les taux élevés d'informalité jouent un rôle dans ce problème.
  - *L'étude de cas 2.3 décrit les efforts faits pour améliorer la protection sociale des femmes et de leurs familles en Jordanie ; l'étude de cas 3.1 présente la protection sociale dont bénéficient les travailleurs domestiques au Maroc ; et l'étude de cas 3.2 examine la protection sociale des femmes des zones rurales en Tunisie. L'étude de cas 3.4 inclut des informations sur les programmes de transferts d'argent pour les femmes réfugiées en Jordanie.*
- **Inégalité des salaires.** Les écarts de rémunération entre hommes et femmes peuvent décourager les femmes d'entrer dans des secteurs ou des professions traditionnellement dominés par les hommes. De plus, les femmes ayant des enfants ont généralement un salaire inférieur à celui des femmes sans enfant : la maternité entraîne une pénalité salariale qui peut persister dans l'activité professionnelle féminine.
  - *L'étude de cas 2.7 examine une initiative visant à égaliser les conditions de travail des femmes en Jordanie.*
- **Faiblesse des choix de professions ou d'emplois adaptées aux femmes.** Une forte ségrégation professionnelle et sectorielle entre les sexes continue de compromettre la participation des femmes de la région MENA au marché du travail, leurs choix de carrière et leur progression professionnelle.
  - *Les études de cas 2.1 (Travail flexible en Jordanie), 2.2 (Équilibre hommes-femmes dans les directions d'entreprise dans la région MENA), 2.5. (Participation et leadership des femmes*

*dans les organisations syndicales et patronales en Tunisie) et 2.6 (Organisations tripartites paritaires en Égypte) analysent les efforts déployés pour élargir les opportunités des femmes au travail.*

- **Violence faite aux femmes et aux filles.** Ce phénomène est encore très répandu et a de graves répercussions sur l'autonomisation économique des femmes, que ce soit dans la sphère publique ou privée.
  - *L'ensemble des quatre pays étudiés mettent actuellement en œuvre des réformes législatives progressives dans ce domaine. Les études de cas 4.4 à 4.7 présentent les progrès accomplis, les défis restants et les impacts de ces réformes pour chacun des quatre pays.*
- **Attitudes sociales concernant les rôles traditionnellement attribués à chaque sexe.** Elles affectent la capacité d'action des femmes et entravent leurs activités économiques.
  - *Les pays prennent des mesures pour mettre en œuvre des initiatives qui encouragent la transformation des normes sociales ; voir par exemple les études de cas 4.1 et 4.4 portant toutes deux sur la Tunisie. Le Maroc s'efforce de lutter contre les stéréotypes et la discrimination, en particulier dans le secteur des médias (Études de cas 5.2 et 5.3).*
- **Absence de données comparables.** L'un des défis à relever pour évaluer l'autonomisation économique des femmes est le manque de données comparables dans le temps et dans la région. Bien que les gouvernements de la région MENA aient fait beaucoup de progrès dans la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe, certaines lacunes subsistent, notamment en ce qui concerne les données sur l'économie informelle, la propriété des entreprises par les femmes et la mesure de plusieurs des indicateurs de l'Ensemble minimal d'indicateurs de l'égalité des sexes de l'ONU ainsi que des indicateurs des ODD. Il existe également des problèmes de comparabilité dus au fait que les rapports sur certains indicateurs dans les pays étudiés ne sont pas toujours conformes aux définitions reconnues au niveau international.
  - *Le chapitre 6 traite des initiatives en cours pour constituer une base de données suffisamment probantes sur l'autonomisation économique des femmes.*

## Annexe 1.A. Répartition de l'emploi par sexe et par activité économique

Tableau d'annexe 1.A.1. Détail de la répartition de l'emploi par sexe et par activité économique, en pourcentage de l'emploi féminin/masculin (2018)

	MENA		Monde		Égypte		Jordanie		Maroc		Tunisie	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Agriculture/sylviculture/pêche	26,8	17,7	27,6	28,7	36,7	21,8	1,1	3,9	59,2	31,5	11,4	16,2
Activités d'extraction	0,3	1,2	0,3	1,0	0,0	0,2	0,1	1,0	0,1	0,9	0,3	0,7
Activités de fabrication	10,6	11,2	14,8	13,8	5,8	13,5	14,3	12,5	11,3	9,9	32,3	14,1
Construction	0,7	15,6	1,4	10,9	0,4	16,3	0,6	11,3	0,3	13,5	0,6	17,1
Transport/entreposage/communication	1,6	8,4	2,2	8,9	1,2	10,4	1,9	9,2	1,0	5,8	2,6	10,5
Commerce de gros/de détail/hébergement	8,3	18,6	22,3	16,5	10,3	16,6	4,5	19,9	6,5	21,7	12,6	17,6
Finance/assurance/immobilier	3,8	4,3	5,8	5,7	2,6	3,2	6,7	5,9	2,7	2,8	4,1	3,6
Administration publique/défense/sécurité sociale	6,7	10,3	3,2	4,7	7,1	6,1	7,0	18,8	3,5	5,2	5,5	10,8
Éducation	20,7	5,3	7,7	3,2	21,3	4,7	35,9	6,6	6,4	2,6	18,6	4,0
Santé/action sociale	7,9	1,9	6,6	1,8	8,6	1,5	11,8	3,0	2,2	0,6	6,3	1,6
Autre	12,5	5,6	8,0	4,8	5,9	5,6	16,1	7,8	6,9	5,6	5,8	3,8

