

## ► Note de synthèse

Août 2020

### ► Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

#### Constats principaux

► **Des écarts** persistent à l'échelle mondiale au détriment des femmes en matière d'accès au développement des compétences et de participation au marché du travail. Les principaux défis auxquels les femmes sont confrontées sont: les préjugés basés sur le sexe dans le choix d'un métier; les obstacles à l'éducation et à la formation, notamment dans les économies rurales et informelles; les contraintes d'ordre socioculturel et économique et leur faible représentation dans les disciplines STEM. Pour les surmonter, les pays doivent: i) intégrer dans leurs politiques et stratégies nationales de développement des compétences une perspective qui tient compte des spécificités des deux sexes; ii) concevoir des lieux de formation qui tiennent compte des besoins des femmes comme de ceux des hommes; iii) créer des

débouchés pour les femmes dans les domaines à dominante technologique; iv) créer des débouchés pour les hommes dans le travail social et les métiers du soin; v) mettre en exergue des modèles à suivre; vi) et encourager les femmes à participer à l'éducation et la formation tout au long de la vie et leur en faciliter l'accès.

► **Devant la pandémie causée par la COVID-19**, ce sont les femmes et les filles qui assument la majorité des **responsabilités familiales** lors des fermetures d'écoles. Il est essentiel de réduire la fracture numérique entre les sexes pour que les femmes participent sur un pied d'égalité aux formations numériques et au télétravail lorsque cela est possible – tout en remettant en cause les rôles attribués aux hommes et aux femmes par tradition.

### L'écart entre hommes et femmes dans l'éducation et l'emploi: quels sont les progrès réalisés?

Si vous êtes une femme, vous avez peut-être la chance d'habiter l'un des 76 pays où les femmes ne sont plus désavantagées en termes d'accès à l'éducation.<sup>1</sup> Pourtant, même si c'est le cas, vous avez toujours une moindre probabilité de trouver un emploi par rapport à votre homologue masculin.

<sup>1</sup> Ce chiffre a été calculé à partir des données de la Banque mondiale pour 2017 sur l'indice de parité entre les sexes pour les trois niveaux de scolarisation (primaire, secondaire et supérieur). Seuls les pays pour lesquels des données étaient disponibles sur les trois indicateurs ont été retenus pour obtenir ce chiffre, qui a été calculé en fonction des pays ayant obtenu un score supérieur à 1 en moyenne sur l'indice de parité entre les sexes pour les trois niveaux d'éducation. Disponible à l'adresse: <https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR.FE>.

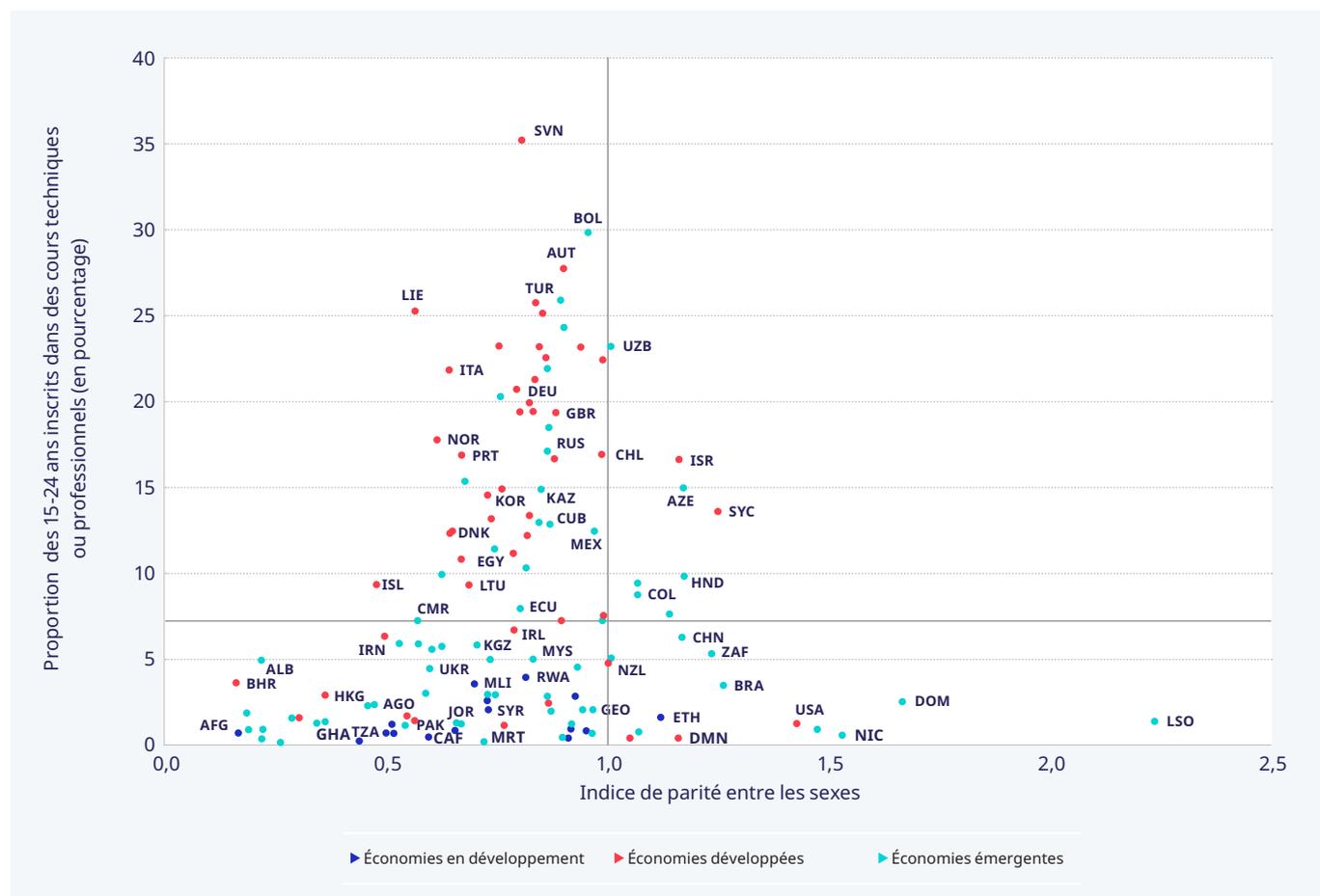


Portrait de Vololona Rasamoelison, 37 ans et mère de deux enfants. Photographe: Crozet M.

## ► Note d'orientation

Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

## ► Figure 1: Parité entre les sexes pour la participation aux cursus techniques et professionnels (année disponible la plus récente)



**Note:** Chaque point du graphique correspond à un pays.

**Source:** Institut de statistique de l'UNESCO, 2019, ODD cible 4.3 – Enseignement supérieur et EFTP de qualité, disponible à l'adresse <http://tcg.uis.unesco.org/target-4-3-quality-tvet-and-tertiary-education/>.

À l'exception de certains pays où la participation des femmes est encore faible, la scolarisation des filles dans l'enseignement primaire rattrape celle des garçons. Pour l'enseignement secondaire, le nombre de pays affichant un taux de scolarisation plus élevé pour les femmes que pour les hommes est à peu près le même. Dans l'enseignement supérieur, le nombre d'inscriptions est plus élevé pour les femmes que les hommes dans la majorité des pays (Banque mondiale, 2017).

L'hétérogénéité des systèmes d'un pays à l'autre mène à une insuffisance de statistiques comparables au plan mondial en matière de développement des compétences. Il s'agit tant de statistiques sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) formels, que de celles sur

l'enseignement et la formation non formels et l'apprentissage dans l'économie informelle. Toutefois, certains indicateurs relatifs aux Objectifs de développement durable (ODD) permettent de mesurer le taux de participation des jeunes hommes et femmes dans les formations techniques et professionnelles. La figure 1 montre que seulement 31 sur 133 pays ont atteint la parité entre hommes et femmes dans l'enseignement technique et professionnel et que la disparité dans la scolarisation en EFTP persiste quel que soit le niveau de développement du pays.

