

Une représentation paritaire des femmes dans la fonction publique favorise l'équité, l'ouverture et la représentativité. Elle améliore aussi la qualité des services publics en permettant aux citoyens d'être mieux compris. Au sein des pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données, les femmes représentaient en moyenne 58 % des effectifs du secteur public en 2013, dans une fourchette allant de plus de 70 % en Suède à 42 % au Japon. Ce dernier a indiqué fixer des objectifs en matière d'emploi des femmes dans les secteurs où ces dernières sont sous-représentées. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les femmes sont mieux représentées dans le secteur public (58.2 %) que dans l'ensemble de l'économie, où elles ne représentent que 45.3 % de l'emploi total. Il est important de noter que ces données n'indiquent pas dans quelle mesure les femmes occupent des postes à responsabilités au sein du secteur public.

La fonction publique est souvent plus attrayante pour les femmes en raison des conditions d'emploi proposées. Les femmes apprécient en général la flexibilité des horaires de travail, la diversité des parcours professionnels et des options de carrière, la relative stabilité d'emploi, la bonne rémunération et les avantages sociaux. La modernisation du secteur public et le renforcement des valeurs et principes fondamentaux du service public, tels que le mérite et la diversité, peuvent également avoir contribué au renforcement de la présence des femmes dans la fonction publique (OCDE, 2014a).

Dans les pays de l'OCDE, entre 2009 et 2013, l'emploi des femmes a, en moyenne, augmenté plus nettement (+0.6 p.p.) dans le secteur public que dans l'ensemble de l'économie (+0.3 p.p.), une hausse étant constatée dans des pays tels que le Luxembourg, la Suisse, l'Espagne et le Mexique. L'emploi des femmes dans le secteur public a également fortement augmenté en Colombie. Contrairement à la tendance générale, la part de femmes dans l'emploi total a diminué de 1.6 p.p. en Estonie sur la même période. On constate également une diminution de la part des femmes dans la fonction publique (-3.6 p.p.) au cours de cette période. Il est toutefois important de noter que, pour assurer une égalité hommes-femmes dans la fonction publique, il faut aller au-delà d'un simple équilibre numérique entre les sexes. Les chiffres montrent que les femmes continuent de rencontrer des difficultés majeures pour accéder à des postes d'encadrement et de direction, qu'elles restent plus souvent employées à temps partiel et dans le cadre d'emplois contractuels et qu'il existe encore un écart important en termes de rémunération entre les hommes et les femmes (OCDE, 2014a). Les administrations publiques ont un rôle important à jouer face à ces obstacles. Parmi les actions pouvant être menées pour favoriser une représentation paritaire des femmes au sein du secteur public, on peut citer les mesures d'action positive telles que des objectifs de diversité ou des textes sur l'équité en matière d'emploi, les programmes de coaching, de parrainage, de développement du leadership et de sensibilisation ou encore les initiatives visant à garantir l'équité salariale, l'égalité salariale ainsi que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Méthodologie et définitions

Les données ont été rassemblées par l'Organisation internationale du travail (OIT; base de données ILOSTAT). L'emploi dans le secteur public couvre l'ensemble des emplois dans le secteur des administrations publiques tel que défini dans le Système de comptabilité nationale (SCN), plus l'emploi dans les sociétés publiques. Le secteur des administrations publiques englobe tous les niveaux d'administration (administration centrale, administrations d'États fédérés, administrations locales et administrations de sécurité sociale) et comprend les ministères proprement dits, les organismes et départements publics ainsi que les institutions sans but lucratif contrôlées par les pouvoirs publics. Les sociétés publiques sont des entités juridiques détenues et/ou contrôlées par des entités publiques qui produisent des biens ou des services pour le marché. La catégorie des sociétés publiques englobe les quasi-sociétés. Les données correspondent au nombre total d'agents employés directement par ces institutions, quel que soit le type de contrat en place. L'emploi total correspond à l'ensemble des personnes en âge de travailler qui, au cours d'une brève période spécifique – une semaine ou un jour, par exemple –, ont occupé un emploi rémunéré ou exercé un travail indépendant. À des fins de comparaison internationale, la population en âge de travailler est généralement définie comme les personnes âgées de 15 ans et plus, même si ce seuil peut varier selon les pays.