Remarque : Les données présentées par branche d'activité économique sont fondées sur la 4e version révisée de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) de 2008). Agriculture/sylviculture/pêche renvoie à la CITI rév. 4 A ; activités extractives renvoie à la CITI rév. 4 B ; activités de fabrication renvoie à la CITI rév. 4 C ; construction renvoie à la CITI rév. 4 F ; transport/entreposage/communication correspond aux catégories agrégées de la CITI rév. 4 H ET J ; commerce de gros/de détail/hébergement correspond aux catégories agrégées de la CITI rév. 4 G et I ; finance/assurance/immobilier correspond aux catégories agrégées de la CITI rév. 4 K, L, M et N ; administration publique/défense/sécurité sociale renvoie à la CITI rév.4 O ; éducation renvoie à la CITI rév. 4 P ; santé et action sociale renvoie à la CITI rév.4 Q ; « autre » correspond aux catégories agrégées D, E, R, S, T et U.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2018<sup>[70]</sup>), ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/data/>.

## Annexe 1.B. Définir la situation d'emploi et l'emploi informel

### Situation d'emploi

L'indicateur de la situation d'emploi distingue deux catégories parmi la totalité des personnes employées. Ces deux catégories sont : a) les travailleurs salariés (également appelés employés) ; et b) les travailleurs indépendants. Le groupe des travailleurs indépendants est subdivisé en sous-catégories : travailleurs indépendants avec salariés (employeurs), travailleurs indépendants sans salariés (travailleurs à leur compte), membres de coopératives de producteurs et travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale (également appelés travailleurs familiaux non rémunérés).

Selon la Banque mondiale, la ventilation des informations relatives à l'emploi par situation d'emploi fournit une base statistique permettant de décrire le comportement et les conditions de travail des travailleurs et de définir le groupe socio-économique d'une personne. L'OCDE remarque néanmoins que les liens entre l'informalité et le développement sont complexes et que l'informalité reflète divers modèles de développement. En effet, l'analyse des données montre que dans les pays où la croissance est largement portée par l'industrie manufacturière et l'agriculture, l'informalité peut persister, voire augmenter.

### Emploi informel

L'OIT définit l'emploi informel comme un régime de travail qui, *de facto* ou *de jure*, n'est pas soumis à la législation nationale du travail ou à l'impôt sur le revenu, et n'ouvre pas de droit à la protection sociale ou à certains autres avantages liés à l'emploi (préavis de licenciement, indemnités de licenciement, congés annuels ou de maladie payés, etc.)

Le rapport de l'OCDE 2019 intitulé *Tackling Vulnerability in the Informal Economy* (Combattre la vulnérabilité dans l'économie informelle) fournit des définitions internationales et opérationnelles de l'économie informelle, de l'emploi informel et de l'emploi dans le secteur informel (OCDE/OIT, 2019<sup>[31]</sup>). Le tableau 1.B.1. définit si une personne occupe un emploi informel. Au niveau mondial, l'emploi informel représente plus de quatre travailleurs à leur compte sur cinq, un employeur sur deux, deux employés sur cinq et l'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale.

**Tableau d'annexe 1.B.1. Critères opérationnels pour définir l'emploi informel**

Situation d'emploi	Emploi informel
Travailleur familial collaborant à l'entreprise familiale	Si la personne est déclarée comme étant un travailleur familial contribuant à l'entreprise familiale, aucune question supplémentaire n'est posée et la personne est classée comme ayant un emploi informel.
Travailleur ou employeur indépendant	Si la personne est déclarée comme étant employeur, travailleur indépendant ou membre d'une coopérative de producteurs, la nature formelle ou informelle de son emploi est déterminée par la nature formelle ou informelle de l'unité économique de la personne. Selon les normes internationales adoptées par la 15 <sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, le secteur informel est constitué d'unités engagées dans la production de biens ou de services dont l'objectif principal est de générer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Si l'entreprise est une entreprise familiale ou une entreprise privée produisant entièrement pour son propre usage ou celui de sa famille, le propriétaire est également répertorié comme ayant un emploi informel.
Employé	L'option la plus couramment utilisée pour déterminer en pratique si un salarié exerce un emploi formel est la cotisation à un régime de sécurité sociale (idéalement pour la retraite).

---

En cas de cotisations à la sécurité sociale, le salarié est considéré comme ayant un emploi formel. En l'absence de cotisations à la sécurité sociale, le salarié est considéré comme ayant un emploi informel. En cas de réponse "Ne sais pas" ou d'absence de réponse, il convient alors de vérifier si l'employé a droit au congé annuel payé et au congé de maladie payé.
---

---

Source : OCDE/OIT (2019<sup>[31]</sup>), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>

## Annexe 1.C. Inciter les hommes et les garçons à changer leurs notions de la masculinité

### Encadré d'annexe 1.C.1. Inciter les hommes et les garçons à changer leurs notions de la masculinité

Dans le cadre du programme régional de l'ONU Femmes, « Hommes et Femmes pour l'égalité des sexes », une série d'initiatives sont actuellement organisées dans certains pays de la région MENA pour diffuser des outils de connaissance, mettre en œuvre des activités locales et sensibiliser à l'égalité des sexes par le biais de campagnes.

