
Coût économique des inégalités de genre et autonomisation des femmes en Turquie

Résumé

Selon le rapport « *Global Gender Gap 2017* » publié par le forum économique mondial, la Turquie se classe 131^{ème} sur 144 pays en matière d'égalité entre les femmes et les hommes¹, notamment en raison d'une faible participation des femmes à la population active (taux d'activité² de 37,6% en 2017). Ce faible taux d'activité s'explique par des services de garde d'enfants peu abordables ou de faible qualité et une inégale répartition du travail dit « reproductif³ ». Plusieurs initiatives gouvernementales émergent, mais restent encore peu contraignantes pour les entreprises

La nette progression du niveau d'instruction des femmes n'a pas conduit pas à une insertion significative de celles-ci dans la sphère économique

Les taux de scolarisation de la population féminine et masculine sont désormais sensiblement similaires

Alors que 52% de la population féminine était scolarisée dans des programmes d'enseignement secondaire en 2005 (+9,1 points pour la population masculine), ce taux a atteint 82,4% en 2016 (+0,3 point pour la population masculine). Egalement, les femmes sont désormais davantage scolarisées dans des programmes d'enseignement supérieur que les hommes : seules 17,4% des femmes étaient scolarisées en 2005 (+2,8 points pour les hommes), contre 42,6% en 2015, soit 3,4 points de plus que les hommes.

Avec un taux d'activité de 37,6% et d'emploi de 32,2% en 2017, les femmes turques continuent d'accuser un retard considérable sur le marché du travail par rapport à leurs homologues masculins.

Bien que le taux d'activité de la population féminine âgée de 15 à 64 ans s'améliore progressivement depuis 2006⁴ (+12 points entre 2005 et 2017), celui-ci reste faible au regard du taux moyen d'activité des femmes des pays membres de l'OCDE (64% en 2017). Ainsi, entre 2006 et 2017, l'écart entre les taux d'activité féminin et masculin s'est réduit de 8,2 points, pour s'établir à 40,6 points en 2017. Il reste cependant l'écart le plus élevé des pays membres de l'OCDE (écart moyen de 16,2 points). Toutefois, tandis que le taux d'activité de la génération de femmes nées entre 1963 et 1967 en zone urbaine s'établissait à 20% entre 30 et 34 ans, celui-ci atteint 38% pour celles nées entre 1978 et 1982, laissant présager une nette augmentation, bien qu'encore

¹ Le classement se base sur l'écart entre les femmes et les hommes en matière de participation économique, d'influence politique, de santé et d'éducation.

² Le taux d'activité est le rapport entre l'ensemble de la population active et la population en âge de travailler. La population active correspond à l'ensemble des individus en âge de travailler exerçant ou déclarant chercher à exercer une activité rémunérée.

³ Le travail reproductif, en opposition au travail productif, correspond à l'ensemble des tâches d'entretien du ménage (ménage, préparation des repas, achats courants) et des soins apportés aux membres de la famille (soins des enfants, soins de santé).

⁴ A noter que le taux d'activité des femmes (+15 ans), qui s'élevait à 34% en 1990 s'est dégradé jusqu'en 2006 (23%), notamment en raison de l'exode rural. Le taux de participation des hommes a suivi une trajectoire similaire. La progression du taux de participation des femmes après 2006 est notamment imputable à la retombée des avancées en matière d'éducation et au ralentissement de l'exode rural.

insuffisante, du taux de participation des femmes turques dans les années à venir. Parallèlement, les femmes sont davantage touchées par le chômage, soit 14,4% des femmes actives contre 9,6% des hommes actifs en 2017. A noter que cet écart se creuse, passant de 0,4 point en 2004 à 4,8 points en 2017 (l'écart moyen dans les pays membres de l'OCDE s'établissait à 0,3 point en 2017). Cette situation serait la conséquence de discriminations à l'embauche et d'une inadéquation entre le marché du travail et les choix d'études des femmes, qui s'orientent souvent vers des filières d'emplois moins porteuses⁵. Egalement, les parts des femmes turques âgées de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans en situation de NEET (*Not in Education, Employment or Training*) atteignent respectivement 24,5% et 47,3% en 2016 (contre 12,6 et 18,2% pour leurs homologues masculins), soit les taux et écarts les plus importants enregistrés dans les pays membres de l'OCDE. Des études suggèrent que la pleine participation des femmes à la vie économique permettrait à un pays d'approcher son potentiel productif⁶. Ainsi, le faible taux d'activité des femmes est couteux en termes de croissance économique et représenterait un manque à gagner pour l'économie turque de 22% de son RNB national⁷.

Les femmes sont surreprésentées dans le travail précaire et informel.