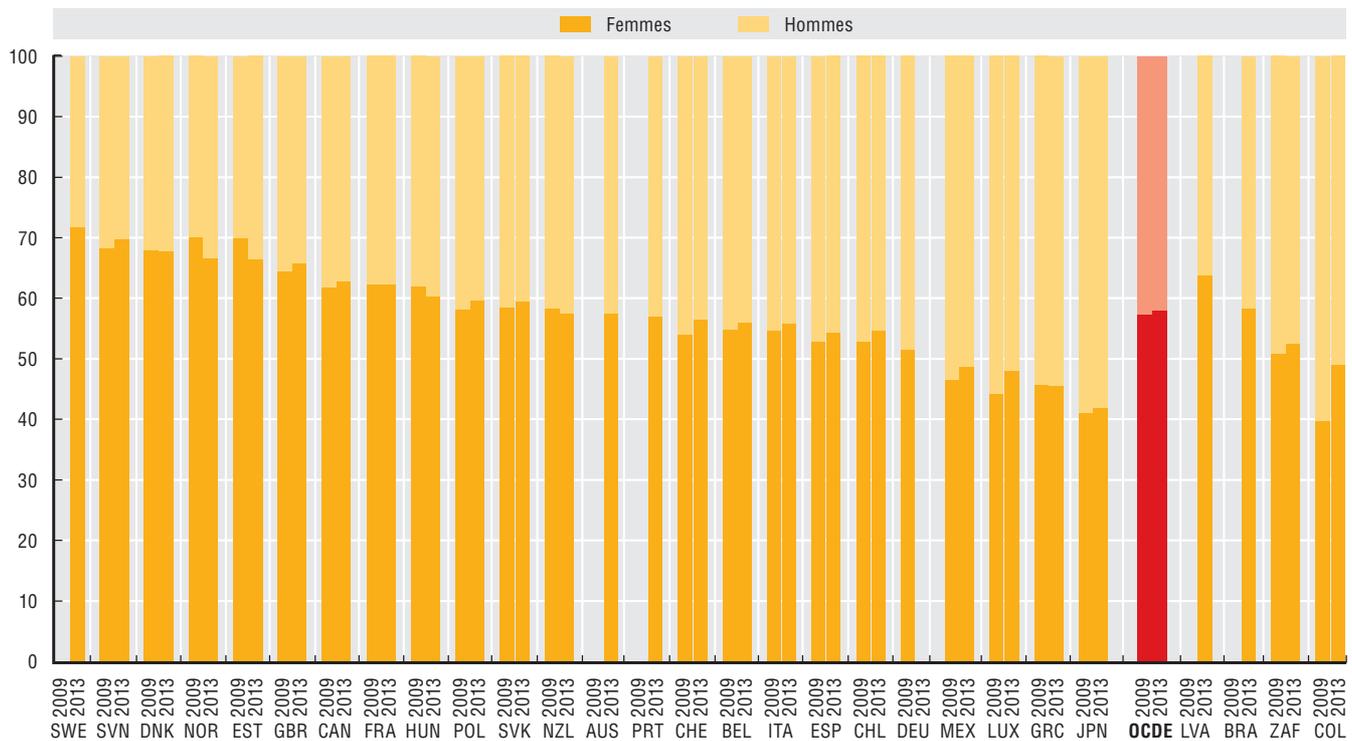
Pour en savoir plus

- OCDE (2014a), *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en>.
- OCDE/CAWTAR (2014b), *Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264224636-en>.
- OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-fr>.

Notes relatives aux graphiques

- 3.3 : On ne dispose pas de données pour l'Autriche, la Corée, les États-Unis, la Finlande, l'Irlande, l'Islande, Israël, les Pays-Bas, le Portugal, la République tchèque et la Turquie. Les données relatives à l'Allemagne, à l'Australie et à la Suède ne sont pas prises en compte dans la moyenne OCDE faute de certaines séries temporelles. Les données relatives à la Nouvelle-Zélande sont exprimées en équivalents temps plein (ETP). Les données relatives à l'Australie, à la Grèce, à la Hongrie et à la Slovaquie portent sur 2012 et non 2013. Les données relatives au Danemark, au Luxembourg et à la Nouvelle-Zélande portent sur 2011 et non 2013. Les données relatives à la Suisse portent sur 2008 et non 2009.