#### Égypte

En partenariat avec le Conseil national des femmes (NCW) et les ministères de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports, et de la Solidarité sociale, le Bureau national d'ONU Femmes en Égypte met actuellement en œuvre une série de pratiques communautaires innovantes qui visent à redéfinir les rôles attribués à chaque sexe, la masculinité et la paternité. Un certain nombre de communautés ont adapté leurs activités à leur contexte local en utilisant, par exemple, l'art, le sport et les stages comme moyens de toucher plus de 8 000 personnes dans trois gouvernorats égyptiens. Par exemple, un stage de deux jours intitulé « Ana wa Baba » (camp pour les pères et les enfants) a été organisé conjointement par ONU Femmes Égypte, le NCW et Wellspring Égypte, réunissant 27 pères et 65 enfants pour redéfinir la paternité par le sport. Des activités de sensibilisation ont été mises en œuvre avec le NCW. Des campagnes telles que « Parce que je suis un homme » et « HerStory » (Histoire au féminin) ont été lancées par et pour les jeunes afin de sensibiliser les hommes et les garçons à l'égalité des sexes. Ces initiatives s'inscrivaient également dans le cadre d'une campagne régionale de 16 jours sur la violence à l'égard des femmes. Plus de 24 000 membres de la communauté ont été touchés dans 27 gouvernorats.

#### Maroc

Diverses initiatives communautaires et activités de sensibilisation ont été mises en œuvre au Maroc pour promouvoir une éducation égalitaire et non violente dans la famille, à l'école et dans les médias. ONU Femmes Maghreb a collaboré avec l'ONG Quartier du Monde pour soutenir les activités communautaires développées par 13 ONG locales. Par exemple, l'association Khouloud a formé une équipe de football féminin à Youssoufia pour développer la confiance en soi des filles et pour travailler avec les familles sur leurs préjugés contre les filles qui jouent au football dans la rue. L'Association marocaine pour les droits des femmes (AMDF) a élaboré un programme visant à sensibiliser les lycéens à la violence faite aux femmes par le biais de l'art. Des campagnes de sensibilisation ont fait appel aux médias et à la collaboration d'influenceurs pour promouvoir des images positives des hommes. En novembre 2017, avec le soutien et la participation de plusieurs célébrités marocaines, la campagne « Hit\_Ana\_Rajel » (Parce que je suis un homme) a produit 12 vidéos qui ont été diffusées sur la chaîne de télévision 2M et les réseaux sociaux, et qui ont été utilisées par la suite comme matériel pour des cours de sensibilisation dispensés à des lycéens. À l'occasion d'une campagne de 16 jours lancée par l'ONU en 2018 « Orangez le monde, #HearMeToo », différents groupes médiatiques au Maroc ont participé activement à la communication contre la violence faite aux femmes. Des entreprises médiatiques telles que SOREAD 2M et Eco-Media ont réitéré leur engagement à accompagner la

campagne et des présentateurs de télévision ont soutenu la campagne en portant des foulards orange pendant les 16 jours. Des émissions de télévision et de courtes vidéos ont été produites pour traiter du sujet de la violence faite aux femmes.

Source :\_\_ONU Femmes (2018<sup>[71]</sup>), Achievement Report 2018, Egypt Country Office, <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20egypt/attachments/publications/2019/06/achievement%20report%20final%20for%20web%207-8-2019.pdf?la=en&vs=5258>; ONU Femmes (2018<sup>[72]</sup>) ; Bureau multi-pays pour le Maghreb, Rapport d'activités ONU Femmes, 2017-2018, <https://maghreb.unwomen.org/-/media/field%20office%20maghreb/documents/publications/2019/rapport%20onu%20femmes%20maghreb%202017-2018.pdf?la=fr&vs=2749>.