En 2014, 47,5% des femmes occupées travaillaient dans le secteur informel, contre 27,2% des hommes. Ainsi, près de la moitié des femmes occupées ne bénéficient pas du système de sécurité sociale et sont davantage exposées à de mauvaises conditions de travail ainsi qu'à une valorisation et rémunération moindre. Cette précarité est davantage accentuée en milieu agricole où une part importante du travail des femmes est réalisée au sein d'exploitations familiales : 77,8% des femmes occupées en milieu agricole étaient des aides familiales en 2014. Egalement, les femmes occupent davantage des emplois à temps partiel : celui-ci concernait 17,9% des femmes occupées contre seulement 5,9% des hommes en 2017. A noter toutefois que l'écart salarial⁸ entre les hommes et les femmes est inférieur à la moyenne de l'OCDE, soit 8% du salaire médian masculin contre 14% dans les pays membres de l'OCDE en 2017.

Le travail féminin est davantage développé dans les zones littorales

Les régions anatoliennes (Anatolie Centrale, Anatolie du Nord-Est, Anatolie du Centre-est, Anatolie de l'Ouest et Anatolie du Sud-Est) sont caractérisés par des taux d'activité (masculins et féminins) les plus faibles du pays et par l'écart entre les sexes les plus importants. En revanche, ce sont dans les zones littorales que le taux d'activité des femmes est le plus important, en raison de la prévalence du secteur des services, notamment du tourisme, et des activités agricoles.

La Turquie présente l'un des plus grands écarts au monde entre les genres en matière d'inclusion financière⁹.

En 2017, seules 54% des femmes turques possédaient un compte bancaire, contre 83% des hommes, soit un écart de 29 points. A titre d'exemple, cet écart s'élevait à 8 points au Mexique, à 22 points en Arabie saoudite et à 24 points au Nigéria. Ce résultat est à la fois la cause et le résultat d'une faible participation des femmes au marché du travail, puisque 89% des femmes turques non-bancarisées sont inactives. Ainsi, elles ont un accès moindre aux services financiers, ce qui ne leur permet pas d'accroître leurs actifs, restreint leur accès au crédit - limitant leur capacité à atténuer des situations d'urgence ou à réaliser des investissements productifs - et freine leur autonomisation. Il convient de souligner que les femmes ont une plus grande propension à investir dans le développement du capital humain des enfants que les hommes. Ainsi, l'augmentation des ressources

⁵ Les femmes s'orientent principalement vers les filières suivantes : soin, enseignement, professions paramédicales, techniques sociales, sciences humaines (et activités subalternes).

⁶ Le potentiel productif désigne le niveau de Produit intérieur brut le plus élevé soutenable à long terme pour une économie donnée. Si le niveau de production d'un pays s'établit en-dessous de sa production potentielle, cela signifie que l'économie ne mobilise pas l'ensemble de ses facteurs de production (capital ou travail), de technologies ou de techniques de gestion disponibles.

⁷ Banque mondiale, 2015

⁸ Cet écart est calculé de la façon suivante : différence entre le salaire médian des hommes et des femmes rapportée au salaire médian des hommes.

⁹ L'inclusion financière correspond à la possibilité pour les individus d'accéder aux produits et services financiers

allouées aux femmes et la progression de leur pouvoir d'agence¹⁰ auraient, à terme, un effet positif certain sur le développement économique et social du pays.

Les femmes sont sous-représentées dans l'exercice de la prise de décision politique et dans l'accès aux fonctions de direction en entreprise.

84,9% des postes à responsabilités (hauts fonctionnaires, cadres supérieurs et législateurs) étaient occupés par des hommes en 2017. Egalement, en Turquie, seuls 102 des 600 parlementaires élus fin juin (soit 17%) et 2 des 17 membres du nouveau gouvernement (soit 11%) sont des femmes, alors qu'en moyenne elles ont représenté 28,8% des parlementaires et de 27,9% des ministres dans les pays membres de l'OCDE en 2017. A noter que seuls deux partis politiques turcs appliquent actuellement des quotas de femmes dans leurs listes de candidats : elles représentent 33% des candidats du Parti républicain du peuple (CHP, centre gauche) et 55% des candidats du Parti démocratique des peuples (HDP, gauche pro-kurde).

La faible participation des femmes au marché du travail s'explique par des infrastructures d'accueil peu abordables ou de faible qualité.

Plus le niveau d'instruction des femmes est élevé, plus leur taux d'activité est important : soit 33,9%, 34,3% et 74% en 2017, pour respectivement les femmes issues de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur¹¹. En effet, le coût d'opportunité de la renonciation au travail¹² augmente avec le niveau d'instruction : celui-ci est donc plus faible pour une mère de famille peu éduquée, surtout si celle-ci doit faire appel à des services de garde d'enfants. Par conséquent, le taux d'inscription dans le système d'éducation préscolaire des enfants âgés de trois à cinq ans atteint 29,5%, soit un taux largement inférieur à celui de la moyenne des pays membres de l'OCDE (80,6%). Bien que le Code du travail turc prévoit la mise en place de crèches dans les locaux des entreprises de plus de 150 employés, cette mesure est peu appliquée, les sanctions financières étant relativement faibles (entre 2 317 TL et 4 635 TL par mois en 2018, soit environ 310 à 620 EUR mensuel).