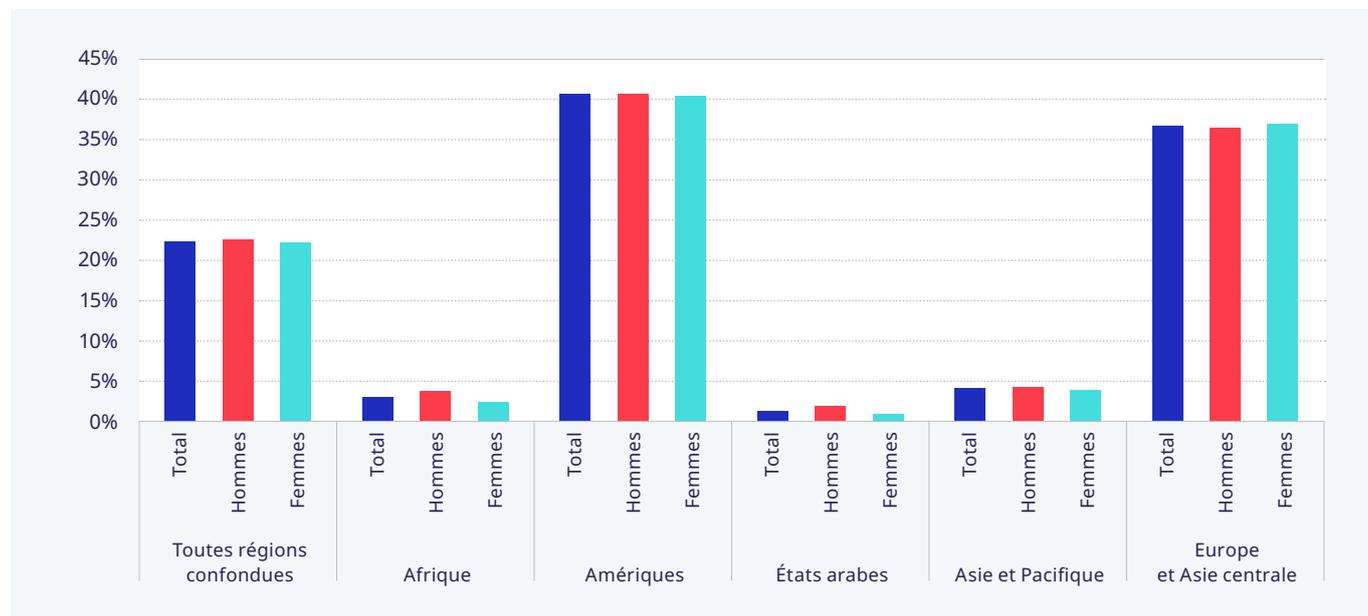
Le nombre d'inscriptions féminines et masculines dans l'enseignement et la formation formels et non formels varie d'une région à l'autre, comme le montrent les estimations régionales de la figure 2. Alors que le taux de participation à

2 Le taux d'activité pour un pays donné correspond au nombre d'actifs (population en âge de travailler employée, salariée ou non, ou à la recherche d'un emploi) rapporté à l'ensemble de la population en âge de travailler.

### ► Note d'orientation

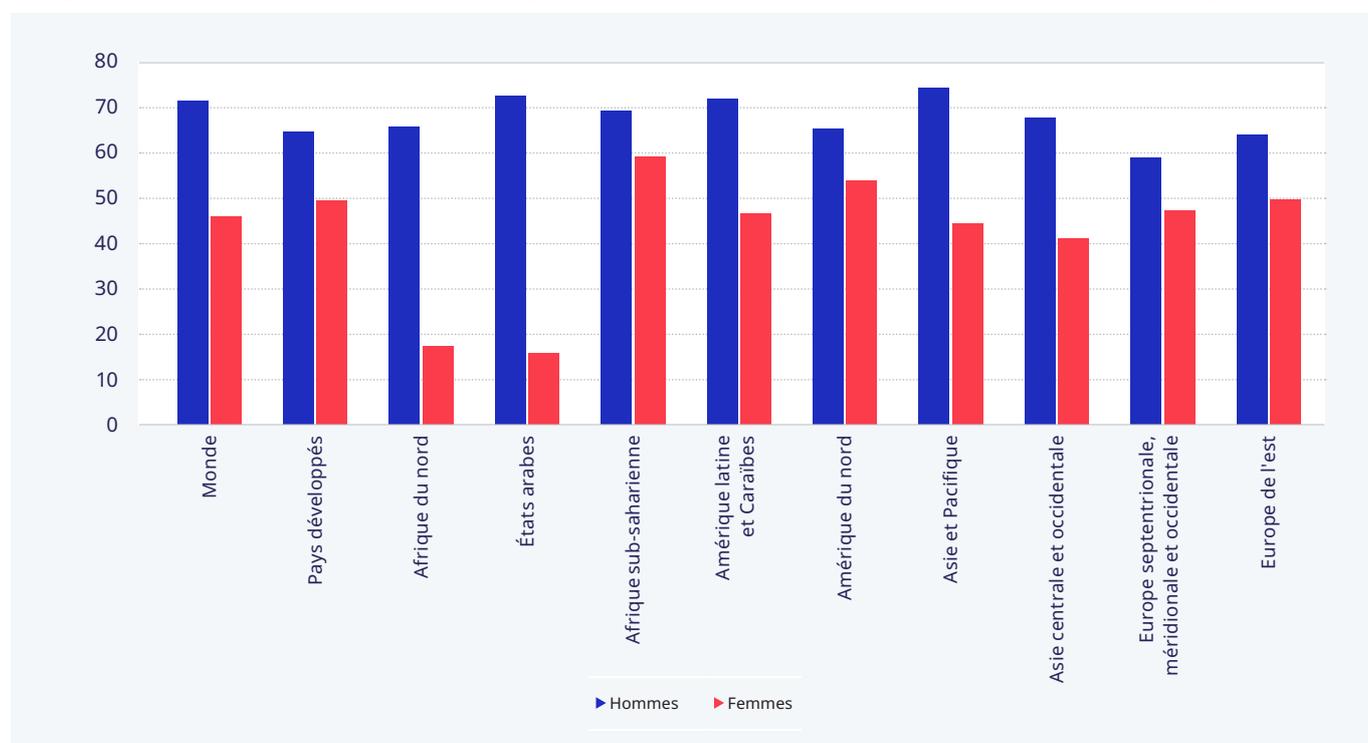
Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

► **Figure 2: Taux de participation des jeunes et des adultes à l'enseignement et à la formation formels et non formels au cours des 12 derniers mois (année disponible la plus récente)**



**Source:** Institut de statistique de l'UNESCO, 2019, ODD cible 4.3 – Enseignement supérieur et EFTP de qualité, disponible à l'adresse <http://tcg.uis.unesco.org/target-4-3-quality-tvet-and-tertiary-education/>.

► **Figure 3. Ratios emploi/population<sup>2</sup>, par région, pour l'année disponible la plus récente (en pourcentage)**



**Source:** OIT, 2016. Agrégats mondiaux et régionaux, tableau R2, Ratio emploi/population.

<sup>2</sup> Le ratio emploi/population se définit comme étant la proportion de la population en âge de travailler qui a un emploi (salaré ou non) pour un pays donné.

## ► Note d'orientation

Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

l'enseignement et la formation pour les jeunes et les adultes sur le continent américain, en Europe et en Asie centrale est presque le double de la moyenne interrégionale, il est beaucoup plus faible en Afrique, dans les États arabes, en Asie et dans le Pacifique, tant pour les hommes que pour les femmes.

Au niveau mondial, on retrouve un certain nombre d'écart importants entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, comme l'indique la publication de l'OIT *Emploi et questions sociales dans le monde: Aperçu global des tendances pour les femmes* (OIT, 2018a). Premièrement, les femmes restent nettement moins susceptibles que les hommes de participer à la vie active<sup>3</sup>. Deuxièmement, les femmes qui intègrent la population active ont également moins d'opportunités de trouver un emploi (figure 3), et les projections indiquent que cet écart entre les genres en matière d'emploi va s'accroître tant dans les pays en développement que dans les pays émergents. Les grandes différences entre régions indiquent la présence de facteurs sociaux et culturels persistants qui entravent l'accès des femmes à l'emploi dans certaines régions du monde. Troisièmement, les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois précaires<sup>4</sup>, notamment en tant que travailleuses familiales non rémunérées.



Secrétaire. Site de production de Procter & Gamble. Entreprise multinationale fabriquant des détergents de lessive. Le Caire. Photographe: Crozet M.

### Encadré 1. L'OIT et l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail

L'OIT œuvre pour encourager l'égalité des sexes dans le monde du travail, non seulement parce que c'est un droit fondamental du travail mais aussi en faisant valoir l'argument de la performance économique. Lorsque les filles sont éduquées et formées au même titre que les garçons, et que les femmes participent à la vie économique sur un pied d'égalité avec les hommes, la santé et l'éducation des enfants progressent et l'économie se développe plus rapidement et plus équitablement, sous l'effet de la pleine mobilisation des capacités humaines.