## Références

- ARDD (2018), *Silent Women. ARDD's Report on Harassment Problems in the Workplace*, ARDD, <https://data2.unhcr.org/en/documents/download/67520>. [68]
- Bali moune-Lutz, M. et S. Lutz (2017), « Financing and Performance of Female-Owned Firms in Middle Eastern and African Economies », *SSRN Electronic Journal*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2907977>. [47]
- Banque mondiale (2013), *Gender at Work*, Banque mondiale, Washington, DC, [https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/Gender/GenderAtWork\\_web2.pdf](https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/Gender/GenderAtWork_web2.pdf). [30]
- Banque mondiale (2020), *Indicateurs du développement dans le monde (WDI) (base de données)*, Banque mondiale, Washington, DC, consulté le 20 avril 2020, <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&type=metadata&series=SG.GEN.PA.RL.ZS>. [54]
- Banque mondiale (2018), *Hashemite Kingdom of Jordan*, Banque mondiale, <http://dx.doi.org/10.1596/30947>. [61]
- Banque mondiale (2018), *The Cost of Gender Inequality: Unrealised Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings*. [4]
- Banque mondiale (2018), *The Global Findex Database 2017 Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution*, Banque mondiale, [https://globalfindex.worldbank.org/sites/globalfindex/files/2018-04/2017%20Findex%20full%20report\\_0.pdf](https://globalfindex.worldbank.org/sites/globalfindex/files/2018-04/2017%20Findex%20full%20report_0.pdf). [48]
- Banque mondiale (2016), « *Egypt's Youth Outside Work and Education* », *MENA Knowledge and Learning Quick Notes Series, Number 162*, Banque mondiale, Washington, DC, <http://documents.worldbank.org/curated/en/454531482235681892/pdf/BRI-MENA-Knowledge-Notes-series-PUBLIC-QN-162.pdf>. [19]
- Bougeurra, Z. (2017), *Remue-ménage en Tunisie: la condition des travailleuses domestiques en question(s)*, AFTURD and ACTIONAID, <http://www.afturd-tunisie.org/uploads/pdf/publications/5c5227566fa7d964182867.pdf>. [38]
- Charmes, J. (2019), *The unpaid care work and the labour market. An analysis of time use data based on the latest world compilation of time-use surveys*. [55]
- De La O Campos, A., N. Warring et C. Brunelli (2015), *Gender and Land Statistics. Recent Developments in FAO's Gender and Land Database*, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome, <http://www.fao.org/3/a-i4862e.pdf>. [35]
- Département des statistiques de Jordanie (2019), *Jordan Population and Family Health Survey 2017-18*, Département des statistiques de Jordanie, Amman et ICF, Rockville, <https://www.dhsprogram.com/pubs/pdf/FR346/FR346.pdf>. [66]
- Dimova, R., S. Elder et K. Stephan (2016), « Labour Market Transitions of Young Women and Men in the Middle East and North Africa », *Work4Youth Publication Series 44*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_536067.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536067.pdf). [9]

- Duvvury, N. et al. (2015), *The Egypt Economic Cost of Gender-Based Violence Survey (ECGBVS) 2015*, CAPMAS, <https://egypt.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Costs%20of%20the%20impact%20of%20Gender%20Based%20Violence%20%28GBV%29%20WEB.pdf>. [65]
- Elder, S. et S. Kring (2016), *Young and Female - A Double Strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries*, Organisation internationale du travail, Genève, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_447495.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_447495.pdf). [21]
- Ferrant, G. et A. Kolev (2016), « Does gender discrimination in social institutions matter for long-term growth?: Cross-country evidence », *OECD Development Centre Working Papers*, n° 330, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5jm2hz8dqls6-en>. [5]
- FMI (2018), *Opportunity for All: Promoting Growth Jobs and Inclusiveness in the Arab World*, Fonds monétaire international, Washington, DC, <https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/fiscal.pdf>. [51]
- Forum économique mondial (2018), *The Future of Jobs and Skills*, Forum économique mondial, Genève, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf). [14]
- Forum économique mondial (2018), *The Global Gender Gap Report 2018*, Forum économique mondial, Genève, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf). [2]
- García-Moreno, C. et al. (2013), *Global and Regional Estimates of Violence Against Women: Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-Partner Sexual Violence*, Organisation mondiale de la santé, Genève, [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625\\_eng.pdf;jsessionid=B47FE453E3CC05C1F8ECE9C0CB3165E9?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625_eng.pdf;jsessionid=B47FE453E3CC05C1F8ECE9C0CB3165E9?sequence=1). [62]
- Global Entrepreneurship Monitor (2019), *GEM 2018/2019 Women's entrepreneurship report*, Global Entrepreneurship Research Association, Londres, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20182019-womens-entrepreneurship-report>. [42]
- Goździak, E. et A. Walter (2011), *Urban Refugees in Cairo*, Georgetown University, [https://www.researchgate.net/publication/272791711\\_Urban\\_refugees\\_in\\_Cairo](https://www.researchgate.net/publication/272791711_Urban_refugees_in_Cairo). [37]
- Haut-Commissariat au Plan du Maroc (2019), *Communiqué du Haut-Commissariat au Plan à l'occasion de la campagne nationale et internationale de mobilisation pour l'élimination de la violence à l'encontre des femmes*, <https://www.hcp.ma/Communique-du-Haut-Commissariat-au-Plan-a-l-occasion-de-la-campagne-nationale-et-internationale-de-mobilisation-pour-l-a2411.html> (consulté le 20 avril 2020). [67]
- Haut-Commissariat au Plan du Maroc (2018), *Le Maroc en Chiffres*, <https://www.hcp.ma/file/209124> (consulté le 20 avril 2020). [58]
- Husseini, R. (2018), *More than half of women seeking workplace legal counsel have experienced sexual harassment*, <http://www.jordantimes.com/news/local/%E2%80%98more-half-women-seeking-workplace-legal-counsel-have-experienced-sexual-harassment-%E2%80%98> (consulté le 20 avril 2020). [69]
- Husseini, R. (2017), *Despite promises, shelter for victims of 'family honour' remain unopened*, Jordan Times 18 July 2017, <http://www.jordantimes.com/news/local/despite-promises-shelter-victims-family-honour-remain-unopened>. [74]

