



FINANCES ET DÉVELOPPEMENT

MARS 2019

**Le secret de la réussite
islandaise p.12**

**Portrait de
Branko Milanovic p.30**

**Chasse aux talents
technologiques p.46**



Table des matières



Globalement, les femmes gagnent 63 % de moins que les hommes, et passent pourtant trois fois plus d'heures à assurer des travaux non rémunérés.

FEMMES ET CROISSANCE

4 Un impératif mondial

L'autonomisation des femmes est cruciale pour l'économie mondiale et toute la population

Christine Lagarde

6 Réduire les inégalités entre les sexes

Les effets économiques positifs d'une hausse des taux d'activité féminins ont été sous-estimés

Era Dabla-Norris et Kalpana Kochhar

12 Plaidoyer pour une économie inclusive

Quand la Première ministre islandaise repense l'économie sous l'angle de l'égalité femmes-hommes

Katrín Jakobsdóttir

14 Réussir en Inde

Les femmes s'évertuent à faire tomber les obstacles à la création d'entreprise

Ashlin Mathew

18 Investis dans la diversité femmes-hommes

Dans l'ensemble du secteur de l'investissement, les détenteurs et gestionnaires de portefeuilles incitent à promouvoir la diversité de genre à tous les échelons de l'encadrement

Rakhi Kumar

20 Les coûts indirects du travail domestique non rémunéré

Les secteurs public et privé doivent œuvrer de concert à la promotion de l'égalité femmes-hommes

Sarah Gammage, Naziha Sultana et Manon Mouron

24 Investir dans l'avenir des femmes

Les services financiers numériques suppriment les intermédiaires pour égaliser les chances

Sarah Hendriks

26 Les disparités femmes-hommes au Japon

L'inégalité face aux chances professionnelles et les longs horaires de travail perpétuent le fossé salarial entre hommes et femmes

Kazuo Yamaguchi


46

AUSSI DANS CE NUMÉRO

36 Le passé en prologue

Leçons de la Rome antique sur l'importance du développement durable

Anthony Annett et Joshua Lipsky

42 Citoyenneté et croissance

Une citoyenneté inclusive favorise le développement économique

Patrick Amir Imam et Kangni Kpodar

46 Chasse aux talents technologiques

Concurrence mondiale croissante pour un nombre limité de travailleurs en technologie

Pedro Nicolaci da Costa

52 L'énigme des prévisions de croissance

Vu les énormes changements technologiques en cours, pourquoi les prévisions de croissance à long terme deviennent-elles plus pessimistes ?

M. Ayhan Kose, Franziska Ohnsorge et Naotaka Sugawara


42

RUBRIQUES

30 Paroles d'économistes

Analyste des Classes

Chris Wellisz dresse le portrait de **Branko Milanovic**, éminent spécialiste de l'étude des inégalités

34 En première ligne

À la recherche de la stabilité

Elvira Nabiullina explique comment des mesures énergiques ont permis d'éviter une récession plus grave et de réformer le secteur bancaire en Russie

40 L'ABC de l'économie

L'instauration d'un salaire minimum profite-t-elle aux travailleurs ?

Un salaire trop élevé peut inciter les employeurs à réduire leurs effectifs

Piyaporn Sodsriwiboon et Gabriel Srouf

50 Pleins feux

L'écart à combler

Les femmes sont encore loin derrière dans de nombreux domaines, alors que des disparités flagrantes se dessinent dans le secteur des technologies

Lijun Li

57 Notes de lecture

Dance of the Trillions: Developing Countries and Global Finance, David Lubin

Taxing Africa: Coercion, Reform and Development, Mick Moore, Wilson Prichard et Odd-Helge Fjeldstad

60 Histoires d'argent

Une femme exceptionnelle

Le nouveau billet de 10 dollars canadiens donne une leçon d'histoire

Glenn Gottselig


30



Égalité pour tous

SI VOUS ÊTES une femme, vous devrez peut-être lutter pour vos droits. Et sans droits, vous serez non seulement confrontée à la discrimination, mais vous aurez aussi probablement du mal à obtenir les soins de santé et l'éducation dont vous avez besoin pour être une travailleuse productive, et donc du mal à obtenir un emploi bien rémunéré. Sans femmes productives occupant de bons emplois, le manque à produire est considérable.

Jusqu'à récemment, corriger ces inégalités femmes-hommes était considéré comme peu prioritaire dans la plupart des pays. Mais aujourd'hui, un nouvel élan se dessine, les dirigeants se rendant compte que l'autonomisation des femmes s'impose non seulement sur le plan moral, mais aussi sur le plan économique. Néanmoins, les progrès restent lents. Les déclarations politiques ne signifient pas grand-chose à moins d'être étayées par des mesures qui facilitent l'accès à l'éducation, à des services de garde d'enfants dont le prix est abordable et au marché du travail. Des stéréotypes profondément ancrés maintiennent les femmes dans des rôles de service familial vieux de plusieurs siècles. Même dans un pays égalitaire comme l'Islande, une action ferme a été nécessaire pour mettre en place ce que la Première ministre Katrín Jakobsdóttir appelle l'« infrastructure sociale » de l'égalité des sexes.

Il est facile de perdre espoir. Et pourtant des changements mineurs peuvent être étonnamment porteurs. En Inde, l'offre de capitaux de départ et de formations a permis à de nombreuses femmes de briser le cycle de la pauvreté, les services financiers numériques étant particulièrement prometteurs. À Wall Street, une campagne concertée de l'investisseur institutionnel State Street dénonçant les entreprises n'ayant pas de femmes dans leur conseil d'administration a poussé un quart de ces conseils sans femmes à agir.

Des jeunes femmes courageuses, comme Malala Yousafzai, qui défend les droits des filles à l'éducation, et Greta Thunberg, qui a mis l'élite financière au défi d'agir face au changement climatique, nous font espérer que la prochaine génération fera entendre sa voix énergiquement. Nous devons faire ce que nous pouvons pour leur en donner les moyens. Le monde a besoin de ses femmes. **FD**

CAMILLA LUND ANDERSEN, rédactrice en chef



EN COUVERTURE

Les femmes aident la croissance économique et la croissance, à son tour, aide les femmes : c'est ce que le monde est en train de découvrir. Ce numéro explore la relation symbiotique entre les femmes et la croissance, représentée avec subtilité par l'artiste Michael Waraksa en page de couverture.



FINANCES & DÉVELOPPEMENT
Publication trimestrielle du
Fonds monétaire international

RÉDACTRICE EN CHEF :

Camilla Lund Andersen

ÉDITRICE EN CHEF :

Maureen Burke

RÉDACTEURS PRINCIPAUX :

Glenn Gottselig
Natalie Ramírez-Djumena
Chris Wellisz

RÉDACTEURS :

Marie Boursiquot
Bruce Edwards

RESPONSABLE DE LA STRATÉGIE PRODUITS NUMÉRIQUES :

Rahim Kanani

RÉDACTRICE EN LIGNE :

Lijun Li

RESPONSABLE DE PRODUCTION :

Niccole Braynen-Kimani

CORRECTRICE :

Lucy Morales

CONSEILLERS DE LA RÉDACTION :

Bernardin Akitoby	Thomas Helbling
Celine Allard	Laura Kodres
Bas Bakker	Tommaso Mancini Griffoli
Steven Barnett	Gian Maria Milesi-Ferretti
Nicoletta Batini	Christian Mumssen
Helge Berger	İnci Ötker
Paul Cashin	Catriona Purfield
Luis Cubeddu	Uma Ramakrishnan
Alfredo Cuevas	Abdelhak Senhadji
Rupa Duttagupta	Alison Stuart

© 2019 Fonds monétaire international. Tous droits réservés.

Pour reproduire le contenu de ce numéro de *F&D*, quelle qu'en soit la forme, veuillez remplir en ligne le formulaire accessible à www.imf.org/external/terms.htm, ou envoyer votre demande à copyright@imf.org. L'autorisation de reproduction à des fins commerciales s'obtient en ligne auprès du Copyright Clearance Center (www.copyright.com) contre paiement d'une somme modique.

Les opinions exprimées dans la revue n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement la politique du FMI.

Abonnement, changement d'adresse et publicités :

IMF Publication Services

Finance & Development

PO Box 92780

Washington, DC, 20090, USA

Téléphone : (202) 623-7430

Télécopie : (202) 623-7201

Courriel : publications@imf.org

Postmaster: send changes of address to *Finance & Development*, International Monetary Fund, PO Box 92780, Washington, DC, 20090, USA.

The English edition is printed at Dartmouth Printing Company, Hanover, NH.

Finance & Development is published quarterly by the International Monetary Fund, 700 19th Street NW, Washington, DC 20431, in English, Arabic, Chinese, French, Russian, and Spanish. French edition 0430-473X



FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL

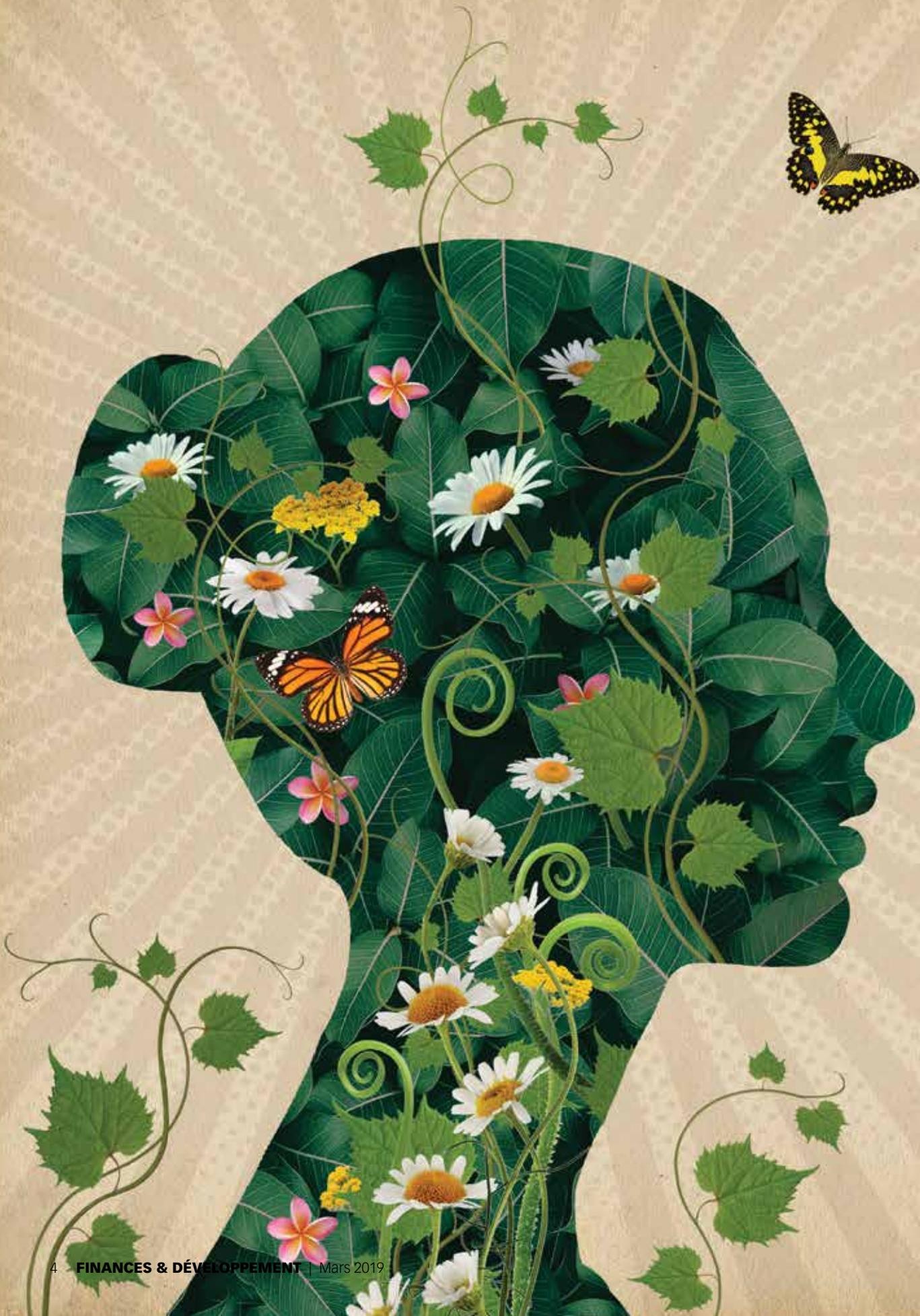
FSC FPO



Brésil : expansion, récession et la voie de la reprise

« Qu'est-ce qui a tué la croissance économique au Brésil après 1981 ? Cet ouvrage offre à point nommé un examen révélateur de l'économie brésilienne depuis cette époque, en rassemblant plusieurs analyses intéressantes : un argument puissant en faveur d'une réforme économique plus réfléchie et prospective. »

— ELIANA CARDOSO, ancienne professeure à la Fletcher School of Law and Diplomacy, de l'université Tufts





Un impératif mondial

L'autonomisation des femmes est cruciale pour l'économie mondiale et toute la population

Christine Lagarde

Le 8 mars est la journée internationale de la femme, une occasion de réfléchir sur la lutte pour une plus grande égalité des sexes. Si les origines de cet événement annuel remontent à plus d'un siècle, l'attention qu'il attire sur le manque de respect et de débouchés pour les femmes demeure d'une actualité frappante : harcèlement sexuel, violence, lois inégalitaires et injustice au travail, où, trop souvent, les femmes sont sous-employées, sous-rémunérées et insuffisamment promues.

Un traitement inégal ou injuste peut marginaliser les femmes et entraver l'incalculable contribution qu'elles apportent à la société et à l'économie en tant qu'êtres productifs. Mais, lorsque je pense au système complexe d'organisations et de personnes pouvant agir pour offrir une égalité de chances aux femmes, les dirigeants y figurent en bonne place. Ils peuvent mettre à profit leurs mandats pour concevoir des politiques permettant aux femmes et aux filles de disposer du nécessaire pour s'épanouir (éducation, services de santé, transports sûrs, protection juridique contre le harcèlement, crédit et aménagement du temps de travail).

Le FMI recommande ce type de mesures à ses pays membres et travaille avec de nombreux dirigeants pour en étudier les effets sur les femmes. Ces dernières années, nous avons davantage privilégié l'autonomisation des femmes, précisément parce qu'au-delà des importantes considérations éthiques,

il s'agit d'un manque à gagner pour la stabilité macro-économique et la croissance inclusive, domaines d'expertise du FMI.

Nos travaux ont par exemple montré que, si la situation des femmes au travail était égale à celle des hommes, la croissance et la résilience économique face aux chocs seraient plus fortes. Selon nos nouvelles estimations, les pays de la moitié inférieure de notre échantillon, classés selon leurs résultats en matière d'égalité femmes-hommes, pourraient accroître leur PIB de 35 % en moyenne (dont 7 à 8 points de pourcentage de gains de productivité dus à la diversité de genre) en éliminant les inégalités femmes-hommes. L'ajout d'une femme dans la haute direction ou au conseil d'administration d'une entreprise (sans modifier la taille de cet organe) augmenterait le rendement des actifs de 8 à 13 points de base. Si les banques et les entités de surveillance bancaire augmentaient leur proportion de femmes cadres, le secteur bancaire serait aussi plus stable.

Les 189 pays membres du FMI sont confrontés à de nombreux et différents enjeux, mais l'autonomisation des femmes reste un dénominateur commun et un impératif mondial pour tous ceux qui ont à cœur la justice et la diversité, mais également la productivité et la croissance propres à une société et une économie plus inclusives. Si nous y parvenons, nous y gagnerons tous. **FD**

CHRISTINE LAGARDE est directrice générale du FMI.

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS ENTRE LES SEXES

Les effets économiques positifs d'une hausse
des taux d'activité féminins ont été sous-estimés

Era Dabla-Norris et Kalpana Kochhar



PHOTOS: SHUTTERSTOCK/ASLUSUN; GETARST; VICTOR H. ISTOCK/HAPPYFOTO

En tant que filles, nous avons été élevées dans l'idée que tout serait possible et qu'aucune barrière ne serait insurmontable. De nombreuses femmes constatent pourtant que la réalité est assez différente. L'égalité n'était pas précisément au rendez-vous dans la classe moyenne relativement conservatrice de la société indienne dans laquelle nous avons grandi toutes les deux. Nous pensions alors que les inégalités femmes-hommes étaient surtout une question de justice sociale. Ce n'est qu'après avoir commencé à étudier le problème que nous en avons compris les enjeux économiques, tout aussi importants.

Les femmes représentent presque la moitié de la population mondiale en âge de travailler, qui se chiffre à près de 5 milliards de personnes. Mais seulement 50 % environ de ces femmes sont actives, contre 80 % des hommes. Le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes et, de plus, les femmes rémunérées pour leur travail représentent (surtout dans les pays en développement) un pourcentage

Les chercheurs du FMI mettent en lumière les coûts importants que représentent ces inégalités entre les sexes pour l'économie mondiale. Des études déjà anciennes postulaient que les hommes et les femmes avaient sans doute le même potentiel, mais que des différences d'accès à l'éducation, à la santé, aux financements et aux technologies ; des inégalités de droits ; enfin des disparités sociales et culturelles empêchaient les femmes de réaliser le leur. À leur tour, ces obstacles limitaient l'offre de femmes compétentes sur le marché du travail (Kochhar, Jain-Chandra et Newiak, 2017), ce qui se traduisait par une productivité et une croissance économique amoindries. D'après les estimations, les pertes économiques résultant de la marginalisation des femmes allaient de 10 % du PIB dans les pays avancés jusqu'à plus de 30 % en Asie du Sud ainsi qu'au Moyen-Orient et en Afrique du Nord.

