



Politiques sociales transformatrices et impacts genrés de la COVID-19 sur les marchés du travail à Maurice, en Afrique du Sud et en Zambie

Note de politique No. 4

Septembre 2025

Résumé analytique

La pandémie de COVID-19 a touché de manière disproportionnée les femmes, révélant et accentuant les inégalités de genre sur les marchés du travail à travers le monde. À Maurice, en Afrique du Sud et en Zambie, ces effets ont été particulièrement marqués, mettant en évidence les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de protection sociale. Ces résultats reflètent des inégalités structurelles de longue date ainsi que l'impact des politiques sociales sensibles au genre, qui varient d'un pays à l'autre. Cette note de politique examine la situation des femmes sur les marchés du travail à Maurice, en Afrique du Sud et en Zambie au début de la pandémie et formule des recommandations en faveur de politiques transformatrices en matière de genre visant à promouvoir l'équité et la résilience dans le monde du travail. Elle s'appuie sur les recherches menées dans le cadre du projet « Politique sociale genrée et transformatrice en Afrique post-COVID-19 », qui ont évalué la participation des femmes au marché du travail au début de la pandémie. Nous avons examiné trois variables clés des marchés du travail dans les trois pays : l'écart entre les sexes en matière d'emploi, l'écart salarial entre les sexes ainsi que la ségrégation et la stratification professionnelles liées au genre, y compris dans le secteur informel. Les données ont été recueillies au moyen d'analyses documentaires et de méthodes qualitatives.

Nos conclusions révèlent une discrimination généralisée sur le marché du travail, si bien que les femmes et les hommes ayant des qualifications et une expérience similaires sont embauchés et rémunérés différemment. Le principe de « rémunération égale pour un travail de valeur égale » était rarement appliqué aux femmes. Ces dernières continuent également de se heurter à des obstacles majeurs qui les empêchent de participer au marché du travail, ce qui les conduit souvent à quitter leur emploi afin d'assumer des responsabilités ménagères et familiales. Les normes patriarcales et les attentes culturelles restent profondément ancrées dans la société, ce qui renforce les inégalités sur le marché du travail. En Afrique du Sud, ces inégalités sont davantage exacerbées par la ségrégation raciale dans l'emploi. Sur la base de ces conclusions, nous plaçons en faveur des politiques qui s'attaquent non seulement aux écarts de rémunération et d'emploi entre les sexes, mais aussi aux disparités liées à la classe sociale, à la race et à l'origine ethnique. Nous préconisons le renforcement des politiques de l'emploi sensibles au genre, le développement des capacités institutionnelles, l'investissement dans l'économie des soins et l'élimination de la discrimination sur le marché du travail.

Introduction

La pandémie de COVID-19 a contraint les gouvernements du monde entier à adopter des mesures strictes pour freiner la propagation rapide de ce virus mortel. À Maurice, en Afrique du Sud et en Zambie, ces mesures comprenaient notamment des

confinements, des interdictions de voyager, la distanciation sociale et des politiques de « rester chez soi » – des mesures qui, tout en sauvant des vies, ont également perturbé l'emploi, les moyens de subsistance et les revenus.

À mesure que les gouvernements s'efforçaient de contenir la crise sanitaire, ils étaient simultanément appelés à faire face à une crise émergente des moyens de subsistance. La rapidité et l'efficacité de ces réponses dépendaient en grande partie de la solidité, de l'inclusivité et de l'adaptabilité des politiques sociales existantes. La pandémie a également permis de réfléchir aux cadres économiques et sociaux dominants de ces dernières décennies, notamment ceux qui ont laissé de nombreux pays mal préparés à affronter une crise d'une telle ampleur. Il est essentiel de noter que les systèmes qui ne tenaient pas compte des disparités entre les sexes avant la pandémie n'ont pas réussi à y remédier pendant la crise, causant ainsi un préjudice disproportionné aux femmes.