Pour en savoir plus sur la position de l'OIT en matière d'égalité des sexes au travail, consultez deux normes fondamentales du travail en matière d'égalité des droits: la Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et la Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.



Dentiste travaillant à domicile à Saigon. Photographe: Deloche P.

<sup>3</sup> Le taux d'activité pour un pays donné correspond au nombre d'actifs (population en âge de travailler employée, salariée ou non, ou à la recherche d'un emploi) rapporté à l'ensemble de la population en âge de travailler.

<sup>4</sup> Les personnes occupant un «emploi précaire» comprennent les travailleurs familiaux et celles qui travaillent à leur compte (par opposition aux travailleurs salariés). Comme ces deux catégories tombent souvent aussi en dehors du champ d'application de la législation du travail, du cadre de la sécurité sociale et des conventions collectives applicables, ces travailleurs font souvent partie de l'économie informelle.

## ► Note d'orientation

Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

## Quels sont les principaux défis?

### Le choix d'un métier et les débouchés professionnels restent marqués par des stéréotypes fondés sur le sexe

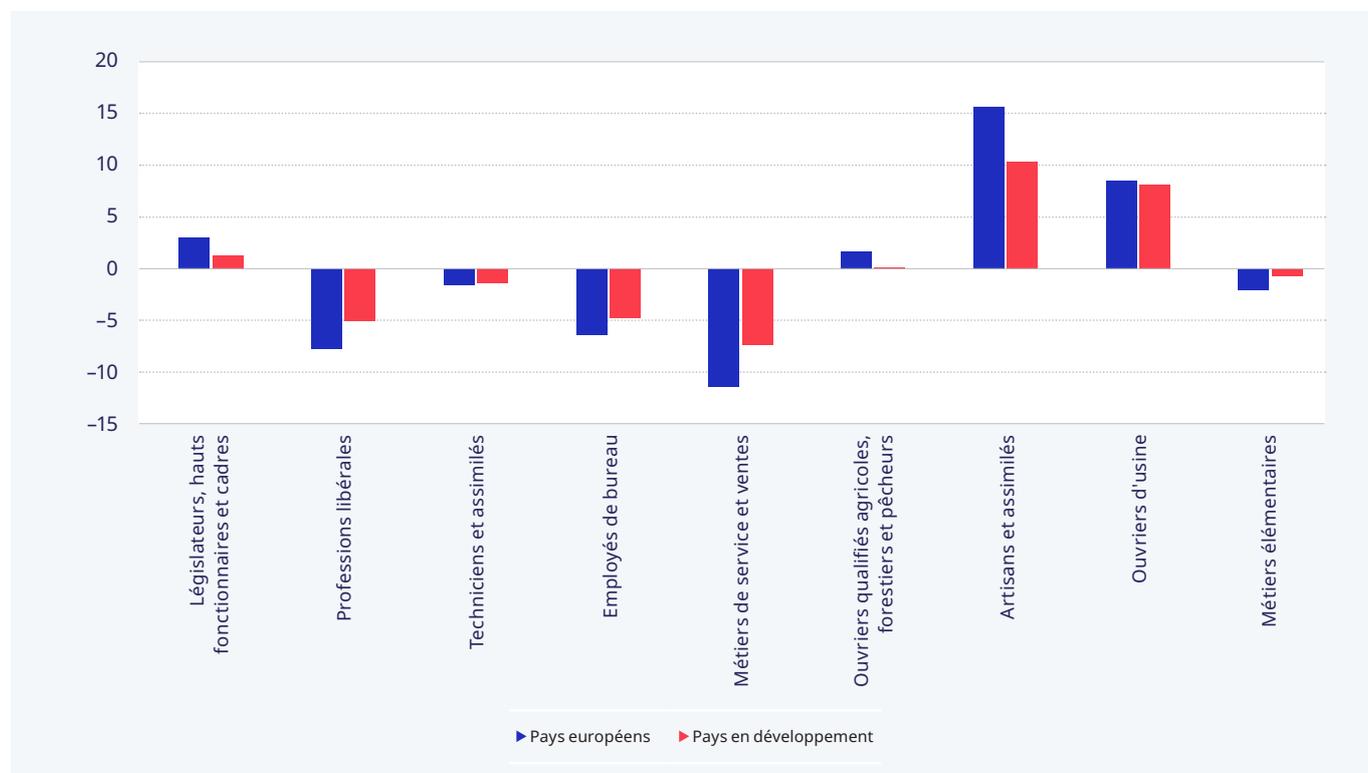
Malgré les progrès réalisés en matière d'éducation des filles et des femmes, la ségrégation par métier continue de caractériser les marchés de la formation et du travail; elle limite les choix des femmes et les restreint à des emplois moins bien rémunérés et au statut inférieur à ceux des hommes. Non seulement les femmes sont surreprésentées dans certains métiers (et sous-représentées dans d'autres), mais la ségrégation se produit aussi souvent au sein d'une même profession, où les hommes occupent les emplois les plus responsables (DAES, 2015). Cette ségrégation verticale ne s'accompagne pourtant généralement pas d'un niveau de compétences ou d'expérience plus élevé.

La figure 4 montre que les hommes continuent d'occuper davantage d'emplois dans l'artisanat, les métiers manuels, les postes en usine et sur machines, et les fonctions managériales et législatives, tandis que les femmes travaillent plus souvent comme employées de bureau, dans les métiers de service et comme vendeuses. Il est intéressant de noter qu'en moyenne, ces schémas de ségrégation professionnelle sont plus marqués dans les pays européens que les pays en développement.

Les tendances au fil du temps dans la plupart des régions montrent une surreprésentation persistante des hommes dans l'industrie, tandis que les femmes quittent le secteur agricole pour aller directement vers celui des services, notamment l'enseignement et la santé. L'Asie est une exception, où les femmes se sont également tournées vers l'industrie manufacturière.

Le développement des compétences offre sans aucun doute un moyen d'élargir le choix du métier, mais si la

► Figure 4: Différences dans la proportion moyenne des principaux groupes professionnels par sexe dans certaines économies développées et en développement, selon l'année disponible la plus récente après 2000



**Note:** calculé comme suit: «nombre d'hommes dans une catégorie professionnelle rapporté à l'emploi total» moins «nombre de femmes dans la même catégorie professionnelle rapporté à l'emploi total»

**Source:** données tirées de la page ILOSTAT disponible à l'adresse <https://ilostat.ilo.org/>.



Une fille et son père sur le chemin de l'école. Bangkok. Thaïlande. Photographe: Crozet M.

proportion de femmes dans les formations à certains métiers augmente, ceci ne se traduit pas automatiquement par une proportion plus élevée d'emplois féminins dans ces domaines (Commission européenne, 2018).

### **Les femmes se heurtent toujours à des obstacles plus nombreux en matière d'enseignement et de formation, notamment dans les économies rurales, informelles et traditionnelles**

Si l'on constate des progrès au niveau mondial en termes d'accès des femmes à l'enseignement et à la formation, cette vision globale masque les grandes disparités qui existent entre pays et au sein d'un pays.

La difficulté pour les femmes des zones rurales est de concilier l'éducation et la formation avec leurs responsabilités agricoles, ménagères, communautaires et familiales. Les formations dispensées sont souvent difficiles d'accès et peu flexibles. Ces difficultés sont particulièrement aiguës dans les sociétés traditionnelles où les familles sont souvent moins disposées à investir dans l'éducation d'une fille, pour des raisons telles que la coutume qui veut qu'elles se marient jeunes, la faible rémunération du travail féminin, les réticences des familles vis-à-vis des femmes qui travaillent en dehors de leur foyer et l'attente selon laquelle

c'est aux filles et aux femmes de s'occuper de la majorité des tâches ménagères. En conséquence, les désavantages en matière d'éducation s'accumulent tout au long de la vie des femmes, car les apprentissages fondamentaux sont souvent un préalable nécessaire à l'acquisition de nouvelles compétences.

Les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'alphabétisation persistent, 63 % des adultes analphabètes étant des femmes.<sup>5</sup> Cependant, les tendances mondiales sont encourageantes. Chez les femmes, le taux d'alphabétisation des jeunes est supérieur de 20 % à celui des personnes âgées, contre 10 points de différence entre les hommes jeunes et plus âgés. Les femmes ont donc progressé plus que les hommes à cet égard et ce schéma se confirme dans toutes les régions en développement (UNESCO/ISU 2019).