Selon des études plus récentes, les avantages liés à une participation accrue des femmes à la population active sont plus importants qu'estimé jusque-là. En effet, les femmes et les hommes ont le même potentiel, mais leurs compétences et leurs idées respectives présentent des avantages certains pour l'économie

Les progrès difficilement obtenus grâce aux politiques visant à accroître le taux d'activité des femmes et à réduire l'écart salarial pourraient rapidement s'évanouir si les femmes sont surreprésentées dans les emplois fortement menacés par l'automatisation.

disproportionné des travailleurs du secteur informel, qui est moins réglementé et où les risques d'être moins payé et de perdre son emploi sont plus importants. De surcroît, même dans le secteur formel, à travail et niveau d'études équivalents, les femmes gagnent moins que leurs homologues masculins. Comme en outre leurs carrières sont généralement plus courtes, leurs retraites sont moins élevées et elles ont plus de risques d'être pauvres une fois âgées. Parmi celles qui ont un emploi, rares sont celles qui décrochent des postes de direction ou créent leur entreprise. Les femmes assument aussi une part plus importante du travail non rémunéré au sein de la famille, comme les soins aux enfants ou les tâches domestiques, ce qui peut limiter leurs possibilités d'accéder à un emploi rémunéré et, le cas échéant, les contraindre à certains arbitrages.

(Ostry *et al.*, 2018). Les différences femmes-hommes peuvent refléter les normes sociales et leur incidence sur l'éducation, les interactions sociales, le goût pour le risque et la réponse aux incitations. Ainsi, certaines études montrent que les femmes sont moins enclines à prendre des risques, car elles ont davantage peur de l'échec, et sont également moins compétitives. Cette attitude plus prudente a ses avantages : les entreprises dont le conseil d'administration est plus paritaire ont de meilleures performances, surtout dans les secteurs manufacturiers de haute technologie et les services à forte intensité de savoir. La mixité dans les conseils d'administration des autorités chargées du contrôle bancaire est également liée à une plus grande stabilité financière (Sahay et Čihák, 2018). De même, les banques dont le conseil d'administration est plus

féminin disposent de volants de fonds propres plus confortables, ont moins de prêts improductifs et sont plus résistantes en cas de crise, peut-être parce que le fait d'avoir plus de femmes aux postes à responsabilité contribue à la diversité et à la complémentarité des réflexions et donc à une meilleure prise de décision.

D'après une étude récente du FMI (Ostry *et al.*, 2018) fondée sur des données macroéconomiques, sectorielles et relatives aux entreprises, les hommes et les femmes sont complémentaires au travail, car ils ont des compétences et des points de vue différents, notamment une façon différente d'envisager le risque et la collaboration. De ce fait, l'augmentation de l'emploi féminin dope la croissance et les revenus plus qu'on ne l'imaginait, et n'équivaut pas à une simple hausse des effectifs. Dans les pays où l'écart de taux d'activité est le plus marqué, le comblement de cet écart fait progresser le PIB d'en moyenne 35 %. Ce gain résulte pour quatre cinquièmes de l'augmentation numérique et, pour un bon cinquième, de la stimulation de la productivité liée à une plus grande mixité. L'étude montre également que la participation croissante des femmes au marché du travail augmente considérablement le bien-être économique et influe sur les achats de biens de consommation, la production de logements et les loisirs ; le gain de bien-être est de plus de 20 % en Asie du Sud et dans la région du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (graphique 1).

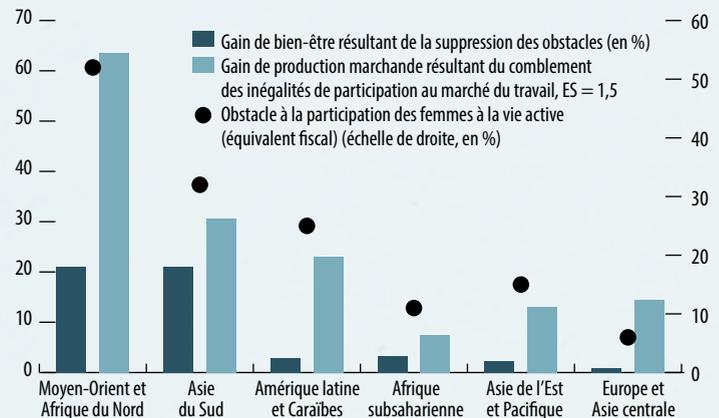
Autre découverte importante, la participation accrue des femmes profite aussi aux hommes. Pourquoi ? Parce que les compétences apportées par les femmes rehaussent la productivité, ce qui a des répercussions positives sur l'ensemble des salaires. Les gains de productivité compensent amplement la baisse des salaires à laquelle on pourrait s'attendre quand l'offre de main-d'œuvre augmente.

Mais une simple hausse des taux d'activité féminine pourrait ne pas suffire. Une étude récente du FMI incite à la prudence compte tenu des défis que les femmes doivent relever face aux évolutions rapides du marché du travail (Brussevich *et al.*, 2018). La numérisation, l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique sont en train d'évincer les tâches routinières et répétitives au profit d'emplois exigeant des compétences managériales et cognitives. Les progrès difficilement obtenus grâce aux politiques visant à accroître le taux d'activité des femmes et à réduire l'écart salarial pourraient rapidement s'évanouir si les femmes sont surreprésentées dans les emplois fortement menacés par l'automatisation. L'étude montre en effet que les tâches répétitives sont plus souvent effectuées par des femmes que par des hommes, quels

Graphique 1

Course d'obstacles

Supprimer les obstacles à la participation des femmes à la vie active est extrêmement bénéfique sur le plan de la croissance et du bien-être économiques.



Source : estimations des services du FMI.

Note : Voir Ostry *et al.* (2018) pour l'explication des calculs. ES = élasticité de substitution. Une valeur de 1,5 signifie que les mains-d'œuvre féminine et masculine sont complémentaires dans le processus de production.

que soient les secteurs et les métiers, même s'il existe d'importantes disparités internationales.

Les femmes peu qualifiées et les femmes âgées de 40 ans ou plus sont bien davantage exposées au risque de perdre leur emploi, de même que celles occupant des postes administratifs subalternes ou travaillant dans la vente. Et, dans tous les secteurs et les métiers, les femmes sont sous-représentées chez les cadres, dont les postes sont moins susceptibles de disparaître en raison du progrès technologique. À l'échelle mondiale, les femmes occupent moins de 20 % des postes d'administrateurs dans les banques et les autorités de contrôle bancaire (Sahay et Čihák, 2018) et représentent moins de 2 % des directeurs généraux dans le secteur bancaire. Dans le secteur en pleine croissance des technologies, les femmes ont 15 % de chances de moins que les hommes d'être cadres ou hautement qualifiées et 19 % de chances de plus d'occuper un emploi administratif ou de service (graphique 2).

Compte tenu des avancées technologiques actuelles, l'étude estime que 26 millions d'emplois féminins dans 30 pays (28 pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques plus Chypre et Singapour) ont plus de 70 % de risques de disparaître d'ici une vingtaine d'années. Sur le plan mondial, 180 millions d'emplois féminins seraient menacés. Bien qu'un plus grand nombre d'hommes

Il sera indispensable de soutenir de la même façon les travailleurs et les travailleuses déplacés, par des politiques visant à perfectionner les compétences, permettre aux travailleurs de trouver un emploi et promouvoir les créations d'emplois.

que de femmes risquent de perdre leur emploi dans ce contexte, les emplois féminins perdus sont proportionnellement plus nombreux.

Que faire ? Les inégalités femmes-hommes présentent tellement de facettes qu'il n'existe pas de solution unique. L'efficacité des politiques dépend du contexte national, c'est-à-dire du niveau de développement économique, des écarts existants et du rythme auquel les nouvelles technologies transforment l'économie. Trois grands axes peuvent être soulignés :

Premièrement, augmenter les taux d'activité féminine.

Une série de leviers institutionnels, juridiques, réglementaires et budgétaires se sont révélés efficaces à cet égard. Même si aucune solution ne convient pour tous les cas de figure, les politiques devraient favoriser l'égalité des chances et supprimer les obstacles. Les mesures et les infrastructures permettant aux femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale sont particulièrement efficaces.

Les pays émergents et en développement devraient :

- **investir dans l'infrastructure.** Dans les zones rurales d'Afrique du Sud, par exemple, le taux de participation des femmes a augmenté de 9 % avec l'électrification. En Inde, la construction d'équipements sanitaires adaptés a atténué les différences de niveaux d'études et de participation au marché du travail entre hommes et femmes. Au Mexique, des bus publics ont été réservés aux femmes pour qu'elles puissent circuler en sécurité ;
- **soutenir l'entrepreneuriat féminin en améliorant l'accès aux financements.** Les femmes doivent souvent apporter des garanties plus importantes, emprunter à plus court terme et moyennant un coût plus élevé (voir « Investir dans l'avenir des femmes » dans ce numéro de *F&D*). Des initiatives comme le programme de financement en faveur des entrepreneures en Malaisie et les comptes de dépôt simplifiés au Chili ont contribué à réduire les écarts de taux d'intérêt entre emprunteurs et emprunteuses ;
- **promouvoir l'égalité des droits.** Entre autres mesures, il faut s'attaquer aux lois régissant les successions et les droits de propriété. Le Malawi, la Namibie et le Pérou ont révisé leur cadre juridique respectif pour atténuer les discriminations sexistes et, une décennie plus tard, les taux d'activité féminine avaient sensiblement augmenté dans ces trois pays.

Les pays avancés devraient :

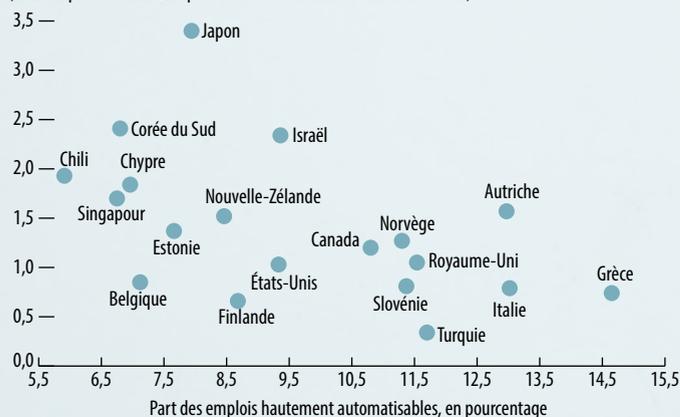
- **s'efforcer d'améliorer la parité pour les congés de maternité et de paternité.** En Suède, cela a permis une reprise du travail plus rapide chez les mères et une évolution des normes en matière de parentalité ;
- **promouvoir l'accès à un système de garde d'enfants abordable et de qualité.** Le Japon, par exemple, a relevé les prestations du congé parental de 50 % à 67 % du salaire. Selon les études, diviser par deux le coût de la garde d'enfants pourrait se traduire par une hausse de 10 % du taux d'activité

Graphique 2

Les robots

Le risque de perte d'emploi lié à l'automatisation est différent pour les hommes et pour les femmes et l'écart varie fortement selon les pays.

(ratio emplois féminins/emplois masculins hautement automatisables)



Source : estimations des services du FMI.

Note : voir Brussevic *et al.* (2018) pour l'explication des calculs.

des jeunes mères. Un très grand nombre d'éléments montrent en outre que les femmes réagissent plus que les hommes aux politiques fiscales ciblées substituant une imposition individuelle à une imposition familiale (Canada, Italie, Suède), y compris aux politiques non pénalisantes pour le deuxième revenu du ménage, qui est encore le plus souvent celui de la femme. Les allègements fiscaux pour les familles modestes ont aussi un effet positif sur les taux d'emploi des femmes. En effet, avec l'allègement, le revenu après impôt des femmes augmente, incitant celles-ci à (re)travailler. Parmi les mesures de ce type figurent le crédit d'impôt sur les revenus du travail proposé aux États-Unis et une combinaison de crédits d'impôt et de transferts, comme en Allemagne, en Belgique et au Royaume-Uni.

Deuxièmement, permettre aux femmes d'acquérir les bonnes compétences et de s'émanciper au travail. Les investissements dans l'éducation et la santé doivent respecter l'égalité entre les sexes pour que les femmes aient accès à des emplois de qualité. D'après des chercheurs du FMI, en Inde, par exemple, le taux d'activité féminine grimperait de 2 points si les États de la fédération augmentaient leurs dépenses d'éducation de 1 % du PIB. L'acquisition de qualifications à un stade précoce serait aussi la parade la plus efficace contre les pertes d'emplois liées à l'évolution technologique et élargirait les perspectives professionnelles des femmes.

Pour celles qui travaillent déjà, des instruments financiers comme les frais de formation déductibles des impôts aux Pays-Bas ou la portabilité des comptes personnels de formation en France peuvent faciliter l'apprentissage tout au long de la vie. Les pouvoirs publics pourraient aussi envisager de subventionner les formations privées directement ou par le biais des charges salariales. Des efforts concertés sont nécessaires pour améliorer les chances des femmes d'accéder aux postes de direction, en fixant aux entreprises des objectifs de recrutement et de maintien dans l'emploi, en établissant des quotas de promotion comme en Norvège et en créant des programmes de parrainage et de formation.

Des écarts importants entre hommes et femmes perdurent en ce qui concerne l'accès aux technologies numériques créatrices de nouvelles possibilités d'emploi : 60 % de la population mondiale, dont une grande majorité de femmes de pays émergents ou en développement, n'ont toujours pas accès à Internet ; et il y a bien moins de femmes que d'hommes parmi les internautes (différence de 250

millions). L'investissement public et privé sera essentiel pour accompagner l'adoption des technologies et réduire la fracture numérique entre les sexes. La démarche finlandaise (accès universel au haut débit, éducation numérique pour tous et accès en ligne aux services économiques et gouvernementaux) est un bon exemple de politique globale de réduction du fossé numérique entre hommes et femmes.

Troisièmement, faciliter la transition pour les travailleurs déplacés. Comme la main-d'œuvre féminine est particulièrement exposée au risque d'automatisation du travail, il sera indispensable de soutenir de la même façon les travailleurs et les travailleuses déplacés, par des politiques visant à perfectionner les compétences, permettre aux travailleurs de trouver un emploi et promouvoir les créations d'emplois. Les systèmes de protection sociale devront aussi s'adapter à des formes de travail plus souples, par exemple au télétravail. Pour remédier à l'insécurité croissante des revenus qui va de pair avec les mutations technologiques, certains pays avancés pourraient envisager de développer les régimes non contributifs et d'adopter un revenu de base garanti.

Ces dernières décennies, des progrès considérables ont été accomplis pour assurer une meilleure égalité des chances économiques, mais il reste encore beaucoup à faire. Heureusement, l'impératif d'égalité entre les sexes est reconnu dans de nombreux pays. Les responsables politiques, les gouvernements et les entreprises sont conscients qu'offrir les mêmes chances aux hommes et aux femmes est bon pour la croissance économique et le développement et ils s'efforcent d'améliorer les politiques et les pratiques dans ce domaine. Le FMI est résolu à travailler avec d'autres organisations internationales et avec les dirigeants, la société civile et le secteur privé, auxquels il proposera ses conseils et ses analyses afin d'éliminer les obstacles à l'égalité femmes–hommes. **FD**

ERA DABLA-NORRIS est chef de division au département des finances publiques du FMI et **KALPANA KOCHHAR**, directrice du département des ressources humaines du FMI.

Bibliographie :

Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, Christine Kamunge, Pooja Karnane, Salma Khalid, and Kalpana Kochhar. 2018. "Gender, Technology, and the Future of Work." IMF Staff Discussion Note 18/07, International Monetary Fund, Washington, DC.

Kochhar, Kalpana, Sonali Jain-Chandra, and Monique Newiak, eds. 2017. *Women, Work, and Economic Growth*. Washington, DC: International Monetary Fund.

Ostry, Jonathan D., Jorge Alvarez, Raphael Espinoza, and Chris Papageorgiou. 2018. "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence." IMF Staff Discussion Note 18/06, International Monetary Fund, Washington, DC.

Sahay, Ratna, and Martin Čihák. 2018. "Women in Finance: A Case for Closing Gaps." IMF Staff Discussion Note 18/05, International Monetary Fund, Washington, DC.

Plaidoyer pour une économie inclusive

Quand la Première ministre islandaise repense l'économie sous l'angle de l'égalité femmes-hommes

Katrín Jakobsdóttir

PHOTOGRAPHIE MISE GRACEUSEMENT À NOTRE DISPOSITION PAR LE BUREAU DE LA PREMIÈRE MINISTRE DE L'ISLANDE



ALORS QUE LES DIRIGEANTS jugent de moins en moins la réussite économique uniquement en fonction du PIB et retiennent aussi des critères de bien-être, la demande de politiques progressistes favorables à la justice sociale s'accroît. C'est la raison pour laquelle de nombreux dirigeants se penchent sur le cas de l'Islande, dont l'économie se porte relativement bien et qui a fait de l'égalité entre les sexes l'un des enjeux majeurs de ses politiques intérieure et étrangère.

La campagne islandaise en faveur de l'égalité a dû s'appuyer sur des mesures gouvernementales pour libérer les femmes des structures sociales qui les empêchaient de progresser depuis des siècles. La législation, par exemple, a évolué et garantit la liberté des femmes en matière de sexualité et de procréation, et les entreprises doivent respecter des règles et des quotas stricts en matière d'égalité et de parité.

Mais des politiques extrêmement coûteuses, d'un point de vue économique classique, ont aussi été nécessaires. Et ce coût continue de dissuader bon nombre de pays. Les politiques en question

concernent essentiellement l'accès universel aux services de garde d'enfants et le congé parental partagé. Correctement mises en œuvre, ces politiques peuvent changer la donne, voire les règles du jeu, dans la sphère publique comme dans la sphère privée. Pourquoi ? Parce qu'elles permettent aux femmes de participer à la vie active et à la prise de décision publique, et aux hommes de prendre leur part des responsabilités familiales. Pourtant, ces politiques n'ont pas obtenu partout le soutien qu'elles méritent et beaucoup considèrent qu'elles conduisent à dilapider l'argent public.