- Kelley, D. et al. (2017), *Global entrepreneurship monitor 2016/2017 report on women's entrepreneurship*, Global Entrepreneurship Association (GERA), Babson College et Smith College, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20162017-womens-entrepreneurship-report>. [39]
- Legal Agenda (2018), *Denying women inheritance is a crime subject to imprisonment*, <http://legal-agenda.com/en/article.php?id=4259> (consulté le July 2019). [44]
- McKinsey Global Institute (2015), *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*, [https://econpapers.repec.org/paper/esswpaper/id\\_3a7570.htm](https://econpapers.repec.org/paper/esswpaper/id_3a7570.htm). [3]
- OCDE (2020), *Aid Focussed on Gender Equality: A snapshot of current funding and trends over time in support of the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action*, <https://www.oecd.org/development/gender-development/Aid-Focussed-on-Gender-Equality-and-Women-s-Empowerment-2020.pdf>. [6]
- OCDE (2019), *Corporate Governance in MENA: Building a Framework for Competitiveness and Growth*, Gouvernance d'entreprise, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2a6992c2-en>. [24]
- OCDE (2019), *Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en>. [56]
- OCDE (2019), *PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do*, PISA, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5f07c754-en>. [10]
- OCDE (2019), « Restricted access to productive and financial resources », dans *SIGI 2019 Global Report : Transforming Challenges into Opportunities*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/6498ea10-en>. [46]
- OCDE (2019), *SIGI 2019 Global Report: Transforming Challenges into Opportunities*, Social Institutions and Gender Index, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/bc56d212-en>. [43]
- OCDE (2019), *Social Expenditure Database (SOCX)*. [52]
- OCDE (2019), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>. [75]
- OCDE (2018), *CO3.2: Gender differences in university graduates by fields of study*, Éditions OCDE, Paris, [https://www.oecd.org/els/CO3\\_2\\_Gender\\_differences\\_in\\_university\\_graduates.pdf](https://www.oecd.org/els/CO3_2_Gender_differences_in_university_graduates.pdf). [13]
- OCDE (2018), *Gender wage gap*, <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>. [29]
- OCDE (2017), *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*, Compétition et développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264279322-en>. [25]
- OCDE (2017), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264279391-en>. [1]

- OCDE (2017), *SME and Entrepreneurship Policy in Canada*, Éditions OCDE, Paris, [41]  
<https://doi.org/10.1787/9789264273467-en>.
- OCDE (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, Éditions OCDE, Paris, [59]  
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- OCDE (2016), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, [7]  
<https://doi.org/10.1787/9789264252820-en>.
- OCDE/OIT (2019), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Études du Centre de développement, Éditions OCDE, Paris, [31]  
<https://dx.doi.org/10.1787/939b7bcd-en>.
- OIT (2020), *Social protection*, Organisation internationale du travail, Genève, [49]  
<https://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang--en/index.htm> (consulté le 20 avril 2020).
- OIT (2019), *ILO modelled estimates, Employment by sex and age*, [18]  
[https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer16/?lang=en&segment=indicator&id=EMP\\_2EMP\\_SEX\\_AGE\\_NB\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer16/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_AGE_NB_A) (consulté le 20 avril 2020).
- OIT (2019), *ILO modelled estimates, Employment distribution by occupation*, [22]  
[https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP\\_2EMP\\_SEX\\_OCU\\_DT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_OCU_DT_A) (consulté le 20 avril 2020).
- OIT (2019), *ILO modelled estimates, Population and labour force*, [15]  
[https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A) (consulté le 20 avril 2020).
- OIT (2019), *Rapport mondial sur les salaires 2018/19*, Organisation internationale du travail, Genève, [28]  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf).
- OIT (2018), *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, Organisation internationale du travail, Genève, [57]  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf).
- OIT (2018), *ILOSTAT*, <https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer2/> (consulté le 20 avril 2020). [70]
- OIT (2018), *Informality and Non-Standard Forms of Employment*, Organisation internationale du travail, Genève, [32]  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_646040.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646040.pdf).
- OIT (2018), *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, Organisation internationale du travail, Genève, [33]  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf).
- OIT (2018), *World Employment Social Outlook*, Organisation internationale du travail, Genève, [16]  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_615594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf).
- OIT (2017), *World Social Protection Report. Universal Protection to Achieve the Sustainable Development Goals*, Organisation internationale du travail, Genève, [50]  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_604882.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf).

