

## RÉSUMÉ DE LA SESSION

### ■ PARITÉ : ÉDUCATION, EMPLOI ET ENTREPRENEURIAT

#### ◆ [Panel 1 : Bébés et employeurs](#)

#### ◆ [Panel 2 : Renforcer la place des femmes dans l'économie](#)

Mardi 24 mai 2011

#### ◆ [Panel 1 : Bébés et employeurs](#)

Animatrice : **Stéphanie Antoine**, Présentatrice, France 24

Membres du panel : **Cherie Blair**, Fondatrice, Cherie Blair Foundation for Women

**Carlos Mulas-Granados**, Directeur exécutif, IDEAS Foundation, Espagne

**Yoshinori Suematsu**, Vice-ministre principal, Cabinet du Premier Ministre, Japon

**Stéphanie Antoine** ouvre le débat en donnant quelques exemples qui mettent en évidence les inégalités entre hommes et femmes en termes de revenus et d'éducation. Elle indique notamment que les hommes gagnent mieux leur vie que les femmes en général, y compris dans les pays développés, et atteignent un niveau d'instruction plus élevé dans les pays en développement. Elle se demande ensuite si l'instauration de quotas serait une bonne solution pour réduire les inégalités hommes-femmes.

**Cherie Blair** reconnaît tout d'abord que l'accès à une rémunération égale pour un travail égal est une valeur essentielle dans la plupart des pays de l'OCDE. Pourtant, le combat pour l'égalité des revenus est toujours d'actualité au Royaume-Uni, où les salaires des femmes restent inférieurs de 17 % à ceux des hommes. « Il est important en soi d'avoir des lois, souligne-t-elle, mais elles ne répondent pas à l'objectif ». Bien que les femmes bénéficient aujourd'hui d'un éventail plus large de possibilités, y compris celle de poursuivre des études supérieures et de compléter leur formation, et que leur niveau d'étude dépasse souvent celui des hommes, elles gagnent environ 15 % de moins que leurs homologues masculins dans les cinq années qui suivent leur sortie de l'université. Pour Mme Blair, cette situation est due à la culture et à la mentalité qui prévalent dans le monde du travail.

D'après elle, les modèles d'identification et le mentorat pourraient aider à combattre les disparités. En début de carrière, les femmes se demandent souvent s'il leur sera possible de concilier ambition professionnelle et responsabilités parentales. Face à cette véritable gageure, elles optent souvent pour des métiers socialement acceptables, dans lesquels les femmes s'en sortent généralement bien. C'est ainsi que les postes qui nécessitent une expérience pratique sont souvent attribués à des hommes.

« L'éducation de la génération à venir n'est pas du ressort exclusif des femmes. En tant que père, Tony a mis la main à la pâte », déclare Mme Blair en faisant allusion à son époux, ancien Premier Ministre britannique. Les hommes doivent revendiquer leur droit d'être des parents soucieux du bien-être de leurs

enfants. Elle indique également qu'il est grand temps d'écarter l'idée que prendre le temps d'élever ses enfants revient à interrompre définitivement sa carrière : « De nos jours, une carrière professionnelle peut s'étaler sur 40 ou 50 ans ». Les femmes n'ont pas à se sacrifier en permanence pour les autres.

**Carlos Mulas-Granados** souligne le manque de modèles féminins en général et la difficulté de changer la culture du marché du travail. D'après lui, de nombreuses entreprises reconnaissent que, si elles versent un salaire inférieur aux femmes, c'est essentiellement parce qu'elles craignent que celles-ci ne quittent leur emploi pour avoir des enfants et élever une famille. De nouvelles initiatives encouragent le travail des salariés à domicile, mais ces attitudes traditionnelles sont toujours largement répandues, en particulier l'idée que les « vrais » hommes ne prennent pas de congé de paternité. M. Mulas-Granados affirme que si le congé de paternité était obligatoire, il y aurait bien moins de discrimination.

L'Espagne peut apparaître comme un pays de culture majoritairement masculine, ajoute-t-il, mais de nombreuses professions plutôt masculines sont en recul. Le taux de croissance de l'emploi des femmes dans le secteur tertiaire est de 6 %, contre 3 % pour les hommes, ce qui témoigne de la hausse du niveau d'études des femmes. Les modèles féminins comptent beaucoup, mais les hommes devraient être encouragés eux aussi à trouver des femmes qualifiées pour occuper les postes à pourvoir. D'après M. Mulas-Granados, l'instauration de quotas pourrait être le seul moyen d'y parvenir. « Il n'est pas si difficile de changer les mentalités, une dizaine d'années suffisent si certaines avancées se produisent simultanément sur le plan politique et dans le domaine de l'éducation », précise-t-il.