Il y a 50 ans, Robert Kennedy déclarait à juste titre que le PIB mesurait tout, sauf ce qui faisait que la vie valait la peine d'être vécue. L'économie demeure néanmoins centrée sur ce qui est mesurable et distingue deux types de coûts pour l'État : les dépenses et les investissements. En vertu de ce dualisme, l'argent dépensé pour les infrastructures physiques constitue un investissement, digne donc de bénéficier de financements publics. En revanche, les infrastructures sociales correspondent à des dépenses, ou des frais de fonctionnement, dans lesquels il faut tailler si possible en priorité. Or ce sont aussi des structures qui nous accompagnent de la naissance, et même avant, jusqu'à la mort, et créent les conditions pour que la vie vaille la peine d'être vécue.

Il est intéressant de noter que les infrastructures physiques (routes, tunnels, immeubles, etc.) sont souvent très liées à l'emploi masculin, les femmes étant beaucoup plus susceptibles de travailler dans des services relevant des infrastructures sociales, comme l'éducation, l'accueil des enfants, les soins, etc. En se concentrant exclusivement sur les infrastructures physiques au détriment des infrastructures sociales, les économistes et les décideurs politiques font fi d'une évidence : nos sociétés ont besoin des deux pour prospérer et se développer. À quoi sert un bâtiment scolaire sans un enseignement de qualité pour tous ? À quoi sert un hôpital sans personnel soignant ? Et à quoi bon construire des routes et des tunnels si l'analphabétisme empêche toute mobilité sociale ?

Dans cette conception étroite du monde, il est logique de penser que l'accès universel à un système de garde et le congé parental sont plus un luxe qu'une nécessité pour garantir la réussite économique. Or ils font partie intégrante de l'édification d'une société permettant l'épanouissement individuel. S'il y a une chose que les personnes du XXI^e siècle (le siècle de la libération des homosexuels et des femmes, pour n'en citer que deux aspects) devraient savoir mieux que celles du siècle précédent, c'est que libérer les individus des normes et des structures sociales préconçues a des effets positifs.

Il existe une différence frappante entre les taux d'activité des femmes des pays proposant des services de garde abordables et ceux des pays où les femmes doivent choisir entre carrière et famille. Quand les coûts de garde sont élevés, les mères de milieu modeste ne peuvent pas se permettre de travailler. Certes, une évolution culturelle permettrait peut-être d'abandonner le modèle traditionnel où l'homme assure la subsistance de la famille. Mais les écarts salariaux continueront de pousser les hommes à aller travailler et les femmes à rester à la maison. Tant que nos sociétés seront structurées de telle sorte que les femmes doivent interrompre longtemps leur carrière pour s'occuper de leur famille, les écarts de salaire perdureront.

Au cours des dernières décennies, les pays nordiques ont instauré des systèmes offrant à tous (y compris aux parents de même sexe et aux parents adoptifs) un droit au congé parental qui est perdu s'il n'est pas utilisé. Le modèle islandais, cofinancé par l'État et les entreprises, propose un congé de trois mois à chaque parent et trois mois supplémentaires à partager entre les parents comme ils le souhaitent. Mon gouvernement étendra la durée de ce droit, dans le cadre d'un effort plus global pour combler l'intervalle entre le congé parental et l'accueil de jour des enfants de deux ans dans des structures de qualité à financement public (cette période étant aujourd'hui essentiellement couverte par des services d'assistance maternelle subventionnés).

De même que l'accès universel aux services de garde d'enfants, le modèle actuel du congé parental, mis en œuvre progressivement à partir de l'an 2000, a transformé la société islandaise tout en stimulant l'économie. Un changement de mentalité s'est opéré : désormais, les familles considèrent que les devoirs et les soins parentaux échoient aux deux parents, à parts égales. Les pères ont tissé de meilleures relations avec leurs enfants et

l'excuse habituellement servie pour ne pas recruter de femmes ou pour bloquer leur avancement, à savoir « elles vont (toutes !) s'arrêter de travailler », ne tient plus la route. En ce qui me concerne, je ne serais pas à la fois Première ministre et mère de trois merveilleux garçons si mon pays n'avait pas adopté certaines politiques familiales.

L'Islande aurait-elle trouvé la martingale pour que chacun bénéficie des mêmes droits et des mêmes chances ? Malheureusement non. L'écart salarial subsiste et les emplois généralement occupés par des femmes sont toujours sous-valorisés et sous-payés sur un marché du travail qui pratique encore bien trop la ségrégation des sexes. Nous ne sommes pas parvenus à éradiquer la violence et le harcèlement, et nos enfants subissent les stéréotypes sexistes comme partout ailleurs dans le monde. Mais nous avons progressé. Le taux d'activité est d'environ 80 % chez les femmes, soit un peu inférieur au taux masculin (87 %) mais à peu près égal au taux d'activité moyen des hommes dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques. La très forte participation de tous les sexes au marché du travail est une des principales caractéristiques de l'économie islandaise, qui affiche un taux de chômage remarquablement bas, de seulement 2,9 %.

Nous devons inclure et émanciper le plus grand nombre de personnes, plutôt que quelques heureux élus, non seulement au nom de la justice sociale, mais aussi pour l'économie. C'est une des nombreuses raisons pour lesquelles l'Islande participe aujourd'hui au groupe Wellbeing Economy Governments, qui travaille à améliorer la viabilité et le bien-être pour tous, dans le contexte des objectifs de développement durable des Nations Unies.

L'égalité femmes-hommes est un volet important de ce programme et elle n'a rien d'automatique. Elle nécessite une vision idéologique, un combat politique et une action de la part des pouvoirs publics, des entreprises et des groupes sociaux. La libération des femmes et des minorités reste l'une des tâches urgentes de la politique actuelle. Nous devons avancer en nous appuyant sur des politiques économiques progressives qui défient les stéréotypes habituels concernant les coûts et les avantages, et continuer de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre d'un programme de justice sociale tourné vers l'avenir. Notre génération sera jugée sur son efficacité dans ce domaine. **FD**

KATRÍN JAKOBSDÓTTIR est la Première ministre de l'Islande.



Réussir en Inde

Les femmes
s'évertuent à
faire tomber
les obstacles
à la création
d'entreprise

Ashlin Mathew

Rupali Shinde a pu agrandir
l'entreprise familiale grâce à un prêt
de la fondation Mann Deshi.



Radhika Baburao Shinde n'avait que 12 ans quand elle a été mariée à un chauffeur de camion de 10 ans son aîné et envoyée vivre avec son époux auprès de sa belle-famille dans la région très aride de Satara, à 330 kilomètres au sud-ouest de Bombay. Elle a quitté l'école pour devenir ouvrière agricole dans l'exploitation familiale.

Pour ses enfants, une fille et deux garçons, Shinde a voulu une vie meilleure. Dans les villages indiens, où il est estimé que 833 millions de personnes vivent avec moins de 3,20 dollars par jour, ce sont généralement les femmes comme Shinde qui doivent prendre soin des enfants et veiller à ce qu'ils mangent à leur faim.

PHOTO: FONDATION MANN DESHI

En 2014, une rencontre fortuite lui a permis de briser le cercle vicieux de la pauvreté. La Fondation Mann Deshi, qui, moyennant une somme symbolique, propose des formations commerciales aux femmes en milieu rural et leur prête de l'argent, est arrivée dans son village. Shinde a suivi 120 heures de cours de couture et acquis les connaissances nécessaires pour créer sa petite entreprise et offrir ses services au voisinage, en complément de son travail à la ferme. Elle a pu ainsi consacrer l'équivalent de 5 dollars par mois à ses enfants, une somme considérable dans une région où le revenu médian des ménages était inférieur à 70 dollars.

Sa belle-famille n'a pas apprécié, ne voulant pas que sa nouvelle activité la détourne des travaux agricoles.

« Nous nous sommes beaucoup disputés, mais ils ont fini par accepter », se rappelle-t-elle.

Taux d'activité

Dirigée par des femmes, la Fondation Mann Deshi a été créée dans les années 90 et fait partie des organisations qui s'efforcent de supprimer les obstacles sociaux, juridiques et économiques à l'entrepreneuriat féminin en Inde. Malgré le rythme soutenu de la croissance, les fortes inégalités économiques entre les hommes et les femmes demeurent très tenaces, avec à la clé un gâchis dramatique en termes de potentiel humain, qui a sapé les efforts de lutte contre la pauvreté dans le deuxième pays le plus peuplé de la planète.

L'indice peut-être le plus explicite de la situation des femmes indiennes est leur taux de participation à la population active, d'à peine 27 % en 2017. Avec un taux d'activité féminin environ trois fois inférieur à celui des hommes, l'Inde se classe à la 120^e place sur 131 pays selon les données de la Banque mondiale. Le bilan concernant l'entrepreneuriat féminin n'est pas plus satisfaisant : d'après le sixième recensement économique, effectué en 2014, seulement 14 % environ des femmes indiennes sont propriétaires ou gérantes d'une entreprise. Plus de 90 % des entreprises dont le chef est une femme sont des microentreprises et environ 79 % sont autofinancées.

En mars de l'année dernière, Annette Dixon, vice-présidente de la Banque mondiale pour l'Asie du Sud, a déclaré que les femmes indiennes représentaient à peine 17 % du PIB de leur pays, un chiffre inférieur de plus de moitié à la moyenne mondiale. D'après ses estimations, si seulement la moitié des Indiennes travaillaient, le rythme annuel de la croissance progresserait de 1,5 point, à environ 9 %.

Dans le Rapport mondial 2018 sur la parité entre hommes et femmes du Forum économique mondial,

149 pays sont classés selon quatre critères : participation et opportunités économiques, niveau d'instruction, santé et survie et émancipation politique (voir « Pleins feux » dans ce numéro de *F&D*). L'Inde y figure au 108^e rang, avec des résultats particulièrement mauvais à deux égards : la santé et la survie et la participation à l'économie.

Rien de très étonnant, donc, si le pays est également mal classé pour les indices concernant l'entrepreneuriat. L'Inde était 52^e sur 57 pays dans l'Indice Mastercard 2018 de l'entrepreneuriat féminin, devant l'Iran et derrière la Tunisie. L'indice tient notamment compte de l'accès aux financements, de la promotion des femmes et de la facilité de faire des affaires.

« Bien souvent, des membres de la famille exercent des pressions ou s'opposent aux projets en raison de stéréotypes sociétaux selon lesquels la principale responsabilité des femmes consiste à s'occuper de son intérieur », déclare Aparna Saraogi, cofondatrice de la Women Entrepreneurship and Empowerment (WEE) Foundation. « L'absence de systèmes de garde d'enfants est aussi un frein. »

Absence de garanties

Il existe d'autres obstacles : en Inde, les femmes disposent rarement de biens dont elles peuvent se servir pour garantir un prêt de démarrage. Elles sont en moyenne moins instruites que les hommes. Quand elles travaillent, elles gagnent moins qu'eux et occupent généralement des emplois peu qualifiés dans l'agriculture ou les services, souvent dans le secteur informel.

Les inégalités d'accès aux financements sont un obstacle majeur pour celles qui souhaitent créer leur entreprise et ont besoin d'un capital de départ, si modeste soit-il. Assurer un égal accès aux services financiers tout en promouvant l'entrepreneuriat féminin ferait augmenter le PIB et reculer le chômage, d'après une étude du FMI de 2018 intitulée « Closing Gender Gaps in India: Does Increasing Women's Access to Finance Help? ». L'Inde obtiendrait une hausse de son PIB allant jusqu'à 6,8 % en simplifiant sa réglementation du marché du travail, notamment complexe, et en relevant le niveau de qualification des femmes.

« Si nous voulons que notre économie s'accroisse régulièrement de 9 % à 10 % au cours des 30 prochaines années, nous devons créer des écosystèmes pour accompagner chaque type d'entrepreneure », explique Sairee Chahal, fondatrice de SHEROES, une plateforme communautaire qui permet aux femmes de contacter un conseiller par téléphone ou via une application.

Cette association vient en aide aux victimes de violences familiales comme Sathiya Sundari, qui vit dans l'État du Tamil Nadu, dans le Sud de l'Inde. Après avoir quitté un compagnon violent, elle s'est retrouvée sans ressources

et s'est tournée vers SHEROES. L'association l'a aidée à ouvrir son salon de beauté.

« Je ne savais pas comment m'y prendre pour gérer une entreprise, se rappelle-t-elle. SHEROES m'a fait rencontrer des formateurs, m'a guidée et a aussi organisé une campagne de financement collectif pour lancer mon activité. » La campagne lancée en 2017 a permis de récolter les fonds nécessaires en à peine six jours. Son institut lui rapporte à présent environ 8.000 roupies (113 dollars) par mois, voire 15.000 roupies pendant la saison des mariages, de décembre à mars, soit plus que le revenu médian (7.269 roupies) des ménages ruraux du Tamil Nadu.

Les inégalités en matière d'éducation font aussi partie des obstacles importants auxquels se heurtent les femmes. Le taux d'alphabétisation des Indiennes est de 64 %, contre 82 % pour les hommes. Ce n'est pas un hasard si les États où les taux d'alphabétisation des femmes sont plus élevés ont aussi un entrepreneuriat féminin plus développé. D'après le sixième recensement économique, la région qui englobe les quatre États les plus méridionaux du pays et le Maharashtra affiche un taux d'alphabétisation supérieur à la moyenne nationale et accueille plus de la moitié des petites entreprises industrielles du pays dirigées par des femmes.

Pourtant, les femmes entrepreneures sont l'objet de discriminations même au sein de l'élite urbaine instruite. C'est le cas de Meghna Saraogi, une habitante de New Delhi. Son application de mode StyleDotMe permet aux utilisateurs de télécharger des photos d'eux essayant différentes tenues et de recevoir les commentaires d'autres utilisateurs en temps réel. Elle se souvient de la période où elle recherchait des fonds pour démarrer, dans le secteur essentiellement masculin des technologies.

« Beaucoup m'ont demandé ce que deviendrait mon affaire quand je me marierais et aurais un enfant, dit-elle. Et puis il y avait ceux qui n'étaient pas sûrs qu'une entreprise avec une femme à sa tête trouverait des investisseurs. »

Elle a finalement obtenu 322.000 dollars au total, à l'issue de deux tours de table organisés par le réseau Indian Angel Network (IAN). L'an dernier, StyleDotMe a lancé mirrAR, une plateforme de réalité augmentée interactive consacrée aux bijoux.

La réussite exemplaire de Meghna Saraogi devrait être la norme, mais elle ne l'est pas. Selon Padmaja Ruparel, cofondatrice et présidente d'IAN, le portefeuille compte plus de 130 jeunes pousses, mais environ un quart seulement sont dirigées par des femmes. « Sur les 10.000 opérations que nous examinons chaque année, moins d'un tiers sont proposées par des femmes », assure-t-elle.

« Les femmes ne cherchent pas à faire évoluer les politiques ou la réglementation, elles aspirent à une meilleure représentation et un changement des mentalités », explique

Debjani Ghosh, la présidente de la National Association of Software and Services Companies. « L'Inde doit grandir et comprendre qu'il n'y a pas lieu d'avoir peur de la parité. »

Dans le secteur technologique, il semble tout de même que les choses avancent. IAN, par exemple, a vu la proportion de projets présentés par des femmes passer de 10 % il y a quatre ans à 30 %. Ghosh résume : « Les investisseurs commencent lentement à comprendre qu'il faut s'intéresser aux idées plus qu'au sexe de l'entrepreneur. »

La faible participation des femmes à la vie publique pourrait contribuer à expliquer la persistance des obstacles formels et informels. Les femmes représentaient à peine 19 % des postes ministériels et 12 % des parlementaires en janvier 2017, plaçant l'Inde au 148^e rang sur 193 pays ou territoires suivis par l'Union interparlementaire.

« Il faut un mécanisme instaurant une structure juridique efficace en faveur de l'émancipation des femmes, déclare Aparna Saraogi, de la fondation WEE. L'objectif serait qu'il corrige le fossé entre ce que le droit prescrit et ce qu'il advient réellement. »

Les connaissances et les compétences requises pour saisir sa chance font souvent défaut aux femmes, indique Chetna Sinha, la fondatrice de Mann Deshi. Pour y remédier, sa

La fondation WEE propose un programme de six mois d'accompagnement à l'entrepreneuriat pour des jeunes pousses du secteur technologique, mais pas exclusivement. D'accès gratuit, le programme est financé par le ministère indien des Sciences et Technologies et étudie des candidatures venant de tout le pays, indique Aparna Saraogi.

« Nous avons suivi plus de 500 jeunes pousses dirigées par des femmes depuis 2016 et permis à plus de 5.000 femmes d'acquérir les qualifications requises pour pouvoir gagner leur vie. »

En Inde, certains programmes de formation continuent d'avantager les hommes. Ainsi, Skill India, un programme parrainé par l'État, forme les hommes à la plomberie, la maçonnerie ou encore la soudure. Les cours destinés aux femmes se concentrent essentiellement sur la beauté, le bien-être et la cuisine, et aucun n'a pour objectif d'en faire des chefs d'entreprise.

Certaines femmes, comme Radhika Baburao Shinde, ont vu leur carrière prendre une tournure inattendue. Avec l'aide de la fondation Mann Deshi, elle a développé sa petite affaire de couture en ouvrant une boutique de vêtements. Puis elle a bénéficié d'une formation gratuite sur six jours dans un institut local de recherche agricole

Les femmes entrepreneures sont l'objet de discriminations même au sein de l'élite urbaine instruite.

