

Jeunes filles au travail

Brisons les stéréotypes et ouvrons la voie vers l'égalité !

par Fatime Christiane NDIAYE



On estime à un milliard le nombre de jeunes qui vont pénétrer le monde du travail dans la prochaine décennie. Leur assurer un emploi décent et productif est l'un des défis mondiaux les plus cruciaux. En Afrique, les jeunes de 15 à 24 ans représentent plus de 20 % de la population et, parmi eux, 40 % ont moins de 15 ans. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), 3 personnes au chômage sur 5 en Afrique sont des jeunes. Pour le continent, comme pour le reste du monde, le défi de l'emploi des jeunes est, sur le long terme, une clé pour la stabilité sociale et économique des Etats.

L'emploi des jeunes est un véritable paradoxe. Alors que les jeunes hommes et les jeunes femmes représentent la génération la mieux éduquée, ils ont plus de difficultés que par le passé à obtenir un travail. Pour des millions d'entre-eux, le manque de perspectives d'emplois décents accroît leur vulnérabilité dans la période de transition entre l'enfance et l'âge adulte. Pour un jeune, avoir un emploi n'est pas seulement une question de revenu.

C'est aussi un facteur primordial de son épanouissement personnel et de son intégration sociale. Or, les différentes analyses de la participation des jeunes africains à l'activité économique montrent des taux d'occupation relativement peu élevés¹. Si de manière générale, les jeunes africains ont 2 à 3 fois moins de chance que les adultes d'accéder à des emplois, il est constaté que l'incidence du chômage et du sous-emploi est plus forte pour les jeunes filles que pour les jeunes hommes. En Afrique de

l'Ouest, les taux de participation à la main-d'œuvre pour les jeunes femmes sont plus faibles que pour les jeunes hommes. Par exemple, au Sénégal, alors que la population féminine en âge de travailler est de 1,13 fois supérieure en nombre à celle des hommes, leur taux d'activité est inférieur à celui des hommes (41,1% contre 62,1% pour les hommes) et leur taux de chômage supérieur (14,1% contre 9,9% chez les hommes). Dans un contexte de pauvreté, de chômage et de sous-emploi, les jeunes ...

« De plus en plus, des études démontrent qu'éliminer la discrimination augmente le revenu national des pays et la productivité, la capacité à innover et la rentabilité des entreprises. »

→ femmes sont particulièrement vulnérables, victimes des discriminations et inégalités du monde du travail. En effet, la ségrégation professionnelle est l'un des aspects les plus tenaces dans le monde. Cette segmentation et cette hiérarchisation de l'emploi ne commence pas sur le marché du travail, mais en amont, avec l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle. Elles prennent leur source dans les modèles de sociétés basés sur une répartition des rôles entre les genres et un partage des ressources inéquitables.

Une éducation et une formation différenciées

L'éducation et la formation des jeunes favorisent leur intégration sur le marché du travail, leur offrent plus d'opportunités d'accéder aux ressources, d'exercer leur citoyenneté et de faire leurs propres choix de vie. Les progrès en matière d'éducation enregistrés dans tous les pays de l'Afrique de l'Ouest, ont bénéficié tant aux garçons qu'aux filles. Cependant, cette égalité dans l'accès à l'éducation laisse persister des disparités de genre en ce qui concerne

les niveaux d'instruction. L'inégalité de niveau d'instruction, la qualité et la pertinence de l'éducation et de la formation données aux filles, sous-tendent la ségrégation professionnelle. Elles réduisent significativement pour les femmes les opportunités d'emplois et de revenus, d'équité salariale et d'accès aux postes de décisions. Ces disparités hommes-femmes des niveaux d'instruction, trouvent leur source dans les différences de fréquentation (mariages et grossesses précoces des jeunes filles), de performances scolaires (difficultés pour les filles de combiner travaux scolaires et familiaux) et de pertinence de la formation (stéréotypes selon lesquels elles sont moins intéressées ou capables sur certains sujets). Aussi, dans la formation professionnelle, les filles ne représentent que le tiers des apprenants dans l'enseignement technique. Dans la spécialisation par filières, les garçons sont plus nombreux dans les filières agricoles et industrielles, alors que les filles dominent en nombre dans les filières commerciales, où elles représentent près de 75% des effectifs. Il en va de même dans l'apprentissage informel, principale source de formation des jeunes dans la sous-région, où les filles sont concentrées dans un nombre restreint de filières dites « *féminines* ». En offrant aux jeunes, hommes et femmes, des possibilités équitables d'éducation et de formation professionnelle formelle et non-formelle, on leur ouvre la voie de l'émancipation. En Afrique de l'Ouest, au cours des décennies écoulées, davantage de femmes ont suivi des études supérieures. Cependant, cela n'a pas nécessairement engendré pour elles de meilleurs résultats sur le marché du travail. Les pratiques discriminatoires en raison du sexe influencent le recrutement.