- OIT (2016), *Women in Business and Management. Gaining Momentum in the Middle East and North Africa*, Organisation internationale de travail, Genève, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_446101.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_446101.pdf). [26]
- OIT (2015), *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants. Résultats et méthodologie. Gros plan sur les travailleuses et les travailleurs domestiques migrants*, Organisation internationale du travail, Genève, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf). [36]
- OIT (2015), *Women in business and management: Gaining Momentum, Global Report*, Organisation internationale du travail, Genève, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_316450.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf). [23]
- OIT (2008), *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), Rev.4*, Organisation internationale du travail, Genève, [https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/seriesm\\_4rev4e.pdf](https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/seriesm_4rev4e.pdf). [27]
- ONU Femmes (2018), *Avievements Report 2018. Egypt Country Office*, ONU Femmes, <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20egypt/attachments/publications/2019/06/achievement%20report%20final%20for%20web%207-8-2019.pdf?la=en&vs=5258>. [71]
- ONU Femmes (2018), *Bureau Multi-pays pour le Maghreb, Rapport d'activités ONU Femmes, 2017-2018*, ONU Femmes, <https://maghreb.unwomen.org/-/media/field%20office%20maghreb/documents/publications/2019/rapport%20onu%20femmes%20maghreb%202017-2018.pdf?la=fr&vs=2749>. [72]
- ONU Femmes/Promundo (2017), *Understanding Masculinities. Results From the International Men and Gender Equality Study (IMAGES) - Middle East and North Africa*, ONU Femmes, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/images-mena-multi-country-report-en.pdf?la=en&vs=3602>. [60]
- ONUDI (2017), *Promoting Women Empowerment for Inclusive and Sustainable Industrial Development in the Middle East and North Africa Region*, [https://www.unido.org/sites/default/files/files/2019-10/MENA\\_REPORT\\_Eng\\_interactive-1\\_0.pdf](https://www.unido.org/sites/default/files/files/2019-10/MENA_REPORT_Eng_interactive-1_0.pdf). [40]
- Quintini, G. et S. Martin (2014), « Same Same but Different: School-to-work Transitions in Emerging and Advanced Economies », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 154, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5jzbb2t1rcwc-en>. [20]
- Slim, K. (2016), *La violence fondée sur le genre dans l'espace public - Tunisie*, ONU Femmes/CREDIF, ONU, <https://maghreb.unwomen.org/fr/ressources-medias/publications/2017/01/la-violence-fondee-sur-le-genre-dans-l-espace-public-en-tunisie#view>. [64]
- The Advocates/Mobilising for Rights Associates (2017), *Tunisia: Women's Rights Joint Stakeholder Report for the United Nations Universal Periodic Review*, [https://www.theadvocatesforhumanrights.org/uploads/tunisia\\_upr\\_april\\_may\\_2017\\_review.pdf](https://www.theadvocatesforhumanrights.org/uploads/tunisia_upr_april_may_2017_review.pdf). [63]

- The Caravan (2018), *Parliament amends inheritance laws to tackle gender discrimination*, [45]  
<http://www.auccaravan.com/?p=7315>. (consulté le January 2020).
- Thomas, K. (2019), *Women's Rights in the Middle East and North Africa*, [73]  
[https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/AB\\_Women\\_August2019\\_Public-Opinion\\_Arab-Barometer.pdf](https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/AB_Women_August2019_Public-Opinion_Arab-Barometer.pdf).
- Thomas, K. (2019), *Women's Rights in the Middle East and North Africa*, Baromètre arabe, [53]  
[https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/AB\\_Women\\_August2019\\_Public-Opinion\\_Arab-Barometer.pdf](https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/AB_Women_August2019_Public-Opinion_Arab-Barometer.pdf).
- UE Groupe public sur le genre (2015), *Thematic Brief: Gender, Agriculture and Rural Development*, [34]  
<https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/documents/thematic-brief-gender-agriculture-and-rural-development> (consulté le 20 avril 2020).
- UNESCO (2020), *Education: February 2020 release (base de données)*, [11]  
<http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?queryid=144> (consulté le 20 avril 2020).
- UNESCO (2019), *UIS.Stat*, <http://data.uis.unesco.org/> (consulté le 20 avril 2020). [8]
- UNESCO (2018), *How women are transforming the Arab world's start-up scene*, [12]  
<https://www.weforum.org/agenda/2018/07/start-up-middle-east-arab-women-transforming-entrepreneurship/> (consulté le 20 avril 2020).
- UNICEF (2019), *MENA Generation 2030*, <https://www.unicef.org/mena/reports/mena-generation-2030>. [17]

## Notes

<sup>1</sup> Le réseau du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes définit l'autonomisation économique des femmes comme la capacité des femmes à contribuer à des activités économiques et à en bénéficier dans des conditions qui reconnaissent la valeur de leur contribution, respectent leur dignité et leur permettent de négocier une répartition plus équitable des revenus.

<sup>2</sup> Le rapport 2015 du McKinsey Global Institute, *The Power of Parity*, présente 15 indicateurs de l'égalité hommes-femmes en 4 dimensions pour 95 pays, selon 3 scénarios (« business-as-usual » ou statu quo, « full-potential » ou plein potentiel et « best-in-region » ou meilleur résultat de la région) (McKinsey Global Institute, 2015<sup>[3]</sup>). Les estimations des gains économiques potentiels cités dans ce chapitre correspondent à l'augmentation du PIB en 2025 dans un scénario où la parité entre les sexes pour chaque pays dans les 4 dimensions incluses dans le modèle est totalement réalisée (autrement dit, scénario « plein potentiel »), par rapport à un scénario de « statu quo ».