La fondation propose une ligne d'assistance téléphonique aux entrepreneures et organise des programmes de parrainage. Elle a aussi créé des écoles de commerce mobiles, une banque pour les femmes et une station de radio communautaire.

« Notre programme met l'accent sur l'accès aux financements et leur gestion, indique Sinha. Nous identifions les candidates et les formons en fonction de leurs besoins. »

Rupali Shinde est une des bénéficiaires du programme. Elle a été mariée à 14 ans à un homme dont la famille possédait une petite affaire de maroquinerie qui leur rapportait 56 dollars par mois, à peine de quoi envoyer leurs deux enfants à l'école. Pour développer l'entreprise familiale, Rupali a emprunté 1.405 dollars à la banque Mann Deshi, mais n'avait pas les compétences nécessaires pour faire aboutir son projet. Des conseillers de la banque l'ont encouragée à suivre des cours de commerce pendant un an.

« Je me suis initiée à la finance et au numérique et ils m'ont aidée à trouver des solutions pratiques », explique-t-elle. Aujourd'hui, elle a cinq employées et le revenu familial s'élève à 281 dollars par mois, de quoi inscrire sa fille dans une formation d'ingénierie.

pour s'initier à l'élevage, sur les conseils de la fondation Mann Deshi, qui pensait qu'elle pourrait ainsi améliorer ses revenus.

« À mon retour de formation, j'ai commencé à aller voir mes voisins pour contrôler leurs chèvres et leur parler d'insémination artificielle, d'échographies. J'ai inséminé 100 chèvres gratuitement et, quand des chevreaux en bonne santé sont venus au monde, les gens ont commencé à me faire confiance. Et les villages des environs m'ont contactée aussi. » Aujourd'hui, elle gagne près de 8.000 roupies par mois et espère économiser assez pour envoyer sa fille de 16 ans à l'université.

Les entrepreneures comme Shinde ouvrent la voie à la prochaine génération de femmes. Elles font en sorte que leurs filles obtiennent les qualifications voulues pour créer leur propre entreprise, mais elles sont aussi un modèle pour la collectivité dans son ensemble, portant l'espoir d'un avenir meilleur pour les femmes indiennes. **FD**

ASHLIN MATHEW est directeur de l'information du *National Herald* à New Delhi.

Investis dans la diversité femmes–hommes

Dans l'ensemble du secteur de l'investissement, les détenteurs et gestionnaires de portefeuilles incitent à promouvoir la diversité de genre à tous les échelons de l'encadrement

Rakhi Kumar



entièrement masculins, qui ne prennent pas les mesures appropriées pour encourager la représentation des femmes. En outre, nous entretenons un dialogue direct avec les entreprises sur la diversité et autres thèmes environnementaux, sociaux, et de gouvernance (ESG) et publions des notes de réflexion pour expliquer aux conseils d'administration les moyens d'améliorer avec succès la diversité à tous les niveaux de l'entreprise.

Depuis mars 2017, nous avons exhorté plus de 1.200 entreprises n'ayant aucune femme au conseil d'administration à prendre des mesures, et nous sommes heureux que plus de 300 d'entre elles aient ajouté une femme à leur conseil et que 28 autres se soient engagées à faire de même.

Nous savons toutefois qu'il y a encore fort à faire. En septembre 2018, nous avons annoncé une intensification de nos directives sur la diversité dans les élections aux conseils d'administration. À compter de 2020 sur les marchés australien, britannique et américain, et à compter de 2021 au Canada, au Japon, et en Europe continentale, nous refuserons la liste complète de candidats proposés par un comité de candidatures si l'entreprise ne compte pas au moins une femme à son conseil d'administration et n'entretient pas avec nous un dialogue fructueux sur la question depuis trois années consécutives.

Pourquoi accordons-nous trois ans aux entreprises pour mettre en œuvre des changements qui, à notre avis, auraient un impact positif immédiat pour les investisseurs, avant d'intensifier nos mesures relatives aux élections au conseil ? Notre objectif est d'assurer l'efficacité et l'indépendance de l'autorité des conseils d'administration, ce qui requiert de les doter des compétences appropriées ainsi que d'une diversité de points de vue. Nous savons que cela ne peut pas se faire du jour au lendemain et que la procédure de sélection de candidats qualifiés doit passer par une mûre réflexion qui peut prendre plus d'un an.

Même si la présence d'une seule femme au conseil d'administration ne doit pas être considérée par les entreprises comme l'aboutissement de leur parcours vers la diversité, nous sommes convaincus qu'apporter une perspective féminine au conseil est déjà une première étape. La campagne de « La fille sans peur » vise à changer l'état d'esprit des administrateurs sur la diversité — à passer de la question « pourquoi avons-nous besoin de diversité femmes–hommes ? » à la question « pourquoi n'avons-nous pas de diversité au conseil ? », et nous sommes certains qu'ajouter ne serait-ce qu'une seule femme au conseil contribue à faire évoluer ces mentalités.

La diversité est un enjeu important pour toutes les entreprises, quel que soit le secteur, le marché, ou la taille. Nous avons constaté que nombre de grandes entreprises déploient aujourd'hui de réels efforts pour faire siéger des femmes à leur conseil, mais dans

DEPUIS UNE DIZAINE D'ANNÉES, nous observons, preuves croissantes à l'appui, qu'une plus forte représentation des femmes peut avoir un impact positif sur les résultats des entreprises et sur la croissance économique. Plus important encore pour les investisseurs, Morgan Stanley Capital International (MSCI) a observé que dans les entreprises où les femmes sont nombreuses à siéger au conseil d'administration, le rendement des capitaux propres est supérieur de 36,4 % à celui des entreprises qui n'ont pas atteint la masse critique de femmes au conseil.

Pour des raisons à la fois économiques et sociales, les investisseurs s'intéressent de plus en plus à la diversité femmes–hommes et aux moyens de l'encourager dans la composition des conseils d'administration, aux échelons supérieurs de la direction et aux autres niveaux de l'encadrement. Dans cette optique, State Street et d'autres gestionnaires d'actifs de toutes tailles élaborent de nouveaux outils pour aider les investisseurs à promouvoir la diversité femmes–hommes dans les entreprises dans lesquelles ils investissent.

En mars 2017, nous avons placé la statue de « La fille sans peur » au cœur du quartier financier de New York pour symboliser publiquement notre volonté de sensibiliser à l'importance de la présence de femmes à la tête des entreprises. Cette campagne, toutefois, va bien au-delà de la sensibilisation.

En notre qualité d'actionnaires, nous votons pour des candidats au conseil d'administration des entreprises ou pour nous exprimer sur d'autres grands enjeux auxquels elles sont confrontées. Grâce à cette procédure de vote par procuration, nous avons refusé d'élire des candidats à des conseils d'administration



« La fille sans peur », statue érigée sur State Street, au cœur du quartier financier de New York.

PHOTO : GETTY/ANADOLU

les entreprises de plus petite taille, le manque de représentation féminine dans cette instance reste considérable.

La plupart des conseils d'administration masculins invoquent comme principal obstacle le vivier restreint de candidates appropriées. Nous pensons toutefois que les obstacles les plus sérieux sont les méthodes actuelles de proposition de candidatures au conseil ainsi que les préjugés comportementaux qui continuent de déprécier la contribution des femmes au monde professionnel. Un certain nombre de conseils d'administration, par exemple, exigent de tous les candidats une expérience de présidence/direction générale d'entreprise.

Il est heureusement possible de surmonter ces obstacles et ces préjugés. Une pratique optimale souvent utilisée par les entreprises dont les conseils d'administration sont plus mixtes consiste à maintenir un vivier diversifié de candidats et candidates au conseil. En outre, nous invitons les entreprises à assurer le suivi et la communication du niveau de diversité non seulement au conseil d'administration, mais aussi à tous les niveaux de l'encadrement. Cette amélioration de la transparence contribuera, à notre avis, à créer un vivier plus fourni de candidates qualifiées au conseil d'administration.

À partir d'une conversation avec l'un de nos clients il y a plusieurs années sur la façon de faire évoluer le débat sur la parité femmes–hommes et de tirer parti des hausses potentielles de rendement des entreprises dont les équipes d'encadrement sont diversifiées, State Street a créé un indice permettant aux investisseurs d'atteindre le double objectif d'impact et de rendement.

Mis en place en mars 2016, l'indice de diversité de genre SSGA (State Street Global Advisors) est conçu pour favoriser la diversité femmes–hommes et pour tirer parti des hausses potentielles de rendement des entreprises dont la direction est plus mixte. Cet indice peut même être associé à un volet caritatif pour reverser une partie des honoraires des conseillers à des organisations caritatives qui se consacrent aux cursus de science, technologie, ingénierie, et mathématiques à l'intention des jeunes femmes.

Depuis des décennies, les détenteurs d'actifs cherchent à faire advenir le changement en procédant à une sélection négative, autrement dit en évitant d'investir dans des entreprises dont

les méthodes ne correspondent pas aux valeurs personnelles de l'investisseur, ou dans celles qui sont mal notées en termes de valeurs ESG. Les investisseurs sont maintenant de plus en plus nombreux à aller au-delà de cette démarche d'exclusion et à décider de leurs placements en fonction des valeurs ESG, afin d'améliorer potentiellement le rendement corrigé du risque de leurs portefeuilles.

L'une des plus grandes difficultés pour tenir compte des valeurs ESG est l'insuffisance de données fiables et homogènes sur les méthodes pratiquées par les entreprises et leur impact sur les résultats financiers. Nous sommes convaincus que nos recommandations incitant les entreprises à mieux communiquer sur la diversité femmes–hommes à tous les niveaux de leur encadrement devraient jouer un rôle primordial en donnant aux investisseurs l'information nécessaire pour évaluer une entreprise en tenant compte de la dimension du genre.

Nous nous félicitons de la prise de conscience croissante des bienfaits de la féminisation de la direction des entreprises par tout l'écosystème de l'investissement — depuis les détenteurs et gestionnaires d'actifs jusqu'aux entreprises elles-mêmes. Selon le Wall Street Journal, en mars 2018 (premier anniversaire du lancement de la campagne de « La fille sans peur ») les détenteurs et gestionnaires de plus de 13.000 milliards de dollars d'actifs nous ont rejoints, faisant de la diversité femmes–hommes une priorité de la bonne administration des entreprises.

Ce n'est toutefois qu'un début. Chez State Street, nous sommes convaincus que toutes les sociétés de gestion de portefeuilles doivent chercher sans relâche de nouveaux moyens d'utiliser leur expertise pour continuer d'aider les investisseurs à promouvoir la diversité femmes–hommes à tous les échelons de l'encadrement des entreprises du monde entier. **FD**

RAKHI KUMAR est directrice générale et responsable de la gestion des actifs et des placements ESG chez State Street Global Advisors.

Les opinions exprimées dans le présent article sont celles de l'auteure. Elles ne constituent en aucun cas des conseils en matière d'investissement et ne doivent pas être considérées comme telles.



Les coûts indirects du travail domestique non rémunéré

Les secteurs public et privé doivent œuvrer de concert
à la promotion de l'égalité femmes–hommes

Sarah Gammage, Naziha Sultana et Manon Mouron

La responsabilité du travail domestique non rémunéré dans le monde incombe de manière disproportionnée aux femmes et aux filles, qui ont moins de temps à consacrer à leur éducation et à leurs loisirs, ou pour participer à la vie politique, exercer un travail rémunéré et d'autres activités économiques. Dans la plupart des pays, ce travail domestique, qui consiste essentiellement à s'occuper des membres de leur famille et à assurer les corvées ménagères, leur prend un temps précieux, surtout lorsque les infrastructures sont peu développées et les services publics déficients, voire inexistantes (Samman, Presler-Marshall et Jones, 2016). Cette charge de travail est particulièrement lourde en milieu rural et dans les sociétés vieillissantes. Elle peut empêcher les femmes d'exercer une activité marchande et les cantonner à un travail informel ou à domicile mal payé, sorte de compromis entre le travail domestique non rémunéré et un emploi salarié.

La surreprésentation des femmes dans le travail informel et peu rémunéré contribue au fossé salarial entre hommes et femmes, qui déprécie le travail féminin et gonfle le nombre de travailleurs pauvres. Il est donc

crucial d'assurer aux femmes l'accès à un travail décent et de résoudre la question du travail domestique non rémunéré pour favoriser leur autonomisation économique.

Face à ces enjeux, le Centre international de recherches sur les femmes collabore avec la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) afin d'étudier comment l'investissement en services de soutien aux familles et l'allègement de la charge de travail domestique pourraient permettre aux femmes de participer davantage au marché du travail. Ce projet a pour objectif d'analyser comment, si c'est le cas, le secteur privé considère et traite les besoins et responsabilités domestiques comme des obstacles à sa capacité d'embaucher, de conserver et de promouvoir des femmes. Il consiste notamment à prévoir comment évoluerait le taux d'activité des femmes si les secteurs public et privé répondaient plus efficacement à ces besoins.

Nous savons que le taux d'activité des hommes est supérieur à celui des femmes dans tous les pays de la BERD, avec un écart moyen entre hommes et femmes de 21 %, qui augmente jusqu'à 49 % dans les pays au sud et à l'est du pourtour méditerranéen.

À partir de récentes études par pays sur l'évolution de la participation des femmes au marché du travail en fonction du coût de la garde d'enfants, il nous est possible d'évaluer l'impact d'un investissement dans un tel service (Gong, Breunig et King, 2010 ; Kalb, 2009 ; Lokshin, 2000). Ces études nous permettent d'établir l'hypothèse selon laquelle réduire le coût de la garde d'enfants de 50 % augmenterait le nombre de mères sur le marché du travail de l'ordre de 6 % à 10 %.

Nous avons élaboré une régression sur plusieurs pays pour évaluer l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes dans les différents pays de la BERD en fonction des coûts de garde : nos estimations montrent qu'en moyenne, une hausse d'1 point (de PIB) des dépenses publiques en faveur de l'éducation préprimaire peut réduire d'environ 10 points l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes.

À partir de cette équation, nous avons prévu l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes dans chaque pays de la BERD, après une augmentation des dépenses en faveur de l'éducation préprimaire de 1,5 % du PIB total, niveau le plus élevé d'investissement dans la région de la BERD (voir le graphique). Une telle augmentation réduirait l'écart moyen de taux d'activité entre hommes et femmes, de 21 à 6,5 points de pourcentage. Les pays où le taux d'activité des femmes augmenterait le plus sont

notamment l'Égypte, la Jordanie, le Kirghizistan et le Tadjikistan, où l'écart moyen chute de 49 à 13,5 points de pourcentage.

Le rôle du secteur privé

La question de savoir précisément comment combler l'écart du taux d'activité entre hommes et femmes en investissant dans des services de garde d'enfants et comment les financer dépend beaucoup de la composition des acteurs concernés. Notre projet avec la BERD est axé sur les pays suivants : Égypte, Kazakhstan, Roumanie et Turquie. Il vise à évaluer si le secteur privé se rend compte que son inaptitude à répondre aux besoins de la famille nuit à sa capacité d'embauche et de rétention de salariées, et de promotion de la femme. Nous avons examiné les écarts existants entre hommes et femmes en fonction du temps consacré au travail rémunéré et au travail non rémunéré, et avons approfondi notre étude des normes et coutumes sociales relatives à la question du travail domestique — par qui il est assuré, par qui il devrait l'être, et quel est le rôle des hommes.

Nous avons également examiné la législation, les politiques et les réglementations relatives aux options disponibles en la matière dans ces quatre pays. Les politiques étudiées vont de la prestation directe de services de garde et des infrastructures connexes, aux subventions, crédits d'impôt et crédits d'accompagnement qui peuvent éventuellement élargir l'offre de services de garde des enfants et des personnes à charge et la rendre plus abordable. Nous avons aussi analysé les politiques et les réglementations du travail, telles que les politiques de congé et autres dispositions du travail favorables à la famille, les politiques des secteurs de l'éducation et de la santé, et les politiques macroéconomiques permettant de dégager la marge de manœuvre budgétaire nécessaire à de tels services. Cette étude étant axée sur le secteur privé, elle a cherché plus particulièrement à voir si et comment la législation existante régleme les pratiques du secteur privé en la matière et dans quelle mesure elle l'incite ou le dissuade de participer à ces services.

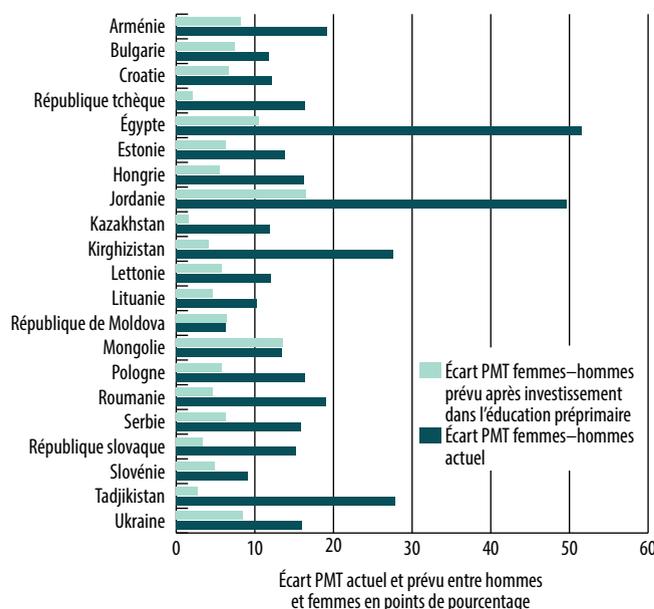
À la suite de nos entretiens avec la direction, les salariés et les services des ressources humaines des entreprises, nous avons constaté que même les petites entreprises souffrent financièrement de la rotation du personnel due à l'incapacité de proposer des solutions de soutien permettant aux femmes de rester sur le marché du travail après la naissance de leurs enfants.

