

Les femmes et le développement économique en Méditerranée

Samir Radwan, Economic Research Forum, Egypte

Jean-Louis Reiffers, Institut de la Méditerranée, France

Coordonnateurs

1er Draft



mars 2006

Ce rapport a été réalisé avec le soutien financier de la Commission des Communautés Européennes. Les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que les auteurs et ne reflètent pas l'opinion officielle de la Commission.

Les femmes et le développement économique en Méditerranée

mars 2006

Avec les contributions de :

Frédéric Blanc	Institut de la Méditerranée,	France
Nathalie Grand	Institut de la Méditerranée,	France
Maryse Louis	Economic Research Forum,	Egypte
Charles Lai-Tong	Cefi,	France

TABLE DES MATIERES

Une première question centrale : développer une participation explicite des femmes à la force de travail	p.1
<i>La relation entre la participation des femmes à la création de richesse et le revenu par tête dans le monde</i>	p.1
<i>Six évidences qui caractérisent le contexte des PM</i>	p.2
Une deuxième question centrale : comment diminuer les discriminations de genre ?	p.6
<i>La nécessité d'aborder de façon différenciée la lutte contre les discriminations dans des sociétés hétérogènes</i>	p.6
<i>Des discriminations de genre dans la vie économique qui se réduisent à un rythme trop lent</i>	p.8
1- Les éléments primordiaux de la participation des femmes à la force de travail	p.8
2- Des discriminations dans l'accès au travail et en situation de travail encore importantes	p.12
<i>Des discriminations de genre aux effets vitaux dans le monde rural et le secteur informel</i>	p.16
1- Les discriminations de genre dans le monde rural	p.16
2- La situation des femmes dans les micro et petites entreprises du secteur informel	p.19
Dans quelle mesure les évolutions en cours en Europe peuvent-elles concerner les PM et avec quelle valeur ajoutée ?	p.23
Recommandations	p.26
1- L'accès des femmes à l'éducation et à la formation	p.27
2- La participation des femmes au marché du travail	p.29
3- Les droits sociaux, politiques et légaux des femmes	p.33
Annexes	
Indicateurs économiques des 37 pays euro-méditerranéens en fonction du sexe	p.37
Indicateurs de l'éducation des 37 pays euro-méditerranéens en fonction du sexe	p.39
Répartition sectorielle des emplois féminins dans les PM, l'UE15 et l'UE25	p.42

Résumé

Le présent rapport aborde la question des conséquences sur le développement économique des disparités de genre dans les pays méditerranéens partenaires de l'UE. Il suggère ensuite une série de recommandations destinées à améliorer l'accès des femmes à la vie économique pour renforcer le développement.

Dans les pays méditerranéens, les questions de genre sont plus qu'ailleurs marquées par des considérations sociales, culturelles, anthropologiques ou politiques. L'économie lui-même a des caractères encore très spécifiques, en particulier dans le secteur informel et le monde rural qui aboutissent à des verrous difficiles à supprimer.

Le sujet pose deux questions centrales : (i) comment développer une participation plus ample des femmes à la force de travail et (ii) comment diminuer les discriminations de genre dans la région. Il est en effet incontestable qu'une économie moderne ne peut pas se développer sans l'apport des talents de la moitié de sa population.

Le contexte euro-méditerranéen

Le contexte euro-méditerranéen de ce point de vue est marqué par les six évidences suivantes :

√ il y a un paradoxe sur les rives sud entre des conditions de vie pour les femmes bien supérieures à ce que l'on rencontre généralement dans les pays en développement et une participation à la vie active sensiblement inférieure ;

√ les PM subissent un rapport actifs-non actifs défavorable au développement économique, dont une part significative s'explique par le faible taux d'activité des femmes ;

√ la moindre participation des femmes à l'activité économique a un impact négatif sur le niveau de vie des ménages, que des simulations de la Banque Mondiale estiment à environ 25% du revenu du ménage et 0,7 point de croissance annuelle du PIB ;

√ les PM connaissent actuellement un niveau de croissance insuffisant en regard des besoins pour simplement équilibrer le marché du travail compte-tenu des nouveaux entrants, ce qui risque de conduire à une stratégie totalement erronée et contre-productive qui consisterait à ralentir l'entrée sur le marché du travail des femmes au profit des jeunes hommes;

√ le choix de l'ouverture, assumé par les PM, aboutit partout à un mouvement contradictoire de convergence internationale et divergence nationale. L'expérience internationale montre sans conteste que la globalisation réduit les écarts entre pays mais accroît les disparités sociales au sein des espaces sociaux nationaux, au détriment des « classes sensibles ». Ce dualisme peut, sans stratégie proactive, fortement toucher les femmes ;

√ les PM ont également adopté un changement de mode de développement où la puissance publique, dans laquelle les femmes sont bien représentées, et la protection des marchés sont remplacés progressivement par le secteur privé, le marché et la gestion macroéconomique rigoureuse. Le point de vue du Femise est que la substitution d'emplois féminins privés aux emplois publics ne se fera pas sans difficultés et politiques adaptées.

Une grande hétérogénéité de la condition féminine entre le monde de l'économie formelle et celui de l'économie rurale et informelle

La question de la compatibilité entre l'activité économique et les charges familiales est commune à tous les environnements. Dans les environnements des pays développés, la pondération va, aujourd'hui, nettement dans le sens de favoriser l'insertion économique, en évitant les discriminations de genre au travail et en donnant les moyens facilitateurs. Dans les PM, comme dans de nombreux autres pays en développement, on ne peut en rester là. Les sociétés sont hétérogènes, il y a deux mondes : le monde du travail formel (en général salarié) où la position des femmes peut être traitée dans le cadre d'un paradigme de comportement universel, le monde rural et le secteur informel péri-urbain où la pauvreté et les conditions de vie imposent de considérer une rationalité différente contrainte par les conditions concrètes d'existence de la famille. Ici les discriminations sont plus fondamentales : elles ne sont plus fonctionnelles, mais identitaires. Le point de vue du Femise est que l'action du partenariat en faveur des femmes doit considérer ces deux mondes de façon équilibrée s'il elle veut être crédible et emporter l'adhésion des femmes elles-mêmes. Il est nécessaire de bien noter que:

√ dans le premier cas, les femmes sont considérées comme des individus qui concourent à la production de richesse et n'ont aucune raison d'être à priori discriminées sur le marché du travail, ni dépourvues de

l'environnement permettant de mettre en oeuvre leurs capacités. Ce sont des « feminae economica » supposées fonctionner dans le cadre des hypothèses habituelles sur leur information et leur rationalité. Toute discrimination a des conséquences sur le niveau de bien-être de l'ensemble de la population et se doit donc d'être éliminée. L'objectif pertinent ici est leur participation effective à la force de travail, les causes de cette faible participation devant être approfondies et des politiques adaptées mises en oeuvre.

√ Dans le monde rural et le secteur informel, l'unité centrale est davantage la famille. Il s'agit alors d'apprécier le rôle des femmes dans cette entité sociale de base fondée sur un système relationnel. Toutes les études révèlent que des comportements économiques qui seraient jugés irrationnels dans des contextes normaux, sont parfaitement rationnels dans le cadre des conditions concrètes de vie de nombreuses familles rurales ou des périphéries urbaines.

Cette distinction permet de remarquer que : (i) développer des politiques en faveur de l'égalité de genre exclusivement focalisées sur le marché du travail laisse de côté une partie centrale du problème posé dans le contexte méditerranéen ; (ii) développer un cadre commun à l'échelle euro-méditerranéenne doit être fait avec une grande circonspection et une certaine progressivité, pour éviter que la légitime ambition de convergence soit perçue au Sud comme une atteinte à l'actif culturel qu'est la famille ; (iii) modifier les cadres réglementaires (notamment les codes familiaux) n'a d'effet concret que lorsque cela s'accompagne de modifications des pratiques parce que la société se les approprie. Il faut alors que ces changements soient perçus comme des contributions aux problèmes concrets rencontrés par les familles, en particulier dans les environnements pauvres, qu'ils soit appuyés par des politiques sociales lourdes visant à améliorer visiblement les conditions de vie des familles. Il faut enfin que les femmes elles-mêmes s'en emparent, ce qu'elles feront si elles sont informées et si elles y voient au delà d'une liberté individuelle, une contribution au bien-être familial.

Les discriminations de genre dans la vie économique

Aujourd'hui, la situation dans les PM tend à indiquer que le rythme de réduction des discriminations de genre dans la sphère économique est trop lent. La participation des femmes à l'activité économique est influencée principalement par deux éléments : le taux de

fécondité et l'éducation. Sur le premier plan, les PM sont en phase de transition démographique et ont, de plus, mis en oeuvre des dispositifs pour les femmes salariées comme les allocations de maternité, de sorte que la maternité n'y est plus fondamentalement un obstacle au travail. En matière d'éducation, les progrès enregistrés ont été significatifs au niveau quantitatif et, si des écarts importants s'observent entre les deux rives, ils sont essentiellement d'essence qualitative.

Il est donc paradoxal que ces importantes évolutions n'aient pas eu plus d'impact sur la participation des femmes à la force de travail. Du point de vue économique, deux facteurs d'explications peuvent être proposés :

√ le premier tient dans la structure même des emplois proposés, reflet d'une part de l'adéquation entre mode de production et compétences des femmes et, d'autre part, de la façon dont les femmes voient leur place. Ici, l'emploi des femmes, en Europe comme dans les PM, s'effectue de façon privilégiée dans l'éducation, les services de santé et les services à la personne. Il faut donc admettre que la raison première des différences des taux d'activité féminins entre l'UE et les PM est liée à la taille et à la dynamique des secteurs considérés. Or, dans les pays européens, ces secteurs sont alimentés par des ressources publiques et par le niveau de richesse moyen. On peut ainsi penser que l'emploi des femmes est aussi tributaire du dynamisme économique d'ensemble qui seul permettra ce taux de développement des services non-marchands et des services à la personne et modifiera les anticipations.

√ le second concerne les discriminations au travail qui affaiblissent leur statut effectif dans la société et la famille et ne les poussent pas à l'insertion professionnelle. En Europe, comme dans les PM bien que parfois de façon plus accentuée, on observe une discrimination en termes de chômage, de nature de poste ou de rémunération.

Les discriminations de genre dans le monde rural et dans les activités informelles

Dans les environnements pauvres les préconditions de base jouent un rôle central. Cette remarque confère un statut crucial à la question du genre dans le monde rural et le secteur informel parce qu'il n'affecte plus l'individu mais le collectif familial. Au sein du monde rural, les principales observations permettent de noter que :

(i) la négligence touchant les soins et l'alimentation des femmes, qui dans les pays en

développement a conduit à un déficit de 60 à 100 millions de personnes (les « missing Women » de Senn) est moins évidente mais joue aussi sur la mortalité des petites filles. (ii) les rôles masculin/féminin sont toujours stéréotypés : l'homme confère le statut à la famille, la femme occupe le domaine de la vie quotidienne. Cette vision s'estompe(ra) mais tant qu'elle est présente et tant que des règles de droit sur l'égalité des genres ne sont pas installées, les financements directs ne changeront pas le comportement des ménages pauvres, tandis que le développement des infrastructures de santé, la généralisation de l'assurance maladie, l'offre de possibilités de soins gratuits à la famille pauvre bénéficiera de façon plus importante aux filles, même sans modification des comportements généraux.

Ainsi, dans le monde rural, la mise en place de conditions préalables pour développer le statut des femmes est indispensable. Ce développement peut se traiter comme un processus à étapes, depuis la satisfaction des besoins critiques (santé, éducation, alimentation) jusqu'à l'installation du bien-être (réalisation des potentiels, juste charge et juste rétribution, sécurité). Dans la plupart des cas, le monde rural et informel des PM en est au premier stade. A ce niveau, en dehors de la santé, le Femise considère que la question primordiale est celle de l'analphabétisme, puisqu'il conditionne l'autonomie des femmes, leur capacité à s'informer et à couvrir les risques. Un second aspect est celui des revenus touchés par les femmes, dont tout montre qu'ils sont dans ce cas mieux utilisés au profit de l'ensemble de la famille. Ainsi, l'autonomie de décision des femmes et l'égalité de traitement dans la famille sont de puissants moyens pour éliminer les phénomènes anormaux qui touchent les filles dans le monde rural. Lorsque la condition d'autonomie des femmes n'est pas satisfaite, il faut généraliser les infrastructures d'éducation et de santé et les prestations sociales et de retraite.

Le secteur informel constitue le second pôle d'une action affirmative spécifique. Localisé surtout en zone urbaine, il est en croissance rapide en raison de l'exode rural, des ajustements dus à l'ouverture et de l'incapacité actuelle du secteur formel à créer les emplois que réclame la croissance de la population active. Quelles que soient les définitions adoptées, ce « secteur », essentiellement nourri de tout ou partie de l'activité de très nombreuses micro et petites entreprises, recouvre un nombre important de personnes et dispose surtout d'un fort potentiel de croissance. Une étude Femise, fondée sur un grand

nombre d'interviews d'une population représentative des micro et petites entreprises a mis en relief les faits suivants : (i) Les femmes se lancent, en général, dans une activité indépendante pour des raisons négatives (précédent travail mal payé, mauvaises conditions de travail) dans une proportion deux fois plus élevée que les hommes, essentiellement avec un modeste capital provenant dans 90% des cas d'un apport personnel et après 40 ans ; (ii) dans la grande majorité des cas, elles continuent à assurer leurs charges familiales, considèrent que leur nouvelle activité a contribué à modifier sensiblement leur statut et ne sont que 64% à se déclarer harassées de travail (sans les tâches ménagères, 82% des hommes font la même remarque) ; (iii) deux tiers des femmes indiquent qu'un soutien pour leurs charges familiales leur permettrait de développer leurs activités ; (iv) l'écart de genre le plus important apparaît dans l'éducation et la formation professionnelle. On peut ainsi conclure qu'encourager les femmes dans le secteur informel (en particulier les chefs d'entreprises) est une action spécifique qui aura le double avantage de servir d'exemple en modifiant les stéréotypes et de fournir des ressources aux familles concernées, en veillant toutefois à ce que les actions de « formalisation » n'entraînent pas un élément de dynamisme important ces dernières années.

Les évolutions en Europe peuvent-elles concerner les PM ?

L'UE est désormais engagée dans une vigoureuse politique vis-à-vis de l'égalité de genre. Ces évolutions peuvent-elles, dans le cadre du partenariat, concerner les PM ? Si l'on reprend les 5 zones d'action de la feuille de route européenne, on remarquera que :

✓ l'égalité indépendante économique pour les hommes et les femmes couvre les principales questions qui ont émaillé la discussion jusqu'ici. Mais, la difficulté demeure de passer des champs à couvrir à la mise en place des actions concrètes, hiérarchisées et identifiées. Cela offre certes aux PM une référence organisationnelle régionale, mais l'effet risque fort d'être faible vu l'écart profond de la situation initiale et l'absence au sud d'institutions ou de fonds qui pourraient être mobilisés.

✓ la réconciliation du travail, de la vie privée et familiale est une notion qui là encore diffère sensiblement de part et d'autre de la Méditerranée compte tenu du contexte actuel, notamment démographique. Mettant à part les questions d'infrastructures, importantes dans le monde rural et péri-urbain, l'orientation dans les PM est clairement vers

davantage d'activité pour accroître les revenus : congés parentaux, temps partiel apparaissent peu adaptés aux sociétés méditerranéennes et ne toucheraient que les couches supérieures de la population.

√ Au niveau de l'égalité participation des femmes et des hommes à la prise de décision, on est par contre en présence d'un domaine décisif où les progrès réalisés en Europe peuvent servir de repère, tout en gardant à l'esprit que l'on se situe dans le domaine strict de la souveraineté des Etats, ce qui rend peu envisageable un agenda précis avec des objectifs quantifiés.

√ La quatrième zone de priorité concerne l'éradication de la violence envers les femmes et des trafics y afférant. Il s'agit là d'un champ incontestable, qui a trait aux droits humains et qui, entièrement transposable, n'a à faire l'objet d'aucune adaptation particulière. L'expérience européenne en matière d'arsenal législatif, de collecte d'informations doit être mise au service du partenariat.

√ La dernière priorité enfin, concerne la lutte contre les stéréotypes dans la société. Le présent rapport a souligné que l'on est en présence d'une question d'une grande complexité dans les PM, la difficulté résidant dans le passage de la déclaration à l'action politique. Il faut cependant souligner que, dans le cadre des actions citées par la Commission, l'action sur les médias est, elle, relativement aisée à mettre en œuvre et d'un impact considérable.

Il apparaît ainsi que le cadre de la feuille de route de l'UE peut constituer une référence utile au niveau du partenariat. Néanmoins, la valeur ajoutée de cette initiative sera limitée, (i) si elle aboutit finalement à offrir des moyens supplémentaires aux Etats pour des actions déjà en cours, dans un cadre institutionnel et de gouvernance identique, (ii) si elle se traduit par une multitude de projets identifiés dans le cadre des relations bilatérales, (iii) si elle ne s'accompagne pas d'un agenda précis d'évolution des cadres juridiques et réglementaires, (iv) si elle n'est pas soigneusement évaluée.

Recommandations

En termes de recommandations, le Femise souligne avant tout la nécessité de différencier les stratégies de réduction de la pauvreté (hors de l'objet du rapport) de celles visant le renforcement de la position des femmes. Sur ces dernières, le Femise propose un ensemble de recommandations autour de trois domaines principaux :

√ dans le domaine de l'accès des femmes à l'éducation et à la formation professionnelle : (i) inciter davantage les femmes à l'alphabétisation, notamment en informant et en aidant à l'organisation de leur temps, (ii) utiliser l'outil micro-crédit comme incitation, en le conditionnant à l'alphabétisation ; (iii) viser particulièrement le monde rural et les zones de pauvreté et faire mieux correspondre les programmes scolaires aux marchés du travail ; (iv) promouvoir et revaloriser l'éducation technique, valoriser les compétences acquises ; (v) inciter fiscalement le secteur privé à investir dans les formations techniques ; (vi) renforcer l'accès des femmes aux dispositifs de formations professionnelles tout au long de la vie ; (vii) concevoir des programmes de formation spécialement destinés aux femmes et subventionnés par le public.

√ dans le domaine de la participation des femmes à la force de travail : (i) mettre en place les systèmes de prise en charge des enfants de bonne qualité ; (ii) garantir un environnement professionnel adapté aux femmes en termes de flexibilité horaire, de système de transport et de sécurité sur le lieu de travail ; (iii) concernant plus spécifiquement les femmes chefs d'entreprises, assurer les 5 A (accès aux finances, accès aux marchés, accès à l'information, accès à la formation et accès aux décideurs politiques), notamment par le biais des micro-crédits (cela vise en particulier les institutions financières) ou de fonds publics pour les PME ; (iv) concernant les femmes dans le secteur informel, encourager leur participation par la mise en place de clusters, de procédures administratives spécifiques, de subventions et exemptions fiscales, de programmes publics de formation ; (v) aller vers une plus grande implication de l'Etat, notamment pour développer la participation féminine dans le secteur manufacturier, pour assurer l'application des lois d'égalité, pour faire évoluer la mentalité des femmes elles-mêmes, pour mettre en place une part de financement public « gender responsive », pour coordonner les différents acteurs, pour étendre l'accès à la sécurité sociale y compris pour les inactives.

√ dans le domaine du renforcement des droits légaux, sociaux et politiques : (i) éliminer les obstacles légaux et sociaux qui freinent l'application des lois sur l'égalité des opportunités ; (ii) fixer des quotas plus élevés dans les institutions politiques, législatives et les syndicats ; (iii) éliminer les entraves implicites aux mouvements de femmes notamment dans leurs options en matière de participation politique.

Les femmes et le développement économique en Méditerranée

Samir Radwan, Economic Research Forum
Jean-Louis Reiffers, Institut de la Méditerranée, France
draft 1

mars 2006

Le présent rapport discutera la question des conséquences sur le développement économique des disparités de genre dans les pays méditerranéens partenaires de l'UE (PM) à la lumière des expériences internationales. Il donnera ensuite une série de recommandations destinées à faire disparaître les plus importantes de ce point de vue.