<sup>3</sup> Le rapport de la Banque mondiale de 2018 sur le coût de l'inégalité entre les sexes se concentre sur les pertes de richesse nationale dues aux écarts de revenus entre hommes et femmes (Banque mondiale, 2018<sup>[4]</sup>). Au lieu de mesurer les pertes dues à l'inégalité sous forme de flux annuels (approche fondée sur le PIB), cette approche mesure les pertes en capital humain (approche fondée sur la richesse). Pour ce faire, on mesure les pertes de revenus sur toute la durée de la vie. Cette approche prend en compte le capital humain (mesuré par les revenus), ainsi que le capital produit par les investissements dans les actifs et le capital naturel tels que les terres et les ressources naturelles. Le rapport couvre 141 pays. Les estimations des pertes dues aux écarts entre hommes et femmes sur les marchés du travail qui sont fondées sur la richesse en capital humain sont nettement plus élevées que celles fondées sur le seul PIB (2 700 milliards USD contre 3 100 milliards USD dans la région MENA) puisque la richesse est supérieure au PIB.

<sup>4</sup> L'indicateur SIGI mesure la discrimination fondée sur le sexe dans les institutions sociales de 180 pays. Il couvre quatre dimensions : la discrimination au sein de la famille, les atteintes à l'intégrité physique, la restriction de l'accès aux ressources financières et productives, et la restriction des libertés civiles.

<sup>5</sup> Statistiques basées sur les rapports des membres du Comité d'aide au développement (CAD) sur le Marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femme, 2017-2018. Base de données du Système de notification des pays créanciers 2019 : <http://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-data/gender-related-aid-data.htm>.

<sup>6</sup> Selon le rapport 2016 de l'OIT, intitulé « Labour Market Transitions of Young Men in the Middle East and North Africa » (Transitions des jeunes hommes vers le marché du travail au Moyen-Orient et en Afrique du Nord) (Dimova, Elder et Stephan, 2016<sup>[9]</sup>), la raison la plus fréquemment citée par les jeunes hommes pour quitter prématurément l'école est un manque général d'intérêt pour les études (33,1 %), suivi d'un échec à un examen (26 %) et du désir de commencer à travailler (21,4 %). Les jeunes femmes, en revanche, sont beaucoup plus susceptibles que les jeunes hommes d'avoir été influencées par la perspective de se marier (26,4 % contre 0,1 % des jeunes hommes).

<sup>7</sup> La population en âge de travailler est généralement définie comme les personnes âgées de 15 ans et plus, bien que cela varie d'un pays à l'autre. Les statistiques utilisées dans ce rapport couvrent les personnes âgées de 15 ans et plus.

<sup>8</sup> Calculs de l'OIT basés sur les données ETVA (Enquête sur la transition vers la vie active) de l'OIT dans 26 pays (35 enquêtes menées en 2012-13 et/ou 2014-15).

<sup>9</sup> Les groupes de professions adoptés dans cette publication sont conformes à la dernière Classification internationale type des professions 2008 (CITP-08), qui répertorie l'ensemble des emplois en 10 grands groupes au plus haut niveau d'agrégation. Pour plus d'informations, voir : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_172572.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf)

<sup>10</sup> Les données utilisées pour la moyenne de l'OCDE ne couvrent que 28 pays de l'Union Européenne. La ségrégation professionnelle par sexe totale de l'OCDE est plus élevée que la moyenne mondiale principalement en raison du fait qu'une proportion plus grande de femmes occupe des postes dans les services, la vente et le secrétariat, et une proportion plus importante d'hommes travaille comme artisans et ouvriers des métiers connexes.

<sup>11</sup> Selon la publication de 2017 de l'OCDE sur l'autonomisation économique des femmes dans certains pays de la région MENA (OCDE, 2017<sup>[25]</sup>) la dynamique du marché du travail dans la région au cours des dernières décennies n'a pas favorisé la participation des femmes à la population active. D'une part, le CHANGER LES LOIS ET ÉLIMINER LES OBSTACLES À L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES : ÉGYPTÉ, JORDANIE, MAROC ET TUNISIE © OCDE 2020

nombre d'emplois disponibles dans le secteur public de la région a diminué avec les politiques d'ajustement structurel lancées dans les années 1980. D'autre part, ce déclin n'a pas été compensé par une augmentation suffisante des emplois dans le secteur privé - la région MENA a la plus faible contribution du secteur privé à la croissance au monde - et la majorité des investissements de la région ont été dirigés vers des secteurs peu qualifiés et à forte intensité de capital dans lesquels la participation des femmes est plus faible.

<sup>12</sup> Selon la définition de l'OCDE, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est la différence entre le salaire médian des femmes et celui des hommes par rapport au salaire médian des hommes. Les données concernent les salariés à temps plein d'une part, et les travailleurs indépendants de l'autre.

<sup>13</sup> L'emploi vulnérable désigne la somme des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale et des travailleurs indépendants. Ceux-ci sont en effet les moins susceptibles d'avoir des contrats de travail formels, les moins susceptibles de disposer d'une protection sociale et de filets de sécurité pour se protéger contre les chocs économiques, et ils sont souvent incapables de générer une épargne suffisante pour compenser ces chocs. Ils sont donc les plus susceptibles de tomber dans la pauvreté (OCDE/OIT, 2019<sup>[31]</sup>).