Les femmes sont également beaucoup plus souvent employées comme travailleuses familiales que les hommes, et dans les pays à revenu faible ou moyen, elles travaillent plus souvent de manière informelle, ce qui limite encore leurs chances d'accéder à l'enseignement et à la formation (OIT, 2018b). En outre, les femmes sont sous-représentées dans l'apprentissage informel, qui est le principal système de formation dans de nombreux pays où l'économie informelle a une place importante. L'analyse du secteur informel en Afrique de l'Ouest a montré que les femmes ont tendance à acquérir leurs compétences

<sup>5</sup> Données provenant du site de l'Institut de statistique de l'UNESCO, (ISU), disponibles à l'adresse suivante: <http://uis.unesco.org/en/topic/literacy>.

## ► Note d'orientation

Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

de façon informelle et non structurée sur le lieu de travail, plutôt que par un apprentissage informel auprès d'un maître artisan expérimenté dans une petite entreprise, comme c'est la tendance chez les hommes (Nordman et Pasquier-Doumer, 2012).

### Pour les femmes, un niveau de compétences plus élevé ne se traduit pas (encore) par un meilleur emploi

L'augmentation du niveau d'éducation se traduit généralement par une moindre proportion de personnes non scolarisées, n'exerçant aucun emploi et ne suivant aucune formation (NEET en anglais). Pourtant, même

lorsque les filles et les femmes ont la possibilité d'acquérir des compétences professionnelles, elles sont souvent confrontées à des contraintes sociales, culturelles, économiques et pratiques qui les empêchent de les utiliser pleinement dans un emploi correspondant. Ainsi, dans les pays à faible revenu, les femmes risquent plus souvent que les hommes de se retrouver en dehors du système d'éducation et de formation, et sans emploi (OIT, 2020b). En outre, dans de nombreux pays en développement, l'accès à l'enseignement supérieur n'est pas aussi facile pour les femmes que pour les hommes.

Dans les pays dépourvus de dispositifs gouvernementaux pour les congés maternité et la garde des enfants, la naissance des enfants reste l'un des principaux motifs

#### Encadré 2. Comment tenir compte des spécificités hommes/femmes dans les établissements de formation en Amérique centrale: l'initiative FOIL de l'OIT

L'Institut national de formation au Costa Rica, *l'Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)*, appuyé par le projet FOIL financé par l'Espagne, a été le premier parmi plusieurs établissements nationaux de formation professionnelle en Amérique centrale à se lancer dans une démarche globale d'intégration des spécificités hommes et femmes, dont l'objectif était d'améliorer l'employabilité des femmes.

L'INA a réalisé une analyse axée sur les différences entre hommes et femmes, portant sur la structure et les procédures du marché du travail costaricain et les services fournis au public. Alors même que 50 % des apprenants sont des femmes, 27 programmes de formation sur 37 révèlent une nette ségrégation; dans certaines formations, 90 % des inscrits étaient du même sexe. Les programmes à forte participation féminine correspondaient le plus souvent à des emplois moins productifs, moins bien rémunérés et au statut inférieur. Les taux d'abandon des femmes étaient particulièrement élevés dans les cursus où elles étaient sous-représentées. Dans la ligne des préconisations issues de ce diagnostic, une politique de genre a été élaborée pour l'INA, accompagnée d'un plan d'action quinquennal pour la période 2013-17.

Devant le succès de ce travail au Costa Rica, la méthode de l'initiative FOIL a été communiquée à d'autres établissements nationaux de formation en Amérique centrale qui collaborent au travers d'un réseau d'institutions de formation, *Red de Institutos de Formación Profesional (RedIFP)*. Au Panama, par exemple, *l'Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH)* (Institut national pour le développement humain) a mis en place des mesures visant à ouvrir davantage le système national d'EFTP aux femmes. En 2018, une évaluation a été réalisée pour analyser l'accès et la participation des femmes aux programmes d'EFTP. En s'appuyant sur ces constats, l'INADEH a élaboré une feuille de route pour améliorer l'égalité des sexes en matière d'EFTP. Cette feuille de route comprenait des mesures à court terme telles que des campagnes d'information visant à remettre en cause et à faire évoluer les stéréotypes basés sur le sexe associés aux métiers techniques et proposait des cours pilotes destinés spécifiquement aux femmes dans des domaines techniques. Des mesures à long terme ont été prévues pour augmenter le nombre d'enseignantes dans les établissements d'EFTP et mettre en place des structures pilotes pour la garde des enfants dans certains centres de formation.

Note: pour plus d'informations, voir la page du projet FOIL de l'OIT à l'adresse suivante <https://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/formacion-orientacion-insercion-laboral/lang-en/index.htm>.

## ► Note d'orientation

Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

pour lesquels les femmes quittent la vie active, cessant ainsi d'utiliser leurs compétences; c'est aussi la raison pour laquelle elles peuvent ne pas y entrer du tout.

Il existe également une certaine inadéquation entre compétences et emplois sur les marchés du travail régionaux. Des études récentes de l'OIT montrent que, dans les pays de l'OCDE, l'incidence de la sur-éducation (pour le poste occupé et le métier) tend à être plus élevée chez les femmes que chez les hommes (Sparreboom et Tarvid, 2017). Dans plusieurs pays de l'Afrique du Nord et des États arabes, le taux de chômage élevé parmi les femmes diplômées de l'enseignement supérieur donne à penser qu'elles sont désavantagées dans l'obtention d'un emploi correspondant à leur niveau d'études et à leurs compétences (OIT, 2018a).

Dans de nombreux pays en développement, les femmes sont surreprésentées en matière d'émigration et dans la «fuite des cerveaux» qui en résulte. Selon la base de données de l'OCDE sur les immigrés dans les pays de l'OCDE et les pays non-membres de l'OCDE (DIOC), il y a peu de différence entre les hommes et les femmes dont le niveau d'éducation est faible ou intermédiaire. Cependant, chez les personnes très instruites, les femmes des pays non-membres de l'OCDE sont plus nombreuses que les hommes, avec un taux d'émigration de 19,8 % contre 16 % pour les hommes. Pour les émigrants instruits des pays de l'OCDE, les différences entre hommes et femmes sont mineures (OCDE et AFD, 2019).

## Les femmes continuent d'accuser un retard dans les disciplines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM)

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à poursuivre une carrière dans l'ingénierie, la fabrication et autres disciplines liées à la technologie. Une tendance claire se dessine dans l'enseignement supérieur, où les hommes représentent la grande majorité des étudiants en ingénierie, fabrication et construction, ainsi que dans les technologies de l'information et de la communication. En revanche, les étudiantes sont plus nombreuses que les étudiants dans les sciences sociales, les humanités, la santé et les services sociaux, et l'enseignement. En raison de l'augmentation des inscriptions féminines entre 2000 et 2015, elles représentent désormais une proportion plus importante des inscrits en sciences naturelles, mathématiques et statistiques (voir figure 5).