Le gouvernement œuvre en faveur de la parité

A travers différentes mesures, le gouvernement souhaite porter le taux d'activité des femmes de plus de 15 ans à 41% d'ici 2023, celui-ci étant de 34,4% en mai 2018.

Le taux d'activité des femmes âgées de plus de 15 ans étant de 34,4% en mai 2018, la promotion de l'autonomisation des femmes, *via* 33 mesures, figure dans le Plan d'action pour les cent premiers jours du nouveau gouvernement élu fin juin 2018. Dans ce cadre, le projet « *mère au travail* » prévoit notamment l'ouverture de 300 crèches en zones industrielles, le développement des formations professionnelles et l'aide au transport. Egalement le ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux a publié un Plan d'action 2018-2023 présentant 126 mesures en faveur de l'inclusion socio-professionnelle des femmes autour de cinq axes (santé, éducation, économie, participation au processus décisionnel et médias). Les différentes actions proposées apparaissent toutefois peu contraignantes pour les entreprises et nécessitent davantage de précisions quant à leur mise en œuvre effective.

¹⁰ Le pouvoir d'agence des femmes est défini comme leur capacité à prendre des décisions et être en mesure d'agir en fonction de celles-ci.

¹¹ Pour les hommes diplômés du primaire, secondaire et supérieur, ces taux atteignent respectivement 89,6%, 73,5% et 90,9%.

¹²Le coût d'opportunité, ou coût de renoncement, d'une décision économique mesure la valeur de l'option à laquelle il faut renoncer. Lors de l'arbitrage des choix, la décision la plus rationnelle est celle dont le coût d'opportunité est le plus faible.

Le cadre juridique turc garantit l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité entre les conjoints est reconnue par le nouveau Code civil turc (2002) et le nouveau Code du travail (2003) prohibe toute forme de discrimination sexuelle au travail tout en garantissant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Toutefois, il existe encore certaines restrictions quant au travail des femmes, notamment relatives aux emplois considérés comme pénibles ou dangereux (travail souterrain et subaquatique notamment), ainsi qu'au travail de nuit dans l'industrie.

Les bailleurs de fonds internationaux soutiennent la promotion de l'égalité des genres

La BERD et la Banque mondiale œuvrent en faveur de l'entrepreneuriat féminin et de l'inclusion financière.

La Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) et la Société financière internationale (IFC, Groupe Banque mondiale) ont respectivement accordé des lignes de crédit de 300 M EUR (2014) et 61 M EUR (depuis 2010) à plusieurs banques locales, en vue de faciliter l'accès des femmes entrepreneurs au crédit. L'Union européenne ainsi que le ministère turc du Travail et l'Agence turque pour l'emploi ont soutenu le programme de la BERD en apportant respectivement 32,3 M EUR et 5,7 M EUR supplémentaires, afin de financer un éventail d'activités (conseils aux PME, assistance technique aux banques partenaires, entre autres). A noter qu'en juin 2018, l'IFC a annoncé un investissement supplémentaire de 75 M USD dans une émission d'obligations de la banque turque Garanti Bankası, destiné aux PME dirigées par des femmes.

L'Agence française de développement et la Banque mondiale soutiennent le renforcement de la parité sur le marché du travail.

L'Agence française de développement (AFD) et la Banque mondiale ont accordé des lignes de crédit de respectivement 100 M EUR (décembre 2016) et 400 M EUR (juin 2018) à la banque de développement turque TSKB (Türkiye Sınai Kalkınma Bankası) afin de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes en milieu professionnel. En collaboration avec l'AFD, TSKB a ainsi mis en place une ligne de crédit visant à financer les investissements des entreprises soutenant l'égalité femmes-hommes et l'emploi des femmes ainsi que les investissements en matière de santé et de sécurité¹³. Dans, une approche similaire, au minimum 30% de la ligne de crédit de la Banque mondiale sera à destination des investissements des entreprises, principalement des PME, soutenant la participation des femmes au marché du travail.

Clause de non-responsabilité - Le service économique s'efforce de diffuser des informations exactes et à jour, et corrigera, dans la mesure du possible, les erreurs qui lui seront signalées. Toutefois, il ne peut en aucun cas être tenu responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication.

¹³ Pour accéder aux crédits, les entreprises doivent notamment procéder à un autodiagnostic de leur pratique de l'égalité professionnelle et mettre en place un plan d'actions permettant d'améliorer leur performance. En avril 2018, TSKB avait déjà introduit cette démarche auprès de 150 entreprises clientes, 25 avait rempli l'outil de diagnostic et 9 ont été financées à hauteur de 55 M EUR. Les entreprises financées ont notamment mis en place des crèches, des salles d'allaitement ainsi que des programmes de formation destinés aux femmes.