Dans les pays méditerranéens, les questions de genre sont plus qu'ailleurs marquées par des considérations sociales, culturelles, anthropologiques ou politiques. Ces considérations font l'objet d'une littérature importante (Institut de la Méditerranée 2005, UNDP 2004, World Bank 2004 et 2005) qui souligne bien les obstacles à une participation des femmes à la force de travail, reconnue et fondée, notamment, sur un principe de non-discrimination économique. Il reste, cependant, que l'économie lui-même a des caractères encore très spécifiques, en particulier dans le secteur informel et le monde rural qui aboutissent fréquemment à des verrous difficiles à supprimer, même lorsque les cadres réglementaires ont été modifiés et la stratégie nationale clairement affirmée. La question de la mise en oeuvre concrète d'une politique de genre dans les PM par des actions spécifiques doit donc être également posée.

Une première question centrale : développer une participation explicite des femmes à la force de travail

La relation entre la participation des femmes à la création de richesse et le revenu par tête dans le monde

Il est désormais largement admis que la participation des femmes à la force de travail est, sur longue période, un facteur de développement économique. Une économie moderne ne peut plus se passer des talents d'une moitié de la population en âge de travailler. Et les résultats obtenus par les jeunes filles dans l'enseignement supérieur sont là pour montrer que dans des économies qui deviennent des économies de services et de connaissance, les femmes ont un rôle central à jouer.

L'évolution qui conduit à cette reconnaissance explicite de la valeur du travail féminin passe d'abord par une amélioration de la condition féminine qui implique des évolutions sociales importantes (environnement sanitaire, éducatif, autonomie) qui modifient les taux de fécondité et permettent d'entrer dans une phase de transition démographique. Puis, lorsque cette transition démographique est en cours, se pose la question de l'insertion explicite des femmes dans la force de travail ce qui signifie la

reconnaissance de la valeur du travail qu'elles réalisent. Enfin, pour que cette participation explicite à la force de travail prenne sa pleine mesure sur le long terme, il est nécessaire que toutes les discriminations de genre qu'elles soient salariales, de place dans les pouvoirs, sociales, disparaissent.

La figure ci-dessous, réalisée à partir de 148 pays, montre que la probabilité d'une relation de longue période entre les taux de participation des femmes à la force de travail et le niveau du PIB par tête est peu contestable dans les pays industrialisés. Elle est, par contre, moins patente dans les pays en développement (en particulier dans les PM), preuve que la modification des conditions sociales et d'éducation dans ces pays n'a pas encore produit des résultats suffisants

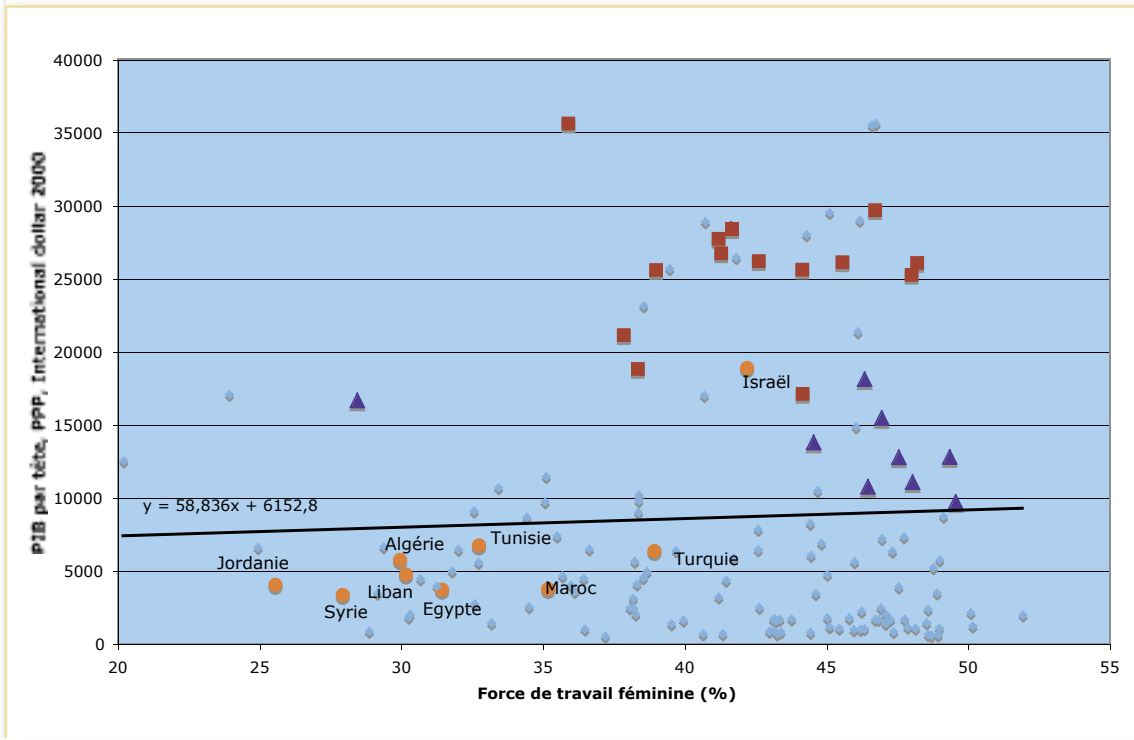
Six évidences qui caractérisent le contexte des PM

Dans la perspective d'une action visant à rapprocher la situation des femmes dans la grande région euro-méditerranéenne, il est important de bien situer les différences de contexte entre les pays européens et les pays méditerranéens.

Si l'on considère la situation aujourd'hui, les faits suivants (cf. annexes) peuvent être soulignés :

En premier lieu, nous sommes, dans le monde méditerranéen, face à un paradoxe qu'a bien souligné la Banque Mondiale à propos de la région MENA : alors qu'en moyenne, les conditions de vie des femmes vues au travers de l'évolution de leur scolarisation, de l'évolution de la fécondité de celle de l'espérance

Figure 1 : Relation PIB par tête – taux de participation des femmes à la force de travail en 2003

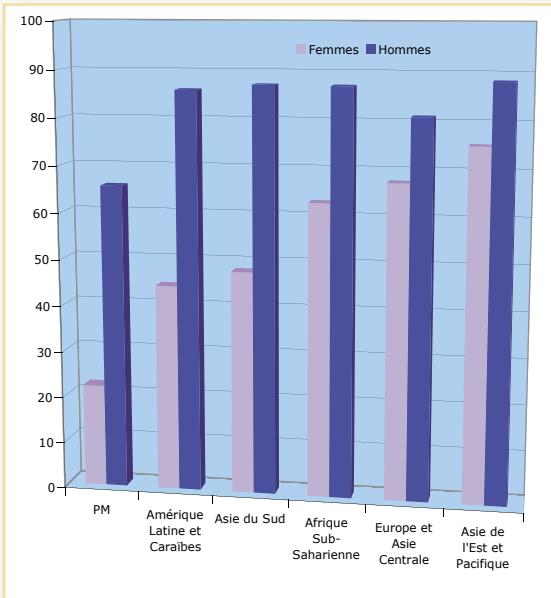


Pour l'ensemble des pays du monde (148 pays). Les carrés jaunes sont les pays de l'UE 15, les triangles violets, les nouveaux adhérents.
Sources : calculs Institut de la Méditerranée, Banque Mondiale, WDI 2005.

de vie sont largement au dessus de la moyenne des autres pays de développement comparable, leur participation à la force de travail est sensiblement plus faible. Il s'agit d'une anomalie qui est sans

conteste porteuse de coûts économiques et sociaux importants. Comprendre les raisons qui expliquent cette faible participation, identifier les actions permettant d'y remédier sont, selon le Femise, des éléments centraux de toute politique de genre en Méditerranée.

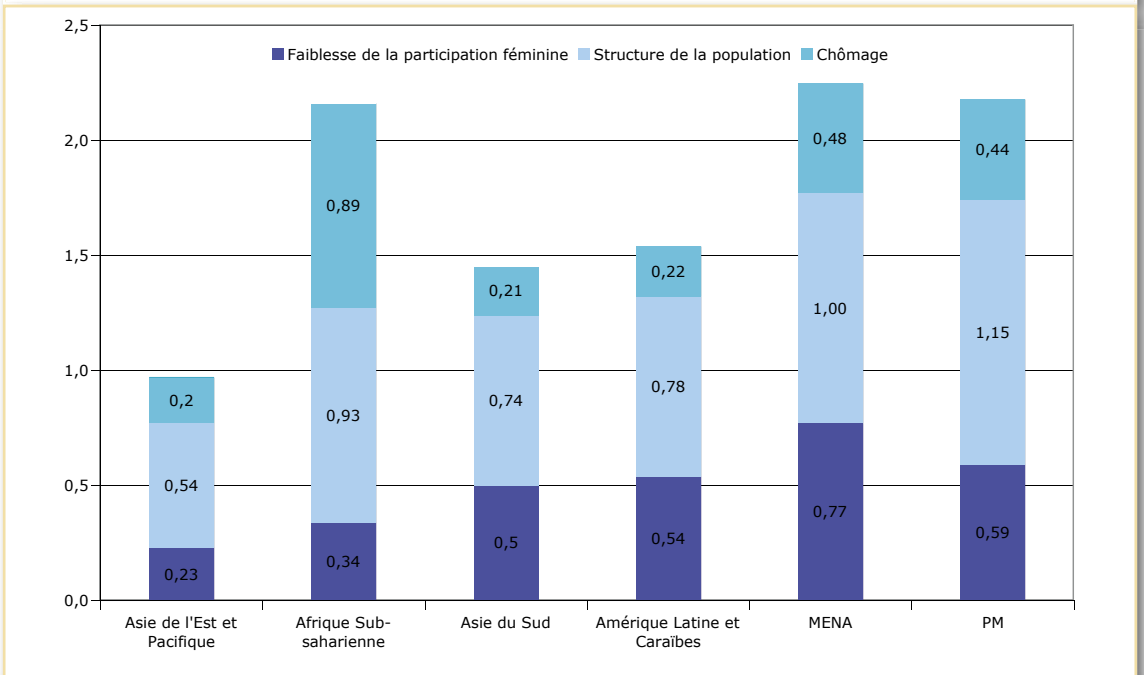
Figure 2 : Taux de participation hommes – femmes par zones géographiques



Sources : calculs Institut de la Méditerranée pour les PM, Banque Mondiale WDI 2005

En second lieu, les pays méditerranéens partenaires de l'UE se caractérisent par un poids des non-actifs sur les actifs (définis ici comme le rapport entre, d'une part, les personnes inactives, chômeurs, personnes trop jeunes ou trop âgées pour travailler et, d'autre part, la population qui a un emploi) parmi les plus élevés du monde (en cela ils sont dans une situation qui concerne aussi l'UE, mais pour des raisons différentes), ce qui rend indispensable une augmentation des personnes effectivement employées. La faible participation des femmes explique pour une partie significative (avec le niveau du chômage et la

Figure 3 : Poids du chômage, de la structure de la population et de la faible participation des femmes sur les travailleurs



Sous l'hypothèse que le taux de participation des femmes devrait être de 50% dans les PM en moyenne.

Sources : calculs Institut de la Méditerranée et Banque Mondiale, WDI 2005

jeunesse de la population) ce niveau des taux de dépendance. L'augmentation du nombre de femmes actives, la mobilisation de leurs talents, est donc une chance que ces pays doivent saisir s'ils veulent pouvoir augmenter de façon équilibrée leur bien-être.

En troisième lieu, la faible participation des femmes a non seulement un coût économique général important mais également un coût direct pour la famille. Plusieurs simulations faites par la Banque Mondiale sur la région MENA¹ à partir des données des enquêtes ménages (household surveys) montrent que si la participation des femmes à la force de travail était conforme à leur éducation et à leur âge, les gains des familles pourraient augmenter du quart, ce qui, pour beaucoup, leur permettrait d'accéder à la classe moyenne. Au niveau agrégé, cette évolution aurait pu donner un gain de 0,7 points de croissance annuelle du PIB depuis le début des années 90 (Banque Mondiale, 2004).

En quatrième lieu, cette augmentation indispensable de la participation des femmes à la force de travail doit se produire à un moment crucial où les taux de chômage sont importants et où de nombreux jeunes arrivent sur le marché du travail (le Femise a évalué à 35 millions d'emplois nouveaux à créer dans les 15 prochaines années, le montant permettant de maintenir dans les PM les taux de chômage à leur niveau actuel). Il s'agit d'une différence majeure avec la situation européenne où le ratio actifs vs. retraités va passer de 4 à 2 ce qui implique impérativement une augmentation de l'offre d'actifs. Cette nécessité n'est pas présente en Méditerranée où la réserve d'actifs est importante et un ris-

que existe de politiques malthusiennes jouant au détriment de l'emploi féminin au prétexte qu'il se substituerait à l'emploi des jeunes hommes arrivant sur le marché du travail. Nous affirmerons hautement ici que retarder la mise en œuvre de politiques visant à encourager le travail des femmes sous prétexte que le marché du travail est aujourd'hui relativement atone repoussera à des échéances beaucoup plus éloignées un traitement équivalent des hommes et des femmes. Cela renforcera la pression des tendances obscurantistes, éloignera les PM des objectifs du millénaire et ne pourra pas ne pas avoir de conséquences sensibles sur la cohérence de la région euro-méditerranéenne.

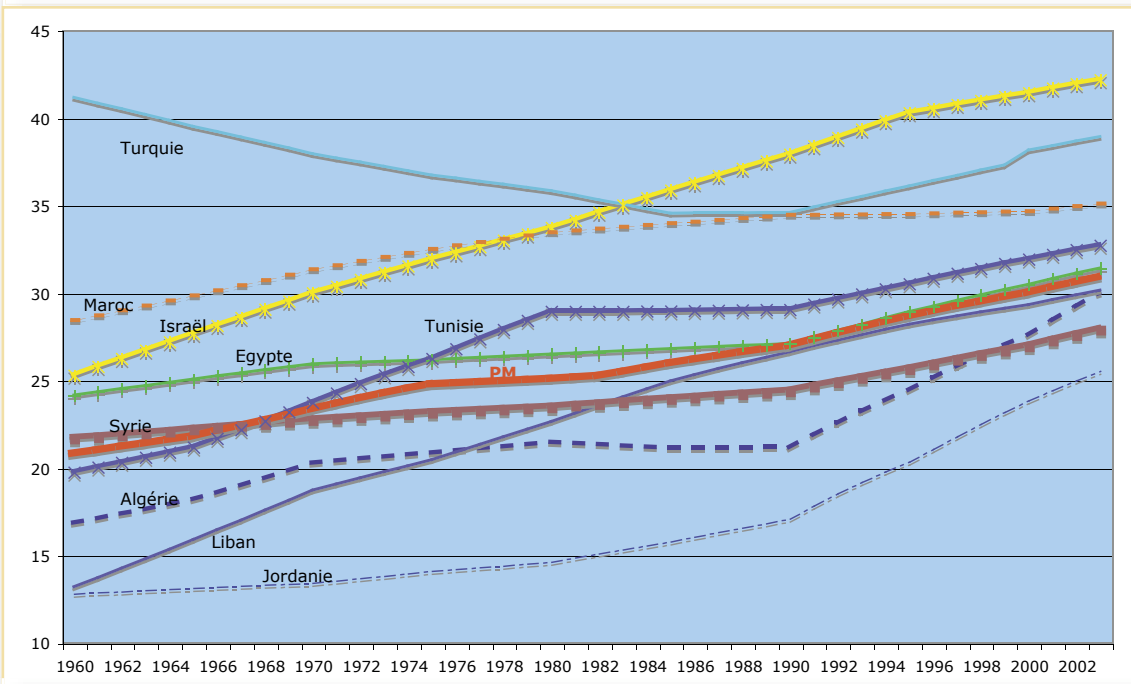
A titre d'exemple, on soulignera que la disproportion que l'on observe aujourd'hui dans les PM entre le nombre de jeunes filles dans l'enseignement supérieur et la population (68,2% des étudiants et 49,5% de la population), et leur représentation dans la force de travail (30,8%)² explique les tendances qui se font jour actuellement à l'émigration des jeunes femmes, dans un contexte peu favorable. Cette observation a des implications macroéconomiques que le Femise a déjà soulignées précédemment, à savoir modifier un niveau d'équilibre économique aujourd'hui trop bas compte tenu de la croissance potentielle qui pourrait être atteinte.

En cinquième lieu, il est désormais clair que la globalisation dans laquelle sont engagés comme d'autres les PM, si elle rapproche les situations sociales moyennes des pays au niveau international, tend à accroître les inégalités sociales à l'intérieur des pays. Dans l'espace social national, il y a ceux qui s'insèrent dans

le système mondial et les autres qui ne le font pas, avec une tendance au creusement de l'écart entre les deux. Au dualisme rural/urbain qui touche particulièrement la vie des femmes dans les pays en développement et les PM (les conditions de travail, d'autonomie, de pauvreté, sont relativement plus dures dans le milieu rural), se surajoute donc une autre dualité entre personnes insérées directement ou indirectement dans la globalisation et celles qui ne le sont pas. A l'évidence, cette deuxième et nouvelle forme de dualisation risque de toucher particulièrement les femmes. L'éviter implique de faciliter l'insertion des femmes dans les secteurs internationalisés, de développer leur mobilité par la formation professionnelle, de mettre en place des actions correctives de facilitation et de convergence sociale significatives. Mais ici les pays européens sont sensiblement confrontés aux mêmes questions.

En sixième lieu, enfin, les PM ont emprunté un nouvel itinéraire de développement depuis les années 80 qui a transformé des systèmes largement fondés sur l'intervention de l'Etat et la fermeture aux échanges extérieurs, en des systèmes plus ouverts fondés sur le marché et la rigueur de la gestion macroéconomique. Or, comme le montre bien la situation des pays ex-centralement planifiés (figure 1), le modèle matérialiste centralisé et planifié a produit des taux de participation des femmes élevés (par rapport à leur richesse) liés au développement de la fonction publique. L'effet du changement de système qui est désormais amorti (au milieu des années 90, la plupart des PM avaient stabilisé leur gestion macroéconomique et retrouvé des taux d'investissement comparables à ceux des années 80, mais avec une substitution de l'investissement privé à l'investissement public), a des conséquences sur la participation des femmes dans la

Figure 4 : Evolution de la force de travail féminine, 1960-2003



Sources : calculs Institut de la Méditerranée, Banque Mondiale, WDI 2005

mesure où celles-ci ont été largement employées dans les administrations (où les discriminations de genre sont plus faibles).

A cet égard, il est nécessaire de prendre des mesures appropriées pour que le nouveau modèle de développement orienté vers le commerce international et le secteur privé offre des opportunités suffisantes au travail des femmes, chose qu'il n'a pas manifesté naturellement aujourd'hui. Cela explique que des pays comme la Turquie, la Tunisie et le Maroc (figure 4) aient vu la croissance des taux de participation des femmes se stabiliser et diminuer relativement au mouvement européen. Dans l'avenir s'ajoutera la nécessité d'intégrer un important secteur informel (où les femmes sont très représentées) dans l'économie formelle, ce qui risque de produire les mêmes effets si des actions spécifiques adaptées ne sont pas mises en œuvre. Il est clair, dès lors, qu'une partie significative de l'action à développer nécessite de se centrer sur les moyens de renforcer la place des femmes dans le secteur privé.

Une deuxième question centrale : comment diminuer les discriminations de genre ?

En dehors de toute question d'éthique, les discriminations diverses dont souffrent les femmes ont des effets économiques qui se cumulent avec leur faible participation à la force de travail.

Le premier groupe d'effets est universel et au cœur même de la rationalité économique qui stipule que dans toute société le capital humain doit être utilisé de la façon la plus efficiente possible, c'est-à-dire en fonction des aptitudes de

chacun. Et l'expérience internationale a bien montré à quel point, particulièrement dans les activités modernes qui font davantage appel à l'intelligence qu'à la force, les femmes formées peuvent contribuer à la création de richesse. Dès lors, les stéréotypes qui les font choisir des métiers réputés féminins, les différences salariales et à l'embauche, la sous-qualification des postes qu'elles occupent par rapport à leurs compétences, sont autant de facteurs qui éloignent les économies considérées de leur niveau d'équilibre potentiel. Ici, nous sommes clairement confrontés à un agenda général qui passe par des évolutions des réglementations, des dispositifs d'orientation dans l'éducation et des mécanismes d'incitation, d'évaluation, de contrôle, voire de coercition.