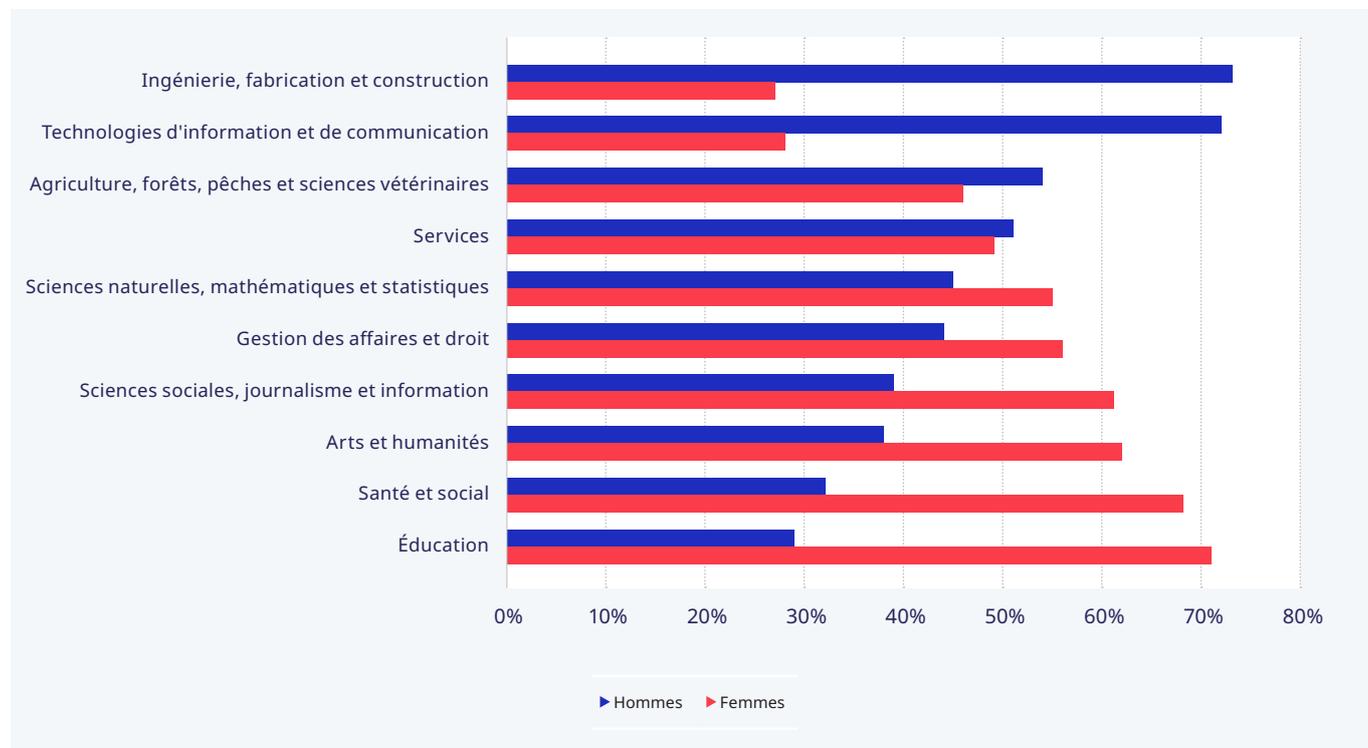
Laboratoire de projet Walter Reed. Programme de recherche sur le VIH. Nairobi, Kenya. Photographie: Lord R.

Les différences entre hommes et femmes sont encore plus marquées dans l'EFTP du deuxième cycle du secondaire que dans l'enseignement supérieur. Les étudiantes en EFTP secondaire supérieur s'inscrivent principalement dans des domaines tels que l'alimentation et la nutrition, la cosmétologie et la couture. Dans les pays de l'OCDE, sur dix étudiantes qui choisissent un cursus de formation et d'enseignement technique et professionnel dans l'enseignement secondaire supérieur, moins d'une obtient son diplôme dans les domaines de l'ingénierie, la fabrication ou la construction. En revanche, plus de la moitié des étudiants masculins obtiennent leur diplôme dans l'un de ces domaines (OCDE, 2012). Selon les données recueillies en 2017 par le Centre interaméricain de documentation et de recherche sur la formation professionnelle de l'OIT (CINTERFOR), le choix des cursus techniques et professionnels en Amérique latine continue également de présenter une nette division par genre (OIT/CINTERFOR, 2017). Comme on le voit à la figure 6, les femmes sont

### ► Note d'orientation

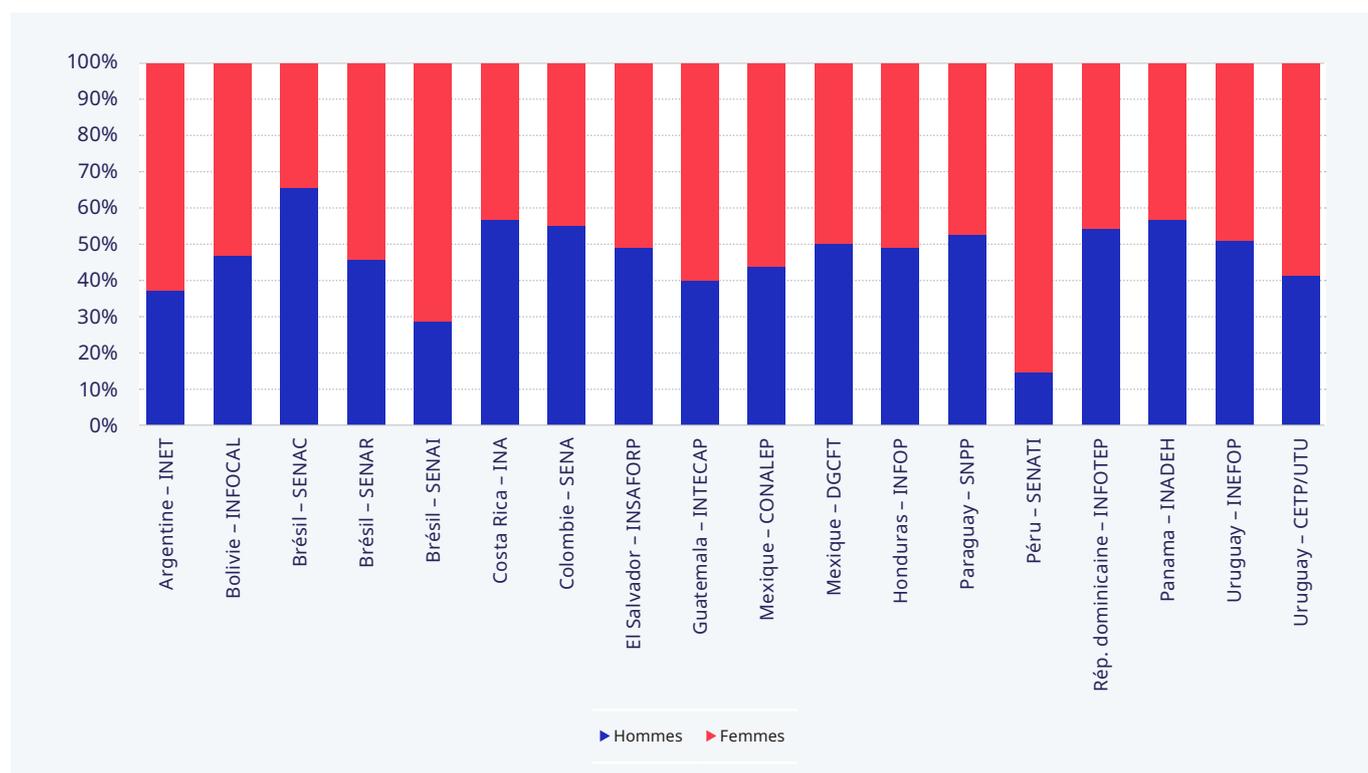
Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

► Figure 5: Proportion d'étudiants et d'étudiantes inscrits dans l'enseignement supérieur, par domaine d'études, moyenne mondiale



Source: UNESCO, 2017.

► Figure 6: Répartition par sexe des inscrits dans les établissements d'EFTP en Amérique latine (en pourcentage)



Source: OIT, CINTERFOR, 2017.

## ► Note d'orientation

Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

principalement représentées dans les établissements d'EFTP proposant des filières en commerce et services (par exemple SENAC) et moins dans ceux qui sont axés sur l'industrie et l'agriculture (par exemple SENAI, SENATI et SENAR). Dans les établissements d'EFTP qui couvrent tous les secteurs, s'il existe encore des différences entre les sexes, elles sont moins marquées. En Colombie (SENA), au Costa Rica (INA), au Panama (INADEH), au Paraguay (SNPP) et en République dominicaine (INFOTEP), par exemple, les femmes représentent plus de 50 % des inscrits.

## Quelles sont les options politiques les plus encourageantes?

### Prévoir des réponses adaptées et ciblées en fonction des divers contextes où évoluent les femmes

Les femmes constituent un groupe hétérogène qui se différencie par de nombreuses caractéristiques, notamment l'âge, le milieu culturel, ainsi que le niveau d'études et le type de travail qu'elles exercent actuellement. Toute intervention visant à corriger les différences entre hommes et femmes dans le domaine du développement des compétences exige de bien comprendre comment les différents groupes de femmes sont affectés par les relations de pouvoir socio-économiques et politiques, et donc par les inégalités entre les sexes dans les institutions, sur le marché, dans la communauté et au sein de leur foyer. Les données recueillies doivent être ventilées non seulement par sexe, mais aussi par niveau d'éducation et autres facteurs pertinents.

Les actions visant à encourager les femmes à prendre part à l'éducation, à la formation et à l'emploi productif, y compris dans des métiers jusqu'alors dominés par les hommes, doivent être: i) ciblées en fonction du contexte et des groupes sélectionnés pour l'intervention; ii) conçues pour surmonter l'ensemble des obstacles existants (frais d'inscription, calendrier, installations, etc.) et s'adapter à différents besoins; et iii) conçues pour répondre aux questions de statut associées aux différents emplois et exposer ces perceptions sociales dans le but de les remettre en question.