L'action publique peut être utile : Mme Blair cite l'exemple des pays scandinaves, qui dissuadent les pères de famille de céder l'intégralité de leur congé de paternité aux mères, obligeant ainsi chaque membre du couple à consacrer du temps à son rôle parental. En outre, il ne s'agit pas seulement de bénéficier d'un droit mais également d'être en mesure de l'exercer sans être pénalisé, ajoute-t-elle. Quel est l'intérêt du congé parental si le père de famille n'est pas autorisé à quitter son travail à 17 heures pour aller chercher ses enfants à la garderie ? Un père distant ou absent n'est bénéfique ni pour l'enfant, ni pour la société en général.

S'agissant des quotas de femmes, Mme Blair est favorable à un recentrage au niveau des cadres moyens plutôt qu'au niveau des comités de direction des entreprises, car les femmes sont souvent bloquées aux niveaux intermédiaires. Selon elle, les quotas sont utiles à tous les niveaux de l'entreprise, mais présentent également des inconvénients. Au Royaume-Uni, 1 % seulement des administrateurs des entreprises de l'indice Footsie a passé un entretien d'embauche pour accéder à son poste. Et les comités de direction ne sont pas la panacée. En effet, sur les 100 entreprises que compte l'indice Footsie, cinq seulement sont dirigées par des femmes. Or, le rapport Davies, analysant la situation des femmes dans les conseils d'administration britanniques, préconise que ceux-ci comptent un tiers de femmes (30 % d'effectifs féminins sont en effet nécessaires pour faire réellement la différence).

M. Mulas-Granados donne deux explications du bon fonctionnement des quotas en politique : la première est qu'ils montrent l'exemple aux générations futures, et la seconde qu'ils obligent les hommes à rechercher des femmes compétentes pour occuper les postes importants.

**Yoshinori Suematsu** remarque qu'un nombre croissant de femmes est recruté dans des branches et des secteurs d'activité traditionnellement réservés aux hommes. En outre, le taux de fécondité a radicalement baissé, situation qui s'explique en partie par le choix effectué entre carrière et vie familiale. Au Japon, 1,7 % des hommes seulement prend un congé de paternité et les pères passent moins d'une heure par jour à s'occuper de leurs enfants. Le Japon a entrepris de fixer des objectifs de résultats et de réformer son système de protection sociale. « En l'absence de femmes dans le secteur industriel, nous ne pourrions prendre en charge le coût du système de protection sociale, explique-t-il, car la population active compte trop de travailleurs âgés, et trop peu de jeunes ». Au Japon, le coût de la sécurité sociale a

explosé, passant de 170 milliards USD dans les années 80 à plus de 1 milliard USD aujourd'hui, et devrait atteindre 1.5 milliard USD d'ici à 2025. « Qui donc peut supporter un tel coût ? » s'interroge t il.

Un participant du Costa Rica, rappelant que son pays est présidé par une femme, demande au panel de proposer des politiques publiques susceptibles d'améliorer la vie privée des individus.

M. Mulas-Granados suggère d'augmenter la part de travail à domicile afin d'alléger les longues journées des employés, tout en réalisant des économies de carburant et d'énergie. Les employeurs devraient également avancer l'heure des réunions le matin, pour permettre aux parents de finir leur journée de travail plus tôt. Ces derniers devraient par ailleurs disposer d'un certain nombre de jours dans l'année pour s'occuper de leurs enfants en cas de maladie. Mme Blair cite l'exemple du groupe Xerox, qui a mis en place des mesures souples permettant aux parents de s'occuper de leurs enfants malades et de rattraper leurs heures d'absence ultérieurement. En réponse à une question de l'assemblée, Mme Blair déclare que ce type de mesures fonctionne bien quand hommes et femmes travaillent ensemble plutôt que chacun de leur côté. Elle souligne la nécessité d'utiliser les technologies afin d'inciter les spécialistes internationaux du mentorat à recruter de nouveaux talents dans le monde entier. Sa fondation, par exemple, a mis en place une plate-forme sur Internet permettant à un conseiller en affaires britannique d'accompagner une Palestinienne créant sa propre entreprise agro-alimentaire. S'ils s'étaient trouvés en Palestine, peut-être n'auraient-ils pu travailler dans la même pièce, ajoute Mme Blair.

-----

## ◆ Panel 2 : Renforcer la place des femmes dans l'économie

Animatrice : **Alison Smale**, Directrice de la rédaction, *International Herald Tribune*

Membres du panel : **Nizar Baraka**, Ministre délégué auprès du Premier Ministre, Affaires économiques et générales, Maroc  
**Sanjit Bunker Roy**, Directeur et fondateur, Barefoot College, Inde  
**Melanne S. Verveer**, Ambassadrice itinérante chargée de la condition de la femme, Département d'État, États-Unis

Intervenants : **Ján Kubiš**, Secrétaire exécutif, Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU)  
**Monika Queisser**, Chef de la division des politiques sociales, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, OCDE

L'animatrice, **Alison Smale**, ouvre le débat en demandant à Melanne S. Verveer d'expliquer pourquoi, il est important, selon elle, de promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes.