Mais à côté de ce type de discriminations qui concerne à des degrés variés la plupart des pays (et, en particulier, les pays européens), il est des discriminations plus fondamentales qui touchent plutôt à l'identité reconnue aux femmes dans la société (et la famille), qu'à la façon dont elles vivent ou accèdent à des fonctions. Ces discriminations ont des incidences économiques sur le bien-être des familles, la pauvreté vue en termes de revenus, de sécurité et plus encore de capacités, les possibilités de promotion sociale par l'éducation. Sont plus particulièrement concernés ici, là encore, le monde rural, les périphéries urbaines et le secteur informel.

La nécessité d'aborder de façon différenciée la lutte contre les discriminations dans des sociétés hétérogènes

Le Femise tient à attirer ici l'attention sur une question de fond. Le fait de

distinguer l'incidence économique des discriminations de genre qui touchent, d'une part, les femmes sur le marché du travail formel et, d'autre part, les femmes dans la famille, dans le secteur rural et informel, qui est, rappelons le, majoritaire en termes de personnes concernées, pose d'importantes questions philosophiques et culturelles.

Dans le premier cas, les femmes sont considérées comme des individus qui concourent à la production de richesse et n'ont aucune raison d'être à priori discriminées sur le marché du travail, ni dépourvues de l'environnement permettant de mettre en oeuvre leurs capacités (crèches, éducation, allocations de maternité, infrastructures diverses, etc.). La discrimination qui leur est faite a des conséquences sur le niveau de bien-être de l'ensemble de la population et doit être éliminée à ce titre. Dans ce cadre, les femmes sont, de fait, considérées comme des « *feminae economica* » avec toutes les hypothèses qu'il faut faire sur leur information et sur leur rationalité. Il est clair, comme il a été dit précédemment, que l'indicateur de résultat le plus pertinent de ce point de vue est leur participation effective à la force de travail. Les causes de cette faible participation doivent donc être approfondies et des politiques adaptées mises en oeuvre.

Dans le second cas, qui est nettement privilégié dans l'approche des économistes arabes et des spécialistes de la pauvreté (PNUD 2004, Duflo et Jameel, 2005), l'unité centrale est la famille. Et les questions qui se posent alors sont d'une toute autre nature. Il s'agit d'apprécier le rôle des femmes dans cette unité sociale de base qui est fondée sur

un système relationnel, plutôt que sur une situation individuelle. Sont alors concernées la satisfaction des besoins de base, l'autonomie de décision, les formes de réaction aux événements extérieurs, les questions de sécurité pour les enfants, les capacités à prévoir et à s'adapter, celles qui permettent de s'assurer contre les risques. Toutes les études qui ont été menées de par le monde, à partir d'espaces localisés ou des enquêtes ménages, révèlent que de nombreux comportements dans la famille ne sont pas rationnels au sens où l'entend l'économie moderne, alors qu'ils sont parfaitement rationnels dans le cadre des conditions concrètes de vie des familles (courbe d'offre de travail atypique – en dessous d'un certain seuil, l'offre de travail augmente quand le revenu diminue, cf. Dessing 2004 ; non fonctionnement des schémas d'assurance contre le risque, cf. Duflo 2003 ; pas de stratégie intertemporelle d'investissement, etc.).

Plusieurs conséquences découlent de ces remarques.

- ✓ La première est que développer des politiques en faveur de l'égalité de genre exclusivement orientées vers la convergence des situations vis-à-vis du marché du travail laisserait de côté une partie centrale du problème posé, voire pourrait aboutir à des résultats contradictoires.
- ✓ La seconde, est que développer un cadre commun doit être fait avec une grande circonspection et en tout cas une certaine progressivité, surtout s'il est d'inspiration européenne où la situation des femmes est très différente (les pré-requis que constituent les

besoins et capacités de base sont en général satisfaits). On peut, en effet considérer qu'en Europe les femmes ont désormais un niveau d'autonomie qui devrait leur permettre de se situer sans discrimination dans le cadre normal d'une activité rémunérée. Il ne faut pas que la légitime ambition de convergence des situations de genre dans la région euro-méditerranéenne ne soit perçue au Sud comme pouvant porter atteinte à l'actif culturel (cultural asset) qu'est la famille.

- √ La troisième concerne la pénétration effective des changements réglementaires visant la parité dans les esprits et dans les pratiques. Les PM se caractérisent par le fait que les changements réglementaires (notamment des codes de la famille) s'accompagnent de peu d'effets concrets observables, par exemple dans la jurisprudence des tribunaux. Ils souffrent donc d'un manque de crédibilité et d'appropriation.

Pour que ces changements réglementaires, qui visent à rendre la citoyenneté des femmes moins contingente des relations familiales, aboutissent à des modifications sensibles des pratiques, il est nécessaire :

- √ qu'ils soient perçus comme des contributions significatives aux problèmes concrets posés, en particulier dans les environnements pauvres et pas uniquement comme le transfert d'un modèle culturel,
- √ qu'ils s'accompagnent de politiques sociales lourdes visant à améliorer les conditions concrètes de vie des familles dans ces environnements,

- √ qu'ils soient appropriés par les femmes elles-mêmes, ce qu'elles feront d'autant mieux qu'elles seront informées et qu'elles y verront une contribution au bien-être de la famille et pas seulement à leur liberté individuelle de citoyennes.

Des discriminations de genre dans la vie économique qui se réduisent à un rythme trop lent

C'est dans la sphère de l'économie et de la technologie que se produisent les évolutions qui tirent aujourd'hui l'ensemble de la société. Et ceci est vrai dans la société européenne, comme dans les sociétés méditerranéennes. La globalisation a partout majoré le pouvoir de l'économie et de la technologie qui s'est accompagné d'une émancipation générale (mais très différente dans son rythme) des sociétés civiles, y compris dans leurs aspects qui ne sont pas économiques, famille, libertés individuelles, etc.

Les discriminations de genre dans l'économie formelle sont au cœur de ces évolutions. Le rythme auquel elles se réduisent est donc un indicateur important des capacités des sociétés à s'adapter au monde global.

Ces discriminations de genre touchent d'abord la possibilité donnée aux femmes de participer explicitement (c'est-à-dire dans le secteur formel) à la force de travail, ensuite, les conditions qui sont les leurs une fois qu'elles y sont entrées.

1- Les éléments primordiaux de la participation des femmes à la force de travail

Deux éléments sont discriminants sur la participation des femmes à la force de

Encadré 1 : Explication de l'évolution du taux de participation des femmes dans les pays méditerranéens

Afin de déterminer les éléments expliquant l'évolution du taux de participation des femmes, nous avons réalisé une modélisation du taux de participation des femmes à l'aide d'un modèle économétrique faisant intervenir le taux de fécondité, le niveau d'éducation des femmes ainsi que des variables représentant la structure par âge de la population féminine.

L'analyse suivante est fondée sur un échantillon de données ayant une structure en panel. Comme ces variables en niveau évoluent lentement au cours du temps, le modèle utilise un panel avec des observations séparées de 5 années de 1980 à 2000 (les données de l'OIT sur la population active et totale par classes d'âge n'étant disponibles qu'à partir de 1980).

Plus précisément, l'équation estimée prend la forme suivante :

$$\log(\text{Taux Participation}_{it}) = \alpha_i + \sum \beta_j \text{Part Classe}_j_{it} + \gamma \log(\text{Fertilité}_{it}) + \lambda \text{Education}_{it-5} + e_{it}$$

où les indices it représentent un pays i en l'année t et e_{it} est un terme d'erreur.

Le taux de participation est calculé à partir des données de l'OIT en faisant le rapport du nombre de femmes actives âgées de 15 à 59 ans sur la population totale féminine au sein de cette même classe d'âge. Les variables Part Classe_j sont les parts de la classe d'âge j dans la population totale féminine (calculées aussi à partir des données de l'OIT). Les taux de fertilité proviennent des bases en lignes UNSTATS des Nations-Unies. Les variables d'éducation utilisées sont celles construites par Barro et Lee (2000) qui proposent des indicateurs sur les pourcentages des femmes ayant atteint les niveaux primaire, secondaire et supérieur, le taux de scolarisation des femmes par niveau, ainsi que la durée moyenne en années par niveau. Cette étude préliminaire avec ces indicateurs a permis de détecter un effet positif et significatif du taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur. Cependant, les coefficients des variables Part Classe_j ont montré des changements de signes *a priori* difficilement interprétables. Aussi a-t-on utilisé par la suite le taux de scolarisation primaire, secondaire et supérieur de la base EDSTATS de la Banque Mondiale, qui indique de nouveau un effet positif et significatif avec le taux de scolarisation dans le supérieur.

Cette équation en panel a été estimée avec des effets fixes α_i afin de tenir compte des spécificités individuelles des pays qui sont invariantes dans le temps. Les résultats de l'estimation du modèle sont présentés dans le tableau 1.

D'après le tableau suivant, on peut constater que les variables représentant les parts de la population totale féminine dans les 4 classes d'âge considérées ont toutes un effet positif sur le taux de participation (la valeur du coefficient étant interprétée par rapport aux classes d'âge omises des 14 ans et moins et des 60 ans et plus) avec des effets plus marqués et significatifs sur les classes d'âge intermédiaires les plus actives. Comme attendu, le taux de fertilité a un effet négatif : une baisse de ce taux augmente le taux de participation, toutes choses étant égales par ailleurs. Le taux de scolarisation dans le supérieur (pris avec un retard de 5 ans) a un effet positif plus faible mais très significatif.

Cette estimation permet ensuite de décomposer l'apport de chacune des variables pour expliquer le changement intervenu dans le taux de participation des femmes

des pays méditerranéens, pris dans leur ensemble, entre 1980 et 2000. Pour cela, il est nécessaire de construire les valeurs agrégées des variables taux de fertilité et taux de scolarisation, à partir des valeurs disponibles par pays en les pondérant par le poids relatif de chaque pays méditerranéen considéré au sein d'une classe d'âge appropriée de la population totale féminine. En raison de l'évolution atypique du taux de participation turque (qui baisse de 48% à 28% entre 1980 et 2000), le pays n'est pas pris en compte dans l'estimation.

Si l'on cherche maintenant à décomposer l'explication de l'évolution du taux de participation dans les pays méditerranéens entre ces différentes variables, on s'aperçoit que la baisse du taux de fécondité explique 31% de l'augmentation du taux de participation entre 1980 et 2000. La hausse du niveau de scolarisation dans le supérieur explique une part plus faible de 11% tandis que l'évolution de la structure par âge de la population féminine contribue pour un total de 30% avec des effets presque uniquement dans les classes intermédiaires. Il reste 27% du changement du taux de participation non expliqués par le modèle. Cette partie non expliquée peut être divisée de moitié si l'on considère l'ensemble des pays méditerranéens sans l'Algérie et la Syrie. Pour ces deux pays, le modèle ne peut capturer de façon plus complète la hausse du taux de participation constatée (variation plus importante, entre 12% et 13% sur la période 1980 et 2000, tandis que les 5 autres pays considérés ont connu des hausses comprises entre 3% et 9%). Avec ce second sous-ensemble de pays, la contribution des variables explicatives augmente sensiblement pour atteindre 37% pour le taux de fécondité et 15% pour notre variable éducation.

Tableau F1 : estimation du modèle en Panel à effets fixes

Variable	Coefficient	Ecart-Type
Part 15-24 ans	0.00298	0.00592
Part 25-34 ans	0.0246**	0.00820
Part 35-44 ans	0.0151*	0.00641
Part 45-59 ans	0.00262	0.00853
Taux de Fertilité	-0.162*	0.0665
Education Supérieure	0.00418**	0.00119

Tableau E2 : Décomposition de l'évolution du taux de participation des femmes dans les pays méditerranéens entre 1980 et 2000.

Nom des variables	Ensemble 7 Pays Méd.	Sans Algérie et Syrie
Part 15-24 ans	1%	1%
Part 25-34 ans	16%	15%
Part 35-44 ans	13%	18%
Part 45-59 ans	0%	1%
Taux de Fertilité	31%	37%
Education Supérieure	11%	15%
Non-Expliquée	27%	13%

Les écart-types donnés sont robustes à l'hétéroscédasticité. * et ** indiquent respectivement une significativité au seuil de 5% et 1%. Le panel comporte 439 observations sur 98 pays observés sur 3 à 5 périodes

Source : calculs Institut de la Méditerranée

travail. Ce sont, d'une part, l'évolution des taux de fécondité, d'autre part, le niveau éducatif moyen des femmes (Cf encadré 1).

Cette analyse portant sur les PM est confirmée par d'autres résultats obtenus dans le cadre du rapport de la Banque Mondiale sur la situation des femmes (2004) qui concernait une centaine de pays. Ces deux éléments (fécondité et niveau d'éducation) envisagés quantitativement placent en moyenne les PM à un niveau satisfaisant parmi les pays aux niveaux de développement comparables.

Si l'on considère, en premier lieu, le taux de fécondité (fertility rate)³, qui est statistiquement la cause la plus importante de participation des femmes, on voit que l'évolution a été sensible depuis 20 ans.

Il existe cependant des disparités importantes entre les pays, la Tunisie étant de ce point de vue largement en avance puisque ce pays est au seuil de renouvellement de la population. La Libye, la Syrie, l'Autorité palestinienne et la Jordanie ont, par contre, encore des taux de fécondité importants. La baisse du

taux de fécondité a des raisons culturelles (en Tunisie l'âge moyen du mariage des jeunes femmes est passé en deux décennies de 20 ans à 27 ans) et est le facteur central de la transition démographique en cours dans les PM. Comme, par ailleurs, ces pays ont tous mis en œuvre des dispositifs visant à développer, pour les femmes salariées, des allocations de maternité, avoir des enfants n'est plus, en général, un obstacle au travail des femmes dans les PM.

En second lieu, en matière d'éducation, deuxième raison identifiée au niveau mondial favorisant le travail des femmes, les PM ont enregistré des progrès quantitatifs significatifs et la région est celle du monde en développement qui consacre le plus de ressources budgétaires à l'éducation (aux environs de 6,5% du PIB). Par ailleurs, dans tous les cycles, la scolarisation des femmes a enregistré des progrès importants. L'écart demeure encore sensible avec l'UE, mais semble davantage concerner les aspects qualitatifs que quantitatifs.

√ Dans le cycle primaire, les taux bruts de scolarisation sont de 102% pour

Tableau 1 : Taux de fécondité (nombre d'enfants par femme)

	1972	1982	2002	2003
Algérie	7,4	6,4	2,8	2,7
Egypte	5,5	5,1	3,2	3,1
Israël	3,8	3,1	2,7	..
Jordanie	..	6,5	3,5	3,5
Liban	4,9	3,8	2,2	2,2
Maroc	6,9	5,1	2,8	2,7
Syrie	7,7	7,4	3,4	3,4
Tunisie	6,2	4,9	2,0	2,0
Turquie	5,0	4,1	2,5	2,4
Autorité Palestinienne	4,9	4,9

Source : Banque Mondiale, WDI 2005.

les jeunes filles et de 107,7% pour les garçons aujourd'hui, taux qui diminuent lorsque l'on considère la scolarisation nette (compte tenu des abandons) à 91,6% pour les jeunes filles et 94,3% pour les garçons. Le Maroc et la Turquie sont encore en retard avec des taux nets de scolarisation primaire des filles de 85% et un écart filles/garçons de 6 points.

✓ Dans le cycle secondaire, le taux brut de scolarisation des jeunes filles est de 72,6% et avoisine les 65% en net (vs. 90% en Europe). Mais de fortes disparités subsistent puisque le Maroc et la Syrie ont des taux de scolarisation dans le secondaire inférieurs de moitié à la moyenne des PM (en Jordanie et en Egypte les taux de scolarisation bruts dans le secondaire sont supérieurs à 85%). En Europe, la scolarisation nette dans le secondaire se situe au-dessus de 90%. Quant à la disparité garçons/filles, elle représente environ 10 points en faveur des garçons dans les PM.

✓ Dans le supérieur, les filles représentent 33% de la classe d'âge et sont aussi bien représentées que les garçons (mais elles sont moitié moins nombreuses que dans l'UE, 63% de la classe d'âge). La barrière est donc clairement dans le secondaire. Une fois

dans le tertiaire les jeunes filles y restent davantage que les garçons. Elles sont en majorité diplômées dans les filières de lettres, sciences humaines, sciences juridiques, ce qui les destine naturellement à des emplois dans l'administration et les services.

✓ Les indicateurs d'efficacité du système éducatif convergent pour indiquer que l'effort budgétaire considérable octroyé en faveur de l'éducation n'est pas à la mesure des résultats. Les taux de redoublement dans le primaire sont encore de l'ordre de 7% avec un écart moyen de 6 points avec l'UE (ils sont particulièrement importants en Algérie et au Maroc), mais ils sont plus faibles pour les jeunes filles que pour les garçons. L'accomplissement du cycle primaire est de 86% pour les jeunes filles comme pour les garçons et 80% des filles comme des garçons atteignent le grade sanctionnant la fin du primaire, ce qui représente un écart de 14 points avec l'UE où il est proche de 100%.

2- Des discriminations dans l'accès au travail et en situation de travail encore importantes

L'évolution de la fécondité et le considérable effort éducatif qui a été réalisé par les PM aurait dû se traduire par une plus

Tableau 2 : Répartition des diplômées femmes entre les différentes formations de l'enseignement supérieur pour certains PM

	Autorité palestinienne	Israël	Liban	Maroc	Turquie
En éducation	24,1	14,5	5,1	1,0	19,1
En lettres et arts	16,3	9,4	21,0	34,1	6,8
En sciences sociales, commerce et droit	27,7	25,5	44,1	15,8	26,0
En santé et protection sociale	11,5	3,7	13,2	5,0	8,3
En ingénierie, ind. de transf. et prod.	5,8	2,7	5,0	2,8	8,6
En sciences	13,9	5,4	8,3	11,2	7,5
En agriculture	0,3	0,5	0,6	..	3,9
Autres	0,4	38,3	2,7	30,1	19,8

Source : calculs de l'Institut de la Méditerranée, UNESCO, Institut de la statistique

large et plus égalitaire participation des femmes à la force de travail. Comme on l'a dit, il s'agit d'un paradoxe que toute l'expertise internationale cherche à expliquer. Les raisons culturelles, le statut juridique des femmes, la façon dont elles s'approprient les nouveaux statuts qui ont été instaurés partout dans les PM (en particulier les nouveaux codes de la famille) sont à l'évidence des éléments déterminants. Sur le plan plus directement économique qui est celui retenu dans ce rapport, on soulignera deux points qui jouent un rôle probable : le premier est la structure même des emplois proposés qui est le reflet d'un type de croissance plus ou moins favorable à l'emploi des femmes et de la façon dont les femmes l'interprètent, le second concerne les discriminations au travail qui affaiblissent leur statut effectif dans la société et la famille et ne les poussent pas à l'insertion professionnelle.

Si l'on considère, en premier lieu la nature des emplois occupés on a le résultat d'un regard croisé : celui de l'économie vers leurs compétences de femmes et celui qu'elles portent sur les places qu'elles pourront occuper. On a pu montrer que ce dernier regard est lié à l'idée qu'elles se font de leur avenir professionnel compte tenu des places qu'elles ont eu dans le passé. C'est cette représentation qui leur fait appliquer une probabilité à certains emplois dans certains secteurs plutôt que dans d'autres et qui crée une hysteresis qui va jouer à long terme sur la structure des emplois féminins. Ce phénomène qui a été observé dans les pays industrialisés joue probablement avec encore plus d'acuité dans les PM (cf. Breen et Garcia-Penalosa, 2002). Il en résulte que, même si les préférences des femmes convergent avec celles des

hommes, leurs choix de carrières vont différer.

Plusieurs observations découlent de l'analyse des emplois occupés par les femmes en Europe et dans les PM :

√ L'emploi des femmes en Europe comme dans les PM s'effectue de façon privilégiée dans l'éducation, les services de santé et les services à la personne. Dès lors, il y a peu de chances de penser que le développement économique dans les PM modifie sensiblement les taux d'activité des femmes par une augmentation de leur emploi dans l'industrie comme techniciennes ou ingénieurs (ce qui ne veut évidemment pas dire qu'il ne faut pas en orienter davantage vers ces métiers). Plusieurs indications partielles vont dans le même sens. En Tunisie par exemple, un plan de formation d'informaticiens d'envergure a été lancé auquel les jeunes filles ont adhéré et il faut deux ans en moyenne pour trouver un emploi. De même, il faut remarquer que 60% des enseignants du primaire sont des femmes (40% pour l'ensemble des emplois éducatifs) dans les PM, chiffre important mais inférieur à ce que l'on trouve dans l'UE ou 69% des emplois dans l'éducation sont occupés par des femmes.