<sup>14</sup> Les travailleurs domestiques sont employés pour travailler au domicile d'autres personnes et fournir toute une série de services domestiques, notamment le nettoyage, la cuisine, la lessive et la vaisselle, les courses, les soins aux enfants ou aux personnes âgées, malades ou handicapées, le jardinage, la conduite et la sécurité (OIT, 2018<sup>[33]</sup>).

<sup>15</sup> L'activité entrepreneuriale totale en phase de démarrage représente le pourcentage de la population adulte en âge de travailler (18-64 ans) qui sont soit des entrepreneurs naissants soit de nouveaux entrepreneurs (Kelley et al., 2017<sup>[39]</sup>).

<sup>16</sup> Définie comme la proportion de la population totale qui reçoit au moins une prestation en espèces contributive ou non contributive, ou qui cotise activement à au moins un régime de sécurité sociale.

<sup>17</sup> Pour ces données particulières, MENA désigne le Moyen-Orient, l'Afrique du Nord, l'Afghanistan et le Pakistan.

<sup>18</sup> Ces données renvoient uniquement aux pays arabes, qui incluent l'Arabie saoudite, l'Autorité palestinienne, le Bahreïn, les Émirats arabes unis, l'Irak, la Jordanie, le Koweït, le Liban, Oman, le Qatar, la République arabe syrienne, et le Yémen.

<sup>19</sup> Pour plus de détails sur le programme, consulter <https://www.oecd.org/mena/competitiveness>.

<sup>20</sup> Le programme MENA-OCDE pour la gouvernance est un partenariat stratégique entre les pays de la région MENA et de l'OCDE visant à partager les connaissances et l'expertise, en vue de diffuser les normes et les principes de bonne gouvernance à l'appui des réformes en cours dans la région. Les travaux du programme sur l'égalité hommes-femmes sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.oecd.org/mena/governance/gender-equality-in-public-life/>.

<sup>21</sup> Les soins non rémunérés et le travail domestique désignent le travail non marchand et non rémunéré effectué dans les ménages (par les femmes principalement, mais aussi, à des degrés divers, par les filles, les hommes et les garçons), qui comprend à la fois les soins directs (aux personnes) et indirects (comme la cuisine, le nettoyage, la recherche d'eau et de combustible, etc.) Ces activités sont reconnues comme du travail, mais ne sont généralement pas incluses dans le système de comptabilité nationale ou – dans

le cas d'activités comme la collecte de l'eau et du combustible – sont théoriquement incluses mais souvent mal documentées ou comptabilisées (OCDE, 2019<sup>[56]</sup>).

<sup>22</sup> Selon le communiqué du Haut-Commissariat au Plan du Maroc à l'occasion de la campagne de mobilisation nationale et internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Une enquête a été réalisée entre février et juillet 2019 sur l'ensemble du territoire national avec un échantillon de 12 000 filles et femmes et de 3 000 garçons et hommes âgés de 15 à 74 ans. <https://www.hcp.ma/Communique-du-Haut-Commissariat-au-Plan-a-l-occasion-de-la-campagne-nationale-et-internationale-de-mobilisation-pour-l-a2411.html> (consulté en décembre 2019).

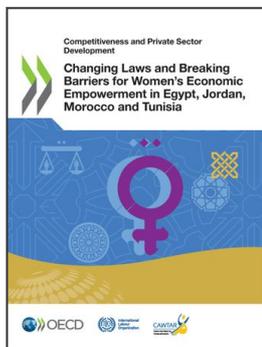
<sup>23</sup> *Ibid.*

<sup>24</sup> Selon les enquêtes du Baromètre arabe (Thomas, 2019<sup>[53]</sup>), par exemple, en Algérie, dans l'Autorité palestinienne, au Liban, en Tunisie et au Yémen, les citoyens vivant dans les zones urbaines ont moins bien accepté l'idée d'avoir une femme chef d'État que les citoyens vivant dans les zones rurales. Dans l'Autorité palestinienne et au Yémen, aucune différence significative n'a été constatée en ce qui concerne le pouvoir de décision du mari et de la femme au foyer, si l'on compare les personnes ayant un niveau d'éducation supérieur et celles ayant un niveau d'éducation moindre.

<sup>25</sup> Le dernier pays en date à avoir fait l'objet d'une enquête dans la région MENA est le Liban, où les jeunes ont exprimé des attitudes légèrement plus équitables à l'égard des normes de genre.

<sup>26</sup> Les crimes d'honneur sont des actes de violence, généralement des meurtres, commis par des membres masculins de la famille contre des membres féminins de la famille qui sont perçus comme ayant déshonoré la famille (Husseini, 2017<sup>[74]</sup>).

<sup>27</sup> La tableau 1 au début de ce rapport contient une présentation « en un coup d'œil » de l'ensemble des thèmes des études de cas et des encadrés approfondis.



Extrait de :

## Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/ac780735-en>

### Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE/Organisation internationale du travail/Center of Arab Woman for Training and Research (2020), « Les femmes au travail et dans la société : état des lieux », dans *Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/253d320e-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :

<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.