### Intégrer une perspective de genre dans les politiques et stratégies de développement des compétences

Les politiques de développement des compétences présentent une vision du système de compétences qu'un

pays veut construire. Pour répondre à la demande en compétences au niveau national, sectoriel ou local, il faudra étendre les possibilités de formation à toutes les catégories sociales. Ces orientations doivent donc identifier les obstacles à l'égalité d'accès pour les femmes et les hommes, et notamment pour les groupes défavorisés tels que les personnes en situation de handicap, les migrants ou les femmes issues des milieux ruraux. Ces politiques doivent reposer sur les bonnes pratiques existantes et introduire des mesures visant à améliorer l'accès à la formation et la qualité de celle-ci.

La traduction dans les faits de ces politiques de genre comprendra des indicateurs d'identification et la fixation d'objectifs spécifiques concernant, par exemple:

- la participation sur un pied d'égalité des femmes et des hommes aux programmes de formation;
- la participation sur un pied d'égalité des femmes et des hommes à la conception et à la mise en œuvre des formations et des programmes de développement de compétences;
- la participation sur un pied d'égalité des femmes et des hommes à la gestion des systèmes et des institutions de développement des compétences;
- la baisse de la ségrégation entre les sexes, tant au sein d'un métier que d'un métier à l'autre;
- et une plus large adoption des disciplines STEM par les femmes.

Le partage des responsabilités entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs est un principe clé pour réussir la mise en œuvre des politiques visant à faire évoluer la situation. Pour voir un exemple de cette approche tripartite au Bangladesh, consultez l'encadré 3.

### Améliorer l'accès des exclus aux systèmes de formation

Plusieurs mesures se sont avérées efficaces pour mieux étendre la portée des systèmes de développement des compétences. Comme point de départ, il faut garantir la participation des filles à un enseignement de base gratuit et de qualité au même titre que les garçons. Les campagnes de sensibilisation destinées aux parents et les repas fournis à l'école se sont également révélés utiles dans les communautés traditionnelles et pauvres.

Prévoir des horaires souples pour les formations formelles et informelles de toutes sortes permet de mieux les intégrer avec les tâches ménagères ou la garde des enfants, ou

Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

### Encadré 3. Promouvoir l'égalité des sexes dans les établissements d'EFTP: la réforme de l'EFTP au Bangladesh

Entre 2007 et 2015, l'OIT a œuvré avec le gouvernement du Bangladesh par l'intermédiaire du secrétariat du Conseil national de développement des compétences (CNDC) dans le cadre du projet de réforme de l'EFTP. Agissant avec le soutien de l'OIT, le CNDC lança une initiative pour stimuler le taux de participation des femmes dans l'EFTP; la Stratégie nationale en faveur de l'égalité des sexes dans l'EFTP fut élaborée avec la participation d'un large éventail d'acteurs des secteurs privé et public, ainsi qu'avec la coopération active d'un groupe de travail sur l'égalité des sexes organisé de manière informelle. L'un des premiers objectifs était de veiller à intégrer les préoccupations spécifiques des hommes et des femmes dans le plan d'action du CNDC afin de mettre en œuvre la politique nationale sur les compétences.

La Stratégie nationale en faveur de l'égalité des sexes dans l'EFTP visait à:

- ▶ porter la participation des femmes dans les établissements officiels d'EFTP de 24 % à 40 % d'ici à 2020;
- ▶ augmenter le quota de femmes enseignantes dans l'EFTP de 13 % à 30 %;
- ▶ établir des quotas de femmes au niveau de l'encadrement de l'EFTP à un minimum de 10 %;
- ▶ prévoir un environnement favorable aux femmes, tant dans les établissements de formation que sur les lieux de travail;
- ▶ créer des liens entre les demandes de l'industrie et les institutions d'EFTP pour mieux répondre aux besoins en compétences;
- ▶ établir des systèmes de soutien et des services d'orientation professionnelle adaptés aux besoins des femmes;
- ▶ inclure des formations pour les travailleurs de l'économie informelle;
- ▶ mettre en place un système adéquat de gestion des données qui intègre des données ventilées par sexe sur l'EFTP.

Ce projet de l'OIT et la Stratégie nationale ont permis d'améliorer la situation des filles et des femmes dans les établissements d'EFTP, même si certains objectifs et certaines échéances ont été jugés trop ambitieux, comme l'augmentation du nombre d'enseignantes dans l'EFTP. Voici quelques-unes des réalisations durables du projet:

- ▶ le taux d'inscription des femmes dans les établissements officiels d'EFTP est monté à près de 27 % en 2019 et l'objectif pour 2020 est de 35 %;
- ▶ toutes les étudiantes reçoivent des bourses;
- ▶ au cours des cinq dernières années, quatre instituts polytechniques et huit écoles et établissements d'enseignement supérieur technique pour femmes ont vu le jour;
- ▶ presque tous les établissements officiels d'EFTP sont désormais équipés de toilettes et de salles communes réservées aux femmes;
- ▶ le nombre de résidences étudiantes réservées aux femmes a augmenté dans l'ensemble des nouveaux établissements d'EFTP;
- ▶ la Direction de l'enseignement technique (DET) a élaboré des directives sur l'intégration des spécificités hommes et femmes dans l'EFTP;
- ▶ les 118 établissements d'EFTP relevant de la DET ont tous reçu une formation sur l'égalité des sexes.

Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

#### Encadré 4. Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE en anglais) au Pakistan

Plusieurs actions de l'OIT au Pakistan ont porté sur le développement des compétences pour l'emploi destiné aux femmes des régions rurales où la participation féminine à la population active est extrêmement faible. La méthodologie TREE de l'OIT a permis d'évaluer les débouchés économiques, de mener des études de faisabilité et d'estimer les besoins en formation en fonction des compétences existantes et des centres d'intérêt des apprenants. La formation professionnelle a été complétée par des compétences de base dans le but d'améliorer l'employabilité, notamment le travail en équipe, la négociation et la gestion des conflits, qui ont toutes eu comme avantage supplémentaire de renforcer la confiance en soi des participantes.

Les programmes de formation ont aidé les femmes à occuper des emplois non traditionnels, notamment des postes d'encadrement dans l'industrie manufacturière. Dans la chaîne de valeur de la broderie, les emplois les plus lucratifs se trouvent dans le travail haut de gamme au prix élevé qui est dominé par les hommes, tandis que les femmes travaillent principalement à domicile et à la pièce pour des intermédiaires. Une formation d'un an, de type apprentissage et axée sur les compétences, a été organisée pour 100 femmes de milieu rural, menée par un artiste de renom et quatre maîtres artisans de Karachi. Trois de ces apprenantes reçurent une formation complémentaire en gestion et créèrent par la suite leur propre entreprise, qui se charge maintenant d'obtenir des commandes auprès des designers.

Les principaux enseignements tirés de ces actions sont les suivants:

1. La formation doit être étroitement liée aux compétences ou aux produits demandés.
2. Une bonne méthode pour obtenir l'adhésion des employeurs consiste à présenter ces «débouchés pour les femmes» comme une stratégie d'affaires intelligente et un bon investissement.
3. Les employeurs doivent participer aux phases de planification et de mise en œuvre. Dans le cas de la fabrication de vêtements, les employeurs potentiels ont été invités à évaluer les progrès des participantes. Dans le cas des brodeuses rurales, des groupes d'apprenantes se sont déplacés pour rencontrer les designers et leur montrer la qualité de leur travail. Les employeurs ont pu visiter les centres de formation avant d'embaucher les femmes après leur formation, ce qui les a rassurés sur leurs capacités.
4. La mise à disposition de moyens de transport a permis d'augmenter le taux de participation et de réduire le taux d'abandon.
5. En parallèle à la formation technique et professionnelle, des informations sur les droits relatifs à la santé reproductive ont été dispensées, permettant ainsi de renforcer l'autonomie des femmes dans la société.