**Melanne S. Verveer** souligne que les pays qui présentent une plus grande parité hommes-femmes sont souvent plus prospères. En effet, il n'existe pas d'après elle « de meilleur moyen de sortir les pays de la pauvreté ou de favoriser la croissance que de renforcer le rôle des femmes dans l'économie ». Elle ajoute que les femmes à la tête de petites entreprises influent en général très favorablement sur l'activité économique.

Pourquoi, alors, n'observe-t-on pas davantage de progrès ? En premier lieu, Mme Verveer déplore que les rares femmes présentes dans le monde des affaires n'aient pas suffisamment accès à la formation. Par ailleurs, des obstacles majeurs, comme les difficultés d'accès au crédit, aux réseaux professionnels et au mentorat, empêchent des femmes qui disposent pourtant d'une formation suffisante de créer leur propre entreprise. Enfin, il arrive que des lois discriminatoires ou le contexte culturel dissuadent les femmes de prendre des risques et les empêchent de créer des entreprises.

**Nizar Baraka** fait le point des progrès économiques et sociaux accomplis au Maroc en matière d'entrepreneuriat féminin et souligne la volonté du pays de progresser dans ce domaine, notamment en s'inspirant d'expériences similaires vécues dans d'autres pays. Il affirme que la dignité est essentielle au renforcement de la place des femmes, et qu'elle est obtenue lorsque les discriminations sont éliminées et que l'accès équitable aux différents métiers est équitable. Le ministre marocain décrit un modèle de pépinières d'entreprises destiné à aider les entrepreneuses à lancer leur activité, grâce à l'expérience transmise par des chefs d'entreprises chevronnées à leurs jeunes collègues.

Selon M. Baraka, il ne faut pas limiter les initiatives des femmes aux petites entreprises et aux activités financées par des microcrédits. Les femmes doivent aspirer à diriger des entreprises de toutes tailles. Interrogé sur le risque que les Tunisiennes, après avoir obtenu le respect et de nouvelles responsabilités lors de la révolution du jasmin, voient ces avancées anéanties dans un avenir proche, M. Baraka se déclare convaincu que le Maroc sera en mesure de partager un peu de son expérience en la matière, le royaume ayant déjà enregistré certains changements.

**Sanjit Bunker Roy** demande où il est écrit qu'il est impossible de devenir ingénieur pour la simple raison que l'on ne sait ni lire ni écrire. Il fait un récit enthousiasmant et encourageant de sa propre expérience, celle d'un prêtre originaire d'un village du Rajasthan qui, bien que ne sachant ni lire ni écrire, est devenu le premier ingénieur à installer l'électricité solaire dans son village. Selon M. Bunker Roy, un tel succès pourrait être reproduit à plus grande échelle. Il déplore cependant que, trop souvent, les jeunes villageois, une fois instruits, manquent de patience, deviennent ambitieux et trop mobiles. « Une fois

diplômés, ils quittent le village », ajoute-t-il, généralement pour chercher en ville un travail mieux rémunéré.

D'après M. Bunker Roy, l'éducation traditionnelle est parfois élitiste et destructrice, et une grande partie du savoir-faire et du potentiel existe déjà parmi les individus ordinaires, qui ne tirent pas suffisamment parti de ces ressources, voire pas du tout. Pour illustrer son propos, M. Bunker Roy choisit un exemple qui suscite d'abord le sourire de l'auditoire, celui de grands-mères vivant dans des villages reculés des pays les plus pauvres du monde, que le gouvernement indien invite à venir en Inde pour apprendre comment installer et entretenir des panneaux solaires. Dans les pays en développement, ces grands-mères sont souvent bien plus jeunes que ne l'imaginent sans doute les participants au Forum, ajoute-il. Ainsi, elles sont en mesure d'exploiter ces nouvelles compétences dans leurs villages, qu'elles ne quitteront probablement pas. « Avec une grand-mère, les possibilités sont illimitées » déclare M. Bunker Roy.

**Monika Queisser** s'interroge sur la contribution que peut apporter l'OCDE sur le plan de l'action publique, en demandant des exemples susceptibles de s'appliquer aux besoins des pays en développement.

Pour M. Bunker Roy, l'un des problèmes majeurs de la plupart des politiques et l'un des principaux défauts des objectifs du Millénaire pour le développement sont qu'ils privilégient une approche ascendante et non descendante. Moins les mesures prises sont ancrées dans la réalité des populations visées, plus elles risquent d'échouer, conclut-il.

Selon M. Baraka, la mise en place de formations dans le domaine des technologies nouvelles et durables pourrait grandement contribuer au renforcement de la place des femmes dans la société.

Un représentant de la Chambre de commerce des États-Unis en France demande quel rôle le secteur privé pourrait jouer en faveur du renforcement de la place des femmes dans l'économie. Mme Vermeer propose de réaliser des investissements afin de favoriser le savoir-faire technologique des femmes et rappelle aux investisseurs le potentiel que ces dernières peuvent représenter dans les économies émergentes.