

Les Recommandations de l'OCDE sur le leadership et les aptitudes de la fonction publique et l'égalité hommes-femmes dans la vie publique soulignent la nécessité de créer des environnements de travail respectueux de la diversité et de garantir une égalité d'accès aux groupes sous-représentés. Une représentation équitable des femmes et des hommes dans le secteur public est un indicateur important d'une évolution positive vers la diversité et l'égalité des genres, et un élément nécessaire pour que les politiques et les services publics prennent convenablement en compte les intérêts de tous les membres de la société.

En 2020, dans la zone OCDE, la proportion de femmes était en moyenne plus élevée dans l'emploi public (58.9 %) que dans l'emploi total (45.4 %), constat qui se vérifie dans tous les pays en question hormis l'Autriche et le Luxembourg. Cet écart atteint plus de 20 points de pourcentage en Suède, Finlande, Norvège et au Danemark (graphique 12.3). Ce phénomène tient en partie à ce que certaines des professions du secteur public, comme celles d'enseignant et d'infirmier, sont majoritairement exercées par des femmes du fait qu'elles sont traditionnellement considérées comme des « métiers féminins ». Bien que la proportion de femmes dans les effectifs des administrations publiques des pays de l'OCDE ait progressé entre 2011 et 2020 (+1.8 p.p.), bon nombre de ces pays prennent des mesures pour mettre terme à cette ségrégation professionnelle et lutter contre les stéréotypes genrés (OCDE, 2019).

Seuls huit des 26 pays de l'OCDE-UE (Finlande, Grèce, Islande, Lettonie, Lituanie, Portugal, République slovaque et Slovénie) ont réalisé la parité des genres aux postes de direction des administrations centrales en 2021 (graphique 12.4). En moyenne, dans les pays de l'OCDE et de l'UE, 40.8 % des postes d'encadrement étaient occupés par des femmes en 2021. Depuis 2011, ce pourcentage a augmenté dans la plupart des pays, à l'exception de la Hongrie et de la République slovaque, où il a légèrement reculé. La hausse la plus forte est observée en Finlande, où il a plus que doublé entre 2011 et 2021, soit de 24.4 % à 56.3 %. Toutefois, dans presque tous les pays de l'OCDE et de l'UE, la proportion de femmes à des postes d'encadrement est inférieure à leur proportion de l'emploi public total, ce qui laisse supposer des difficultés à gravir les échelons dans le secteur public. Certaines mesures, notamment l'élaboration d'une stratégie de diversité ou la fixation d'objectifs de recrutement et de promotion pour les femmes, peuvent favoriser l'équilibre entre les genres aux niveaux les plus élevés de l'administration.

#### Méthodologie et définitions

Les données sur l'emploi dans le secteur public proviennent de la base de données ILOSTAT de l'Organisation Internationale du Travail. Elles sont, sauf indication contraire, extraites de l'Enquête sur la population active. L'emploi public recouvre l'emploi dans les administrations publiques et l'emploi dans les entreprises et sociétés résidentes à capitaux publics. Les données correspondent au nombre total de personnes employées directement par ces institutions, quel que soit le type de contrat de travail qui les lie et les heures de travail.

Les données relatives aux postes de direction, par genre, dans les administrations nationales proviennent de la Base de données statistiques sur le genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE). Les administrations nationales englobent les administrations centrales, également appelées ministères et (ou) départements d'un gouvernement national, dirigées par un ministre. Les données relatives à la parité des genres dans les instances de décision portent sur les postes de direction correspondant à la somme des administrateurs de niveaux 1 et 2 : les administrateurs de niveau 1 comprennent tous les postes administratifs (non politiques), depuis le directeur de ministère jusqu'au chef de direction ou similaire, une direction étant un service important au sein du ministère ; les administrateurs de niveau 2 comprennent tous les postes inférieurs à celui de chef de direction, jusqu'au niveau du chef de division/service, une division/service étant le premier niveau d'organisation en dessous de la direction (c'est-à-dire le deuxième niveau d'organisation fonctionnelle). Cette classification diffère de la classification et de la définition des professions présentées à l'annexe F.