Note: pour en savoir plus sur la méthodologie TREE, voir le site Internet de l'OIT à l'adresse suivante [https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS\\_731670/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_731670/lang-en/index.htm).

avec les travaux agricoles saisonniers, pour les femmes (et les hommes) que ces contraintes excluent actuellement des formations disponibles. Parmi les autres mesures qui ont fait leurs preuves, on relève la mise à disposition de moyens de transport sûrs et adaptés aux femmes pour se rendre à l'école ou dans les centres de formation proches de zones mal desservies; des mesures incitant les enseignants et les formateurs, hommes ou femmes, à travailler dans des zones reculées; et l'expansion des infrastructures et des équipements, notamment la mise à disposition de

logements pour les femmes et les hommes venant de régions mal desservies. Les unités de formation mobiles et des formations de proximité orientées sur les besoins du marché du travail local ont permis d'atteindre les femmes rurales (l'encadré 4 présente une étude de cas sur le succès des interventions de proximité au Pakistan).

Pour augmenter la présence des femmes dans les apprentissages informels, il faut s'attaquer aux préjugés des maîtres artisans, tant hommes que femmes, pour



Portrait d'une jeune femme en uniforme de police dans la vieille ville de Bhaktapur, au Népal. Photographe: Crozet M.

que le recrutement repose sur le talent, l'attitude et la compétence, et non sur le sexe des candidats. La discrimination peut également reculer si l'on stimule la demande en apprentissage, en invitant des groupes de femmes à inciter leurs membres à demander une formation auprès de maîtres artisans et en encourageant les femmes entrepreneures à accueillir des apprenties (OIT, 2012).

### **Faciliter la participation des femmes à l'éducation et la formation tout au long de la vie et en cas de transitions**

L'éducation et la formation tout au long de la vie<sup>7</sup> peuvent aider les femmes et les hommes à gérer les périodes de transition et à éviter d'être mis à l'écart devant l'évolution rapide du monde du travail. Toutefois, des obstacles structurels tels que les coûts et le temps de formation ainsi que la nécessité de disposer d'outils numériques peuvent empêcher les femmes d'assister à ces formations et d'en bénéficier à égalité (OIT, 2019a et 2020a).

Il existe plusieurs moyens d'accroître l'accès et la participation des femmes à l'éducation et la formation tout au long de la vie. Premièrement, il faudrait assouplir la façon de dispenser ces cours car des formations plus courtes ou modulaires permettraient aux femmes de moins s'absenter de leur travail ou de leur foyer. Deuxièmement, les interventions actives sur le marché du travail, qui proposent une deuxième chance sous forme d'apprentissages de base et fondamentaux, peuvent aider les femmes qui ont été insuffisamment scolarisées. De même, une formation non formelle aux compétences techniques, professionnelles ou de base spécifiquement destinée aux femmes peut faciliter leur transition vers le marché du travail. Les programmes de formation devraient également encourager le retour des femmes au travail, soit après une naissance, un congé parental ou une absence pour s'occuper de personnes âgées, soit après une longue période d'inactivité due à des responsabilités familiales non rémunérées. Enfin, réduire la fracture numérique entre hommes et femmes devrait également être au cœur des initiatives en faveur de

<sup>7</sup> L'éducation et la formation tout au long de la vie englobent l'apprentissage formel et informel, depuis la petite enfance et les apprentissages fondamentaux à l'éducation et à la formation des adultes; elles associent compétences de base, compétences sociales et cognitives et compétences nécessaires pour des emplois, des métiers ou des secteurs spécifiques.

## ► Note d'orientation

Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

l'éducation et la formation tout au long de la vie adaptées aux spécificités des deux genres (OIT, 2019b).

## Créer un cadre de formation qui réponde aux besoins des hommes et des femmes

Les enseignants et les formateurs, ainsi que les responsables des établissements de formation, devraient recevoir une formation pour les sensibiliser aux questions de genre, pour qu'ils puissent les aborder, s'y atteler et éviter les stéréotypes - ou si nécessaire les combattre. Cette sensibilisation peut encourager les employeurs à proposer des formations sur le lieu de travail, y compris des apprentissages, des placements en entreprise ou des stages, aux femmes comme aux hommes. Les modalités pour établir un cadre respectueux des spécificités hommes-femmes doivent encourager le travail en équipe, l'égalité et le respect avec:

- des supports de formation qui présentent des images de femmes et d'hommes exerçant des fonctions similaires;
- un cadre de formation sûr et sécurisé;
- des installations sanitaires et des hébergements séparés;
- un règlement contre le harcèlement sexuel; et
- des méthodes d'apprentissage interactives et des jeux de rôles (où les hommes tout autant que les femmes jouent les rôles de «meneur» et de «suiveur»).

## Orientation professionnelle, mentorat et modèles positifs pour créer des débouchés pour les femmes dans les domaines à dominante technologique

Les orientations professionnelles se doivent de cerner les idées inexactes et stéréotypées sur les métiers convenant aux jeunes femmes et hommes qui découlent des différences dans leur processus de socialisation et de leur façon de percevoir leurs propres capacités. Le soutien des enseignants, des parents et des conseillers est essentiel pour inciter les jeunes à examiner ces notions et pour encourager les filles à s'intéresser à des métiers non traditionnels, en particulier dans les secteurs liés aux STEM.

On peut susciter l'enthousiasme des filles vers ces orientations qui leur sont peut-être peu familières en leur donnant de l'assurance d'une façon générale tout en explorant de nouveaux choix de métiers, comme l'ingénierie environnementale, l'installation de chauffe-eau solaires ou la gestion des pesticides. D'autres moyens d'élargir les choix

qui se présentent aux filles consistent à faciliter les contacts et les discussions avec les praticiens, en particulier des femmes, lors de journées ou de foires aux métiers réservées aux filles, et à faire participer les familles et l'ensemble de la communauté à la sensibilisation et au partage d'informations sur les carrières possibles, par exemple à l'occasion de journées portes ouvertes dans les centres de formation. Les bourses d'études, les quotas temporaires pour certains cursus de formation et les récompenses pour celles qui réussissent dans des professions non traditionnelles se sont également révélés utiles pour lutter contre la ségrégation professionnelle.

Les praticiennes qui ont réussi sont encouragées à intervenir i) comme exemples, en montrant qu'il est possible de briser les barrières fondées sur le sexe; et ii) comme mentors pour apporter un point de vue précieux sur la façon de surmonter les préjugés. Les réseaux professionnels féminins peuvent proposer un mentorat à leurs jeunes collègues et sensibiliser les employeurs et autres professionnels en communiquant leur expérience et en proposant des formations ciblées. Les employeurs, les prestataires en formation, les écoles et l'ensemble de la communauté ont tous un rôle à jouer dans la création d'un cadre favorable et motivant, propice au recrutement de femmes à des postes élevés dans les domaines technologiques, ainsi qu'en administration et encadrement.

## L'impact de la COVID-19 sur l'emploi et le développement des compétences pour les femmes

Les premières indications sur l'impact de la pandémie due à la COVID-19 donnent à penser que la vie économique et productive des femmes est et sera affectée de manière disproportionnée et différente de celle des hommes (ONU, 2020). Premièrement, les femmes sont surreprésentées dans les métiers qui interviennent en première ligne, comme les soins médicaux ou l'aide social, ce qui augmente leur risque de contracter la COVID-19 sur le lieu de travail. Deuxièmement, dans de nombreux pays, la première vague de licenciements se traduit par un taux de perte d'emplois disproportionné pour les femmes, qui résulte de la ségrégation professionnelle entre les genres. Elles représentent la majorité de la main-d'œuvre dans les secteurs des services qui ont été particulièrement touchés par le confinement, notamment le commerce de détail, l'hôtellerie et le tourisme. Troisièmement, comme les femmes assument plus de responsabilités dans leur foyer en raison de la fermeture des écoles ou des garderies, leurs

## ► Note d'orientation

Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

### Encadré 5. Programme de préparation et de développement de la main-d'œuvre féminine dans les STEM

Les femmes d'Asie du Sud-Est sont confrontées à un ensemble de difficultés qui réduisent leur accès, leur rétention et leur progression dans les industries liées aux STEM. Pour les résoudre, le programme de l'OIT sur la préparation et le développement de la main-d'œuvre féminine dans les STEM a, depuis 2017, renforcé les relations entre les entreprises du secteur privé, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les centres de formation professionnelle dans trois secteurs d'activité de trois pays: l'industrie électrique et électronique en Thaïlande, l'industrie automobile et celle des technologies de l'information et des communications (TIC) en Indonésie, ainsi que le secteur de l'information, des technologies et de l'externalisation des processus d'entreprise aux Philippines. Ces secteurs en évolution rapide ont été choisis car selon les projections, ils vont faire face à de sérieuses carences en compétences et présenteront de ce fait des débouchés pour les femmes sur la prochaine décennie.