√ Il en résulte que si l'on veut obtenir un résultat significatif, il faut admettre que la raison primordiale qui explique les différences des taux d'activité des femmes entre l'UE et les PM est largement liée à la taille et à la dynamique des secteurs considérés. Or, dans les pays européens, ces secteurs sont d'une façon ou d'une

autre grandement alimentés par des ressources publiques et le niveau de richesse moyen (pour les emplois privés des ménages). Dès lors, il est

peu douteux que l'augmentation des taux d'activité des femmes dans les PM dépendra à la fois des fonctions collectives qui pourront être prises en

Tableau 4: Répartition sectorielle de l'emploi féminin (2002-2004)

	Répartition de l'emploi féminin entre les secteurs : les secteurs les plus concernés	Part des femmes dans l'emploi du secteur
	(% du secteur dans le total des emplois féminins) *[entre crochet poids du secteur dans l'emploi total hommes et femmes]	(% des emplois féminins dans le total du secteur) *[entre crochet poids du secteur dans l'emploi total hommes et femmes]
Algérie 2004	Industrie manufacturière 26% [11%] Agriculture 22% [20%] Service d'Education 19% [8%]	Emplois privés des ménages 45% [<1%] Service d'Education 43% [8%] Industrie manufacturière 42% [11%] Moyenne 17%
Egypte 2003	Agriculture 39% [29%] Service d'Education 22% [11%] Administrations publiques-défense 13% [11%]	Santé et services sociaux 46% [3%] Service d'Education 40% [11%] Agriculture 26% [29%] Moyenne 19%
Israël 2003	Service d'Education 21% [12%] Santé et services sociaux 17% [10%] Commerce 12% [13%]	Emplois privés des ménages 88% [2%] Service d'Education et Santé-services sociaux 76% [12% & 11%] Intermédiation financière 59% [3%] Moyenne 46%
Maroc 2003	Agriculture 57% [44%] Industrie manufacturière 18% [12%] Education et autres services sociaux 13% [11%]	Industrie manufacturière 39% [12%] Agriculture ET intermédiation financière 34% [30% & 1%] Service d'Education et Santé-services sociaux 43% [11%] Moyenne 26%
Syrie 2002	Industrie manufacturière 58% [14%] Services non marchands (admin, educ, etc.) 31% [21%]	Agriculture 35% [30%] Administration publics et autres non marchand 27% [21%] Intermédiation financière 14% [1%] Moyenne 18%
Turquie 2004	Agriculture 57% [34%] Industrie manufacturière 14% [17%] Commerce 7% [15%]	Emplois privés des ménages 66% [<1%] Santé-services sociaux 50% [2%] Agriculture 45% [34%] Moyenne 27%
UE25* 2003	Santé et services sociaux 16% [9%] Commerce 16% [15%] Industrie Manufacturière 13% [19%]	Emplois privés des ménages 85% [1%] Santé-services sociaux 77% [9%] Education 70% [7%] Moyenne 44%
UE15** 2003	Santé et services sociaux 17% [10%] Commerce 16% [15%] Industrie Manufacturière 12% [19%]	Emplois privés des ménages 85% [1%] Santé-services sociaux 76% [10%] Education 69% [7%] Moyenne 43%

Source : ILO, Base Laborstat (février 2006).

Notes : Algérie : enquêtes sur la force de travail, emploi total, personnes âgées de 15 ans et plus, septembre 2004 ; Egypte : enquêtes sur la force de travail, emploi total, personnes âgées de 15 ans à 64 ans, force de travail civile employée, janvier, avril, juillet et octobre ; Israël : enquêtes sur la force de travail, emploi total, personnes âgées de 15 ans et plus, force de travail civile employée, ensemble agriculture et pêche -A & B de Isic rev. 3- et ensemble industries manufacturières, Mines et extraction -D & C de Isic rev. 3- ; Maroc : enquêtes sur la force de travail, emploi total, personnes âgées de 15 ans et plus, ensemble agriculture et pêche -A & B de Isic rev. 3-, ensemble intermédiation financière, immobilier, location et services aux professionnels -J & K de Isic rev. 3-, ensemble Education, Santé et services sociaux, autres services aux particuliers, employés des ménages, employés des organisation extra-territoriales -M à Q de Isic rev. 3- ; Syrie : enquêtes sur la force de travail, emploi total, personnes âgées de 15 ans et plus, nomenclature ISIC rev 2, ensemble Mines et extractions, industries manufacturières, Electricité-gaz-eau -2 à 4 de Isic rev. 2- ; Turquie : enquêtes sur la force de travail, emploi total, personnes âgées de 15 ans et plus, force de travail civile employée ; UE 15 & UE25 : * & ** sauf Chypre et Pays Bas, enquêtes sur la force de travail, emploi total, pers. 15 ans et +, excl. Conscript. ; Belgique : pers. 15 ans et +, incl. armée professionnelle mais excl. Service militaire obligatoire ; Tchèque : pers. 15 ans et +, ensemble agriculture et pêche -A & B de Isic rev. 3- ; Danemark : pers. de 15 à 66 ans ; Estonie : pers. de 15 à 74 ans, pas de données pour P : employés des ménages ; Finlande : pers. de 15 à 74 ans ; France : pers. de 15 ans et +, janvier ; Allemagne : pers. de 15 ans et +, mai ; Grèce : pers. de 15 ans et +, incl. armée professionnelle mais excl. Service militaire obligatoire, deuxième trimestre de chaque année ; Hongrie : pers. 15 à 74 ans, excl. Conscript. ; Irlande : pers. de 15 ans et +, mars-mai de chaque année ; Italie : pers. de 15 ans et +, conscrits incl., membres permanents des ménages institutionnels incl. ; Lettonie : pers. 15 à 74 ans, excl. Service militaire obligatoire pas de données pour P : employés des ménages ; Lituanie : pers. de 15 ans et + ; Luxembourg : estimations officielles, forces armées incl., ensemble agriculture et pêche -A & B de Isic rev. 3- ; Malte : pers. 15 ans et + ; Pologne : pers. de 15 ans et +, excl. militaires réguliers vivant dans les baraques et conscrits ; Portugal : pers. 15 ans et +, chiffres de B : pêche et C : activités minières considérés comme non fiables par le BIT ; Slovaquie : pers. 15 ans et +, excl. conscrits, Excl. persons on child-care leave ; Slovénie : pers. 15 ans et +, deuxième trimestre de chaque année ; Espagne : pers. 16 ans et +, excl. Service militaire obligatoire ; Suède : pers. 16 à 64 ans ; Royaume-Uni : pers. 16 ans et +, Mars à mai de chaque année.

charge par la collectivité (rappelons que dans l'UE les budgets de l'Etat et des collectivités publiques représentent en moyenne 48% du PIB -source OCDE 2005- contre 27% dans les PM -source WDI 2005) et du niveau atteint par le PIB/tête. La conséquence est que l'emploi des femmes semble largement tributaire du dynamisme économique d'ensemble qui seul permettra ce taux de développement des services non-marchands et des services à la personne et qui modifiera leurs anticipations.

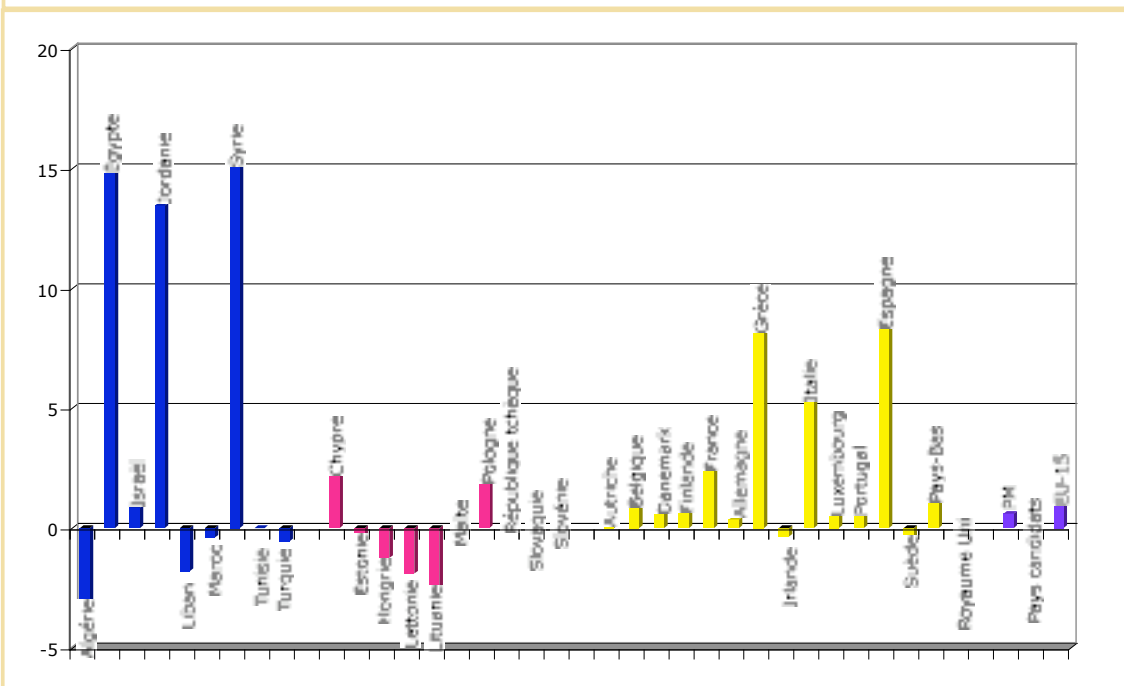
- √ Plus spécifiquement on remarquera l'importance de l'emploi féminin dans l'agriculture en Egypte, au Maroc, et en Turquie, et le fait qu'à l'exception de l'Algérie, exception qui s'explique par l'importance de sa base industrielle d'entreprises publiques (les traces du statut général du travailleur qui était un statut non discriminatoire subsiste encore), aucun PM, ni pays

européen n'a un emploi féminin significatif dans les industries manufacturières. La principale exception est le textile et l'habillement dans les pays concernés.

Si l'on considère, en second lieu, les discriminations dans l'emploi, plusieurs points doivent être soulignés :

- √ D'abord, des discriminations sur le risque de chômage : alors que dans l'UE le gender gap sur l'emploi est de 1,3 points (le taux de chômage moyen des hommes est de 5,8% alors qu'il est de 8% pour les femmes), dans les PM, il est supérieur à 5 points (12,3% et 19% de taux de chômage respectifs). Avec, cependant, de grandes disparités : en Algérie et en Tunisie, les femmes ont un taux de chômage inférieur aux hommes, alors que l'écart en défaveur des femmes dépasse les 15 points en Egypte.

Figure 5 : Différence taux de chômage féminin – masculin



Sources : calculs Institut de la Méditerranée, Banque Mondiale, WDI 2005.

√ Ensuite, les discriminations salariales qui sont partout plus fortes dans le secteur privé que dans le secteur public. Celles-ci peuvent provenir d'une différence de niveaux de productivité (dus aux différences de qualification) ou d'une forme de discrimination quelconque. Une étude effectuée par la Banque Mondiale (Banque Mondiale, 2004) sur la région MENA, estime que lorsqu'un homme gagne 1\$ une femme gagne 73 cents en moyenne ce qui donne un écart de 27 cents qui peut s'expliquer, soit par une différence de qualification et donc de productivité (et dans ce cas il est justifié), soit par une discrimination de genre. Dans le cas des pays MENA, l'étude estime que s'il n'y avait pas de discrimination salariale et pas de discrimination dans les postes de travail offerts aux femmes à compétences égales (niveau d'études et ancienneté), la part des 27 cents imputable à la discrimination serait de 117%. Sur 1\$ les femmes perdent donc 31 cents. Vu en réciproque, compte tenu de l'écart initial homme/femme, ce résultat induit qu'une suppression totale des discriminations ferait augmenter les salaires féminins de 32%.

√ Enfin, des discriminations qui portent sur la nature des postes offerts qui sont le plus souvent des postes d'exécution alors que les hommes sont mieux représentés dans les postes de conception. Au niveau national, cette remarque se retrouve de manière accentuée dans les postes de responsabilité politique, propriété que partagent les PM avec la plupart des pays européens.

Des discriminations de genre aux effets vitaux dans le monde rural et le secteur informel

Ici, nous sommes dans le monde de la pauvreté, de la précarité sociale, des taux de fécondité importants, de l'analphabétisme et des activités informelles au sens où elles se développent en dehors des circuits officiels (fréquente absence de déclaration avec pour contrepartie très faible prise en charge sociale des employés, conditions de travail et rémunérations dérogatoires au code du travail, non enregistrement des activités, etc.). Tous les indicateurs convergent pour indiquer que dans ce monde, une population très importante vit proche des conditions minimales d'existence.

L'unité de base est la famille et l'inégalité de genre affecte non seulement le bien-être des femmes, mais également toutes les décisions qui sont prises à l'intérieur du foyer et qui peuvent avoir des effets importants sur l'attention portée aux enfants et sur le bien-être de la famille.

1- Les discriminations de genre dans le monde rural

Une littérature importante (Duflo et Jameel, 2005) existe désormais pour dénoncer les méfaits des discriminations de genre dans des environnements pauvres, souvent clos (ce qui est fréquemment le cas des villages ruraux), confrontés à des chocs imprévus (les mauvaises récoltes, les maladies, voire la violence) et ne disposant pas d'un environnement en infrastructures suffisantes. La recherche a mis plusieurs points en évidence ces dernières années sur ce thème. On citera ici les principaux :

√ Le plus spectaculaire souligné par Amartya Sen concerne la question des « missing women » (Sen, 1990). Dans cet article célèbre, Sen a montré que la proportion des femmes dans le monde en développement est plus faible (de 60 à 100 millions de personnes) que ce qu'elle aurait dû être si celles-ci avaient reçu des soins et de l'alimentation en quantités égales à celles des hommes. C'est une succession de négligences qui conduit à cette situation plutôt qu'une volonté délibérée. Dans les PM, qui sont pourtant une des régions du monde où la pauvreté est refusée le plus vigoureusement, ce phénomène existe encore dans les zones rurales. Le Haut Commissariat au Plan du Maroc dans une courageuse analyse (Commissariat au Plan, 2005) souligne qu'il y a une surmortalité des petites filles de un à cinq ans « qui est passée de 20% en 1982-91 à 37,5% en 1994-2003 ». Il ajoute que « le milieu de résidence rural apparaît clairement comme un facteur de surmortalité des enfants de moins de cinq ans » réalité liée « au niveau d'instruction des mères et à la pauvreté ». Pour le Haut Commissariat, y remédier implique de lever des « contraintes qui résident dans l'importance des causes périnatales de mortalité qui constituent 37% de l'ensemble des causes de décès avant 5 ans, ainsi que la persistance de maladies infectieuses responsables de 50% des décès et de maladies nutritionnelles (vitamine A et D, fer et iode) ». A ces causes s'ajoutent « la pauvreté, l'analphabétisme, les mauvaises conditions d'hygiène dans l'environnement de vie, ainsi que l'insuffisance de couverture du milieu rural en termes d'infrastructures de soins et en termes de personnel de santé ». On complètera en disant, comme l'ont montré les anthropologues,

que le fait que les petites filles meurent plus que les petits garçons, ce qui est à l'opposé de l'évidence biologique universelle, est spécifiquement dû au fait que les parents se déplacent plus volontiers au centre de soins éloigné quand un petit garçon est malade que lorsqu'il s'agit d'une petite fille. On retrouve ici des observations faites dans d'autres régions (Khanna et alii, 2003).

√ La discrimination de genre peut être considérée dans certains contextes comme un archétype de ce que l'on peut désigner comme une « trappe à inégalité » (Banque Mondiale, 2006). Par les normes qu'elles mettent en place, de nombreuses sociétés assignent des rôles différents aux individus. Dans la famille rurale typique du monde en développement, la sphère masculine se situe à l'extérieur de la maison et est censée contribuer à donner à la famille un statut. La sphère féminine c'est l'intérieur et la vie quotidienne de la famille. Dès lors, comme l'indique bien le rapport précité, « les activités des femmes servent comme des inputs au bien-être collectif de la famille, alors que les hommes en sont ostensiblement le centre- ce sont eux qui sont les gagne-pain et qui relient la famille au monde extérieur où les statuts sociaux et économiques sont déterminés ». Dès lors, tout s'enchaîne pour perpétuer cette hiérarchie : les lois du mariage qui peuvent souvent se ramener à des échanges d'épouses entre les familles, les règles d'héritage, de propriété, les possibilités de mobilité, la décision sur l'emploi des ressources, etc. C'est cette réalité qui conduit à l'ancrage de stéréotypes qui, finalement, peuvent produire des effets sur la mortalité des petites filles comme celles évoquées plus haut. La conséquence à tirer pour

le présent rapport est que si ces stéréotypes n'ont pas suffisamment disparu au préalable et si les règles de droit visant l'égalité des genres n'ont pas été installés, des financements directs donnés, par exemple à la famille, ne changeront pas le comportement du ménage pauvre qui portera moins d'attention à la maladie de la fille qu'à celle du garçon. Par contre, développer des infrastructures de santé en généralisant l'assurance maladie et donner ainsi la possibilité à la famille pauvre d'avoir des soins gratuits aidera de façon disproportionnée les filles, même si les parents ne modifient pas leur attitude vis-à-vis d'elles.

√ Dans le cadre des familles rurales pauvres la satisfaction de pré-conditions est donc indispensable pour pouvoir renforcer la place des femmes. Il s'agit alors de traiter le développement des capacités des femmes comme un processus qui passe par plusieurs étapes : (i) la satisfaction des besoins critiques (prévention des décès anormaux, privation de l'éducation de base, sécurité alimentaire minimale), (ii) le développement des capacités qui permettent de saisir de nouvelles opportunités (éducation à un niveau plus élevé, formation professionnelle, santé, capacité à agir –agency-), (iii) l'amélioration de l'environnement légal et institutionnel, (iv) l'installation du bien vivre –well being (réalisation des potentiels, juste charge et juste rétribution, insertion et partenariats, sécurité) (PNUD, 2004).

√ Dans de nombreuses familles rurales des PM nous en sommes encore au premier stade. Et à ce premier stade, en dehors des problèmes relatifs à la santé notés plus haut, le Femise considère que se pose la question primordiale

de l'analphabétisme. Agir sur l'analphabétisme est central dans la mesure où cela conditionne l'autonomie des femmes, leur capacité à s'informer y compris sur leurs droits et à couvrir les risques. L'effort de scolarisation entrepris par les PM, a permis une augmentation sensible des taux d'alphabétisme moyens de la population féminine âgée de plus de 15 ans depuis le début des années 70 (27,6% en 1970 vs. 70,4% en 2003), phénomène qui s'est accéléré depuis le début des années 90. Cependant, ces taux sont encore éloignés de la moyenne de l'UE15 (92%) et de celle des nouveaux membres (95%). Les pays les plus touchés par l'illettrisme sont le Maroc et l'Egypte. Le Maroc a pris un retard manifeste puisque de nombreuses jeunes femmes dans ce pays (15-24 ans) ont des taux d'alphabétisme relativement faibles. Les pays les plus avancés dans la région de ce point de vue sont, par ordre décroissant, la Jordanie, la Turquie et la Syrie (cf. annexes). La discrimination de genre apparaît également forte ici, puisqu'un écart de 16 points sépare les taux de literacy masculins et féminins en fin de période dans les PM, alors qu'il n'est que de 3 points dans l'UE15. Là encore, le Maroc est dans une situation spécifique (25 points d'écart) qui s'explique par l'importance de la population vivant dans le monde rural.

√ Les pouvoirs de décision des femmes à l'intérieur de la famille jouent également un rôle central. Lorsque la femme reçoit un revenu et a un pouvoir reconnu, l'affectation de ce revenu est plus favorable aux enfants. On a montré également que le fait pour la femme de disposer d'un revenu propre renforce ce pouvoir dans la famille. De nombreux travaux empiriques sont venus soutenir

le fait que si les revenus sont dans les mains des femmes, cela a des impacts différents sur l'allocation de ces ressources à l'intérieur de la famille. L'évidence empirique suggère que comparés aux revenus ou aux actifs dans les mains des hommes, ces revenus ou actifs placés dans les mains des femmes sont associés à des améliorations sensibles de la santé des enfants du fait de dépenses plus importantes en éléments nutritionnels, en santé et en logement (Duncan, 1990 et 1992). C'est une constatation qui a inspiré les micro-crédits affectés directement aux femmes.