L'idéologie a longtemps influencé l'orientation des politiques sociales. Du racisme profondément ancré de la période coloniale aux idéaux socialistes-démocrates apparus à la fin du XIXe et au début du XXe siècle, les différents fondements idéologiques ont produit des résultats très variés en matière de protection sociale. Pourtant, dans tous ces contextes, la question de genre a rarement été considérée comme une préoccupation essentielle. Pour que la politique sociale soit véritablement transformatrice, elle doit placer les relations et les institutions sociales, y compris les relations entre les sexes, au cœur de ses objectifs, veillant à ce que l'égalité et l'équité ne soient pas des considérations secondaires, mais des objectifs primordiaux. Cette note de politique examine la situation des femmes sur les marchés du travail à Maurice, en Afrique du Sud et en Zambie. En s'appuyant sur des recherches qui considèrent le marché du travail comme un moteur essentiel de l'égalité économique entre les sexes, elle analyse dans quelle mesure les opportunités d'emploi peuvent contribuer à améliorer le bien-être des femmes africaines.

Approche méthodologique

La collecte et l'analyse des données ont été réalisées à partir d'une combinaison d'études documentaires et d'entretiens avec des informateurs clés. Les données ont été recueillies en Afrique du Sud, en Zambie et à Maurice concernant la situation des femmes sur le marché du travail afin d'analyser trois variables clés du marché du travail, à savoir : l'écart entre les sexes en matière d'emploi, l'écart salarial entre les sexes et la ségrégation et la stratification professionnelles entre les sexes (y compris dans le secteur informel).

Résultats

Participation à la main-d'œuvre

Avant la pandémie de COVID-19 en 2018, seulement 45 % environ des femmes mauriciennes en âge de travailler participaient à la main-d'œuvre, contre 69 % des hommes. De même, en Afrique du Sud, le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre (TPFM) était légèrement inférieur à 49 %, ce qui reflète une réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi. En revanche, la Zambie a enregistré un TPFM aussi bas que 28,6 %, soulignant l'existence de barrières liées au genre profondément enracinées dans la société.

Concepts clés

- **Taux de participation à la main-d'œuvre** : le rapport entre la population active et la population en âge de travailler, exprimé en pourcentage.
- **Écart entre les sexes en matière d'emploi (ESE)** : lorsque la répartition des femmes et des hommes ne correspond pas à leur proportion dans la population.
- **Taux de participation des femmes à la main-d'œuvre (TPFM)** : différences entre les hommes et les femmes en matière d'emploi.
- **Écart salarial entre les sexes (ESS)** : différence entre le salaire horaire moyen des hommes et celui des femmes occupant le même poste.
- **Ségrégation professionnelle entre les sexes** : lorsqu'un groupe démographique (hommes ou femmes) est surreprésenté ou sous-représenté au niveau de différents types d'emplois ou de postes.
- **Ségrégation horizontale** : lorsqu'un secteur ou une branche industrielle est majoritairement constitué d'un groupe particulier, défini par le genre, le statut social ou d'autres critères démographiques.
- **Ségrégation professionnelle verticale** : disparités entre les postes ayant des statuts différents, qui sont tous des facteurs clés de l'écart salarial entre les sexes.
- **Emploi informel** : emploi caractérisé par l'absence de droit à des congés annuels payés et à la sécurité sociale.

Tableau 1 : Analyse de la situation des femmes sur le marché du travail en Afrique du Sud, en Zambie et à Maurice

Variable du marché du travail	Afrique du Sud	Zambie	Maurice
% de femmes dans la population totale	50.6	50.5	50.6
% de femmes dans la population économiquement active	45.4	47.8	40.9
Participation des femmes à la main-d'œuvre	57.4	28.6	68
Écart entre les sexes en matière d'emploi	14.5	42.8	22
Écart salarial entre les sexes	25	>30.0	29.7
Ségrégation/stratification professionnelle selon le sexe	75.5/ 24.4	*81.8%/ 18.2%	64.1%/ 81.9%
% de femme exerçant une activité dans le secteur informel	33.8	91	13