Le cas de la Turquie

Dans une entreprise agroalimentaire turque de taille moyenne d'environ 800 salariés, dont plus de 70 % de femmes, nous avons observé que la rotation du personnel représente un coût considérable pour l'employeur. Les salariées de cette entreprise sont en majorité des travailleuses saisonnières qui sont surreprésentées dans les

Alléger la charge

Investir dans l'éducation préprimaire réduit l'écart de participation au marché du travail entre hommes et femmes



Source : estimations des auteurs.

Note : PMT = participation au marché du travail.

postes manuels et peu qualifiés. L'entreprise accorde des prestations de maternité conformes à la loi, notamment 16 semaines de congé de maternité rémunéré, assorties de dispositions pour six mois supplémentaires de congé sans solde. Les mères qui allaitent sont autorisées à prendre une heure et demie par jour pour nourrir leur enfant jusqu'à l'âge d'un an. Les pères bénéficient de cinq jours de congé de paternité rémunéré. L'entreprise ne fournit pas de service de crèche ni de subvention.

En Turquie, les employés comptent en général sur les membres de leurs familles, notamment sur leurs enfants plus âgés à la maison, pour s'occuper des plus jeunes. Les services publics de crèche et d'école sont ouverts aux enfants à partir de l'âge de cinq ans. Toutefois, les horaires scolaires sont généralement plus courts que les horaires de travail, si bien qu'une aide des membres de la famille reste indispensable pour déposer ou chercher les enfants. À défaut de ce type de soutien, les femmes risquent d'abandonner leur emploi pour s'occuper elles-mêmes de leurs enfants.

En 2017, l'entreprise a enregistré un taux de rotation du personnel de plus de 26 % de l'ensemble des salariées. Les données du service des ressources humaines et nos entretiens avec les employées et la direction ont révélé que 91 femmes démissionnent chaque année pour des raisons liées à la garde de leurs enfants. Le coût direct du recrutement et de la formation, et celui de la perte de productivité pendant que les salariées acquièrent progressivement toutes les compétences requises, se sont chiffrés à près de 1 million de dollars par an — soit 14 % du revenu annuel de l'entreprise. Le coût annuel moyen de la garde d'un enfant âgé de six mois à trois ans est de 1.100 dollars, autrement dit le coût de la garde d'enfants est inférieur au coût total encouru par les entreprises en termes de chiffre d'affaires et de perte de productivité. Dans un autre exemple, une petite entreprise textile avec laquelle nous avons travaillé dépense 258.000 dollars par an pour la garde d'enfants de ses salariées, mais économise plus de 800.000 dollars du fait d'une rotation plus faible de ses effectifs féminins.

À l'avenir

La BERD est présente dans de nombreux pays qui n'investissent actuellement pas assez dans les services de garde. Le secteur privé peut contribuer à combler un certain nombre de ces lacunes en fournissant aux salariés des services de soutien ou en subventionnant l'accès à ces services, ce qui peut compléter et renforcer les dispositifs existants du secteur public.

Les structures de garde d'enfants peuvent panacher diverses solutions allant de la garderie sur place aux subventions. La mesure dans laquelle ce coût est partagé entre les secteurs public et privé est une affaire de choix dans chaque pays. Mais tant que la solution aux besoins des familles reposera uniquement sur les ménages, le coût sera

non négligeable pour les entreprises, qui ont tout intérêt à combler ces déficits d'accompagnement.

De façon plus générale, l'étude en cours met en évidence l'impact du manque de politiques de soutien favorables aux familles sur l'entreprise, la communauté et l'économie.

Au niveau des entreprises, il est évident qu'elles sont nombreuses à avoir besoin de conseils pour savoir comment déterminer le coût total de l'absence de réponse aux besoins de services de garde et comment élaborer au mieux des politiques plus favorables à l'équilibre vie professionnelle–vie privée. Nombre d'entreprises avec lesquelles nous avons collaboré ont eu beaucoup de mal à calculer les coûts de la rotation du personnel ou à démontrer les avantages de la longévité et de la rétention de leurs salariés. Elles ont eu encore plus de difficultés à expliquer les mesures de suivi de la productivité individuelle et collective. Au niveau des communautés, il faudra d'autres études pour analyser les coûts et avantages d'un meilleur accès aux services de soutien et d'un meilleur fonctionnement des marchés du travail. Enfin au niveau macroéconomique, nous devons calculer les avantages de l'investissement dans ces services de garde en termes de création d'emplois et de marge de manœuvre budgétaire.

Ce n'est qu'en améliorant la visibilité des coûts et avantages économiques des services de garde que nous pourrions faire évoluer le dialogue sur l'investissement dans de tels services et sur la redistribution des rôles et des responsabilités entre le marché, l'État et les ménages, dans le but de favoriser l'accès universel à des services de qualité. Démontrer en outre que l'absence de solution aux déficits de service affecte aussi le secteur privé pourrait être crucial pour assurer l'élaboration de solutions plus globales qui incluent la fiscalité et les subventions, de façon à compléter l'offre publique des services de garde. **FD**

SARAH GAMAGE dirige le portefeuille Genre, autonomisation économique et moyens de subsistance du Centre international de recherches sur les femmes. **NAZIHA SULTANA** est économiste féministe au sein du portefeuille Genre, autonomisation économique et moyens de subsistance du Centre. **MANON MOURON** est conseillère adjointe pour l'égalité des sexes à la Banque européenne pour la reconstruction et le développement.

Bibliographie :

Gong, Xiaodong, Robert Breunig, and Anthony King. 2010. "How Responsive Is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates." IZA Discussion Paper 5119, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Kalb, Guyonne. 2009. "Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis." *Australian Economic Review* 42 (3): 276–99.

Lokshin, Michael M. 2000. "Effects of Child Care Prices on Women's Labor Force Participation in Russia." Policy Research Report on Gender and Development Working Paper 10, World Bank, Washington, DC.

Samman, Emma, Elizabeth Presler-Marshall, and Nicola Jones. 2016. "Women's Work: Mothers, Children and the Global Childcare Crisis." Overseas Development Institute, London.

Investir dans l'avenir des femmes

Les services financiers numériques suppriment les intermédiaires pour égaliser les chances

Sarah Hendriks



PHOTOGRAPHIE MISE GRACEUSEMENT À NOTRE DISPOSITION PAR LA FONDATION BILL & MELINDA GATES

LA PAUVRETÉ NE SE RÉSUME PAS en un simple fait ni état, mais en une conjugaison d'éléments : manque d'actifs financiers, manque d'accès à la propriété et manque de représentation au sein d'une communauté.

Aujourd'hui, comme toujours, la pauvreté frappe le plus durement les femmes. À travers le monde, les femmes gagnent 63 % de moins que les hommes, et passent pourtant trois fois plus d'heures à assurer des travaux non rémunérés, notamment des tâches ménagères. Plusieurs décennies d'études montrent aussi que la pauvreté ne touche pas femmes et hommes de la même façon, et prive les femmes de perspectives fondamentales tout au long de leur vie.

Inversement, nous savons que lorsque les femmes sont en mesure de gagner leur propre revenu, le dépenser, l'économiser et le contrôler, elles s'épanouissent et contribuent en outre à l'essor de leurs communautés. Selon les estimations du McKinsey Global Institute, si les femmes étaient pleinement intégrées à l'économie, le PIB mondial augmenterait de 12.000 milliards de dollars d'ici 2025. Autrement dit, progresser vers l'égalité femmes-hommes donne un coup de fouet à tous les pays.

Une façon d'aider les femmes à trouver les moyens de prendre en main leur propre avenir économique est d'investir dans l'inclusion financière. La Fondation Bill & Melinda Gates attire l'attention sur l'inclusion des femmes dans les pays en développement, où 4 femmes sur 10 ne disposent d'aucun compte bancaire. Face à près d'un milliard de femmes privées d'accès aux services financiers formels, nous devons trouver des solutions applicables à grande échelle.

Les services financiers numériques (argent mobile, cartes de débit et de crédit, plateformes de commerce électronique) peuvent contribuer beaucoup plus efficacement à la prospérité d'une entreprise que des succursales bancaires avec pignon sur rue et peuvent se traduire par des frais jusqu'à 90 % inférieurs à ceux des services et transactions en espèces.

Au Libéria, les enseignants font jusqu'à 10 heures de trajet à l'aller comme au retour pour aller chercher leur salaire en espèces — déplacement qui les oblige souvent à s'absenter de leur travail et à dépenser jusqu'à 15 % de leur paye en cours de route. Une fois leurs salaires numérisés, les enseignants ont économisé en moyenne 13 heures et demie par quinzaine et réduit de 90 % le coût encouru pour toucher leur revenu. Cela représente plus d'une demi-journée qu'ils peuvent maintenant consacrer à leurs élèves ou à leurs familles.

Lorsqu'une femme a un compte personnel sur lequel déposer son propre revenu, elle est aussi en mesure de mieux influencer sa propre vie. Au Bangladesh, la main-d'œuvre dans les usines de confection est essentiellement féminine, mais compte tenu des normes sociales locales, les femmes remettent souvent leur salaire en espèces à leur mari ou à un proche. Elles n'ont donc que très peu à dire sur la façon dont l'argent qu'elles ont gagné est économisé ou dépensé. En revanche, selon les études de l'Alliance « Better Than Cash », dans les usines de confection où la paye est numérique, elles sont 69 % moins susceptibles de déclarer qu'il leur est impossible d'économiser en raison de la mainmise d'un membre de la famille sur leur salaire.

L'inclusion financière des femmes est l'un des nombreux outils déterminants pour progresser vers l'égalité, mais aucun réel progrès n'est possible sans une parfaite compréhension du quotidien de la vie des

femmes. Les objectifs de développement durable des Nations Unies ont alerté le monde sur l'insuffisance de données en matière de genre, en montrant que sur les 14 indicateurs relatifs à l'égalité femmes–hommes, seuls 3 disposent de données suffisantes pour suivre les progrès accomplis. Il nous faut à tout prix des données plus nombreuses et plus riches. C'est pourquoi notre fondation a annoncé en 2016 un investissement de 80 millions de dollars pour contribuer à combler certaines grandes lacunes en la matière. Grâce à des données plus solides, les décideurs sont plus à même de savoir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, et d'opter pour les solutions ayant fait leurs preuves.

Le FMI a également pris de précieuses mesures pour remédier à l'insuffisance de données sur le genre. Son enquête annuelle sur l'accès financier étudie l'inclusion financière du côté de l'offre pour étayer l'analyse et l'élaboration des politiques des pouvoirs publics. Son enquête de l'an dernier a été la première à désagréger les données par sexe, des données essentielles pour voir quels pays progressent vers l'égalité dans les transactions telles que les emprunts et dépôts, et comprendre les stratégies et les politiques qui permettent de tels progrès.

Nous analysons également les façons dont la technologie peut aider les femmes à surmonter ou à contourner un certain nombre d'obstacles socio-culturels à leur inclusion financière. Permettre aux femmes de demander l'ouverture d'un compte par une procédure automatisée, par exemple, signifie qu'elles ne risquent pas d'être refusées par des préposés estimant qu'une femme ne doit pas être autorisée à disposer de son propre argent. Kristalina Georgieva, présidente par intérim de la Banque mondiale, établit un parallèle entre les demandes de services financiers numériques et les auditions à l'aveugle pratiquées aujourd'hui dans nombre de grands orchestres symphoniques. Les services financiers numériques, dit-elle, « feraient pour les femmes dans l'entreprise ce que le rideau a fait pour les femmes dans la musique ».

Dans la mesure où près de 80 millions de femmes dans les pays en développement sont non bancarisées et reçoivent des transferts monétaires de l'État en espèces, nous voyons une occasion formidable d'assurer leur inclusion et leur autonomisation financière à très grande échelle. Toutefois, nous n'y parviendrons que si nous tenons compte de toutes les facettes des modes d'obtention et d'utilisation des transferts monétaires. C'est pourquoi, lorsque nous aidons les autorités à élaborer leurs régimes de prestations sociales, nous considérons trois dimensions : *numérisation* des prestations du côté de l'offre, *envoi* des versements spécifiquement aux femmes et *élaboration* du régime pour

qu'il réponde aux besoins particuliers des femmes. Ce n'est que lorsque ces trois dimensions seront prises en compte que les femmes atteindront véritablement l'inclusion et pourront en tirer parti.

Nous travaillons aussi avec les pays sur les régimes et normes d'identification. Pratiquement tous les pays exigent une preuve d'identité officielle à quiconque veut ouvrir un compte bancaire. Dans les pays à faible revenu, toutefois, plus de 45 % des femmes n'ont pas de pièce d'identité officielle, contre 30 % des hommes. Des pays tels que l'Inde et le Pakistan ont réussi à mettre en place des programmes nationaux d'identification numérique — au moyen de données biométriques qui permettent d'éliminer l'obstacle de l'analphabétisme. Les femmes peuvent désormais utiliser leur numéro national d'identité

Lorsqu'une femme a un compte personnel sur lequel déposer son propre revenu, elle est aussi en mesure de mieux influencer sa propre vie.

pour ouvrir un compte financier numérique et se connecter directement aux services de l'État.

Le rapprochement de l'identité et du compte numériques semble bénéficier aux autorités autant qu'aux citoyens. En Inde, l'émission de cartes d'identité numériques a aidé des millions de personnes à ouvrir leur premier compte en banque. Au Pakistan, lorsque le gouvernement a relié son régime d'identification à un programme de prestations sociales, le nombre de femmes déposant des demandes de cartes d'identité a pratiquement doublé.

À la Fondation Gates, nous estimons que toutes les vies ont la même valeur. Nous savons toutefois qu'aujourd'hui, toutes les vies n'ont pas les mêmes chances. L'accès aux services financiers numériques peut sembler dérisoire dans le vaste univers des inégalités, mais pour une femme qui marche une journée entière afin d'aller chercher son salaire ou qui laisse d'autres personnes prendre les décisions financières à sa place, il peut être déterminant. Lorsque les femmes, en particulier les plus pauvres, obtiendront le même statut, le même pouvoir et les mêmes chances que les hommes partout dans le monde, la société vivra une formidable mutation qui nous portera *tous* vers un avenir meilleur. **FD**

SARAH HENDRIKS est directrice de la division égalité femmes–hommes à la Fondation Bill & Melinda Gates.



LES DISPARITÉS FEMMES-HOMMES AU JAPON

L'inégalité face aux chances professionnelles et les longs horaires de travail perpétuent le fossé salarial entre hommes et femmes

Kazuo Yamaguchi

Le Japon ne progresse pas sur le plan de l'égalité des sexes, du moins par rapport au reste du monde. Malgré les tentatives de l'État japonais ces dernières années pour voter une loi favorisant l'activité économique des femmes, le pays s'est misérablement classé au 110^e rang sur 149 à l'indice 2018 de l'écart entre les genres du Forum économique mondial, dont l'objet est de comparer la progression des pays vers la parité dans quatre grands domaines. Même si ce classement est en légère amélioration par rapport au 114^e rang sur 146 obtenu en 2017, il reste similaire ou inférieur à ceux des années précédentes (111^e en 2016 et 101^e en 2015).

L'écart salarial entre femmes et hommes est l'une des principales raisons de ce mauvais classement. Il se chiffrait à 24,5 % en 2018, soit le deuxième des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), juste après la Corée du Sud.

Pourquoi une telle disparité salariale au Japon ? L'une des principales raisons est que les femmes sont très nombreuses à occuper des emplois « non réguliers ». Dans ce pays, les travailleurs « réguliers » sont employés à durée indéterminée sans obligation professionnelle précise et bénéficient d'une forte protection contre les licenciements et mises à pied, tandis que les travailleurs « non réguliers » — dont beaucoup d'employés à plein temps — ont des contrats à durée déterminée avec des obligations professionnelles bien précises. Un peu plus de 53 % des femmes salariées de 20 à 65 ans tombent dans la catégorie non régulière, contre à peine 14,1 % des hommes en 2014.

Au Japon comme ailleurs, les salariés non réguliers touchent presque tous de faibles salaires, quels que soient leur âge et leur sexe. Les salariés réguliers, en revanche, voient leur salaire augmenter avec l'âge jusqu'à ce qu'ils atteignent environ 50 ans : dans une grande majorité d'entreprises japonaises, ils reçoivent des primes de salaires en fonction du nombre d'années de service. Le fait que davantage de femmes occupent des postes non réguliers se perpétue, car les employeurs préfèrent choisir des candidats fraîchement diplômés pour occuper les postes réguliers. Dans la mesure où ils ont tendance à embaucher en priorité ces demandeurs d'emploi plus jeunes aux postes réguliers, les femmes qui ont arrêté de travailler pour élever leurs enfants et tentent par la suite de revenir sur le marché du travail ont très peu de chances de trouver un emploi régulier.

Toutefois, mon analyse de l'écart salarial entre femmes et hommes en panachant les catégories d'emploi (quatre catégories opposant emplois réguliers à emplois non réguliers, et emplois à plein temps à emplois à temps partiel) et en fonction des catégories d'âge montre que la différence du nombre d'hommes et de femmes dans

chaque catégorie (plus précisément la plus grande proportion de femmes aux postes non réguliers) n'explique qu'à hauteur de 36 % ce fossé salarial (Yamaguchi, 2011). Le principal facteur est en réalité l'écart salarial entre femmes et hommes dans la catégorie des emplois réguliers à plein temps, qui représente plus de la moitié de l'écart salarial global. Il est donc plus urgent de combler l'écart salarial entre hommes et femmes dans l'emploi régulier que de corriger la surreprésentation des femmes dans l'emploi non régulier.