√ La généralisation des pensions de retraite est un élément que les travaux empiriques ont également mis en évidence (Duflo, 2000). Tous les indicateurs de développement des filles –taille, santé, liés à la nutrition– sont plus favorables lorsque la grand mère reçoit une pension. L'effet semble même considérable puisque l'auteur estime que l'écart de taille entre les filles sud-africaines et les américaines est réduit de moitié lorsque la grand mère reçoit une pension. Une semblable évidence n'apparaît pas lorsque le destinataire de la pension est un homme et aucun effet semblable ne peut être observé sur les garçons.

En résumé, ces remarques amènent à penser, d'une part, que l'autonomie de décision des femmes et l'égalité de traitement dans la famille sont de puissants moyens pour éliminer certains phénomènes tout à fait anormaux qui touchent les enfants de sexe féminin dans le monde rural, d'autre part, que lorsque la condition d'autonomie des femmes n'est pas satisfaite il faut généraliser les infrastructures d'éducation et de santé et les prestations sociales et de retraites.

2 - La situation des femmes dans les micro et petites entreprises du secteur informel

Le secteur informel constitue la deuxième justification d'une action affirmative spécifique. Situé le plus souvent dans la ville ou la périphérie urbaine, il est en croissance rapide, du fait, d'une part, de l'exode rural, d'autre part, des ajustements qu'implique l'ouverture extérieure, enfin, du gap entre la croissance des emplois formels et la croissance de la population active. On s'intéressera ici au rôle des femmes dans son développement, rôle qui, s'il pouvait être renforcé, permettrait une avancée parallèle des questions de discrimination de genre et des questions de développement économique.

Le secteur informel des entreprises est surtout localisé dans le monde urbain. Le caractère informel d'une entreprise est par définition difficile à préciser. Si l'on prend les micro et petites entreprises (de 1 à 50 employés), tout dépend de la façon dont les entreprises sont enregistrées, vérifiées fiscalement, leurs employés déclarés. Comme les législations nationales diffèrent selon les pays – pour certains, une simple déclaration à la chambre de commerce suffit– on perçoit le flou qui entoure ce domaine. En retenant la définition de l'ICL (International Conference of Labour Statistics, 1993), les entreprises du secteur informel sont, (i) des entreprises en nom propre sans employés permanents qu'elles soient enregistrées ou non, (ii) des entreprises qui comptent moins de 5 employés permanents qu'elles soient enregistrées ou non et qu'elles les déclarent ou non. Dans ce cas, on obtient, par exemple, en Turquie 83% de toutes les micro

et petites entreprises (soit 1.363.000 entreprises). Avec une définition plus stricte retenant seulement les entreprises non enregistrées, l'on arrive à 8,6% du total des micro et petites entreprises (70.000 entreprises ; Semsas, 2005). Les mêmes résultats peuvent être exhibés en Egypte où le secteur informel est estimé à 80% des micro et petites entreprises de moins de 50 employés en appliquant la définition de l'ILO (El-Mahdi, 2005). Au Maroc sur un total de 750.000 micro et petites entreprises, 67% sont enregistrées auprès de l'administration fiscale, mais 40% seulement au registre du commerce. Le point significatif est que seulement 8% sont enregistrées à la sécurité sociale, ce qui signifie que la couverture sociale ne touche pas 690.000 micro et petites entreprises dans ce pays.

Pour l'essentiel, ces micro entreprises sont dans le commerce (boutiques, kiosques à journaux, cafés, etc.), dans le secteur des ouvrages en métaux et de la réparation (Turquie, Maroc), le travail du bois (Maroc, Turquie, Liban), dans le textile, l'habillement et le cuir (Maroc), la restauration et autres services liés au tourisme (Maroc, Egypte). Elles sont souvent localisées dans une chambre ou un appartement privé.

Ce n'est que récemment que l'on a mis en évidence le potentiel que pouvait représenter ce secteur. Il apparaît, en effet, que les micro et petites entreprises sont d'importants pourvoyeurs d'activité mais surtout qu'elles se développent rapidement à mesure que des limites sont imposées aux budgets des Etats et des suppressions d'emplois dans les secteurs fortement employeurs de main d'œuvre (textile, habillement, cuir). Pour donner

une idée de l'impact sur l'emploi de ce phénomène, en Egypte fin des années 90, sur une population active avoisinant les 16,5 millions de personnes, 10 millions sont des salariés qui travaillent dans les secteurs autres que l'agriculture, et, parmi eux, 4 millions travaillent dans les micro et petites entreprises. Comme l'on évalue à 80% la part du secteur informel parmi ces entreprises, le nombre de personnes concernées est de l'ordre de 3 millions.

Le Femise a soutenu une enquête à partir d'un grand nombre d'interviews d'une population représentative des micro et petites entreprises, en particulier de femmes chefs d'entreprises, en Egypte, au Liban, au Maroc et en Turquie (El-Mahdi 2005, Semsas 2005, Hamdouche 2005, CRI 2005, op. cit.). Dans ces activités les femmes représentent autour de 15% de la force de travail (14%, en Egypte, 13% en Turquie), les femmes chefs d'entreprise entre 6 et 10% des chefs d'entreprise.

Très résumées les principales caractéristiques de la condition féminine dans ces activités sont les suivantes :

- ✓ Lorsque les femmes sont propriétaires en nom propre, les entreprises concernées ont une très faible capitalisation qui, dans 90% des cas, provient d'un héritage ou d'une épargne personnelle. Comme les deux tiers des femmes sont propriétaires de leur entreprise, elles courent donc un risque personnel important,
- ✓ Les entreprises concernées sont presque exclusivement autofinancées au cours de leur exploitation et ont un accès très difficile aux financements

bancaires et aux financements publics de soutien. Le seul accès ouvert est celui du micro-crédit qu'offrent désormais un nombre significatif de banques. Mais, dans les faits, ce recours est faible et les femmes consultées déclarent que c'est dû à la complexité des formalités pour obtenir ces crédits. La question du financement est très généralement indiquée comme un des principaux obstacles au développement de ces micro-entreprises,

√ Les femmes se lancent, en général, dans une activité indépendante pour des raisons négatives (précédent travail mal payé, mauvaises conditions de travail), motif qui est deux fois plus présent chez les femmes que chez les hommes. Une partie importante d'entre elles indique qu'elles n'avaient pas d'autres alternatives. A l'inverse, 30% des hommes qui ont créé une entreprise précisent que c'est pour mieux valoriser l'expérience acquise précédemment dans l'activité concernée,

√ Plus de la moitié des femmes ont plus de 40 ans en Egypte et en Turquie (seulement 15% entre vingt et trente ans), ce qui indique qu'elles se lancent dans ces activités lorsque les enfants ont fini le primaire et le secondaire, quand elles ont le capital et les contacts nécessaires. Le Liban se caractérise particulièrement par la jeunesse relative des femmes entrepreneurs, ce qui est un signe important de vitalité économique (plus de la moitié ont moins de 40 ans). Dans la grande majorité des cas, les femmes continuent à assurer leurs charges familiales, mais considèrent que leur nouvelle activité a contribué

à modifier sensiblement leur statut. Cependant en Egypte, où les femmes ont la double tâche évoquée ci-dessus, elles sont 64% à se déclarer harassées de travail alors que les hommes sont 82% à faire la même remarque sans la double tâche.

√ La mobilité est faible puisque 90% de ces femmes installent leur activité là où elles sont nées (il ne semble pas y avoir sur ce point de discrimination de genre puisque 82% des hommes font la même chose),

√ Le salaire mensuel est nettement plus faible que le salaire minimum dans les petites entreprises (30% plus bas) et augmente avec la taille de l'entreprise. La durée hebdomadaire du travail est de 6,5 jours en moyenne. Deux tiers des femmes indiquent qu'un soutien pour leurs charges familiales leur permettrait de développer leurs activités.

√ La majorité de ces femmes sont considérées dans les statistiques comme mères de famille, c'est-à-dire formellement en dehors de la force de travail. Plus le niveau de développement du pays est important plus l'autonomie semble forte. C'est ainsi qu'en Turquie 30% des femmes consultées indiquent avoir demandé la permission de travailler (à leur mari, à leur frère ou à leur père), en Egypte ce taux monte à 62%. Fait important et général dans les quatre pays de l'enquête, ce type de demande est sensiblement moins fréquent dans le milieu rural que dans le milieu urbain. Cela signifie, comme il a été dit, que dans le milieu rural plus pauvre, la femme a plus de responsabilités sur

la vie de la famille ce qui, lorsque les conditions de base sont satisfaites, lui donne plus de possibilités de prendre des initiatives.

- √ Là où l'écart de genre paraît le plus important c'est sur l'éducation et la formation professionnelle. Pour ce qui concerne l'éducation, le tableau suivant révèle que près de 60% des femmes entrepreneurs en Egypte sont très peu éduquées ou analphabètes, ordre de grandeur que l'on retrouve au Maroc alors que la majorité des hommes a plus de 7 ans d'éducation. On doit souligner, cependant, que ce phénomène n'est pas général, car en Turquie et au Liban, les femmes entrepreneurs dans le secteur des micro et petites entreprises sont mieux éduquées en moyenne (en Turquie par exemple, les femmes entrepreneurs ont 9,8 années d'éducation vs. 8,7 pour les hommes ; au Liban le même rapport homme/femme peut être exhibé avec un niveau éducatif moyen plus élevé, 11 ans d'éducation).
- √ Dans la formation professionnelle, le phénomène est encore plus accentué. Les femmes entrepreneurs ont

moins de formation professionnelle que la population urbaine qui travaille sous le régime salarié. Pourtant, les enquêtes révèlent qu'une forte demande existe. C'est ainsi qu'en Egypte, plus de 90% des femmes entrepreneurs interrogées dans l'enquête affirment n'avoir reçu aucune formation professionnelle et n'avoir suivi aucune démarche d'apprentissage. Ces femmes soulignent qu'une aide en conseil pour la gestion serait d'un grand soutien. Le Maroc et le Liban semblent mieux placés de ce point de vue, puisque 16% des entrepreneurs de l'échantillon déclarent avoir reçu une formation égale ou inférieure à 6 mois.

- √ Le financement de la formation professionnelle de ces entrepreneurs est très majoritairement privé en Egypte (les ONG n'interviennent pratiquement pas et les centres de formations publics ne couvrent que 16% des femmes entrepreneurs). Mais aucune discrimination ne semble frapper particulièrement les femmes de ce point de vue. La formation professionnelle des travailleurs de ces entreprises se fait à l'intérieur de l'entreprise car il n'existe pas suffisamment de centres

Tableau 4 : Entrepreneurs dans les Micro et Petites Entreprises en Egypte selon le niveau d'éducation

Nombre d'années d'éducation	Hommes	Femmes
analphabètes	21,2%	43,3%
1-6 ans	18,4%	14,9%
7-9 ans	10,5%	7,3%
10-12 ans	30,8%	26,5%
13-16 ans	18,8%	7,6%
17 ans et +	0,4%	0,3%
Total	100%	100%
Moyenne d'années d'éducation	8,4%	5,7%

Source : Femise, à partir de l'étude FEM21-31

dédiés (les interviews indiquent qu'en Egypte aucun budget n'est spécialement dévolu à cette tâche dans les entreprises de l'échantillon).

Ces remarques conduisent à deux conclusions. En premier lieu, encourager les femmes dans le secteur informel (en particulier les chefs d'entreprises) est une action spécifique qui aura le double avantage de servir d'exemple en modifiant les stéréotypes et de fournir des ressources aux familles concernées. En second lieu, les opérations envisagées pour formaliser le secteur informel sont dangereuses si elles ne s'accompagnent pas d'un effort de consolidation significatif de cette population. Un risque existe que la formalisation de ce secteur (au demeurant nécessaire pour des raisons macro-économiques) ne freine son expansion alors qu'il a été manifestement un élément de dynamisme important ces dernières années.

Dans quelle mesure les évolutions en cours en Europe peuvent-elles concerner les PM et avec quelle valeur ajoutée ?

L'UE est désormais engagée dans une vigoureuse politique vis-à-vis de l'égalité de genre. Dans une communication au Conseil et au Parlement, au Conseil économique et social et au Comité des régions, la Commission a suggéré une feuille de route pour l'égalité des hommes et des femmes (Communication de la Commission 16/1/2006). Cette feuille de route européenne pour la période 2006-2010 repose, en dehors de l'action extérieure, sur 5 zones d'actions prioritaires dont la question de la transposition dans le partenariat se pose :

✓ *Une indépendance économique équivalente pour les hommes et les femmes.* Ce qui suppose : (i) une augmentation de la participation des femmes à la force de travail de 55,5% aujourd'hui à 60%, (ii) l'élimination des discriminations salariales, (iii) la promotion des femmes entrepreneurs, (iv) l'égalité de genre dans la protection sociale et la lutte contre la pauvreté, (v) la reconnaissance de la dimension genre dans la santé, ce qui revient à considérer que les hommes et les femmes sont exposés à des risques de santé différents, (vi) l'amélioration de la situation des femmes confrontées à des discriminations (migrants, femmes des minorités ethniques). Au vu des actions proposées, on doit noter que cet agenda couvre les principales questions évoquées ci-dessus. Mais étant donné le champ couvert et la généralité des objectifs, la difficulté est clairement de passer à des projets. Il s'agit donc davantage de la mise en place d'un dispositif organisationnel pouvant servir de référence aux Etats (inclusion plus forte de la question genre dans la stratégie de Lisbonne, diverses communications présentées, nouvelle méthode de coordination sur les retraites, les systèmes de protection sociale promouvant l'égalité hommes/femmes, rendre l'égalité de genre éligible aux fonds structurels, améliorer l'éducation et la formation, l'accès des femmes au crédit, l'accès des femmes migrantes au Fonds Social, etc...) que d'une action orientée sur des actions ou projets précis hiérarchisés et identifiés. La valeur ajoutée d'une telle démarche pour les PM est essentiellement d'offrir une référence organisationnelle régionale,

mais risque d'être d'un faible effet compte tenu, d'une part, du considérable écart entre les situations initiales, d'autre part, du manque d'institutions régionales au Sud mobilisables (Fonds social, Fonds structurels). Le risque à utiliser un cadre aussi large est d'aboutir à une multitude de projets difficiles à évaluer et à une action finalement peu lisible.

√ *La réconciliation du travail, de la vie privée et familiale.* Dans cette deuxième zone d'action, il s'agit d'une part, de lutter contre le déclin démographique en Europe, ce qui suppose des infrastructures (services de santé, crèches, etc.) et l'amélioration de la qualification (en général des femmes qui s'en occupent), d'autre part, de permettre aux hommes de participer davantage à la vie de la famille (développement du temps partiel, congés de paternité, etc.). Il est clair que, là encore, les différences de situations initiales et de contextes considérables (notamment en matière démographique) nécessitent une certaine circonspection. Si le développement des infrastructures d'accueil, du préscolaire et des services de santé est essentiel, il l'est surtout dans le monde rural et le péri-urbain. Un risque important existe que des mesures adaptées aux pays européens (congés de paternité, aide au temps partiel) ne soient appropriables que par les couches supérieures des sociétés méditerranéennes et que, faute de généralisation, elles soient interprétées comme l'exportation d'un modèle culturel renforçant les inégalités. On rappellera ici que, dans les environnements pauvres, les recherches ont montré que les individus cherchaient

à travailler davantage pour avoir un revenu décent (le monde de l'économie conventionnelle suppose un marché du travail où l'offre de travail augmente avec le revenu du travail, dans les environnements pauvres, c'est le contraire qui se passe, quand le revenu du travail diminue on cherche à travailler davantage). Autant dire que les congés de paternité et le temps partiel pour permettre aux hommes de s'occuper de la famille sont des concepts qui ne pourront toucher que des couches peu représentatives des populations.

√ *L'égale participation des femmes et des hommes à la prise de décision.* Il s'agit ici : (i) de promouvoir la participation des femmes dans la politique par des actions augmentant les compétences, aidant les réseaux de femmes, voire plus affirmatives comme la mise en place de quotas, (ii) de promouvoir la place des femmes dans la prise de décision économique par augmentation de leur compétitivité, transparence dans les promotions et les carrières, mise en place de dispositifs facilitateurs et de plus de flexibilité dans le travail. C'est là, sans conteste, un domaine décisif où les progrès réalisés en Europe peuvent servir de point de repère. Il faudra ici mieux les faire connaître, examiner comment aider les associations représentant les femmes en Méditerranée à les diffuser. Il reste que nous sommes là dans le domaine strict de la souveraineté des Etats et qu'il paraît difficile d'envisager un agenda précis, donnant des objectifs quantifiés, le préalable étant une sensible avancée de la démocratie dans les PM concernés.

√ *La quatrième zone de priorité concerne l'éradication de la violence envers les femmes et des trafics y afférant.* Toutes les mesures envisagées dans la feuille de route sont transposables aux PM. Nous sommes là dans un champ incontestable qui a trait aux droits humains et qui ne peut faire l'objet d'aucune adaptation particulière. Le Femise considère que l'expérience européenne en matière d'arsenal législatif, de collecte d'informations doit être mise au service du partenariat.

√ *La cinquième priorité concerne la lutte contre les stéréotypes dans la société.* Il s'agit : (i) d'inciter dès le plus jeune âge les femmes à sortir des sentiers éducatifs et de formation traditionnellement dévolus aux femmes, (ii) de lutter contre la ségrégation horizontale et verticale dont souffrent les femmes sur le marché du travail, (iii) de modifier les stéréotypes de genre dans les médias. L'analyse précédente montre qu'il s'agit d'un enjeu d'une grande complexité dans les PM et que toute la question est de passer d'une attitude déclarative à une politique ciblée. On notera cependant, que si des actions sont nécessaires pour pousser les femmes à aller vers les métiers qui concernent l'économie de la connaissance et plus généralement les services à haute valeur ajoutée, il faut aussi réhabiliter les métiers que très généralement elles occupent aujourd'hui (y compris en Europe) dans l'éducation, la santé, les services aux personnes. Dans le cas des pays méditerranéens, il est, là encore, nécessaire de bien évaluer l'impact quantitatif des mesures qui pourront être prises, la tendance

actuelle, même dans les pays les plus avancés, étant à une augmentation sensible des inscriptions des femmes à l'université dans les maîtrises d'arabe, ... L'action sur les media est, par contre, plus facile à mettre en œuvre et d'un impact considérable.

Il est important de souligner que la 7^{ème} Conférence euro-méditerranéenne des ministres des affaires étrangères (30 et 31 mai 2005 à Luxembourg) a convenu, notamment, d'engager les partenaires à « élaborer des politiques visant à l'égalité des sexes » à partir de deux axes précis qui s'inscrivent bien dans le constat présenté ci-dessus puisqu'ils concernent à la fois le développement de la formation professionnelle et des actions centrées sur les groupes défavorisés (analphabètes, filles poursuivant des études, banlieux).

En conclusion à ce point, le Femise considère que le cadre de la feuille de route de l'UE peut constituer une référence utile pour le partenariat. Un lien explicite entre le partenariat euromed et cette feuille de route aurait pour principal intérêt de placer la question de l'égalité de genre au cœur des questions permettant de renforcer la cohérence de la grande région euromed. Il reste que la mise en oeuvre d'une feuille de route semblable sur base régionale nécessiterait, soit la mise en place d'institutions adaptées au Sud jouant un rôle équivalent au FSE, et dotées de l'expertise nécessaire, soit, le ciblage de projets régionaux d'envergure et bien identifiés. Le Femise tient à souligner que la valeur ajoutée de cette initiative sera limitée, (i) si elle aboutit finalement à offrir des moyens supplémentaires aux Etats pour des actions déjà en cours, dans un

cadre institutionnel et de gouvernance identique, (ii) si elle se traduit par une multitude de projets identifiés (dont la contribution à l'égalité de genre est difficilement évaluable) dans le cadre des relations bilatérales, (iii) si elle ne s'accompagne pas d'un agenda précis d'évolution des cadres juridiques et réglementaires, (iv) si ces opérations ne font pas l'objet d'une évaluation et de rapports réguliers.

Recommandations

Il est important de différencier entre les stratégies qui s'inscrivent dans le paradigme de réduction de la pauvreté (qui n'est pas l'objet du présent rapport) et celles liées au renforcement de la position des femmes. Le renforcement de la position des femmes implique de retenir plusieurs dimensions liées à la satisfaction des besoins de base, la construction des capacités, l'accès à un environnement adapté et l'amélioration du bien-être (UNIFEM, 2004).