À Maurice, une analyse intersectionnelle a révélé que le taux de participation des femmes au marché du travail varie de manière significative en fonction de la situation matrimoniale. En 2018, une proportion importante de femmes célibataires (78,3 %) participaient au marché du travail, presque autant que les hommes, tandis que les femmes mariées affichaient un taux de participation beaucoup plus faible de 52,6 %. Une analyse plus approfondie montre que cet écart apparaît tôt dans le cycle de vie, atteint son maximum vers l'âge de 25 ans et se réduit après 55 ans, coïncidant avec l'éligibilité aux prestations de retraite. Ces tendances mettent en évidence l'impact du mariage, de la maternité et des responsabilités liées à la garde d'enfants, un phénomène amplifié par des normes sociales dominantes qui attribuent majoritairement les rôles de soins aux femmes. Ces facteurs ont des implications non seulement sur la progression de la carrière des femmes, mais aussi sur les résultats en matière de protection sociale liée au genre (notamment les retraites) chez les personnes âgées.

Conditions de travail et obstacles liés au genre

En Afrique du Sud, le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre élevé ne s'est pas traduit par une égalité entre les sexes. Le marché du travail demeure patriarcal et reste insensible aux besoins reproductifs des femmes. Par exemple, les employeurs gèrent mal le congé de maternité et le considèrent souvent comme un inconvénient. Dans les trois pays, les femmes sont contraintes de quitter le marché du travail afin d'assumer des responsabilités parentales et domestiques. Même à Maurice, où le système de protection sociale est plus développé, l'égalité entre les sexes ne s'est pas encore pleinement concrétisée.

Écart salarial entre les sexes et ségrégation professionnelle

L'écart salarial entre les sexes (ESS) – la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes occupant le même poste – est un indicateur clé de l'équité sur le marché du travail. Comme l'illustre le tableau 1 :

- À Maurice, l'écart salarial entre les sexes était de près de 30 % en 2019, avec un revenu mensuel moyen de 19 100 roupies pour les femmes et de 25 100 roupies pour les hommes.
- En Zambie, l'écart salarial entre les sexes dépassait 30%, et la plupart des femmes employées dans le secteur informel percevaient un revenu inférieur au salaire minimum.
- En Afrique du Sud, l'écart salarial entre les sexes est passé de 40 % en 1993 à 25 % en 2019, mais des écarts importants persistent, en particulier dans les tranches de revenus les plus élevées, où la disparité atteint 39 %.

Le marché du travail sud-africain présente également un effet de « plancher collant » (sticky floor) qui maintient les femmes africaines, majoritairement noires, dans des emplois peu rémunérés et peu qualifiés. Les normes raciales et patriarcales profondément enracinées perpétuent la dévalorisation du travail des femmes et assurent aux hommes un avantage systématique en matière de rémunération et d'avancement professionnel.

Leadership et représentation

En Afrique du Sud, seulement 5,4 % des femmes africaines occupent des postes de direction, contre 52,4 % des hommes blancs, bien qu'ils ne représentent que 4,9 % de la population active totale. De même, les femmes mauriciennes sont sous-représentées aux postes de direction dans les domaines politique et économiques. En août 2022, seulement 20 % des sièges parlementaires à Maurice étaient occupés par des femmes et seulement trois des 24 ministres sont des femmes. En 2020, aucune femme n'occupait la fonction de maire dans les cinq municipalités du pays. En général, seuls 11,9 % des femmes actives étaient cheffes d'entreprise, contre 18,6 % des hommes, tandis que dans la fonction publique, les femmes n'occupaient que 39,7 % des postes de haut niveau. Il est donc clair que, malgré l'égalité juridique, l'inégalité entre les sexes persiste dans les trois pays, où elle est ancrée dans les normes sociales, les pratiques institutionnelles et les lacunes des politiques publiques.

Recommandations

Compte tenu des enseignements tirés des expériences de Maurice, de l'Afrique du Sud et de la Zambie, il est nécessaire d'adopter de toute urgence des politiques transformatrices en matière de genre afin de réduire les écarts salariaux et de lutter contre les inégalités fondées sur le sexe, la classe sociale, la race et l'origine ethnique. Nous recommandons donc aux gouvernements de prendre les mesures suivantes :

1. Éliminer la discrimination sur le marché du travail et garantir l'égalité salariale

- Renforcer l'application de la législation sur l'égalité salariale, en particulier en Afrique du Sud, où de telles politiques existent déjà.
- En Zambie, où 91 % des femmes sont employées dans le secteur informel, il est essentiel d'augmenter le salaire minimum et de veiller au respect de la législation par les employeurs.