Un taux de chômage plus élevé chez les jeunes filles

Deux fois plus que les jeunes hommes,

les jeunes femmes ont des difficultés à trouver du travail. Elles ont un accès plus limité aux sources d'information et aux mécanismes de recherche d'emploi que les garçons. Au Togo, l'inactivité touche 3 fois plus les jeunes femmes que les jeunes hommes et le chômage féminin est plus important que le chômage masculin ceci, malgré la participation féminine au marché du travail de cinq points de pourcentage supérieure à celle des hommes². Le tableau qui est à la fin de cet article montre que, dans quatre pays de l'Afrique de l'Ouest, si le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) est deux fois plus élevé que celui des adultes, celui des jeunes filles de la même tranche d'âge est deux fois plus élevé que celui des jeunes garçons.

Une ségrégation et une inégalité de salaire persistantes

Quand bien même leur niveau d'éducation serait plus élevé que celui des garçons, c'est quand elles cherchent un emploi que les jeunes filles sont confrontées aux discriminations sur le marché du travail. La division sexuée du travail induit une double ségrégation horizontale et verticale qui va cantonner les jeunes filles dans certains secteurs de l'économie et leur conférer un statut professionnel moins élevé. Les profils pays du travail décent montrent qu'au Mali, au Niger et au Sénégal, comme dans la plupart de pays de la sous-région, les femmes travailleuses sont concentrées dans quatre secteurs d'activités : agriculture et élevage, commerce, activités de transformation et activités des ménages. Alors, qu'à l'inverse, d'autres branches sont fortement masculinisées, tels que les secteurs de la construction, des transports, de la pêche, de l'immobilier, de l'administration publique³. Cette sous-représentation des femmes



est encore plus évidente dans le secteur public et les entreprises privées. Ainsi, au Sénégal la part des femmes travaillant dans l'administration publique est de 1,4% contre 3,7% des hommes, et dans le secteur privé, le rapport est de 7% des hommes contre 3,2% des femmes. Cette tendance s'inverse dans les entreprises individuelles ou du ménage où la propension des femmes (92,3%) est plus importante que celle des hommes (85,1%)⁴.

Cette ségrégation horizontale est doublée d'une ségrégation verticale. Cette dernière se traduit par la présence de moins en moins de femmes au fur et à mesure que l'on s'élève dans l'échelle des métiers et la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles. Au Togo, les caractéristiques des jeunes ayant un emploi, de la tranche d'âge de 15-29 ans, montrent que le salariat (20,1 pour cent) et les jeunes employeurs (2,7 pour cent) sont plus importants chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes (respectivement 10,2 pour cent et 1,6 pour cent).

La division sexuée du travail, hori-

zontale et verticale, influe fortement sur les rémunérations des hommes et des femmes et les inégalités économiques de genre. D'autres facteurs, comme le niveau de formation, l'expérience ou la taille des entreprises, contribuent à modeler les inégalités de rémunération de genre. Dans tous les pays de la région, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes. Le différentiel de salaire est parfois très élevé. Au Bénin, dans la tranche d'âge des 15-29 ans, la rémunération des jeunes hommes est 35 fois supérieure à celle des jeunes femmes. Cet écart, plus élevé au sein des jeunes salariés, conduit à une rémunération moyenne des jeunes hommes de 43 pour cent supérieure à celle des jeunes femmes⁵.

Un difficile équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Tous les travailleurs, hommes et femmes, ont besoin de concilier travail et vie familiale. Il leur est nécessaire d'équilibrer la répartition du temps et des efforts entre leur

« L'entrée massive des jeunes filles sur le marché du travail rend fondamentale la protection de la maternité au travail. »

activité professionnelle et les autres aspects de leur existence, de « réconcilier » leurs deux sphères de responsabilité : familiale et professionnelle. Les efforts pour trouver un équilibre entre les deux pans de responsabilités sont encore plus difficiles pendant les années d'éducation des enfants. En Afrique de l'Ouest, la division traditionnelle du travail et le partage inégal des rôles font que la majeure partie des fonctions de reproduction (s'occuper des enfants, des tâches ménagères, des soins aux malades, ...) incombe aux femmes. Le moment où elles recherchent un emploi est, pour les jeunes filles, celui où elles sont en âge de se marier et de procréer. C'est aussi le temps des discriminations et des choix difficiles. En milieu du travail, la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale constitue la plus importante source de stress, de discrimination et d'injustice pour les jeunes femmes. Au moment de l'embauche, elles sont souvent discriminées du fait de leur future, voire potentielle, maternité. Il est fréquent, lors de l'entretien d'embauche de poser des...