Comme on l'a montré dans l'analyse, en dépit de l'amélioration de la condition féminine dans les PM, en termes de diminution de l'illettrisme, d'augmentation des niveaux d'éducation et d'espérance de vie, le taux de participation des femmes à la force de travail est encore le plus bas du monde. Le Femise considère que cette faible participation entraîne des pertes économiques et sociales importantes.

Plusieurs raisons peuvent être invoquées pour expliquer la faible participation des femmes au marché du travail. Du côté de l'offre, les considérations sociales et culturelles sous-jacentes jouent manifestement un rôle, l'absence

de conditions de travail adaptées, le faible niveau d'éducation qui cantonne les femmes dans certaines activités, ou, simplement, l'absence de volonté de travailler sont également des éléments importants. Du côté de la demande, les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes. Leur niveau d'éducation est, en général, plus bas, elles disposent de moins de possibilités de suivre une formation professionnelle, elles sont confrontées à des conditions de travail qui rendent difficiles la conjugaison harmonieuse des charges familiales et d'une activité professionnelle. C'est cela qui explique que les employeurs aient une préférence marquée pour l'emploi des hommes, tout spécialement dans le secteur privé.

Il y a beaucoup à faire pour dépasser ces barrières. Une étape de base serait de promouvoir la transformation des normes institutionnelles de façon à accréditer l'idée que les femmes ont la possibilité de choisir (d'être éduquées, de participer à la force de travail, etc.). Les deux agents principaux qui permettent ce changement sont, d'une part, l'expression de la voix des femmes, notamment par les associations qui les représentent, d'autre part, l'Etat.

Sur la base des analyses et des discussions menées avec un pool d'experts de la région, le Femise propose un ensemble de recommandations sur la question de savoir comment renforcer la place des femmes dans les PM et promouvoir leur participation dans l'économie. Trois domaines principaux ont été retenus pour ce faire : (i) l'accès des femmes à l'éducation et à la formation professionnelle, (ii) la participation des femmes à la force de travail, (iii) le renforcement

des droits légaux, sociaux et politiques des femmes.

1 - L'accès des femmes à l'éducation et à la formation

Comme l'analyse précédente l'a montré, la région a enregistré des progrès en matière d'éducation des femmes. Le nombre d'années de scolarité pour les femmes a augmenté, de même que le nombre de femmes diplômées, mais un problème majeur demeure : il y a encore au moins 36% de la population féminine âgée de 15 ans et plus dans la région qui est illettrée (contre 20% des hommes). Des politiques ciblées et spécialement adaptées doivent viser ce groupe. Dans cette perspective, le Femise recommande :

✓ D'offrir davantage d'incitations pour encourager les femmes à demander de l'alphabetisme et pour rendre son accession plus attractive ou, au minimum, pour diminuer les contraintes qui réduisent cette demande. Les pressions sociales et les obligations familiales empêchent certaines femmes d'atteindre les couches alphabètes alors que d'autres, spécialement celles qui travaillent, trouvent que l'effort nécessaire pour ce faire représente « un luxe qu'elle ne peuvent se permettre ». Des programmes spéciaux devraient être mis en œuvre pour aider les femmes à organiser leur temps et augmenter leur prise de conscience de l'importance de sortir de l'analphabétisme pour promouvoir leur statut.

✓ Une autre mesure fortement recommandée par le Femise est d'utiliser l'incitation des micro-crédits pour lutter

contre l'analphabétisme des femmes. Il s'agit d'un outil désormais diffusé et qui a eu des succès incontestables en ce qu'il encourage les femmes à tenter de sortir de l'analphabétisme pour recevoir des crédits pour leur petite activité. Cette mesure a été appliquée avec succès en Egypte.

✓ A un niveau plus élevé, permettre aux femmes d'accéder à l'éducation, à la formation et à la technologie constitue une politique de renforcement et de transformation décisive. En dépit des améliorations dans les taux de scolarisation des femmes, il existe encore des contraintes à leur accès à l'éducation. On doit souligner à cet égard que les statistiques qui reposent sur l'inscription des femmes dans les écoles peuvent être trompeuses, dans la mesure où elles ne signifient pas que celles-ci suivent les enseignements effectivement. Plusieurs politiques peuvent être mises en œuvre pour augmenter les niveaux éducatifs et de formation. On indiquera ici :

- Que des incitations devraient viser les familles, spécialement dans le monde rural et dans les zones de pauvreté pour envoyer les filles à l'école. On a là un important facteur de scolarisation supplémentaire.
- Le contenu des programmes scolaires ne correspond pas aux besoins du marché du travail particulièrement dans certaines communautés. Installer des écoles spécialisées qui satisfont aux besoins de ces communautés pourrait être attractif car, d'un côté, cela faciliterait l'emploi à la fin de la période d'étude, et, de l'autre, cela permettrait de répondre aux besoins de qualifications spécifiques de ces

communautés. Le rôle des ONG et de la communauté des donateurs est important ici pour identifier les besoins particuliers de chaque communauté et allouer des moyens spécifiques.

√ La promotion de l'éducation technique spécialisée et commerciale est également essentielle. Malheureusement, l'éducation technique fonctionne habituellement comme une filière parking pour ceux qui n'ont pas accès aux filières générales universitaires. Ces filières doivent être revalorisées car elles fournissent plus d'emplois que les filières générales jugées plus prestigieuses. Se pose ici la question des rapports entre le diplôme qui est censé donner un niveau de reconnaissance générale et la compétence qui est la capacité à faire quelque chose de façon satisfaisante dans une situation concrète donnée. Il est nécessaire de valoriser la compétence obtenue de quelque façon que ce soit par rapport au diplôme. Cela suppose d'identifier des compétences techniques et professionnelles, de les accréditer, de mettre en place une correspondance diplôme/compétence et des procédures de validation (y compris de l'expérience professionnelle). Cette démarche, largement entamée en Europe, pourrait également bénéficier aux femmes dans les PM.

√ Le secteur privé doit être encouragé à investir dans l'éducation technique, grâce à des exemptions de taxes par exemple. Les bénéfices d'un investissement privé dans ce champ sont de deux ordres, d'abord, il signifie que l'on utilisera des méthodes d'éducation avancées et des équipements adaptés, ensuite, il permet à l'élève

d'avoir une formation sur mesure pour les emplois des firmes du secteur privé concerné.

√ La formation professionnelle, tout au long de la vie, est un outil déterminant pour permettre aux femmes d'améliorer leur compétitivité. Malheureusement, les centres de formation professionnelle dysfonctionnent de manière patente dans les PM et ces dysfonctionnements sont particulièrement préjudiciables pour les femmes car elles n'ont pas accès au système informel alternatif d'apprentissage sur le tas. Les principaux dysfonctionnements sont les suivants (Kirchberger, 2005) :

- Une faible relation entre l'éducation et la formation professionnelle d'une part, un relatif isolement des centres de formation professionnelle vis-à-vis du monde de l'entreprise, d'autre part.
- Des structures rigides en niveaux avec une faible possibilité de mobilité entre les structures et les niveaux.
- Des méthodes pédagogiques qui font un appel excessif à la mémorisation, les contenus restant fondés sur de l'information apprise plutôt que sur le développement des capacités à résoudre des problèmes («knowledge application oriented»).
- Les enseignants et les formateurs progressent à l'ancienneté et ne sont pas incités à la mobilité,
- Les certifications sont basées sur le principe d'élimination et pas sur le principe de progression,
- Le secteur privé n'est pas considéré comme un partenaire actif (sauf au Liban et en Jordanie),

- Le financement de la formation professionnelle est considéré de la responsabilité publique,
- Si la CVT (continuing vocational training) est financée par des contributions des employeurs et des salariés, ce qui est le cas dans plusieurs PM, les mécanismes de financement sont assimilés à des taxes additionnelles et pas à un investissement.

√ Concevoir des programmes de formation spécialisés destinés aux femmes peut être bénéfique, spécialement s'ils sont subventionnés par l'Etat, les donateurs ou le secteur privé. Il s'agit d'un cas spécial qui peut justifier le recours à des subventions. En effet, contrairement à la règle générale, ici, la subvention corrige les défaillances du marché. De surcroît il s'agit d'un investissement rentable dans la mesure où il offre au marché des femmes bien formées qui auront une plus forte productivité.

Les programmes de formation doivent être conçus pour répondre aux besoins des femmes (et suivre leur emploi du temps), soit pour aider les femmes à réintégrer dans la force de travail, soit pour les diriger vers des secteurs en forte demande de qualifications.

2 - La participation des femmes au marché du travail

Les femmes sont confrontées à un conflit de fonctions, reproductive versus productive. Ce conflit est accentué par la culture. Les lois régissant les questions de la famille et les droits des femmes dans la région ne prennent pas en compte les changements sociétaux⁴. Pour

résoudre ce conflit, les femmes, dans bien des cas, sont forcées d'abandonner leur travail et leur carrière, afin d'accomplir leur fonction reproductive « de base » dans la société⁵. Les statistiques ont démontré qu'il y a un décrochage de la participation des femmes au marché du travail entre 24 et 40 ans.

Afin d'encourager les femmes à participer (ou re-participer) à la force de travail, et de résoudre le conflit de fonctions, plusieurs recommandations pourraient être faites :

- √ Assurer un système de prise en charge des enfants de bonne qualité, en offrant des structures de garde, publiques et privées ;
- √ Garantir un environnement professionnel adapté aux femmes, avec des horaires flexibles, un bon système de transports, et un renforcement de la sécurité sur le lieu de travail.

La discrimination au travail à l'égard des femmes est plus prononcée dans le secteur privé que dans le secteur public. Le secteur privé favorise les hommes, qui sont moins susceptibles de prendre des congés de longue durée ou de demander des horaires de travail plus flexibles, ou encore de quitter plus tôt leur lieu de travail pour répondre à leurs obligations familiales. De plus, si le secteur public a été l'employeur principal des femmes dans les dernières décennies, il joue de moins en moins ce rôle aujourd'hui.

Étant donnée la nature inégale de la compétition entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, il faut des mesures incitatives, en direction du secteur privé, afin d'encourager le recru-

tement des femmes. Il faudrait même aller plus loin, avec une loi imposant aux entreprises privées un certain pourcentage de femmes dans leur effectif total.

Les femmes chefs d'entreprise

Les investisseurs, hommes ou femmes, sont affectés par le climat entrepreneurial du pays où ils investissent. Néanmoins, les femmes entrepreneurs de la région doivent relever des défis supplémentaires, qui peuvent être identifiés comme les « 5 A » : l'Accès aux finances, l'Accès aux marchés, l'Accès à l'information, l'Accès à la formation, l'Accès aux niveaux d'influence et aux décideurs politiques⁶.

Ces difficultés propres aux femmes doivent être résolues, afin de leur offrir un climat entrepreneurial plus propice :

- √ Les institutions financières doivent développer de meilleures pratiques en matière de micro-crédits, en élaborant des produits financiers adaptés aux besoins spécifiques des femmes et en assurant leur accessibilité pour les groupes ciblés.
- √ Les gouvernements devraient faciliter la connaissance par les femmes de l'ensemble des instruments financiers disponibles, en s'appuyant sur le système éducatif, des campagnes d'information ciblées et les réseaux d'affaires performants. En Corée, il existe des fonds de développement des SME pour appuyer les femmes entrepreneurs qui ne parviennent pas à obtenir des prêts de banques commerciales ou d'autres institutions⁷.

Les femmes dans le secteur informel doivent bénéficier d'une protection

particulière, notamment parce qu'elles constituent le groupe le plus vulnérable de la société (en étant à la fois femme et pauvre). Dans une enquête concernant les micro et petites entreprises de quatre pays du sud de la Méditerranée (Égypte, Liban, Maroc et Turquie), plus de 70% des femmes entrepreneurs estiment que le fait d'être une femme est le facteur majeur qui affecte leur entreprise, surtout quand elles travaillent dans les activités de commerce et de service, étant donné qu'elles ne sont pas protégées contre le harcèlement sexuel.

D'autres défis concernent les problèmes de marketing et de création d'entreprises, notamment pour la gestion de procédures bureaucratiques complexes. Encourager les femmes à participer au marché informel pourrait être la solution à leur inactivité et aux problèmes posés par les « conflits de fonction ».

- √ Les gouvernements devraient encourager les micro et petites entreprises dirigées par des femmes à se regrouper en clusters. Ceci permettrait de réduire les problèmes liés à la sécurité et au marketing, en favorisant le compagnonnage industriel entre les MPE dirigées par des femmes et des grandes sociétés. Cette stratégie pourrait être une voie pour réduire les inconvénients de la petite entreprise, ainsi que le sentiment d'isolement ressenti par certaines entrepreneurs. Les réseaux de femmes entrepreneurs leur offriraient un environnement informel et sécurisant, permettant d'échanger leurs expériences et points de vue, alors que le compagnonnage industriel favoriserait l'accès aux garanties sécurisées, aux informations concernant les besoins

- du marché et les voies d'accès au marché.
- √ Des procédures spécifiques doivent être élaborées afin de faciliter et d'encourager les femmes à créer leur entreprise, comme des prêts et crédits spéciaux pour des activités spécifiques, qui peuvent être orientées vers l'export (des productions artisanales ou manufacturées, par exemple). Ceci pourrait permettre de surmonter le problème de l'accès au micro-crédit, considéré comme le défi majeur par les femmes chefs de micro et petites entreprises.
 - √ Des mesures pour subventionner les femmes chefs d'entreprise ou les appuyer par des exemptions fiscales, des actions de « capacity building » et de services de marketing, peuvent jouer un rôle majeur pour accroître leur participation dans ce secteur.
 - √ Des programmes de formation ciblés peuvent aussi soutenir les femmes dans la création d'entreprise et les aider dans le marketing de leurs produits. A cet égard, le rôle des ONG et des associations nationales peut être très important, en lien avec une stratégie nationale, pour coordonner efficacement les actions positives, en offrant toute une gamme de services intégrés pour soutenir l'activité, concentrés sur un lieu unique, « les guichets uniques » (comme ceux créés au Royaume Uni).
 - √ Dans le contexte de la libéralisation des échanges, il y a un bénéfice potentiel à accroître la participation des femmes dans le secteur des produits manufacturés d'exportation. Au Maroc, en Tunisie et en Turquie, il y a eu une bonne intégration des femmes dans ce secteur. Cette politique réussie devrait être mise en œuvre dans les autres pays du sud de la Méditerranée⁸.
 - √ Des lois et règlements interdisant les discriminations professionnelles à l'encontre des femmes existent : les gouvernements doivent garantir leur application et s'assurer que les obstacles à la participation des femmes au marché du travail disparaissent.
 - √ Comme il a été souligné plus haut, l'existence d'un environnement professionnel adapté encouragerait les femmes à participer au marché du travail, notamment si l'égalité de salaires est garantie⁹.
 - √ L'évolution des mentalités des femmes doit également être favorisée. En agissant au travers d'institutions appropriées et d'organisations de femmes, on peut accroître la conscience de la valeur d'une participation au marché du travail et du fait que l'entrée dans la force de travail est un investissement qui protégera l'avenir des femmes, ainsi que celui de leurs enfants, en leur offrant, grâce à leur capacité d'épargne, une sécurité sociale. Sur la base de l'expérience des femmes actives, il a été démontré qu'elles apprécient plus leur « indépendance et pouvoir » en dépensant leurs propres revenus. Les femmes

En général,

L'implication directe de l'État est cruciale pour assurer que des mesures efficaces seront prises afin de surmonter l'inégalité sociale :

entrepreneurs se sentent renforcées par leurs revenus¹⁰.

- √ Le budget du gouvernement devrait être « gender responsive », en attribuant une part du budget au soutien des femmes. Ainsi, des filets de sécurité spécifiques devraient être conçus pour les femmes, correspondants à leur statut social et marital, leur nombre d'enfants, ou leur niveau de revenu, qu'elles soient avec ou sans emploi.
- √ Il faut une coordination rigoureuse et des partenariats entre les acteurs impliqués dans le processus de renforcement de la position des femmes : gouvernements, ONG, organisations internationales et communautés locales, pour tirer le meilleur parti des programmes et stratégies élaborés à cet effet et garantir la meilleure allocation des ressources.
- √ Il faut surmonter les barrières culturelles, en développant une conscience accrue des bénéfices de l'entreprenariat féminin. Ceci exige une collaboration des gouvernements, du secteur privé et des organisations non-gouvernementales.
- √ Les gouvernements doivent promouvoir la culture entrepreneuriale et l'esprit de prise de risque, tout en atténuant les stigmates de l'échec. Ceci peut se faire en introduisant ces notions dans le système éducatif, pour influencer les jeunes générations. Dans le même temps, il y a aussi un besoin d'éduquer les investisseurs à l'importance d'investir dans les entreprises dirigées par des femmes. Mettre en avant des modè-

les positifs de femmes permettrait en outre de renforcer leur confiance en elles et d'encourager les autres à devenir entrepreneurs.

- √ Un environnement institutionnel favorable et stable, qui simplifierait les relations avec les agences gouvernementales et réduirait les coûts de transaction est nécessaire pour encourager les femmes à diriger des entreprises. Un tel environnement implique des lois et règlements simples, compréhensibles et accessibles pour la vaste majorité des femmes analphabètes ou peu lettrées.
- √ La sécurité sociale doit bénéficier à toutes les femmes, qu'elles soient avec ou sans emploi, ou leur propre employeur. La famille ne doit pas être la source des droits et de la sécurité des femmes.
- √ Une structure de soutien devrait faciliter la participation des femmes à la sphère publique. Les femmes sont plus contraintes que les hommes par leur environnement physique immédiat. Des investissements dans les infrastructures de base, par exemple dans les transports, les télécommunications, peuvent accroître considérablement les opportunités des femmes. De la même façon, l'expansion du marché des services peut permettre aux femmes de concilier les responsabilités familiales et professionnelles.
- √ Promouvoir les femmes entrepreneurs conduira à développer le recrutement des femmes, dans la mesure où les femmes chefs d'entreprise tendent à se conformer davantage aux règles du droit du travail favorables à la

famille, et encourager ainsi les femmes à rejoindre leurs entreprises.

- √ Accroître la sensibilité publique aux questions des femmes et créer une large base de soutien et de compréhension du rôle fondamental des femmes dans la société est essentiel. Dans ce domaine, la presse et les media sont des outils clés pour l'éducation du public, en créant une opinion favorable aux questions des femmes, et en favorisant les changements d'attitude sur le long terme.
- √ Renforcer les capacités, tant gouvernementales que non gouvernementales, dans les domaines de l'analyse et de la planification en termes de genre, de mise en oeuvre et d'évaluation, est indispensable.

Les femmes ne peuvent pas agir seules : un appui doit être apporté par les gouvernements, les organisations de femmes et les syndicats soutenant les femmes, pour assurer que leurs droits soient effectivement respectés.

3 - Les droits sociaux, politiques et légaux des femmes

La pleine participation des femmes au développement économique passe avant tout par une modification de leur statut légal et des pratiques qui s'y rattachent plus ou moins directement. Bien que ce rapport se soit concentré sur les questions économiques, il est clair que l'évolution de l'environnement réglementaire est indispensable.

Malgré l'apparente égalité entre les genres annoncée par les lois de la plupart des PM, il existe des différences très

sensibles quand il s'agit de leur application. Des contradictions existent au sein des systèmes législatifs, en particulier concernant la législation relative à la famille, ainsi qu'entre les conventions et accords nationaux et internationaux. De même, le conflit existant entre l'application de ces lois et la Charia islamique accroît les disparités de genre.

Il faut notamment que la situation des femmes dans le code de la famille évolue, la plupart d'entre eux stipulant la nécessité d'une autorisation de l'époux pour travailler (le nouveau code de la famille marocain supprime cette obligation), pour voyager (demande de passeport, mais cette loi a été supprimée dans plusieurs pays comme l'Égypte en 2004), ou encore l'obligation de se référer à la Charia lorsque le cas concret examiné ne correspond pas à une disposition prévue (Algérie). Les codes évoluent certes : la loi en Égypte donne maintenant également le droit aux femmes de transmettre la nationalité quelle que soit celle du père, de voyager librement ou de demander le divorce (UNIFEM 2004). Mais, il y a encore un flou qui entoure l'application de la réglementation et qui fait perdurer des usages qui ne sont pas en faveur de l'égalité de genre. Que ce soit le Code de la Famille en Algérie, la Majella en Tunisie, Moudawana au Maroc, ces codes traduisent encore le phénomène d'imbrication quasi permanente de la religion et de la politique dans la vie des États. Comme la Charia est un ensemble de normes appliquées à des cas particuliers, dans les Codes des statuts personnels se mêlent des sources religieuses strictes, du droit coutumier et des traditions propres à chaque société, tous éléments qui engendrent une insécurité juridique, qui limite les

conditions matérielles de vie des femmes et brident leur capacité d'initiative (pour plus de détails cf. Institut de la Méditerranée, 2004).