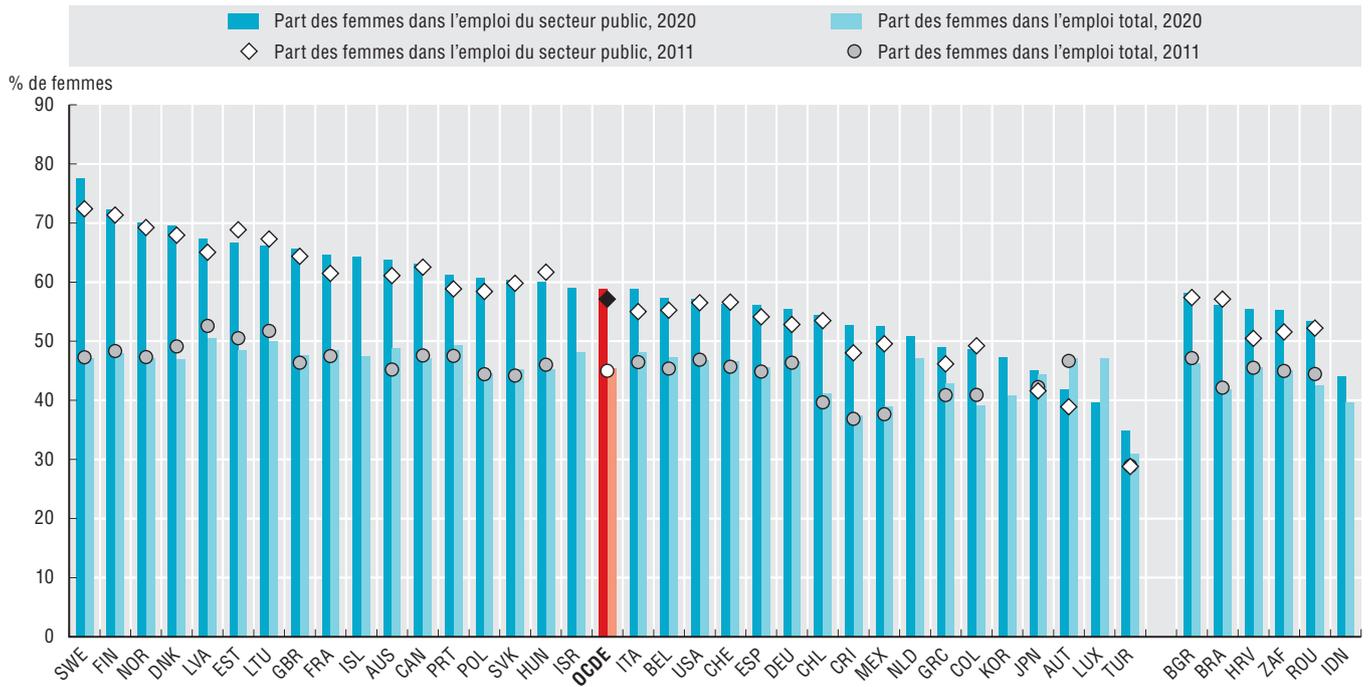
#### Pour en savoir plus

- OCDE (2023), *Emploi et gestion publics 2023 : Vers une fonction publique plus flexible*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d90a3d11-fr>.
- OCDE (2021), *Emploi et gestion publics 2021 : L'avenir de la fonction publique*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/e6645a1d-fr>.
- OCDE (2019), « Recommandation du Conseil sur le leadership et les aptitudes de la fonction publique », *Instruments juridiques de l'OCDE*, OCDE, Paris, <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0445>.
- Nolan-Flecha, N. (2019), « Next generation diversity and inclusion policies in the public service : Ensuring public services reflect the societies they serve », *Documents de travail de l'OCDE sur la gouvernance publique*, n° 34, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/51691451-en>.

#### Notes relatives aux graphiques

- 12.3. Les données pour l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, la République tchèque et la Slovénie ne sont pas disponibles. Celles concernant l'Allemagne et le Brésil sont basées sur des registres administratifs ou des enquêtes nationales continues auprès des ménages. Les données pour la Corée, l'Islande, Israël, le Luxembourg et les Pays-Bas ne sont pas prises en compte dans la moyenne. Celles concernant l'Allemagne, la Belgique, la Corée, l'Espagne, le Japon, la Pologne et l'Indonésie portent sur 2019 et non 2020. Les données relatives à la Hongrie et au Luxembourg concernent l'année 2018 et non 2020.
- 12.4. Les données rapportent aux pays de l'OCDE-UE plus l'Islande, la Norvège, le Royaume-Uni et Türkiye.