→ questions sur les futurs projets de maternité des candidates ; et, il peut leur être demandé implicitement, en cas de recrutement, de s'engager à ne pas procréer dans les années à venir.

Lorsqu'elles travaillent, la plupart des jeunes femmes font face à des choix cornéliens entre avoir un emploi, saisir les chances de promotion et assurer correctement leurs obligations familiales. Le plus souvent, au final, elles perdent sur tous les tableaux : ni le patron, ni l'époux et la famille ne sont satisfaits de leur prestation ! L'insuffisance des services sociaux, des transports publics et des structures d'accueil des enfants (crèche, garderie, préscolaire) accroissent les tensions entre le travail et la vie familiale, et allongent démesurément le temps d'activités des jeunes femmes. Cette difficulté de concilier leur vie professionnelle et familiale est une véritable source de discrimination dans l'emploi. En effet, lorsque l'on attend des femmes qui travaillent qu'elles assument la responsabilité principale de la famille et du ménage, on ne fait que renforcer l'inégalité entre les sexes. C'est en grande partie, parce qu'elles sont forcées d'adapter leur vie professionnelle à leurs autres obligations, que les femmes ont des possibilités d'emploi, des perspectives de carrière et un rang professionnel inférieurs à ceux des hommes. Ces disparités se répercutent évidemment sur le salaire et la sécurité de l'emploi et renforcent les discriminations.

Travailleuse et mère : l'enjeu de la protection de la maternité

Une autre préoccupation est la protection de la maternité au travail. Nonobstant certaines mesures prises dans le domaine de la santé, le taux de mortalité maternelle et infantile reste élevé dans toute l'Afrique de l'ouest. L'importance, tant pour les hommes que pour les femmes, d'avoir un emploi rémunéré et de pouvoir progresser dans leur carrière, donne une dimension critique à l'intersection « *Emploi/Maternité* ». Si la grossesse, l'accouchement et l'allaitement sont, par nécessité biologique, du domaine des femmes, la reproduction est elle-même une fonction sociale qui devrait être protégée dans toutes les sociétés. Bien que la protection de la maternité soit considérée comme faisant partie des valeurs fondamentales de nos sociétés, de nombreuses femmes continuent de faire face à des menaces liées à leur maternité et leur sécurité économique. Dans la sous-région, nombre d'entre-elles n'ont pas accès à une période de congé payé avant et après l'accouchement, et beaucoup d'autres continuent à faire face au licenciement et à la discrimination au travail parce qu'elles sont, ou peuvent devenir enceintes. Nombreuses sont les femmes

qui doivent interrompre leur travail pour mener à bien leur grossesse ou s'occuper de leur enfant après l'accouchement. C'est parce qu'elles sont forcées d'adapter leur vie professionnelle à leurs autres obligations, que les femmes ont des possibilités d'emploi, des perspectives de carrière et un rang professionnel inférieurs à ceux des

hommes, ce qui se répercute évidemment sur le salaire et la sécurité de l'emploi. Lorsque le congé de maternité et les services de garde d'enfants n'existent pas ou sont insuffisants, que les services sociaux et les transports font défaut, que les hommes ne par-

tagent pas de manière équitable les activités domestiques, les femmes sont obligées d'interrompre ou de réduire leur activité professionnelle, ce qui nuit à leur carrière et à leur équilibre personnel (voir en encadré le témoignage de Kh. F.).

Brisons le cercle vicieux des stéréotypes, ouvrons la voie vers l'égalité

Il faut stopper les « *choix cornéliens* » auxquels les femmes travailleuses font souvent face : avoir un emploi, saisir les chances de promotion et assurer correctement leurs obligations familiales. Sur le marché du travail, la jeune