✓ Des avancées résolues doivent être faites par les gouvernements pour éliminer les obstacles sociaux et légaux à l'égalité des femmes dans le domaine politique comme économique, en commençant par assurer que la loi sur « l'égalité des opportunités » est respectée. Il faut que la participation des femmes à la prise de décision soit considérée comme un droit de base. Il existe une tendance positive mais faible à la hausse du nombre de femmes occupant des positions à responsabilités, qui représente une première entorse au fait que pendant longtemps les femmes ne pouvaient pas espérer atteindre cet échelon dans la hiérarchie. Le nombre de femmes siégeant aux Parlements nationaux est aussi en progression. Elles sont 19% en Algérie et 12,7% en Jordanie (mais seulement 5,7% en Egypte). Cependant, cela ne peut être interprété comme un changement radical des schémas traditionnels de l'emploi féminin, puisque les femmes occupant ce type de poste sont moins de 10% en moyenne dans la plupart des pays du Sud. Le système judiciaire égyptien vient de permettre à une femme d'être nommée juge alors que 25% des juges sont des femmes en Tunisie.

✓ La fixation de quotas plus élevés pour élargir l'implication des femmes dans les institutions politiques, le corps législatif et les syndicats pourrait impulser les changements nécessaires pour établir une plus large égalité entre hommes et femmes.

✓ Les réformes devraient comprendre une nouvelle législation dans les domaines du harcèlement sexuel, de l'emploi à temps partiel et des conditions du travail informel ou de l'auto-emploi, plus spécialement destinée à protéger les femmes.

Notes

- 1 La région MENA, telle que définie par le PNUD et la Banque Mondiale, retient les pays du Maghreb et du Machrek, ainsi que les pays du Golfe, le Yémen et l'Iran sans inclure la Turquie. Les conclusions obtenues sur la région MENA peuvent donc sensiblement différer de celles obtenues sur les PM. Le présent texte se référera exclusivement aux PM quand les informations sont documentées.
- 2 Etudiantes de l'enseignement secondaire pour 2002 hors Turquie et Israël, données GenderStat, site internet Banque Mondiale, sinon données WDI, World Bank pour 2003, hors Israël.
- 3 Le taux de fécondité (fertility rate) est défini comme le nombre de naissances vivantes attendues au cours d'une vie (le nombre moyen d'enfants qu'une femme met au monde vivants sur l'ensemble de sa vie). Il est semblable au taux de natalité, mais ce dernier est également influencé par la structure d'âge de la population.
- 4 Dans une étude conduite par le Social Research Center en Égypte, il a été démontré que la moyenne des heures de travail des femmes est environ 15 heures (au sein et hors du foyer), alors que celle des hommes est de 9 heures (dans les deux cas).
- 5 De plus, la plupart des femmes (80 % en Égypte et 54 % au Liban) doivent gérer un conflit entre le travail dans

une petite entreprise et les obligations familiales.

⁶ Euro-Med TDS news, Avril 2004

⁷ AFESD, 2004

⁸ UNRISD, 2005

⁹ En moyenne, les femmes continuent à gagner 25 % de moins que les hommes (Euro-Med TDS news, Avril 2004)

¹⁰ Selon l'enquête sur les micro et petites entreprises, 69% des femmes qui ont répondu en Égypte et 66,5 % des femmes qui ont répondu au Liban ont ce sentiment.

Bibliographie

- Arab Fund For Economic and Social Development and The Arab Monetary Fund, (2003), "Arab Women in Economic Development", Edited by Dr. Heba Handoussa.
- Banque Mondiale, (2004), "Gender and Development in the Middle East and North Africa: Women in the Public Sphere". Washington, USA.
- Breen R. et C. Garcia-Penalosa, (2002), "Bayesian Learning and Gender Segregation", Journal of Labor Economics, vol.20, no.4.
- CRI, (2005), "MSEs in Lebanon", Economic Research Forum, Femise research no.21-31, mimeo.
- Dessing M., (2004), "Implications for minimum-wage policies of an S-shaped labor-supply curve", Journal of Economic Behavior & Organization, vol.53, no.4, April.
- Duflo E., (2000), « Grandmothers and Granddaughters: Old Age Pension and Intra-Household Allocation in South Africa » National Bureau of Economic Research, working paper no.W8061, Decembre.
- Duflo E. et A. L. Jameel, (2005), "Gender equality and development", BREAD policy paper, no.11, December.
- Duflo E., (2003), "Poor but Rational?", MIT, Department of Economics.
- Duncan T., (1990), «Intra-household Resource Allocation: An Inferential Approach», Journal of Human Resources, vol.25, no.4, Autumn.
- Duncan T., (1992), «The distribution of Income and of Expenditures within the Household», working paper no.669, Economic Growth Center, Yale University.
- El-Mahdi A., (2003-2004), "MSEs Potentials and Success Determinants in Egypt 2003-2004", Economic Research Forum, Femise research no.21-31, mimeo.
- Institut de la Méditerranée, (2004), « La situation des femmes en Méditerranée : Maroc, Algérie, Tunisie, Egypte, Jordanie », novembre, 161 p.
- Hamdouche B., (2005), "MSEs in Morocco", Economic Research Forum, Femise research no.21-31, mimeo.
- Kirchberger A., (2005), « The Knowledge economy and education reforms in MENA countries. Selected examples » World Bank.
- Khanna R., Kumar A., Vaghela J.F., Sreenivas V. et J.M. Puliyl, (2003), "Community Based Retrospective Study of Sex in Infant Mortality in India", British Journal of Medicine, vol.327, pp.126.
- Maroc, (2005), « Rapport National », Haut Commisariat au Plan.
- PNUD, (2003), "Towards gender Equality in The Arab/Middle East Region: Islam, Culture, and Feminist Activism", Occasional Paper prepared for HDR 2004, December.

- PNUD, (2004), "Human Development Report 2004", HDR 2004.
- Semsa O., (2005), "Micro and Small Enterprises in Turkey: Uneasy Development", Economic Research Forum, Femise research no.21-31, mimeo.
- Sen A., (1990), "More than 100 million women are missing", The New York Review of books, vol.37, no.20, December.
- UNIFEM, (2004), "Progress of Arab Women 2004", Arab States Regional Office UNIFEM, Amman , Jordan, 308p.
- UNIFEM, (2005), "Progress of the World's women", United Nations Development Fund for Women, New York, USA
- United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), (2005), "Gender Equality: Striving for Justice in a an Unequal World", France

	PIB par tête, PPA (dollar constant 2000)										Force de travail avec niveau d'éducation primaire			Force de travail avec niveau d'éducation secondaire			Force de travail avec niveau d'éducation supérieur				
	1980	1990	1995	2000	2003	1996	2001	1996	2001	1996	2001	1996	2001	1996	2001	1996	2001	1996	2001		
	Femmes (%)	Hommes (%)	Total (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Total (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Total (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Total (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Total (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Total (%)			
Algérie	5537,0	5458,1	5027,3	5416,9	5768,8		
Egypte	2290,5	2921,7	3024,8	3534,3	3731,4		
Israël	13484,9	15857,2	18477,1	20615,4	18925,1	12,6	9,4	23,8	18,6	18,9	14,4	36,2	34,4	36,3	35,7	36,2	35,1	36,2	35,1		
Jordanie	4307,5	3857,4	4056,4	3907,4	4080,8	19,6	..	52,9	..	48,3	..	14,4	..	16,5	..	58,0	..	22,3	..		
Liban	..	2177,5	4101,5	4199,8	4793,0		
Maroc	2812,1	3362,9	3214,1	3470,2	3782,7	36,7	..	48,3	..	45,2	..	16,7	..	13,6	..	13,0	..	9,9	..		
République arabe syrienne	2780,3	2651,2	3162,4	3331,8	3378,1	41,6	..	38,6		
Tunisie	4088,5	4541,4	5083,1	6251,5	6765,2	43,6	46,8	41,5	44,2	29,5	30,8	27,6	29,4	28,1	29,7	28,1	29,7		
Turquie	3986,1	5264,8	5600,6	6246,9	6397,8	7,3	8,9	5,6	6,5		
PM hors Israël moyenne	4910,9	5121,3	5749,7	6330,5	6402,5	22,9	9,4	42,0	32,7	40,4	29,3	24,2	32,6	23,5	32,5	20,1	32,4	32,1	19,1	25,6	
PM hors Israël médiane	4037,3	3857,4	4101,5	4199,8	4793,0	19,6	9,4	43,6	32,7	43,3	29,3	23,1	32,6	22,1	32,5	17,4	32,4	31,7	16,1	25,6	
Allemagne	17818,2	21953,4	24025,6	26074,6	26220,8	18,3	19,2	14,2	15,7	16,0	17,3	60,1	61,0	56,5	57,3	58,1	58,9	17,9	19,8	25,5	26,9
Autriche	18414,1	22672,1	24666,4	27994,9	28429,1	29,0	23,5	21,4	17,9	24,7	20,3	62,7	63,1	69,8	66,0	66,8	64,8	8,3	13,4	8,8	16,1
Belgique	18608,5	22373,3	23367,3	26490,6	26767,5	31,5	26,9	39,1	35,4	35,9	31,7	34,7	36,5	35,1	36,3	34,9	36,4	33,9	36,6	25,8	28,3
Danemark	20549,3	24440,9	26023,7	29336,5	29724,6	24,7	22,5	23,9	22,7	24,3	22,6	47,7	49,8	49,6	53,3	48,8	51,6	27,2	26,8	26,1	23,1
Espagne	12401,2	15914,6	16934,2	19968,6	21152,3	48,7	45,0	58,4	56,5	54,6	52,0	18,5	21,2	15,4	18,6	16,6	19,6	26,3	33,4	19,1	24,5
Finlande	16776,1	21980,2	20705,6	25141,2	26091,4	27,8	22,4	30,0	26,8	29,0	24,7	51,3	41,7	47,7	45,4	49,4	43,7	21,0	35,9	22,3	27,8
France	18063,0	22110,2	22892,6	25318,2	26145,9	29,6	22,9	38,4	30,1	34,5	26,9	46,2	48,0	41,1	46,0	43,4	46,9	24,3	29,2	20,4	23,9
Grèce	13671,1	13996,1	14163,2	16714,0	18849,9	43,5	36,2	51,3	44,5	48,3	41,2	29,0	39,8	27,2	36,0	27,9	37,5	25,6	22,2	20,4	18,6
Irlande	10178,6	15284,6	19006,1	30027,7	35650,4	29,1	23,4	48,8	36,2	41,2	30,9	38,1	43,6	38,4	31,3	40,6	31,3	32,4	30,5	23,7	22,4
Italie	17202,5	21811,6	23072,7	24936,1	25619,4	46,8	39,4	58,1	51,4	53,9	46,7	40,9	45,4	31,7	36,9	35,1	40,2	11,0	14,1	8,9	10,5
Luxembourg	22941,5	31437,1	36441,1	56267,4	58852,3	64,4	36,0	65,0	33,0	64,8	34,2	22,3	42,4	18,8	43,9	20,1	43,3	12,2	19,4	15,1	21,3
Pays-Bas	18315,8	22010,8	23159,2	27228,8	27746,6	32,5	30,0	32,8	31,6	32,6	30,9	44,2	46,5	42,7	44,1	43,3	45,2	23,2	23,0	24,3	23,8
Portugal	10124,1	13483,5	14360,5	17346,1	17123,0	62,1	63,9	71,7	74,7	67,4	69,8	11,8	13,3	11,0	11,4	11,4	12,3	14,3	12,3	9,2	7,0
Royaume-Uni	16007,0	20345,5	21600,8	24675,1	25645,1	26,7	19,1	20,6	16,3	23,3	17,5	43,1	46,4	47,6	48,2	45,7	47,4	22,8	27,2	22,8	26,6
Suède	17142,2	21097,5	21389,7	24525,5	23270,8	21,7	16,1	25,2	20,5	23,6	18,5	49,1	54,0	48,8	57,9	48,9	56,0	28,8	29,2	25,4	20,9
EU-15 moyenne	16456,8	20639,8	21984,5	26855,1	28076,3	37,0	30,5	41,7	35,5	39,8	33,4	38,5	42,2	36,6	41,6	37,4	41,8	22,2	25,2	19,4	21,1
EU-15 médiane	17172,4	21895,9	22246,7	25229,7	26118,7	30,5	25,2	38,7	32,3	35,2	30,9	42,0	44,5	38,1	44,0	39,2	43,5	23,7	27,0	21,3	22,7
Chypre	7573,5	12434,3	14501,6	17106,7	..	36,8	26,2	41,2	26,2	39,6	26,2	35,2	39,1	37,7	42,8	36,8	41,3	..	31,1	..	27,5
Estonie	..	9373,4	7179,1	10253,1	12789,7	12,7	8,5	18,4	14,3	15,7	11,5	40,6	53,5	47,3	62,0	66,9	57,8	49,0	37,9	36,4	23,4
Hongrie	9396,6	11171,5	10000,3	12705,2	13777,1	26,7	19,7	22,1	17,0	24,1	18,2	56,8	61,6	64,1	68,2	60,8	65,2	16,5	18,7	13,9	14,8
Lettonie	7416,4	9159,8	5526,1	7616,9	9701,5	..	13,8	..	21,2	15,9	17,6	..	61,6	..	63,1	67,0	62,4	..	24,6	..	15,6
Lituanie	..	11407,5	6749,1	8716,3	11055,1	20,8	10,9	19,7	21,9	20,2	16,6	33,4	35,3	45,1	39,6	39,3	37,5	45,8	53,8	35,2	38,5
Malte	7206,6	10711,3	14167,5	17862,1	16657,9
Pologne	..	7396,0	7796,3	9935,1	10749,4	21,5	14,9	20,7	15,6	21,1	15,3	61,9	70,0	68,1	73,4	65,2	71,8	16,6	15,2	11,2	11,0
République tchèque	12629,1	13966,5	15452,5	15,8	13,1	8,1	8,0	11,5	10,2	75,6	76,6	80,0	79,4	78,1	78,1	8,5	10,3	11,9	12,6
Slovaquie	..	11095,7	9441,1	11445,9	12747,1	..	10,7	20,0	7,4	12,7	8,9	30,4	37,1	43,4	81,7	75,6	79,6	47,2	12,3	36,6	10,8
Slovénie	13404,4	16612,7	18090,8	25,7	23,1	22,3	19,2	23,9	21,0	58,2	56,6	65,6	67,2	62,2	62,2	15,9	20,0	12,1	13,7
Candidate Countries moyenne	7898,3	10343,7	10139,5	12622,1	12075,5	22,8	15,6	21,5	16,7	20,5	16,1	49,0	59,0	56,4	64,1	61,3	61,7	28,5	24,8	22,4	18,6
Candidate Countries médiane	7495,0	10903,5	9720,7	12075,5	..	21,5	13,8	20,3	17,0	20,2	16,6	48,7	61,6	55,7	67,2	65,2	62,4	16,6	20,0	13,9	14,8
EU-25 moyenne	14726,6	17115,7	17328,1	21130,6	22512,9	31,6	24,4	33,5	27,6	31,6	26,2	43,1	49,3	44,4	50,7	47,2	50,0	24,0	24,8	20,6	20,4
EU-25 médiane	16776,1	15914,6	16934,2	19968,6	23211,5	28,4	22,7	25,2	22,3	24,5	21,8	43,1	47,2	45,1	47,1	47,2	47,1	23,0	23,8	21,3	21,8

	Alphabétisation (% , plus de 15 ans)						Alphabétisation jeunes (% , 15-24 ans)						Taux de redoublement (% , niveau primaire)					
	Femmes		Hommes		Total		Filles		Garçons		Total		Filles		Garçons		Total	
	1970	2002	1970	2002	1970	2002	1970	2002	1970	2002	1970	2002	1970	2002	1970	2002	1990	2001
Algérie	11,6	59,6	32,7	77,9	21,5	68,8	26,1	85,6	56,7	94,0	41,2	89,8	8,7	9,0	14,6	14,1	9,2	11,7
Egypte	16,8	33,6	46,4	60,4	31,5	47,1	27,6	..	57,7	..	42,9	..	4,6	3,8	7,1	6,3	..	5,1
Israël	72,4	93,4	87,1	97,2	79,7	95,3	93,4	99,4	96,8	99,6	95,1	99,5	..	1,1	..	2,1	..	1,6
Jordanie	36,8	85,9	72,3	95,5	55,1	90,9	64,4	99,5	91,9	99,3	78,9	99,4	0,7	0,5	0,6	0,4	5,4	0,5
Liban	101,4	7,6	7,1	10,4	10,1	..	8,7
Maroc	8,2	38,3	31,8	63,3	19,7	50,7	17,1	61,3	49,3	77,4	33,1	69,5	10,1	10,8	14,1	14,1	11,1	12,6
Syrie	20,9	74,2	60,6	91,0	41,1	82,8	36,0	92,9	79,3	97,1	58,2	95,1	5,6	5,6	7,2	7,7	7,0	6,7
Tunisie	14,7	63,1	40,9	83,1	27,4	73,1	34,6	90,5	70,2	97,8	52,2	94,2	16,3	8,0	19,9	11,5	19,7	9,8
Turquie	39,4	78,5	73,0	94,4	56,4	86,5	64,1	93,1	92,1	97,8	78,3	95,5	13,0	10,0	13,0	10,0	13,0	10,0
PM hors Israël moyenne	27,6	65,8	55,6	84,9	41,5	74,4	45,4	88,9	74,2	94,7	60,0	91,9	8,3	6,2	10,9	8,5	10,9	7,4
PM hors Israël médiane	18,9	68,6	53,5	91,0	36,3	78,0	35,3	92,9	74,7	97,8	55,2	95,1	8,2	7,1	11,7	10,0	10,1	8,7
Allemagne	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	1,5	1,5	1,9	1,8	..	1,7
Autriche	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	1,2	..	1,7
Belgique	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	9,0	..	13,0	..	11,0	..
Danemark	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9
Espagne	88,2	97,0	95,1	98,6	91,5	97,8	97,6	99,8	98,6	99,7	98,1	99,7	1,0	..	1,0	..	1,0	..
Finlande	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	0,2	0,3	0,5	0,6	0,3	0,4
France	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	4,1	..	4,1	..	4,9	..
Grèce	78,9	96,2	94,6	98,5	86,5	97,3	98,1	99,8	98,8	99,7	98,5	99,7
Irlande	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	1,6	1,1	2,1	1,3	..	1,2
Italie	93,2	98,2	95,8	98,9	94,4	98,5	98,9	99,8	99,2	99,8	99,1	99,8	0,2	0,2	0,4	0,3	..	0,2
Luxembourg	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9
Pays-Bas	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9
Portugal	68,1	90,8	80,2	95,2	73,6	92,8	93,7	99,8	96,0	99,8	94,8	99,8	12,0
Royaume-Uni	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9
Suède	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9
EU-15 moyenne	94,8	98,6	97,4	99,3	96,1	98,9	95,1	99,8	99,4	99,8	99,2	99,8	3,7	1,3	3,2	1,9	6,2	1,6
EU-15 médiane	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	1,4	0,7	1,7	0,9	4,9	0,8
Chypre	74,5	95,1	92,7	98,6	83,4	96,8	97,7	99,8	98,9	99,7	98,3	99,7	0,3	0,2	0,5	0,3	0,3	0,2
Estonie	99,8	99,8	99,8	99,8	99,8	99,8	99,8	99,8	99,8	99,7	99,8	99,8	1,3	1,0	3,5	2,9	..	2,0
Hongrie	97,7	99,2	98,4	99,5	98,1	99,3	99,2	99,8	99,4	99,8	99,3	99,8	2,1	2,0	2,1	2,9	2,9	2,5
Lettonie	99,7	99,1	99,7	99,7	99,7	99,7	99,8	99,7	99,8	99,7	99,8	99,7	1,3	1,1	2,7	2,6	..	1,9
Lituanie	97,6	99,6	98,9	99,6	98,2	99,6	99,7	99,7	99,6	99,6	99,7	99,7	0,5	0,4	1,2	0,8	..	0,6
Malte	76,9	93,3	78,2	91,8	77,5	92,6	93,5	99,8	89,6	97,6	91,6	98,6	1,7	1,9	2,4	2,5	1,2	2,2
Pologne	1,9
République tchèque	0,9	0,8	1,4	1,2	..	1,1
Slovaquie	..	99,6	..	99,6	..	99,6	..	99,6	..	99,5	..	99,6	2,0	2,3	2,5	2,7	..	2,5
Slovénie	99,2	99,6	99,4	99,6	99,3	99,6	99,6	99,8	99,6	99,7	99,6	99,7	0,7	0,5	1,3	0,9	..	0,7
Pays candidats moyenne	92,2	98,1	95,3	98,5	93,7	98,4	98,4	99,7	98,1	99,4	98,3	99,6	1,2	1,1	2,0	1,9	1,6	1,4
Pays candidats médiane	97,7	99,4	98,9	99,6	98,2	99,6	99,6	99,8	99,6	99,7	99,6	99,7	1,3	1,0	2,1	2,5	1,6	1,5
EU-25 moyenne	94,2	98,5	96,9	99,1	95,5	98,8	98,9	99,8	99,0	99,7	98,9	99,7	2,3	1,2	2,5	1,9	4,2	1,5
EU-25 médiane	99,8	99,8	99,8	99,8	99,8	99,8	99,8	99,8	99,8	99,8	99,8	99,8	1,3	1,1	1,9	1,6	1,9	1,2