Un encadrement essentiellement masculin

L'une des grandes causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes chez les salariés réguliers au Japon est la pénurie de femmes aux postes d'encadrement. Selon l'Enquête fondamentale 2016 sur l'égalité des chances en matière d'emploi réalisée par le ministère japonais de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, les femmes occupent 6,4 % des postes de direction de département ou équivalent, 8,9 % des

LES FEMMES N'ONT PAS LA POSSIBILITÉ DE S'ORIENTER VERS DES PROFESSIONS AUTRES QUE CELLES JUGÉES ADAPTÉES POUR ELLES.

postes de chef de service ou équivalent, et 14,7 % des postes de chef d'équipe ou équivalent.

L'enquête invitait aussi les employeurs ayant très peu de femmes aux postes d'encadrement à expliquer les causes éventuelles du faible nombre de femmes aux plus hauts échelons. Parmi les nombreuses raisons possibles proposées, deux ressortaient, à savoir « à l'heure actuelle, il n'y a pas de femmes ayant les connaissances, l'expérience ou la capacité de jugement nécessaires » et « les femmes partent à la retraite avant d'atteindre un poste d'encadrement par manque d'années de service ». De tels points de vue de la part des employeurs sont erronés, comme le montrent mes travaux de recherche (Yamaguchi, 2016), qui brossent un tableau bien différent.

En analysant des entreprises d'au moins 100 salariés, j'ai constaté que la différence du nombre d'hommes et de femmes chez les salariés réguliers occupant des postes de cadres intermédiaires (chefs de service) ou supérieurs ne peut s'expliquer qu'à hauteur de 21 % par les différences de formation et d'expérience professionnelle entre

UN ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE TRAVAIL EST INCOMPATIBLE AVEC LE RÔLE DES FEMMES MARIÉES DANS LA FAMILLE JAPONAISE EN RAISON DE LA FORTE PERSISTANCE D'UNE DIVISION TRADITIONNELLE DU TRAVAIL.

hommes et femmes. Le reste de la disparité est dû aux différents *taux de promotion* aux postes de cadre entre salariés hommes et femmes ayant les mêmes niveaux de formation et d'expérience. La durée limitée de l'emploi des femmes n'est pas un facteur déterminant. Mon analyse a en outre montré que le fait d'être un homme multipliait par dix les chances d'occuper un poste d'encadrement, tandis que le fait d'être titulaire d'un diplôme universitaire ne les multipliait que par 1,65. (L'étude a pris en compte d'autres facteurs déterminants de l'accès à un poste d'encadrement.)

Nous considérons comme « modernes » les sociétés dans lesquelles les possibilités et la reconnaissance sociales sont essentiellement déterminées par la réussite individuelle, et comme « prémodernes » celles dans lesquelles elles sont déterminées par un statut établi. Bien que le « postmodernisme » ait été évoqué au Japon, la société japonaise contemporaine conserve des caractéristiques qui ne peuvent même pas être considérées comme « modernes ». Le sexe à la naissance détermine si une personne va occuper un poste d'encadrement au Japon, et non pas la réussite individuelle comme l'obtention d'un diplôme universitaire.

Les parcours de carrière différenciés selon le sexe sont en grande partie responsables de ce taux inégal de promotion aux postes d'encadrement entre hommes et femmes au Japon. Il existe dans ce pays des filières qui ouvrent aux fonctions de cadre (*sogo shoku*) et des filières qui ouvrent aux tâches administratives, sans possibilité de progression de carrière (*ippan shoku*). Ce système est très fortement lié au genre. Même s'ils offrent de meilleures perspectives d'évolution de carrière, nombre de femmes ne cherchent pas d'emplois « *sogo shoku* » parce qu'ils supposent d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires.

En effet, pour une femme, décrocher un poste d'encadrement va de pair avec un allongement de sa journée de travail, autrement dit les femmes qui ne font pas de longues heures supplémentaires n'ont aucune chance d'atteindre ces postes. Or, un allongement de la durée de travail est incompatible avec le rôle des femmes mariées dans la famille japonaise en raison de la forte persistance d'une division traditionnelle du travail, dans laquelle il incombe essentiellement aux femmes de s'occuper des enfants et des tâches ménagères. En conséquence, le fait que les entreprises japonaises insistent sur de longues journées de travail est une source intrinsèque d'inégalité entre

femmes et hommes, surtout pour parvenir à des postes d'encadrement.

Persistance des rôles traditionnels

Une autre grande cause de l'écart salarial entre femmes et hommes est la forte ségrégation au niveau des professions. Dans les pays de l'OCDE, les femmes sont en général surreprésentées dans les métiers des sciences humaines, notamment ceux concernant les domaines de l'éducation, de la santé et du travail social. Au Japon, il existe deux autres éléments caractéristiques. Premièrement, même dans les métiers des sciences humaines, les femmes sont sous-représentées dans les professions prestigieuses : la part de femmes médecins et de professeurs d'université y est la plus faible de tous les pays de l'OCDE. Deuxièmement, les femmes sont fortement sous-représentées dans les métiers n'appartenant pas aux sciences humaines, tels ceux concernant la recherche, l'ingénierie, le droit et la comptabilité.

Dans mes derniers travaux de recherche, je me suis penché sur l'écart salarial entre femmes et hommes par profession, sur le marché du travail au Japon et aux États-Unis. À partir d'une enquête menée en 2005 au niveau national pour le Japon et du recensement effectué en 2010 aux États-Unis, j'ai analysé la part d'hommes et de femmes dans les deux catégories de métiers mentionnées plus haut : les métiers des sciences humaines (à l'exception des professions prestigieuses telles que médecin et professeur d'université), que j'ai décidé d'appeler professions de type II, et les métiers n'appartenant pas aux sciences humaines, auxquels j'ai ajouté les professions prestigieuses des sciences humaines, que j'ai qualifiés de professions de type I. Mes travaux ont montré qu'au Japon, la part de femmes dans la catégorie de type I était extrêmement faible : moins de 2 % , contre 12,7 % aux États-Unis (voir graphique). Il est clair que les Japonaises sont essentiellement employées dans les professions de type II.

Cette ségrégation professionnelle entraîne un écart salarial entre femmes et hommes pour deux raisons. Premièrement, même si la disparité salariale entre femmes et hommes dans les professions de type I est minime, les femmes sont fortement sous-représentées dans ces professions. Deuxièmement, à l'intérieur de la catégorie de type II, les disparités salariales sont très fortes entre hommes et femmes. Tandis que le salaire moyen d'un homme dans la catégorie de type II est

supérieur à celui d'un employé de bureau, d'un agent de vente ou d'un travailleur manuel, le salaire moyen d'une femme dans la catégorie de type II est non seulement inférieur à celui d'un homme exerçant le même type de travail, mais il est aussi inférieur au salaire moyen d'un employé de bureau, d'un agent de vente ou d'un travailleur manuel.

Mes travaux montrent aussi que le fait qu'il y a moins de femmes dans les professions de type I et aux postes d'encadrement ne peut pas s'expliquer par la différence de niveau d'instruction entre hommes et femmes, notamment par les spécialisations universitaires (Yamaguchi, en cours d'impression). Le Japon et la Turquie sont les deux seuls pays de l'OCDE où les femmes diplômées sont encore moins nombreuses que les hommes. Par conséquent, l'on pourrait espérer qu'en équilibrant cette situation, l'inégalité face à l'obtention de postes prestigieux diminuerait. Toutefois, mon analyse révèle que, si la correspondance actuelle entre formation et emploi professionnel, fondée sur le sexe, demeure alors qu'un nombre croissant de femmes obtiendront des diplômes universitaires, le nombre de femmes dans les professions de type II, où elles sont déjà surreprésentées, augmentera. En revanche, leur nombre dans les professions de type I et aux postes de cadres, où elles sont sous-représentées, n'augmentera guère. De ce fait, de manière générale, parvenir à l'égalité d'instruction entre femmes et hommes ne réduira pas considérablement l'écart salarial.

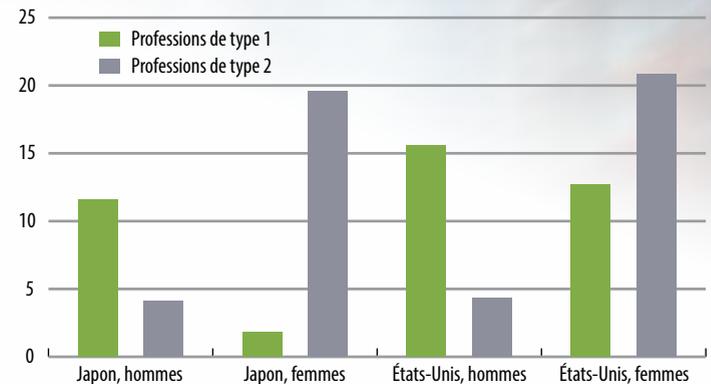
La seule exception à cette règle consisterait à parvenir à une part égale de diplômés universitaires, hommes et femmes, en sciences et en ingénierie. Ainsi, la part d'ingénieures et de chercheuses augmenterait, ce qui contribuerait à réduire la disparité entre femmes et hommes dans les professions de type I, et, partant, à combler, dans une certaine mesure, l'écart salarial entre femmes et hommes.

Dans la mesure où la ségrégation professionnelle au Japon ne s'explique pas par le niveau d'instruction, il semblerait qu'elle soit due aux méthodes japonaises de recrutement. En raison de pratiques enracinées dans des stéréotypes sexistes, les femmes n'ont pas la possibilité de s'orienter vers des professions autres que celles jugées adaptées pour elles. Les principales carrières qui s'ouvrent aux Japonaises sont un prolongement du rôle traditionnel qu'elles assument dans la famille, à savoir la garde d'enfants, les soins infirmiers et les tâches de soutien dans le domaine des soins de santé. Les employeurs japonais doivent reconnaître que la vie professionnelle n'est pas le prolongement des divisions entre hommes et femmes à la maison, mais plutôt un espace où chacun doit réaliser son potentiel et apporter sa contribution à la société. Mais une telle reconnaissance est dans bien des cas loin d'être acquise.

Les professions selon le sexe : Japon et États-Unis

Aux États-Unis, 12,7 % des salariées occupent des postes prestigieux dans le secteur des services aux personnes ou des postes en dehors de ce secteur, contre moins de 2 % au Japon.

(en pourcentage)



Source : Kazuo Yamaguchi (sous presse).

Note : Les professions de type 1 désignent à la fois des professions prestigieuses dans le secteur des services aux personnes, telles que médecins et professeurs d'université, et celles qui n'appartiennent pas à cette catégorie, comme l'ingénierie, le droit et la comptabilité. Les professions de type 2 désignent les professions du secteur des services aux personnes, notamment l'éducation, la santé et le travail social, à l'exclusion des professions prestigieuses incluses dans le type 1.

Bien que les autorités visent à garantir un salaire égal pour un travail égal — en particulier pour les salariés réguliers et non réguliers qui font le même travail —, je suis convaincu qu'il est plus important d'assurer l'égalité des chances professionnelles, notamment pour les postes prestigieux et d'encadrement, afin de réduire l'écart salarial entre femmes et hommes. En outre, dans la mesure où l'inégalité des chances pour les femmes persiste en raison non seulement des méthodes de recrutement mais aussi des longues heures de travail exigées, les autorités doivent s'employer à créer les conditions d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Dans cette optique, elles pourraient changer la culture du travail, fondée sur de longs horaires, et favoriser des conditions de travail flexibles. Elles pourraient aussi faire évoluer les mentalités qui considèrent que la responsabilité de la prise en charge du foyer et des enfants n'incombe qu'aux femmes. **FD**

KAZUO YAMAGUCHI est professeur « Ralph Lewis » de sociologie à l'université de Chicago.

Bibliographie :

Yamaguchi, Kazuo. 2011. "Decomposition of Inequality among Groups through Counterfactual Modeling: An Analysis of the Gender Wage Gap in Japan." *Sociological Methodology* 43:223-55.

———. 2016. "Determinants of the Gender Gap in the Proportion of Managers among White-Collar Regular Workers in Japan." *Japan Labor Review* 51:7-31.

———. In press. *Gender Inequalities in Japanese Workplace and Employment—Theories and Empirical Evidence*. Springer.



ANALYSTE
des
Classes

*Chris Wellisz dresse le portrait de **Branko Milanovic**, éminent spécialiste de l'étude des inégalités*

Branko Milanovic, qui a grandi en Yougoslavie communiste, a été témoin en 1968 de l'occupation du campus de l'université de Belgrade, et des banderoles brandies par la foule proclamant : « À bas la bourgeoisie rouge ! »

Milanovic, aujourd'hui professeur à la City University de New York, se souvient qu'il se demandait si sa propre famille faisait partie de ce groupe maudit. Son père était fonctionnaire de l'État et, à la différence de nombreux enfants yougoslaves à l'époque, Milanovic avait sa chambre à lui — ce qui constituait un privilège dans une société supposée sans classes. Il se souvient surtout de l'excitation qu'il ressentait, alors qu'il baguenaudait avec ses copains aux alentours du campus cet été-là, en voyant les badges à l'effigie de Karl Marx que les étudiants arboraient.

« Je crois que je n'ai compris que plus tard les aspects sociaux et politiques des protestations », déclare Milanovic dans un entretien. Cela dit, « 1968 a été, à bien des égards, un jalon décisif » d'un cheminement intellectuel à l'issue duquel il est devenu un éminent spécialiste de l'inégalité. Plusieurs décennies avant que cela ne devienne un sujet à la mode, il choisit l'inégalité comme sujet de sa thèse de doctorat à l'université de Belgrade.

Aujourd'hui, Milanovic est surtout renommé pour une étude sans précédent de l'inégalité du revenu mondial de 1988 à 2008, qui englobe à peu près la période de la chute du Mur de Berlin (qui marqua le début de la fin du communisme en Europe) à la crise financière mondiale.

L'article de 2013, écrit en collaboration avec Christoph Lakner, décrivait ce qui a été nommé « la courbe de l'éléphant », à cause de sa forme (voir graphique). Il montre qu'au cours des 20 ans que Milanovic appelle la période de « forte mondialisation », l'énorme augmentation des richesses a été répartie de manière très inégale dans l'ensemble du monde. Les revenus des classes moyennes des pays en développement, surtout en Asie, ont considérablement augmenté. Il en a été de même pour le premier centième des personnes ayant les revenus les plus élevés au monde, soit les « ploutocrates mondiaux ». Pendant ce temps, les classes moyennes inférieures des pays avancés ont vu leurs revenus stagner.

La puissance de la courbe de l'éléphant tient à sa simplicité. Elle explique avec élégance la source du mécontentement d'une grande partie des classes moyennes des pays avancés, qui a nourri la carrière fulgurante des populistes aux deux extrêmes de la scène politique et encouragé les appels à l'imposition de barrières commerciales et de restrictions à l'immigration.

« Branko a eu beaucoup d'influence sur l'étude des inégalités dans le monde, notamment grâce à sa

courbe de l'éléphant, qui a donné le ton des études ultérieures », note Thomas Piketty, auteur du best-seller « Le Capital au XXI^e siècle ». Piketty et ses collaborateurs ont confirmé en 2018 les résultats dans une étude démontrant qu'entre 1980 et 2016, le centile supérieur a capté une part de la croissance mondiale deux fois supérieure à celle des 50 % inférieurs.

Les résultats de Milanovic « paraissent encore plus spectaculaires que prévu à l'origine », selon Piketty. « L'éléphant a plutôt l'air d'un mammouth. »

Les économistes ont longtemps dédaigné l'étude des inégalités. Nombre d'entre eux vivaient dans un monde peuplé d'êtres mythiques tel que l'*homo economicus* ou l'homme rationnel, qui n'avait pas d'autre but que de chercher à maximiser son bien-être. Les différences entre les peuples ou les groupes et la variété étaient sans importance. Seules les moyennes étaient pertinentes.

Dans cet univers d'acteurs rationnels identiques, les forces de l'offre et de la demande opéraient leur magie pour déterminer les prix et les quantités de biens, de capitaux et de travail de manière à maximiser le bien-être de l'ensemble de la société. La répartition de la fortune ou des revenus ne figurait pas dans le tableau. C'était simplement un produit dérivé des forces du marché.

« Le marché résout tous les problèmes, explique Milanovic, c'est pourquoi le sujet n'était pas ... n'est pas encore ... tout à fait communément accepté. »

Puis survint la crise financière mondiale de 2008, avec, selon lui, « la prise de conscience du fait que l'accroissement des revenus du premier centile ou des 5 % supérieurs avait largement éclipsé celui de la classe moyenne ».

L'étude des inégalités a aussi bénéficié de l'avalanche de données qu'il est possible d'étudier grâce à des ordinateurs de plus en plus puissants, facilitant la répartition des masses anonymes de consommateurs et de travailleurs en groupes dotés de caractéristiques communes. L'énorme volume de données, dit-il, « permet d'étudier l'hétérogénéité, et l'inégalité est par définition hétérogène ».

Les statistiques ont toujours été une des passions de Milanovic, parallèlement à son intérêt pour les classes sociales, qui s'épanouit durant ses années de lycée à Bruxelles, où son économiste de père avait été nommé au poste de délégué de la Yougoslavie auprès de ce qui était à l'époque la Communauté économique européenne.

« L'enseignement des lycées en Belgique, ainsi qu'en France, je crois, était très marxiste », dit-il.

Ses congénères lycéens se divisaient en deux camps, celui des gauchistes, influencés par les mouvements étudiants des années 60 et début 70, et celui des rejetons de la « bourgeoisie ». Fils privilégié d'un diplomate représentant un gouvernement ostensiblement travailliste,

le jeune Branko n'appartenait à aucune des deux catégories. « C'était une situation très spéciale », dit-il.