filles va rencontrer les mêmes obstacles que le jeune garçon avec, en sus, toutes les difficultés liées à son statut socioculturel. Nous savons que poser le principe de l'égalité des droits et des chances ne suffit pas pour faire cesser les discriminations et éliminer les inégalités vécues par les femmes et les jeunes filles. Pourtant, tout porte à constater que l'égalité de genre dans le monde du travail est non seulement un droit humain, une justice sociale, mais aussi un enjeu de développement économique. De plus en plus, des études démontrent qu'éliminer la discrimination augmente le revenu national des pays et la productivité, la capacité à innover et la rentabilité des entreprises. Pour permettre aux femmes de travailler dans des conditions dignes, d'avoir des enfants et de pouvoir en prendre soin, il faut, en amont du monde du travail, leur ouvrir l'accès à des possibilités de formation équitable et, œuvrer à la participation des jeunes femmes dans les filières professionnelles dites masculines. Par ailleurs, l'entrée massive des jeunes filles sur le marché du travail rend fondamentale la protection de la maternité au travail. La ratification et l'application de la Convention n°183 sur la protection de la maternité (2000) par tous les Etats de la sous-région iraient dans ce sens et seraient une avancée majeure. La maternité, étant une fonction sociale par excellence, les femmes n'ont pas à devoir procréer dans des conditions de travail difficiles. Si tous les pays de l'Afrique de l'Ouest ont ratifié la convention n° 100 : Égalité de rému-

« La reproduction est elle-même une fonction sociale qui devrait être protégée dans toutes les sociétés. »

nération, 1951 et la convention n°111 : Discrimination dans l'emploi et la profession, 1958, beaucoup reste à faire pour une application de ces deux conventions. Les Etats et les partenaires sociaux doivent inclure dans les points de négociation des cadres de dialogue social, le suivi et le respect des principes qui sous-tendent les deux conventions.

Pour finir, l'examen de la problématique de l'emploi des jeunes dans les politiques,

programmes et stratégies doit être effectué sous l'angle du genre. Pour avancer vers la justice sociale, la non-discrimination et l'égalité entre les sexes, il est nécessaire que les besoins différenciés des jeunes hommes et des jeunes femmes soient pris en compte de manière équitable.

1. Indicateurs travail décent en Afrique
2. Bureau international du Travail – Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et

- hommes en République togolaise. BIT – Novembre 2011
3. Profil pays Travail Décent du Mali, du Niger et du Sénégal
4. Résultats des enquêtes sur les ménages 2010.
5. Bureau international du Travail – Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes au Bénin. BIT – décembre 2013

TEMOIGNAGE

Kh. F,

lors de la Conférence sur l'équilibre vie familiale et vie professionnelle, 1er mai 2013.

« Après ma maîtrise, j'ai réussi au concours de la Fonction publique. J'ai été nommée Conseillère Juridique dans un ministère. Au bout de 6 mois, j'ai décidé de me marier, j'avais alors 26 ans, ce qui est tard dans notre société pour qu'une jeune fille se marie. Mes parents, mes amis et mon mari m'ont pressée à faire un enfant. Je voulais attendre un peu, m'investir d'abord dans ma carrière. Mais, j'ai eu mon premier enfant le jour où je fêtais mes deux premières années à mon poste. Cela a été le début de mon bonheur et de mon malheur. Quand j'ai repris le travail après la naissance de ma fille, cela a été un véritable calvaire. Comme j'habite la banlieue, je devais me lever à 5 heures du matin pour déposer ma fille chez ma mère dans une autre banlieue puis me rendre au travail. Je rentrais chez moi le soir vers 21 heures et devais alors m'occuper du dîner. Je ne me couchais jamais avant minuit. Le weekend je faisais le linge et le ménage. Ma fatigue se ressentit dans mon emploi et je commis quelques fautes professionnelles. Mon patron qui avait apprécié mon travail devint de moins en moins satisfait. Mon mari ne comprenait pas ma fatigue et me reprocha de ne pas m'occuper suffisamment de lui, de ma fille et de ma maison. Je fis une dépression qui se solda par un divorce et une menace de licenciement. Le syndicat m'aida à garder mon poste. Depuis, je suis retournée vivre chez mes parents. Pourquoi devons-nous choisir entre notre travail et notre famille ? C'est trop injuste. »

Tableau comparatif du taux de chômage des jeunes (15-24 ans) et des adultes dans quatre pays de l'Afrique de l'Ouest

INDICATEURS (EN %) EN 2010	BRUKINA-FASO	MALI	MAURITANIE	NIGER
Ratio Emploi/Population ou taux d'occupation	77,4	60,5	25,9	41,6
Hommes	82,6	63,8	56,8	56,8
Femmes	72,9	57,5	19,3	29
Taux de chômage (15-64 ans)	8,3	8,3	31,5	2,4
Hommes	6,2	6,2	24,8	4,6
Femmes	11,4	11,4	46,9	0,5
Taux de chômage des jeunes (15-24 ans)	16,4	10,1	53,2	2,3
Hommes	13,7	7,8	44,1	4,4
Femmes	18,6	14,5	66,7	0,8

Source : Indicateurs du Travail Décent en Afrique 2010