Banque mondiale, WDI
2005, UNESCO, Institut de
statistique

	Effectifs scolaires primaire						Effectifs scolaires secondaire						Effectifs scolaires supérieur							
	Garçons (% brut)		Filles (% net)		Garçons (% net)		Filles (% brut)		Garçons (% brut)		Filles (% net)		Garçons (% net)		Femmes (% brut)		Hommes (% brut)			
	1990	2001	1990	2001	1990	2001	1990	2001	1990	2001	1990	2001	1990	2001	1990	2001	1990	2001		
Algérie	92,0	104,2	108,6	112,4	86,9	93,7	99,3	96,3	54,2	79,6	67,3	75,8	64,9		
Egypte	82,7	93,8	99,8	99,9	76,1	88,2	90,8	92,2	62,4	84,7	78,8	91,2	..	78,5	..	21,7		
Israël	99,5	113,2	96,4	113,5	93,3	100,0	90,4	99,7	91,5	93,7	84,9	94,9	..	88,4	35,9	67,1	35,5	48,7		
Jordanie	100,9	98,7	100,3	98,4	94,3	91,6	93,8	90,9	64,7	87,4	62,1	85,6	..	81,4	25,4	31,3	22,7	30,7		
Liban	110,9	100,8	115,4	104,5	76,1	89,4	79,3	90,1	..	80,9	..	73,8	47,6	..	41,7		
Maroc	52,9	100,6	76,9	113,2	46,5	85,1	66,5	91,5	29,9	38,4	40,9	47,2	..	31,5	8,1	9,1	13,6	11,3		
Syrie	96,6	107,7	107,6	115,3	87,6	94,9	96,7	100,0	41,1	42,2	56,3	46,8	36,5	36,8	14,4	..	22,4	..		
Tunisie	106,8	109,2	120,1	113,7	89,7	96,5	97,7	97,1	38,9	80,6	49,5	77,5	..	69,1	6,9	21,3	10,3	21,9		
Turquie	94,9	90,6	103,1	98,1	85,6	84,7	93,1	91,0	36,9	65,5	58,8	86,2	9,1	20,8	16,9	28,5		
PM hors Israël moyenne	93,1	102,1	103,1	107,7	81,8	91,6	89,7	94,3	52,4	72,6	62,3	75,4	42,1	64,8	15,9	32,9	20,4	30,5		
PM hors Israël médiane	96,6	100,8	103,1	112,4	86,9	91,6	93,1	92,2	47,6	80,6	60,4	77,5	42,1	69,1	11,5	26,3	21,7	29,6		
Allemagne	101,5	100,1	100,5	100,7	85,6	87,1	83,0	85,5	96,8	99,1	99,4	100,4	..	88,2	..	47,7	..	49,5		
Autriche	100,6	102,5	100,7	103,3	88,4	90,6	86,8	89,2	98,1	96,7	105,3	101,3	..	88,1	30,4	52,6	34,6	44,2		
Belgique	100,6	104,7	99,2	105,6	97,1	99,9	95,2	100,0	102,2	166,2	101,3	148,3	88,1	96,2	37,8	64,7	38,9	55,1		
Danemark	98,3	104,5	98,2	104,5	98,3	100,0	98,2	99,9	109,8	131,9	108,5	125,8	87,9	94,3	38,6	73,4	33,7	52,1		
Espagne	107,9	106,3	109,1	108,1	100,0	99,4	99,6	100,0	107,5	119,4	100,8	112,1	..	95,9	38,6	64,1	35,4	53,8		
Finlande	98,5	101,7	99,1	102,3	98,1	100,0	98,4	99,9	126,9	133,4	106,3	119,7	93,8	95,1	50,5	94,5	44,6	77,1		
France	107,6	104,1	109,2	105,1	100,0	99,6	99,9	99,5	101,1	108,1	95,9	107,4	..	94,2	42,7	60,0	36,6	47,4		
Grèce	98,1	98,8	98,6	99,3	94,3	96,6	94,8	96,9	92,8	96,6	94,7	94,8	83,9	..	35,6	72,1	36,4	64,6		
Irlande	102,7	105,1	102,2	104,9	91,1	96,2	89,7	94,7	104,7	109,7	95,9	100,1	81,6	85,5	29,1	56,3	32,2	43,6		
Italie	103,5	99,7	103,8	101,6	99,6	98,9	100,0	99,4	83,0	96,1	83,3	100,1	..	90,7	30,9	60,9	33,1	45,6		
Luxembourg	94,0	99,8	86,5	100,9	85,2	96,1	77,8	96,2	..	99,5	..	92,8	..	82,8	..	12,2	..	10,8		
Pays-Bas	104,0	106,4	100,8	108,8	97,2	98,8	93,3	100,0	114,7	120,4	124,1	123,8	84,6	90,5	82,6	90,2	42,2	54,9		
Portugal	119,9	113,9	125,9	118,1	100,0	100,0	99,5	99,6	72,1	116,8	62,2	110,5	..	87,3	26,7	61,5	20,7	44,8		
Royaume-Uni	105,5	100,2	109,1	100,3	96,5	99,9	100,0	100,0	88,1	198,2	87,9	159,1	81,2	96,7	81,6	94,4	28,3	70,1		
Suède	99,8	111,9	99,6	108,9	99,8	99,5	99,6	100,0	92,2	160,1	88,2	132,0	85,8	98,9	35,0	92,9	28,6	60,2		
EU-15 moyenne	102,9	104,3	103,0	105,1	96,1	98,2	95,2	98,2	95,5	125,2	96,5	116,3	85,9	92,1	84,1	89,5	35,3	50,8		
EU-15 médiane	101,6	104,3	100,7	104,7	97,6	99,4	98,3	99,7	101,1	118,1	95,9	111,3	85,2	94,2	83,7	91,4	35,0	62,8	53,0	
Chypre	89,8	97,8	90,2	97,6	86,7	96,1	87,1	87,1	95,7	72,7	97,9	71,4	95,8	69,9	93,1	68,1	90,2	12,0	22,8	
Estonie	109,1	99,5	112,4	103,2	98,8	95,2	100,0	96,3	103,7	96,8	93,5	94,9	..	88,1	27,1	80,1	26,3	48,3		
Hongrie	94,5	100,1	94,5	101,5	91,7	90,1	90,7	91,3	78,9	104,1	78,2	103,1	76,2	92,1	14,8	49,8	13,9	38,5		
Lettonie	96,2	95,0	96,8	96,7	91,4	87,9	92,6	87,2	91,1	94,8	90,9	94,1	..	88,1	28,8	85,4	22,4	52,0		
Lituanie	91,5	100,5	96,3	101,7	..	93,8	..	94,6	..	99,8	..	101,1	..	93,1	38,5	79,1	29,8	50,2		
Malte	105,7	104,8	109,8	105,8	96,4	96,6	97,4	96,5	80,1	90,7	85,4	91,8	78,1	82,6	11,6	28,6	14,1	20,4		
Pologne	97,8	99,3	98,8	100,1	96,7	98,1	96,6	97,9	83,4	99,9	79,5	102,5	79,0	..	25,3	70,2	18,9	49,1		
République tchèque	96,5	102,8	96,2	104,2	86,8	88,4	86,5	88,4	89,7	97,1	92,5	104,5	90,1	..	88,8	14,9	35,2	18,4		
Slovaquie	..	101,1	..	101,7	..	87,7	..	86,1	..	89,9	..	89,0	..	87,1	..	34,1	..	30,2		
Slovénie	..	102,8	..	103,7	100,0	92,7	99,4	93,3	..	107,7	..	107,4	..	93,3	27,7	78,1	21,5	54,6		
Pays candidats moyenne	97,6	100,3	99,4	101,6	93,6	92,7	93,8	92,8	85,6	97,9	84,5	97,4	75,8	89,7	73,2	88,4	22,4	56,9	19,7	39,8
Pays candidats médiane	96,3	100,2	96,5	101,7	94,1	93,3	94,6	94,0	83,4	97,5	85,4	95,4	77,1	90,1	73,1	88,8	25,3	60,0	18,9	43,4
EU-25 moyenne	101,1	102,5	101,6	103,5	94,8	95,6	94,2	95,5	94,7	113,2	92,6	108,1	82,5	91,0	80,4	89,1	30,1	60,4	28,5	46,3
EU-25 médiane	100,6	101,7	99,6	103,2	96,7	96,6	96,6	96,6	92,8	99,9	93,5	101,3	82,7	90,7	82,0	90,2	29,7	61,5	30,9	49,1

Banque mondiale, WDI 2005

	Niveau secondaire, écoliers (% filles)		Taux brut d'admission dans le primaire (% de la population en âge d'être admise)		Taux d'achèvement du primaire (% du groupe d'âge correspondant)		Primaires, effectifs (% filles)	Primaires, professeurs (femmes)	Ratio des filles / garçons aux niveaux primaire et secondaire (%)			
	Total	Female	Male	Filles	Garçons							
	2001			1998	2001	1998	2001	1998	2003	1990	2001	
Algérie	51,2	94,5	97,0	46,6	46,9	45,9	48,6	83,3	45,9	48,6	83,3	97,7
Egypte	47,9	95,6	94,7	46,6	47,3	52,3	53,9	81,2	52,3	53,9	81,2	93,3
Israël	50,5	97,7	98,4	101,7	101,6	83,1	87,1	104,5	83,1	87,1	104,5	99,2
Jordanie	50,4	100,1	100,5	99,7	93,6	48,8	48,6	63,9	..	63,9	101,4	101,1
Liban	53,1	101,3	101,2	101,4	90,3	84,8	47,9	48,1	82,4	87,4	101,9	101,7
Maroc	44,0	103,7	101,4	105,8	64,8	72,8	43,9	46,1	39,3	43,5	70,1	86,5
Syrie	46,6	124,7	123,1	126,3	85,4	90,4	46,8	47,2	67,6	67,7	84,8	92,3
Tunisie	50,5	98,5	99,2	97,8	94,8	94,8	47,3	47,6	49,5	50,4	85,6	99,6
Turquie	43,4	80,7	85,4
PM hors Israël moyenne	48,6	102,2	101,6	102,7	88,9	90,4	47,1	47,5	60,1	62,8	88,2	95,2
PM hors Israël médiane	50,4	99,3	99,9	98,7	91,3	92,6	47,1	47,3	52,3	58,9	84,8	97,7
Allemagne	49,7	100,5	100,4	100,7	99,4	99,2	48,5	48,5	81,5	82,8	98,5	98,8
Autriche	49,8	106,3	105,1	107,5	99,7	99,0	48,4	48,4	88,5	90,1	95,2	96,7
Belgique	50,9	101,5	101,9	101,1	48,5	48,6	78,2	77,6	101,1	106,6
Danemark	51,8	100,1	100,0	99,8	106,1	105,7	48,6	48,7	62,9	64,0	100,7	102,5
Espagne	50,2	48,3	48,3	68,2	70,4	103,6	102,7
Finlande	52,5	98,8	98,1	99,5	101,4	101,5	48,8	48,8	71,2	74,8	109,3	105,9
France	50,5	97,8	97,2	98,4	97,3	98,5	48,5	48,6	77,7	80,6	102,3	99,9
Grèce	..	94,2	91,2	97,1	48,4	48,3	98,7	100,9
Irlande	50,9	106,4	107,4	105,4	96,8	95,7	48,5	48,5	84,7	86,0	104,3	104,0
Italie	48,4	97,8	97,3	98,4	102,2	101,0	48,4	48,1	94,5	95,2	98,5	96,7
Luxembourg	51,3	98,2	98,6	97,8	84,6	81,8	49,2	48,6	66,5	69,2	103,2	102,9
Pays-Bas	49,3	97,5	96,6	98,3	97,4	98,4	48,3	48,2	97,0	97,5
Portugal	51,1	47,7	47,8	82,1	81,1	102,7	102,1
Royaume-Uni	49,2	48,8	48,7	75,5	81,3	98,4	115,9
Suède	52,7	98,5	98,6	98,3	100,6	101,2	49,4	49,3	79,9	80,4	102,3	112,4
EU-15 moyenne	50,7	99,7	99,3	100,1	98,4	98,1	48,5	48,5	77,5	79,2	101,3	103,3
EU-15 médiane	50,9	98,5	98,6	98,4	99,7	99,0	48,5	48,5	78,0	80,5	101,7	102,6
Chypre	51,3	99,1	98,9	99,1	103,1	99,3	48,3	48,6	66,8	83,2	100,4	101,1
Estonie	52,1	97,3	97,6	97,0	102,2	106,5	47,9	47,7	85,7	85,9	104,0	99,3
Hongrie	49,7	99,9	99,5	100,4	98,0	98,6	48,4	48,4	85,4	84,2	100,2	100,1
Lettonie	50,7	88,4	87,3	89,5	97,3	98,8	48,3	48,4	96,5	96,9	99,9	100,0
Lituanie	49,7	93,5	93,5	93,5	105,5	105,3	48,4	48,5	97,9	97,6	99,4	98,7
Malte	50,2	99,9	98,0	101,8	104,7	104,7	48,6	48,2	86,5	85,1	95,2	98,9
Pologne	52,2	95,3	97,5	97,3	83,4	84,7	100,5	98,1
République tchèque	51,1	93,5	92,9	94,1	100,7	102,6	48,5	48,5	84,6	84,0	97,9	101,1
Slovaquie	50,1	95,3	94,2	96,4	100,8	102,1	48,5	48,6	92,5	92,1	101,1	100,5
Slovénie	51,1	117,1	115,9	118,1	99,0	99,8	48,4	48,4	96,4	96,5	101,6	99,9
Pays candidats moyenne	50,8	97,9	97,5	98,7	101,3	102,0	48,4	48,4	87,6	89,1	100,1	99,8
Pays candidats médiane	50,8	96,3	97,5	97,1	100,8	102,1	48,4	48,4	86,1	85,5	100,3	99,9
EU-25 moyenne	50,7	98,9	98,5	99,5	99,8	100,0	48,5	48,4	82,1	83,6	100,7	101,7
EU-25 médiane	50,8	98,3	98,1	98,4	100,6	99,8	48,4	48,5	83,4	84,0	100,5	100,5

Banque mondiale, WDI 2005

Secteurs où travaillent les femmes

Part du secteur dans l'emploi féminin total

	Algérie 2004	Egypte 2003	Israël 2003	Maroc 2003	Syrie 2002	Turquie 2004	UE25* 2003	UE15** 2003
Agriculture, Hunting and Forestry	21,8%	39,0%	0,8%	56,8%	58,1%	57,2%	4,2%	3,1%
Fishing	0,5%	0,1%				0,0%	0,0%	0,0%
Mining and Quarrying	0,7%	0,1%	9,7%	0,1%		0,0%	0,1%	0,1%
Manufacturing	26,4%	4,8%		18,2%	5,8%	13,5%	13,3%	12,3%
Electricity, Gas and Water Supply	0,3%	0,6%	0,3%	0,1%		0,1%	0,4%	0,3%
Construction	0,8%	0,8%	1,0%	0,3%	1,0%	0,4%	1,5%	1,5%
Wholesale and Retail Trade, Repairs etc.	3,3%	6,3%	12,0%	3,8%	2,5%	7,2%	16,3%	16,2%
Hotels and Restaurants	0,8%	0,4%	3,7%	1,2%		1,6%	4,9%	5,2%
Transport, Storage and Communications	1,2%	1,5%	4,0%	0,9%	0,7%	1,1%	3,7%	3,6%
Financial Intermediation	1,7%	1,4%	4,3%	1,7%	1,0%	1,5%	3,6%	3,7%
Real Estate, Renting and Business Activities	1,2%	1,4%	11,9%			2,3%	8,8%	9,5%
Public Administration and Defence; Compulsory Social Security	8,4%	12,8%	5,4%	3,5%	31,0%	2,2%	7,4%	7,5%
Education	19,3%	22,5%	20,7%	13,4%		5,3%	11,3%	10,9%
Health and Social Work	7,4%	7,3%	17,3%			4,0%	16,4%	17,4%
Other Community, Social and Personal Service Activities	4,9%	0,9%	5,6%			1,5%	5,5%	5,7%
Private Households with Employed Persons	1,2%	0,2%	2,9%			2,1%	2,1%	2,4%
Extra-Territorial Organizations and Bodies	0,1%		0,1%			0,0%	0,1%	0,1%
Not classifiable by economic activity		0,0%	0,5%	0,1%			0,1%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	99,5%	99,6%

Source : Ilo Laborsta database ; Notes : Cf. tableau 4

Isic Rev2

Féminisation des secteurs

Emplois féminin sur emploi total

	Algérie 2004	Egypte 2003	Israël 2003	Maroc 2003	Syrie 2002	Turquie 2004	UE25* 2003	UE15** 2003
Agriculture, Hunting and Forestry	18,7%	25,7%	20,1%	34,1%	35,3%	44,7%	36,7%	33,7%
Fishing	22,3%	1,2%				3,7%	11,2%	11,1%
Mining and Quarrying	6,8%	6,3%	27,5%	3,9%		1,9%	11,2%	10,8%
Manufacturing	42,2%	8,4%		38,6%	7,8%	20,5%	30,1%	28,3%
Electricity, Gas and Water Supply	5,7%	8,8%	17,8%	7,3%		6,0%	20,3%	20,1%
Construction	1,1%	2,1%	8,1%	1,0%	1,4%	2,4%	8,3%	8,3%
Wholesale and Retail Trade, Repairs etc.	3,9%	10,2%	41,1%	7,8%	3,0%	12,5%	48,5%	47,7%
Hotels and Restaurants	6,2%	5,1%	42,8%	16,9%		10,3%	54,4%	53,5%
Transport, Storage and Communications	3,7%	4,5%	27,9%	6,3%	2,3%	5,6%	25,7%	25,4%
Financial Intermediation	33,1%	24,0%	59,0%	33,9%	14,1%	35,4%	50,4%	48,5%
Real Estate, Renting and Business Activities	22,7%	14,1%	42,7%			24,0%	44,6%	44,8%
Public Administration and Defence; Compulsory Social Security	10,3%	22,0%	45,5%	18,1%	27,2%	10,3%	43,4%	42,8%
Education	41,3%	39,5%	76,1%	31,3%		37,4%	70,7%	69,1%
Health and Social Work	42,6%	46,2%	76,3%			49,5%	76,8%	76,4%
Other Community, Social and Personal Service Activities	32,1%	7,9%	52,8%			14,9%	53,4%	53,5%
Private Households with Employed Persons	45,0%	16,0%	87,8%			65,9%	84,5%	84,7%
Extra-Territorial Organizations and Bodies	28,2%		41,2%			50,0%	44,1%	43,4%
Not classifiable by economic activity	19,8%	20,0%	35,4%	23,7%			43,4%	42,9%
Moyenne	17,4%	19,1%	46,0%	26,3%	18,4%	26,5%	43,5%	43,2%

Source : Ilo Laborsta database ; Notes : Cf. tableau 4

Isic Rev2