À l'université de Belgrade, Milanovic eut dans un premier temps quelque penchant pour la philosophie, mais décida que l'économie serait une matière plus pratique, qui lui permettrait en parallèle de poursuivre son intérêt pour les statistiques et les classes sociales.

Ses études l'amènèrent à décrocher une chaire à l'université de Floride à Tallahassee, où il fut impressionné par l'abondance américaine (larges portions de nourriture bon marché, café à gogo et grosses voitures), mais aussi, dans le même temps, par la brutalité de l'inégalité des revenus et des discriminations raciales.

Deux ans plus tard, il retourna à Belgrade pour travailler à sa thèse de doctorat sur l'inégalité en Yougoslavie, en exploitant les résultats de rares enquêtes auprès des ménages que lui avait fournis un ami travaillant au bureau fédéral des statistiques.

Si sa thèse fit hausser bien des sourcils dans la Yougoslavie marxiste, de même que sa décision de ne pas adhérer au Parti communiste, elle lui ouvrit une carrière d'une vingtaine d'années au département des études de la Banque mondiale.

« Branko était vraiment, même à cette époque, un des plus grands experts de la répartition des revenus »,

déclare Alan Gelb, qui avait embauché Milanovic pour l'adjoindre à une petite équipe chargée d'étudier la transition de l'Europe de l'Est postcommuniste à l'économie de marché. Milanovic planchait sur deux sujets : pauvreté et répartition des revenus.

Les données que la Banque mondiale récolte en abondance sont une ressource inestimable, qui a donné à Milanovic l'idée d'entreprendre des comparaisons de l'inégalité entre divers pays, ce qui était une nouveauté. Un beau jour de 1995, Milanovic discutait avec le successeur de Gelb à la direction de sa division.

« Il m'est soudain venu une idée : vous savez, nous avons toutes ces données du monde entier. Nous étudions les pays individuellement, mais jamais ensemble. » Quatre ans plus tard, il publiait la première étude sur la répartition mondiale des revenus, basée sur les enquêtes auprès des ménages.

Par la suite, Milanovic publia une grande quantité d'études sur des sujets variés. Parallèlement à ses travaux sur les économies postcommunistes, il continua à étudier l'inégalité et ses liens avec la mondialisation. Ses articles et livres témoignent de la diversité de ses intérêts, dont l'histoire, la littérature et les sports.

Dans un article, il calcule le revenu moyen et le niveau d'inégalité à Byzance en l'an 1000. Dans un autre, il traite des liens entre la mobilité du travail et l'inégalité du football, qu'il définit comme le sport le plus mondialisé.

Il a découvert que l'univers des clubs de football est devenu très inégal parce qu'une dizaine d'équipes européennes de haut rang ont les moyens de recruter les meilleurs joueurs mondiaux. D'autre part, la libre circulation des joueurs de football a réduit l'inégalité entre les équipes nationales. Cela s'explique par le fait que les joueurs de petits pays peuvent développer leurs talents dans des clubs prestigieux, puis revenir jouer dans les équipes nationales de leurs pays.

Ses conversations littéraires avec son épouse, Michèle de Nevers, spécialiste du financement climatique au Centre de développement mondial, lui ont inspiré une analyse originale de l'ouvrage de Jane Austen *Orgueil et Préjugés*. Arguant du fait que, dans ce livre, il est autant question d'argent que d'amour, il calcule les revenus des divers personnages et observe comment leur fortune influe sur le choix de l'élu d'Elizabeth Bennet.

Il en a fait de même avec *Anna Karénine*, de Léon Tolstoï. Les deux essais sont parus en 2011 dans un ouvrage de Milanovic, *The Haves and the Have-Nots: A Brief and Idiosyncratic History of Global Inequality*.

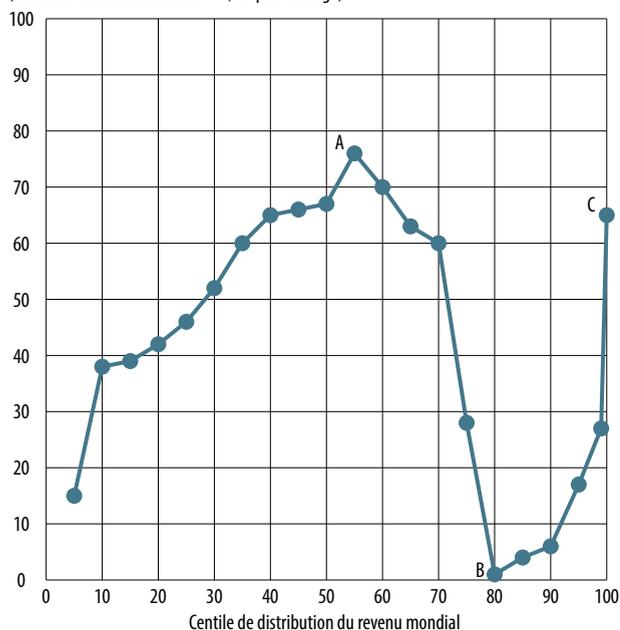
Un autre livre, *Global Inequality: A New Approach for the Age of Globalization*, est un jalon important qui résume des années d'étude des inégalités dans et parmi les pays depuis la Révolution industrielle.

À la différence de Piketty, qui considère que l'inégalité s'accroît inexorablement dans le système capitaliste,

Distribution inégale

Entre 1998 et 2008, la hausse des revenus a été particulièrement importante aux alentours du 50^e centile de la distribution globale (point A) et parmi le pourcentage le plus riche (point C). Les gains les plus modestes s'observent aux alentours du 80^e centile (point B), dans la classe moyenne inférieure des pays avancés.

(variation réelle du revenu en PPA, en pourcentage).



Source : Branko Milanovic.

Note : PPA = parité de pouvoir d'achat.

Milanovic perçoit des vagues ou cycles sous l'influence de ce qu'il appelle des forces bénignes ou malignes. Dans les pays avancés, la disparité des revenus s'est accrue aux XIX^e et XX^e siècles jusqu'à ce que les forces malignes de la guerre et de l'hyperinflation la réduisent en détruisant la richesse. Après la Deuxième Guerre mondiale, les forces bénignes telles que la taxation progressive, la montée en force des syndicats et l'accès accru à l'éducation ont amoindri les inégalités.

La chute du Mur de Berlin fut un tournant décisif. Elle a permis l'entrée dans l'économie mondiale des États du bloc soviétique alors que la Chine commençait aussi à s'ouvrir au monde. La croissance rapide du monde en développement a réduit l'inégalité entre les nations tout en l'accroissant dans le monde développé, où les revenus des classes moyennes stagnaient, tandis que les classes les plus fortunées prospéraient.

Que nous réserve le futur ? Il semble de bon augure pour une grande partie des pays en développement, surtout pour l'Asie qui continuera à rattraper les pays riches. Dans les pays avancés, en revanche, les perspectives d'avenir semblent plus sombres.

Là, les forces jumelles de la mondialisation et de l'innovation technologique vont continuer à étouffer la classe moyenne. La mobilité sociale va diminuer du fait qu'une élite enracinée accède plus facilement à des études supérieures coûteuses et use de son poids politique pour faire passer des décrets « pro-riches », créant par exemple des régimes fiscaux favorables.

L'augmentation des disparités va aussi accroître les tensions sociales et les affrontements politiques — pronostic confirmé par les événements tels que le Brexit et les manifestations en France qui se sont produits depuis la publication de l'ouvrage en 2016. Milanovic craint que ces frictions entraînent un « découplage » de la démocratie et du capitalisme, qui aurait pour résultat la ploutocratie aux États-Unis et le populisme ou le nativisme en Europe.

Bien que l'on ait beaucoup débattu des inégalités au cours des dix dernières années « rien n'a vraiment changé » sur le plan politique, dit-il. « Nous sommes dans une phase de pilotage automatique, qui mène au fond à un accroissement des inégalités. Mais je ne perds pas complètement confiance. »

Le remède traditionnel, la redistribution des revenus, ne fonctionnera pas aussi bien que par le passé, à cause de la mobilité des capitaux, qui permet aux riches d'abriter leurs revenus dans des paradis fiscaux. Il conviendrait au contraire de chercher à redistribuer les « dotations » telles que la richesse et l'éducation. Il faudrait à cette fin relever les droits de succession, encourager les entreprises à distribuer des actions aux travailleurs et accroître les financements publics en faveur de l'éducation.

« Nous ne pouvons pas y parvenir du jour au lendemain, dit-il, mais je pense que nous devons songer à faire en sorte de passer à un monde capitaliste où les dotations seraient réparties beaucoup plus équitablement que de nos jours. »

Milanovic aborde aussi le sujet épineux de l'inégalité des nations. Il calcule qu'un Américain, simplement parce qu'il est né aux États-Unis, va gagner 93 fois plus qu'un ressortissant du pays le plus pauvre du monde. C'est ce que Milanovic intitule la « prime de citoyenneté », qui fait monter le désir de migration, car les gens nés dans les pays pauvres veulent aller chercher fortune dans les pays riches.

Milanovic explique qu'il n'est pas plus faisable de stopper les migrations que la circulation des biens et des capitaux. Et pourtant, il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que les citoyens des pays avancés ouvrent grand leurs frontières. Sa solution : accepter

L'augmentation des disparités va aussi accroître les tensions sociales et les affrontements politiques — pronostic confirmé par les événements tels que le Brexit et les manifestations en France.

plus d'immigrants, mais leur dénier la citoyenneté de plein droit, et peut-être les taxer pour compenser les citoyens exclus de la population active.

Ses recherches actuelles, d'une certaine façon, le ramènent à ses racines en Yougoslavie. Il s'agit de l'étude de la structure des classes dans la République populaire de Chine, avec, en particulier, un examen approfondi des 5 % supérieurs de la distribution des revenus. Cela constitue une partie de son prochain livre, *Capitalism, Alone*, qui explique que la Chine s'est dotée d'une forme distincte de capitalisme qui va coexister avec son ancêtre libéral.

Où mène l'étude de l'inégalité ? Milanovic voit deux frontières, toutes deux à étudier grâce à la disponibilité de nouvelles données. L'une est l'inégalité de revenu, telle que l'entend Piketty ; l'autre est l'inégalité intergénérationnelle, un sujet étudié par des économistes tels que Raj Chetty à Harvard.

Ces deux champs « attirent les jeunes gens conscients des problèmes de société », dit-il. « D'un autre côté, ils sont très astucieux et veulent plancher sur des sujets ardues. Je suis extrêmement optimiste, en ce sens », déclare-t-il. 

CHRIS WELLISZ fait partie de l'équipe de *Finances & Développement*.



À la recherche de la stabilité

Elvira Nabiullina explique comment des mesures énergiques ont permis d'éviter une récession plus grave et de réformer le secteur bancaire en Russie

QUELQUES MOIS après avoir pris ses fonctions de gouverneure de la Banque centrale de Russie en 2013, Elvira Nabiullina a dû faire face à une crise économique de plus en plus grave causée par la chute des cours du pétrole, par des tensions géopolitiques et des sanctions. En décembre 2014, le taux de change et le système bancaire étaient en mauvaise posture et l'économie entrainait en récession. Il fallait réagir avec fermeté et la banque centrale décida de laisser la monnaie flotter, d'annoncer immédiatement un plan de lutte contre l'inflation et d'accélérer la réforme du système bancaire. Ces mesures énergiques ont donné des résultats très positifs.

M^{me} Nabiullina, première femme à occuper le poste de gouverneure de la banque centrale russe, s'est vue décerner le titre de « gouverneur de banque centrale de l'année 2015 » par le magazine *Euromoney* et « meilleur gouverneur de banque centrale en

Europe » en 2016 par *The Banker*. Elle a aussi été citée par le magazine *Forbes* parmi les cent femmes les plus puissantes au monde.

Dans un entretien avec Olga Stankova, du département de la communication du FMI, M^{me} Nabiullina, qui avait occupé précédemment les fonctions de ministre du Développement économique, décrit son action à la tête de la Banque centrale de Russie, au cours de cette période difficile.

F&D : Le ciblage de l'inflation (politique décidée par la banque centrale, qui fixe une cible et prend les mesures nécessaires pour qu'elle soit atteinte) est considéré comme un processus plutôt complexe et exigeant dans les pays émergents. Qu'est-ce qui a poussé la Russie à s'engager dans cette voie ?

EN : Au vu de l'expérience d'autres pays, nous nous sommes rendu compte que le ciblage de l'inflation peut permettre de réduire le taux d'inflation et de le maintenir fermement à un niveau relativement bas. C'est bien sûr un processus exigeant pour les pays émergents, car leurs marchés financiers manquent relativement de profondeur et, surtout, le ciblage de l'inflation exige une gestion très stricte. C'est difficile dans un pays émergent où la population a vécu des périodes d'hyperinflation, s'y est accoutumée et ne croit pas qu'il soit possible de faire baisser l'inflation sur le long terme.

Quoi qu'il en soit, nous ne sommes pas passés au ciblage de l'inflation du jour au lendemain. Nous avons commencé à préparer le terrain après la crise de 2008–09. Nous avons d'abord façonné les outils nécessaires pour refinancer les banques et ces outils nous ont permis de gérer les taux d'intérêt (grâce au mécanisme de transmission) de manière à circonscrire l'inflation. Dans un deuxième temps, nous avons peu à peu assoupli le système de change, pour passer d'un taux géré plutôt strictement à un taux flottant. Troisièmement, et c'est très important, le ciblage de l'inflation repose en grande partie sur la qualité des modèles, des projections et des analyses, et nous avons aussi étoffé nos capacités en la matière. Je pense que ces trois éléments ont été cruciaux pour honorer les promesses que nous avions faites au public.

F&D : Le flottement du taux de change a débuté au plus fort de la crise, vers la fin de 2014. Y avait-il un autre choix en la matière ? Et était-il possible de maintenir la gestion du taux de change plus longtemps ?

EN : Nous avons effectivement dû entreprendre le flottement du taux de change durant une période très délicate pour la stabilité financière. Je suis cependant

convaincue que cela ne devait pas retarder notre décision. Nous aurions simplement dépensé une partie de nos réserves d'or et de devises étrangères, et il aurait fallu de toute manière en venir au flottement du taux de change.

Je pense que le flottement du taux de change a bien fonctionné pour absorber les chocs extérieurs et a facilité l'ajustement rapide de la balance des paiements. C'est ce que nous avons constaté à nouveau au cours du cycle suivant, en 2016. Vous vous souviendrez qu'au début de 2016, les cours pétroliers ont chuté et que, grâce au flottement du taux de change, les effets sur les marchés financiers ont été dans l'ensemble négligeables.

F&D : Comment la banque centrale s'est-elle assurée la confiance de l'opinion publique ? Quel a été le rôle de la communication ?

EN : La campagne de communication a été très importante pendant la période de transition, à la fois pour expliquer à la société ce qui se passait et pour démontrer les effets bénéfiques de la nouvelle politique.

Le ciblage de l'inflation requière un niveau de communication avec le marché qualitativement plus élevé que pour les autres politiques, car tout repose sur la gestion des attentes et les prévisions.

Nous avons étoffé nos outils de communication, en commençant par annoncer les dates des réunions du comité de direction un an à l'avance. Nous avons aussi commencé à organiser des conférences de presse, à produire plus d'analyses et de rapports et à multiplier les entretiens et enquêtes, ainsi que les réunions avec les investisseurs et les analystes.

Au début, le but principal était de veiller à ce que les analystes et les professionnels du marché comprennent ce que nous faisons. En fait, nous constatons que les attentes inflationnistes des acteurs du marché sont désormais mieux ancrées. Il est maintenant important d'élargir la communication avec les professionnels et le grand public, pour affermir la confiance dans notre politique et permettre aux gens de construire leurs plans d'avenir et leurs projets financiers plus sereinement.

F&D : Vous avez aussi réformé le système bancaire. Quelles sont les considérations économiques et politiques qui ont guidé votre action ?

EN : Pour que la croissance économique soit stable, il faut que le système financier soit solide. Si le système financier est déficient, il ne peut pas étayer la croissance économique. Notre système bancaire était grevé d'un ensemble de problèmes auxquels nous nous sommes attaqués ces dernières années.

Premièrement, le système bancaire n'avait pas suffisamment de capitaux réels. Vous vous souviendrez

que le système bancaire a été mis sur pied très rapidement au début des années 90, sans capitaux. Et même par la suite, les capitaux circulant dans le système étaient insuffisants. Deuxièmement, à la suite des crises de 2008, puis de 2014–15, la qualité des actifs bancaires s'est dégradée. Ces actifs demeuraient sur les bilans des banques, et il fallait y remédier. Par ailleurs, les banques étaient souvent utilisées pour des pratiques frauduleuses. Leurs propriétaires s'en servaient pour financer leurs propres affaires, avec une mauvaise gestion des risques, et le blanchiment d'argent allait bon train.

Il fallait à l'évidence restructurer le système bancaire, car il ne pouvait pas soutenir la croissance et continuerait à nécessiter de gros apports de capitaux pour survivre à une crise. Il fallait aussi améliorer la

« Il est important que les gens qui travaillent à la banque centrale comprennent qu'ils œuvrent pour le bien du public. »

santé du système bancaire pour éviter de nouvelles injections à l'avenir.

Nous avons conscience que le marché souhaiterait que la part détenue par l'État diminue et nous avons bien l'intention, et nous y travaillons, de réintégrer sur le marché les banques dont nous détenons temporairement une part des actifs dès que l'occasion se présentera.

F&D : Quelles sont les qualités nécessaires pour réussir à la tête d'une banque centrale ?

EN : D'abord, dénicher des professionnels de confiance, et ne pas hésiter à s'entourer de personnes compétentes. Encourager le débat, de sorte que les collaborateurs ne craignent pas de donner leur avis. Et, sur cette base, prendre une décision et s'y tenir.