Le programme encourage et accompagne le développement de carrière pour les femmes diplômées de l'EFTP secondaire ou post-secondaire, les femmes sous-employées dans des postes de premier niveau liés aux STEM et les femmes qualifiées de niveau intermédiaire qui travaillent dans des domaines liés aux STEM. La démarche d'accompagnement comporte quatre vecteurs d'action complémentaires:

1. En consultation avec le secteur privé, les besoins en compétences propres à une industrie sont identifiés afin d'élaborer des plans d'action pour développer les compétences liées aux STEM et favoriser l'employabilité des femmes.
2. Les femmes bénéficient de formations complémentaires adaptées à leurs besoins spécifiques. Il s'agit notamment de formation technique et de formation à l'employabilité préalables à l'emploi pour les femmes diplômées de l'EFTP, d'un perfectionnement pour celles qui occupent des emplois peu qualifiés et de compétences techniques de haut niveau ou d'une formation à l'encadrement pour celles qui occupent déjà des postes intermédiaires qualifiés.
3. Le placement des femmes dans des fonctions liées aux STEM bénéficie d'une collaboration continue avec les entreprises du secteur privé pendant tout le programme.
4. Un programme d'accompagnement en binômes et de mentorat au sein de l'entreprise, organisé par les entreprises participantes, vise à fidéliser les employées et à encourager leur progression grâce à une formation en milieu professionnel axée sur les principales compétences non techniques, telles que la réflexion critique, le travail en équipe et savoir s'organiser.

Note: de plus amples informations sur le programme de l'OIT pour la préparation et le développement de la main-d'œuvre féminine dans les STEM sont disponibles à l'adresse suivante: [https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS\\_619723/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_619723/lang-en/index.htm).

emplois seront également plus touchés par les réductions de postes et les licenciements. Par conséquent, la crise décime les débouchés professionnels des femmes et risque de réduire à néant les gains fragiles réalisés ces dernières années en matière de participation féminine au marché du travail.

En ce qui concerne le développement des compétences, les premiers résultats d'une enquête interinstitutionnelle destinée aux prestataires en EFTP et aux décideurs politiques sur la lutte contre la pandémie due à la COVID-19<sup>8</sup> montrent qu'avec la fermeture des écoles et des centres de formation, le manque d'infrastructures comme l'internet et

l'électricité risque d'aggraver les inégalités en termes d'accès à l'enseignement et à la formation. Notamment dans les pays où l'accès à l'internet est coûteux et où il est difficile d'accéder aux données sur un téléphone portable, les écarts entre les sexes en matière de compétences numériques et d'accès aux outils numériques et à l'internet risquent de se traduire par une réduction de la participation des filles et des femmes à l'acquisition de connaissances par le numérique, et d'exacerber encore les inégalités entre les sexes en matière d'accès aux compétences et à l'éducation et la formation tout au long de la vie (GSMA, 2020).

<sup>8</sup> En mai 2020, 126 pays ont participé à l'enquête OIT-ILO-UNESCO-BM pour les prestataires en EFTP, les décideurs politiques et les partenaires sociaux sur la pandémie due à la COVID-19 (OIT, 2020c). Voir aussi le site de l'OIT sur la pandémie: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-en/index.htm>.

Le fossé entre hommes et femmes en matière de développement des compétences: progrès, défis et options politiques pour renforcer la position des femmes

## Références citées

- Banque mondiale. 2012. *Rapport sur le développement dans le monde 2012: Égalité des genres et développement* (Washington, DC). Disponible à l'adresse: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>.
- Commission européenne 2018. *Report on Equality Between Women and Men in the EU* (Bruxelles). Disponible à l'adresse: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>.
- Global System for Mobile Communications (GSMA) 2020. *Rapport 2020 sur les inégalités entre hommes et femmes dans la téléphonie mobile* (Londres). Disponible à l'adresse: [https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/wp-content/uploads/2020/03/GSMA-The-Mobile-Gender-Gap-Report-2020\\_KeyFacts\\_French.pdf](https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/wp-content/uploads/2020/03/GSMA-The-Mobile-Gender-Gap-Report-2020_KeyFacts_French.pdf).
- OCDE. 2012. *Inégalités hommes – femmes: il est temps d'agir* (Paris).
- ; Agence Française de Développement (AFD). 2019. *Les nouveaux immigrés – tendance globale des migrations vers les pays de l'OCDE de 2000/01 à 2015/16*, note d'information sur les données migratoires (juin 2019) n° 4 (Paris). Disponible à l'adresse: <http://www.oecd.org/fr/els/mig/Migration-data-brief-4-FR.pdf>.
- OIT. 2012. *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique – un guide de réflexion* (Genève). Disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_179660.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_179660.pdf).
- . 2016. *Key Labour Market Indicators*, 9<sup>e</sup> éd. (Genève). Disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_498929.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf).
- . 2018a. *Emploi et questions sociales dans le monde: aperçu global des tendances pour les femmes 2018* (Genève). Disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS\\_619597/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS_619597/lang--fr/index.htm).
- . 2018b. *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique – 3<sup>e</sup> édition* (Genève). Disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_734075/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_734075/lang--fr/index.htm).
- . 2019a. *Travailler pour bâtir un avenir meilleur - Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail* (Genève). Disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_662440/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662440/lang--fr/index.htm).
- . 2019b. *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous* (Genève).
- . 2020a. *Lifelong Learning in the Informal Economy: A Literature Review* (Genève). Disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_741169.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_741169.pdf).
- . 2020b. *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2020: la technologie et l'avenir de l'emploi* (Genève). Disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_737661/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_737661/lang--en/index.htm).
- . 2020c. *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work*. 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> éditions (Genève).
- , Inter-American Centre for Knowledge Development in Vocational Training (CINTERFOR). 2017. *The Future of Vocational Training in Latin America and the Caribbean: Overview and Strengthening Guidelines* (Montevideo). Disponible à l'adresse: [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/future\\_VT\\_ORCinter.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/future_VT_ORCinter.pdf).
- Nordman, C.J.; L. Pasquier-Doumer. 2012. *Vocational Education: On-the-job Training and Labour Market Integration of Young Workers in Urban West Africa*, document de contexte pour le Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2012: Jeunes et compétences – l'éducation au travail (Paris, UNESCO).
- Sparreboom, T.; A. Tarvid. 2017. *Skills Mismatch of Natives and Immigrants in Europe* (Genève, OIT). Disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_548911.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_548911.pdf).
- . 2020. *The Impact of COVID-19 on Women, note d'orientation*, 9 avril 2020 (New York, NY). Disponible à l'adresse: <https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2020/06/report/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en-1.pdf>.
- Organisation des Nations unies. Département des affaires économiques et sociales (DAES). 2015. *The World's Women 2015: Trends and Statistics* (New York, NY).
- Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). 2017. *Déchiffrer le code: l'éducation des filles et des femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STEM)* (Paris).
- , Institut de statistique. 2019. *Rapport mondial de suivi sur l'éducation: Rapport sur l'égalité des genres - bâtir des ponts pour promouvoir l'égalité des genres* (Paris). Disponible à l'adresse: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369007>.



Classe de menuiserie à l'école Fe y Alegría à Lima, Pérou. Photographie: Crozet M.

## Références OIT supplémentaires

- Organisation internationale du travail (OIT). 2004. *Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004* (Genève). Disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312533,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312533,fr:NO).
- 2010a. Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée. Une stratégie de formation du G20 (Genève). Disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_175889/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_175889/lang--fr/index.htm).
  - 2019. *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Conférence internationale du travail, 108<sup>e</sup> session* (Genève). Disponible à l'adresse: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--fr/index.htm>.



Apprentis en formation au Centre de formation du CFTPS à Diego-Suarez, Madagascar. Ce centre est soutenu par l'OIT et dispense des formations pour les jeunes en situation difficile. Photographie: Crozet M.

### ► Informations complémentaires

Service des compétences et de l'employabilité  
Département de la politique de l'emploi  
Bureau international du Travail  
[www.ilo.org/skills](http://www.ilo.org/skills)

► Pour en savoir plus, consultez la **Plateforme mondiale publique-privé de partage des connaissances** sur les compétences au service de l'emploi:

<https://www.skillsforemployment.org/KSP/>

### Contact

Organisation Internationale du Travail  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Genève 22  
Suisse

T: +41 22 799 63 84  
E: [skills@ilo.org](mailto:skills@ilo.org)