2. Renforcer les politiques d'emploi sensibles au genre

- Aller au-delà de la PFM afin de lutter contre la ségrégation professionnelle et de favoriser l'accès à des emplois de qualité et à haut revenu.
- Les politiques de l'emploi doivent reconnaître le rôle reproductif des femmes et faciliter leur accès équitable au marché du travail.

3. Investir dans l'économie des soins

- Les investissements publics dans les structures d'accueil pour enfants (crèches et garderies, par exemple) peuvent favoriser la participation des femmes au marché du travail.
- Élargir l'accès aux congés pour raisons de soins (maternité, paternité, parentalité) et promouvoir des modalités de travail flexibles afin de concilier travail rémunéré et responsabilités familiales.

4. Renforcer les cadres institutionnels

- Mettre en place des institutions solides, telles que la Commission pour l'équité en matière d'emploi et la Commission pour l'égalité entre les sexes en Afrique du Sud, afin de transformer les marchés du travail et de promouvoir l'égalité des sexes.
- Doter ces organismes des moyens nécessaires pour surveiller, évaluer et faire respecter l'égalité entre les sexes sur le marché du travail..

5. Élaborer un programme de négociation pour l'égalité des sexes

- Promouvoir un programme de négociation sensible au genre prévoyant notamment :
 - Des congés menstruels et des congés de maternité améliorés,
 - Des services de garde d'enfants financés par l'État,
 - Des installations destinées à l'allaitement maternel,
 - Des mesures incitant les hommes à participer aux tâches domestiques, et
 - Des dispositions allant au-delà des exigences juridiques minimales existantes.

Bibliographie

Bosch, A. (2020). *The gender pay gap: a guide for the already converted*. University of Stellenbosch Business School, South Africa.

Commission for Employment Equity. (2020). *20th Commission for Employment Equity Annual Report 2019/20*. South African Department of Labour. Pretoria, South Africa.

Gradin, C. (2019). Occupational segregation by race after apartheid. *Review of Development Economics*, 23(2), 553-576.

South Africa-Towards Inclusive Economic Development. (2019). *The gender wage gap in post-apartheid South Africa*. SA-TIED Research Brief 2/19.

Statistics Mauritius. (2021). *Gender Statistics 2020. Port Louis: Statistics Mauritius*. https://statsmauritius.govmu.org/Documents/Statistics/ESI/2021/EI1599/Gender_StatsYr20_190721.pdf.

Wilson, V. (2021). Black women face a persistent pay gap, including in essential occupations during a pandemic. *Working Economics Blog*. Economic Policy Institute.

Informations sur les auteurs :

Ramola Ramtohul

Faculté de sociologie et d'études sur le genre de l'Université de Maurice

Newman Tekwa

Chercheur postdoctoral
Chaire sud-africaine de recherche en politique sociale de l'Université d'Afrique du Sud

Nalwimba Nkumbu

École des études supérieures de l'Université de Lusaka, Zambie

Les lecteurs peuvent reproduire le contenu de cette note de politique pour leur usage personnel, mais ils sont priés de reconnaître dûment le projet « Politique sociale genrée et transformatrice en Afrique (GETSPA) ». Les opinions exprimées dans cette note sont essentiellement celles de l'auteur ou des auteurs et ne représentent pas nécessairement les positions institutionnelles de GETSPA ou de ses partenaires. Toute erreur ou omission dans cette étude n'engage que la seule responsabilité de l'auteur/des auteurs. Pour des commentaires sur cette publication, veuillez contacter l'éditeur.

Publié par :



Politique sociale genrée et transformatrice en Afrique
Institut d'études africaines
Université du Ghana

Site Web: www.getspa.ug.edu.gh

Email address: getspa.ias@ug.edu.gh