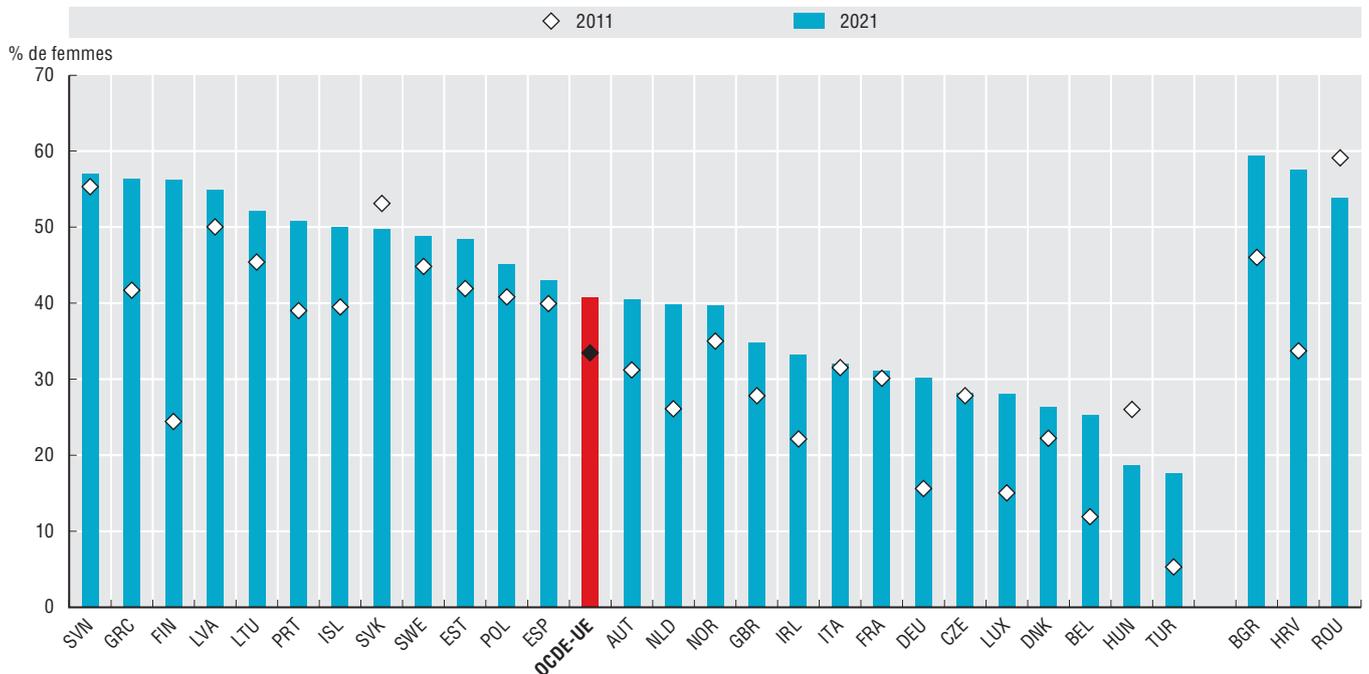
### 12.3. Égalité des genres dans l'emploi public et dans l'emploi total, 2011 et 2020



Source : Organisation internationale du travail (OIT), ILOSTAT (base de données), Emploi par sexe et secteur institutionnel. Les données relatives à l'Islande, l'Italie et au Portugal ont été communiquées par les autorités nationales.

StatLink <https://stat.link/y9jxbl>

### 12.4. Égalité des genres dans les fonctions d'encadrement des administrations nationales, 2011 et 2021



Source : Base de données statistiques sur le genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) ; parité dans les instances de décision.

StatLink <https://stat.link/mzr1gu>



Extrait de :  
**Government at a Glance 2023**

Accéder à cette publication :  
<https://doi.org/10.1787/3d5c5d31-en>

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2023), « Égalité des genres dans l'emploi public », dans *Government at a Glance 2023*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/343ee574-fr>

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

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :  
<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.