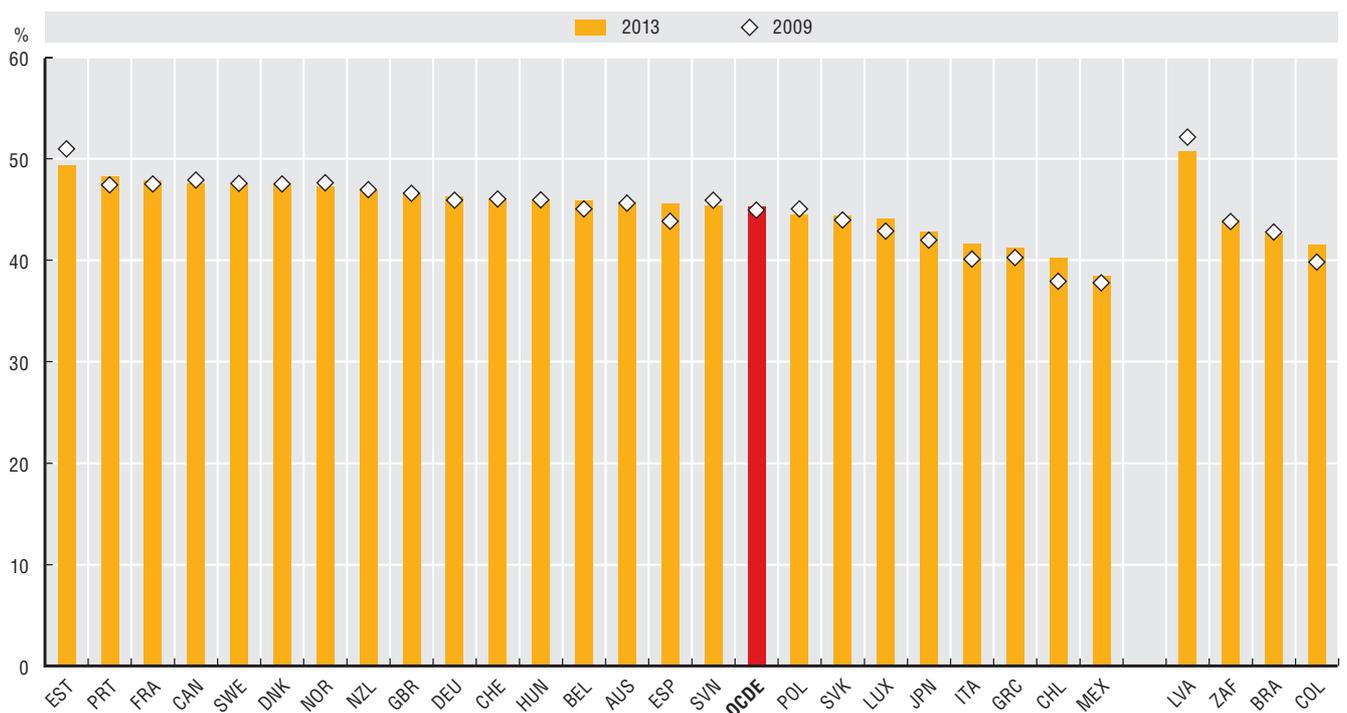
3.3. Part des hommes et des femmes dans l'emploi public (2009 et 2013)



Source : Base de données ILOSTAT de l'Organisation internationale du travail (OIT). Les données relatives à l'Italie ont été fournies par l'Institut national de statistique et le ministère des Finances. Les données relatives au Portugal ont été fournies par le ministère des Finances.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933347408>

3.4. Part des effectifs féminins dans l'emploi total (2009 et 2013)



Source : Base de données ILOSTAT de l'Organisation internationale du travail (OIT).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933347416>



Extrait de :
Government at a Glance 2015

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/gov_glance-2015-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2016), « Les femmes dans la fonction publique », dans *Government at a Glance 2015*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/gov_glance-2015-23-fr

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

Ce document et toute carte 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.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.