Il est important que les gens qui travaillent à la banque centrale comprennent qu'ils œuvrent pour le bien du public, avec des objectifs à long terme. Nous devons tenir nos promesses envers la société. C'est un principe crucial, pour moi et pour notre personnel.

Dans toute politique, y compris la politique monétaire, il n'est pas possible d'éviter les compromis. Il est cependant important de comprendre qu'il y a des limites aux compromis. **FD**

Cet entretien a été abrégé et modifié par souci de clarté.



LE PASSÉ EN PROLOGUE

Leçons de la Rome antique sur l'importance
du développement durable

Anthony Annett et Joshua Lipsky

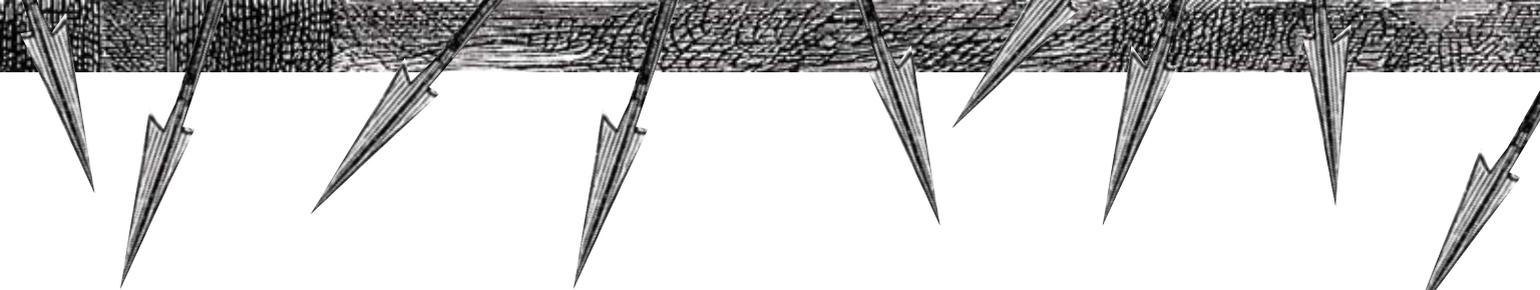
Le développement durable suppose que le progrès matériel doive toujours aller de pair avec l'inclusion sociale et le respect de l'environnement. La dissociation de la croissance économique des deux autres principes serait un acte d'autosabotage. La Rome antique nous montre le déroulement d'une tragédie et nous indique comment l'éviter.

La République romaine a duré 500 ans parce que ses institutions étaient assez souples pour s'adapter à deux grands défis : le conflit interne entre aristocrates et masses populaires, et le conflit externe avec les États rivaux et l'intégration des peuples conquis. Malgré des tensions constantes, les Romains étaient solidaires de valeurs communes — un sens de l'honneur fondé sur le service public et un attachement au concept du bien commun.

Pendant des générations, le centre a tenu bon — jusqu'à ce qu'il faiblisse. Au début, les changements étaient subtils. L'expansion territoriale — au début du deuxième siècle avant notre ère, la République s'étendait de la Gaule à la Grèce — a fait affluer les richesses sous forme de paiements de tributs, d'impôts des nouvelles provinces et de développement de l'exploitation minière. Une nouvelle classe de Romains super-riches a créé des instruments financiers pour regrouper la dette, la revendre et en investir les bénéfices dans des projets d'infrastructure. Ça vous rappelle quelque chose ? À bien des égards, c'était une forme ancienne de mondialisation, tant commerciale que financière. Le boom économique a fait grimper la population de Rome à près d'un million d'habitants dès le premier siècle avant notre ère, ce qui en fait la première ville au monde à atteindre ce niveau.

Mais la situation laissait à désirer. La nouvelle richesse n'était pas largement partagée. Un afflux massif d'esclaves a bouleversé le marché du travail et fait de plus en plus de mécontents parmi les soldats et les citoyens au chômage. En





AU COURS DU DERNIER SIÈCLE FATIDIQUE DE LA RÉPUBLIQUE, UNE SUCCESSION DE DIRIGEANTS A BRISÉ DES NORMES AUPARAVANT CONSIDÉRÉES COMME INVOLABLES.

même temps, comme le fait remarquer Edward Watts dans son nouveau livre, *Mortal Republic*, l'accumulation de richesses a commencé à prendre le pas sur l'honnêteté personnelle et le service civique comme principale mesure du succès. Les élites ne dépensaient pas leurs nouvelles fortunes seulement pour acheter des villas et des produits de luxe. Contrairement à leurs ancêtres, elles se sont livrées à une corruption à grande échelle pour obtenir des honneurs et des postes politiques, ainsi que l'impunité judiciaire.

Personne n'incarne peut-être mieux la dynamique de l'époque que Marcus Licinius Crassus. Sa fortune, issue en grande partie d'une spéculation foncière corrompue, était si grande qu'elle équivalait à l'ensemble du Trésor romain. En tant que commanditaire financier de centaines de politiciens, il bénéficiait d'une influence inégalée grâce à sa richesse.

Les lignes de faille ont cédé peu de temps après. Au cours des siècles précédents, les élites réagissaient au mécontentement populaire en partageant le pouvoir et en rééquilibrant la situation politique. Mais le consensus s'est effondré sous l'emprise de l'intérêt personnel et de la corruption.

Le même schéma s'est répété à maintes reprises au cours du dernier siècle de la République : la colère populiste s'est heurtée à l'intransigeance patricienne, ce qui a conduit les deux antagonistes à aller trop loin et recourir souvent à la violence.

Le cycle a commencé avec les frères Gracchus, Tibère et Gaius. Tibère préconisait la redistribution des terres aux pauvres, mais son plan de réforme a déclenché une opposition conservatrice, et il a été battu à mort. Son frère cadet, Gaius, a repris le flambeau en se concentrant sur la protection sociale, par le subventionnement des céréales, et la lutte contre la corruption par la réforme de la justice. Il a aussi été assassiné.

Après ce chaos, Gaius Marius est devenu champion des pauvres, en misant sur une vague de dégoût populaire à l'égard de la corruption sénatoriale. Mais, en fin de compte, il s'allia à ceux qui voulaient utiliser la violence à des fins politiques, provoquant ainsi une réaction patricienne et déclenchant la dictature de Sylla, qui dirigea l'impensable — une armée franchissant les limites de

Rome. Son règne fut marqué par des interdictions massives, la confiscation des biens et la neutralisation du pouvoir plébéien.

Dans les années qui suivirent, des patriciens sans scrupules comme Catiline et Clodius ont tenté de faire avancer leur carrière en exploitant la frustration populaire, et en recourant parfois à la violence et à l'intimidation.

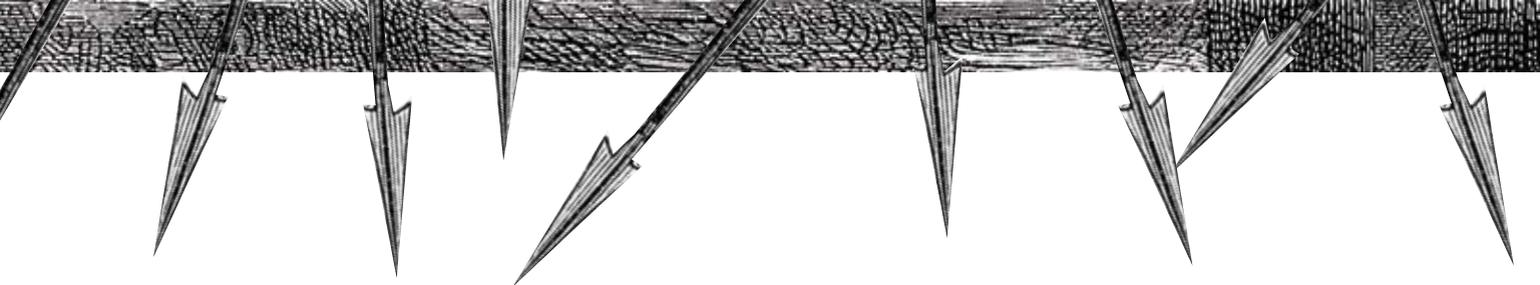
Tout cela a ouvert la voie à Jules César, qui a utilisé des tactiques musclées pour mener des réformes populistes. Cependant, après sa victoire dans une guerre civile, César a lui aussi assumé le titre de dictateur et est devenu de plus en plus autocratique. Son assassinat a provoqué une nouvelle effusion de sang dans la population, mettant fin effectivement à la République.

Au cours du dernier siècle fatidique de la République, une succession de dirigeants a brisé des normes auparavant considérées comme inviolables. La violence politique est devenue monnaie courante. On a armé les institutions de l'État pour persécuter les opposants. La grogne populaire n'a cessé d'augmenter. À leur tour, des hommes forts ont proposé de rétablir l'ordre — tout cela à cause d'une inégalité et d'une corruption omniprésentes.

Après l'effondrement de la République, Rome a connu une résurgence remarquable, même si la paix a été assurée en partie par la suppression des institutions démocratiques. Edward Gibbon, le grand chroniqueur de la chute de Rome, considérait l'apogée de l'empire au deuxième siècle de notre ère comme la période de l'histoire où « la condition de la race humaine était la plus heureuse et prospère ».

Cependant, Gibbon ignorait que cette prospérité devait beaucoup à un climat favorable. Comme le documente Kyle Harper dans un nouvel ouvrage remarquable, *The Fate of Rome: Climate, Disease, and the End of an Empire*, la période entre environ 200 ans avant et 150 ans après notre ère est maintenant connue sous le nom d'Optimum climatique de Rome — un climat chaud, humide et prévisible, exceptionnellement favorable aux principales cultures agricoles de l'empire.

Mais, au troisième siècle, le climat est devenu plus frais, plus sec et plus imprévisible, avec des sécheresses



et des mauvaises récoltes plus fréquentes. Vers le milieu du cinquième siècle, le petit âge glaciaire de l'Antiquité tardive avait commencé.

Le changement climatique a miné la résistance de l'empire à divers chocs, y compris les pandémies. La variole a frappé au deuxième siècle, et une épidémie virulente, peut-être d'Ébola, a suivi au troisième siècle. Au milieu du sixième siècle, la peste de Justinien, la première incidence connue de peste bubonique, a probablement décimé la moitié de la population de l'empire.

Des découvertes récentes illustrent le rôle du changement climatique. Au cours de la décennie qui a précédé l'écllosion de la peste, l'Europe a connu certaines des températures les plus froides en deux millénaires, provoquées par une série d'énormes éruptions volcaniques. Ce climat a probablement forcé les gerbilles et les marmottes à quitter leur habitat naturel en Asie centrale, provoquant ainsi l'infection, par les puces bactériennes qu'elles transportaient, du rat noir, dont la population avait explosé le long du vaste réseau des routes commerciales de Rome.

Certes, de nombreux facteurs sont à l'origine de la chute de Rome — peut-être l'événement le plus étudié de l'histoire de l'humanité. Mais il semble de plus en plus évident que l'impact de la nature sur la population en est l'une des principales causes.

Affaibli par ces forces hostiles de la nature, l'empire a commencé à décliner au troisième siècle. Cette période a été marquée par une instabilité politique persistante, des pressions sur les frontières et une crise budgétaire aggravée par la dépréciation de la monnaie. Après un véritable renouveau économique au quatrième siècle, le climat est à nouveau intervenu en Eurasie, où une grave sécheresse a déclenché la migration des Huns, peuple que Harper appelle des « réfugiés climatiques à cheval ». Cette sécheresse a provoqué une cascade de migrations de masse au-delà des frontières romaines, donnant lieu finalement à l'effondrement de l'empire occidental au cinquième siècle. Ensuite, le sixième siècle a connu le triple fléau de mauvaises récoltes causées par les changements climatiques, d'une peste catastrophique et de guerres ruineuses. C'est à cette époque que la population de Rome est tombée à 20.000 habitants seulement, et que le forum romain est devenu le *campo vaccino* — un champ de vaches.

La République romaine et l'Empire romain sont tombés parce qu'ils ont échoué au test du développement durable. On peut tirer des leçons des symptômes de cet échec pour notre époque :

l'effondrement de normes sociales ancestrales, l'enracinement d'une polarisation politique alimentée par l'inégalité économique, la répudiation du bien commun par les élites et les dégâts environnementaux engendrant la maladie et les catastrophes.

Nous devrions prendre ces leçons au sérieux, d'autant plus que l'histoire se répète d'une manière étrange et déconcertante. Tout cela démontre qu'il est absolument urgent d'atteindre les objectifs du développement durable, de répondre à l'appel mondial d'éradication de la pauvreté, de protéger la planète et d'assurer la paix ainsi qu'une prospérité partagée. L'histoire de Rome ouvre une perspective sur notre avenir potentiel, si nous n'agissons pas.

Bien sûr, il y a des différences importantes entre notre économie et celle de la Rome antique. La nôtre

LA RÉPUBLIQUE ROMAINE ET L'EMPIRE ROMAIN SONT TOMBÉS PARCE QU'ILS ONT ÉCHOUÉS AU TEST DU DÉVELOPPEMENT DURABLE.

est beaucoup plus riche, saine, inclusive et résiliente. Les Romains n'étaient pas en mesure d'éliminer toutes les formes de privation matérielle, même s'ils auraient pu et dû mieux gérer les inégalités issues de leur propre expérience de la mondialisation. Ces deux objectifs sont à notre portée.

Nous avons également le pouvoir de remédier au problème du changement climatique, de loin le plus grand défi de notre génération. Les Romains étaient véritablement à la merci de la nature. Comme leurs activités n'étaient pas à l'origine des changements climatiques, ils ne pouvaient pas faire grand-chose pour les ralentir ou les arrêter. Cependant, comme l'activité humaine est aujourd'hui à l'origine de ces changements, il est possible d'y remédier en modifiant nos comportements — c'est-à-dire en instaurant un système énergétique décarboné au cours des trois prochaines décennies.

En fin de compte, le développement durable est d'une importance tout aussi durable, qu'il s'agisse de l'an 130 avant notre ère, de l'an 530 ou de l'an 2030. **FD**

ANTHONY ANNETT est assistant du directeur et **JOSHUA LIPSKY** est agent principal au département des communications du FMI.

L'instauration d'un salaire minimum profite-t-elle aux travailleurs ?

Un salaire trop élevé peut inciter les employeurs à réduire leurs effectifs

Piyaporn Sodsriwiboon et Gabriel Srou



PRESQUE TOUS LES PAYS ont instauré un salaire minimum. Certains, comme la France, déterminent un minimum universel pour l'ensemble de l'économie, tandis que d'autres, l'Afrique du Sud et la Nouvelle-Zélande, par exemple, établissent une distinction entre les différents secteurs et catégories de travailleurs. En règle générale, le salaire minimum est fixé par les pouvoirs publics et révisé régulièrement en consultation avec les organisations patronales et syndicales (voir le graphique).

Des raisons morales, sociales et économiques sont invoquées pour justifier l'instauration d'un salaire minimum, mais l'objectif premier est d'accroître les revenus des travailleurs au plus bas de l'échelle et d'améliorer leurs conditions de vie tout en réduisant les inégalités et en favorisant l'intégration sociale. Les opposants au salaire minimum estiment au contraire que celui-ci est contre-productif, car il perturbe le marché du travail. Ils sont d'avis que d'autres mesures, plus ciblées et créant moins de déséquilibres, peuvent permettre d'assurer une aide sociale.

Incidence sur le niveau de vie

Une hausse du salaire minimum profite-t-elle réellement aux travailleurs à faible revenu ? Ça se discute.

Premièrement, il est possible que les employeurs n'appliquent pas la législation relative au salaire minimum. Si, dans les faits, le salaire minimum n'est versé à personne ou s'il constitue une norme principalement théorique, il n'a pas lieu d'être. Dans les pays où l'économie informelle est omniprésente, par exemple, les employeurs versent souvent à leurs salariés des compléments de salaire officieux, appelés parfois « paiements par enveloppe », pour échapper à l'impôt et aux cotisations sociales. Dans ces circonstances, l'employeur peut réagir à une hausse du salaire minimum en réduisant ces compléments, ce qui, au bout du compte, maintient inchangée la rémunération de ses salariés. Il peut également déclarer un chiffre inférieur au nombre d'heures effectivement travaillées par ses salariés, qui ne voient donc pas leur rémunération totale augmenter. L'employeur peut aller jusqu'à déclarer

qu'il ne compte pas de salarié du tout et ainsi se soustraire complètement à la législation en la matière.

Deuxièmement, même lorsque les normes régissant le salaire minimum sont pleinement respectées, un supplément de rémunération peut faire l'objet de lourdes cotisations sociales et d'une forte imposition du travail, ce qui en réduit l'incidence sur le salaire net. Enfin, pour réduire leurs coûts, les employeurs peuvent compenser une hausse du salaire minimum par une réduction des prestations, du temps de travail ou des effectifs.

Incidence sur l'emploi

Les effets potentiels du salaire minimum sur l'emploi sont au cœur du débat sur ce dispositif et restent un sujet de désaccord. D'un côté, sur les marchés concurrentiels, si un salaire minimum est appliqué et hisse les rémunérations au-dessus des niveaux en vigueur, certaines entreprises refuseront de verser un salaire plus élevé et licencieront des travailleurs. D'un autre côté, les marchés peuvent ne pas être concurrentiels. Une entreprise qui est la seule pourvoyeuse d'emplois sur un marché donné, par exemple, peut imposer des salaires inférieurs à ceux qu'ils seraient en situation de concurrence. Dans ce cas, un salaire minimum peut faire augmenter les revenus des travailleurs sans réduire le nombre d'emplois. En effet, des salaires plus élevés peuvent attirer plus de travailleurs et stimuler ainsi l'emploi.

Les travaux de recherche menés pendant des décennies n'ont pas mis fin au débat. Certaines études révèlent que le salaire minimum est source d'avantages certains pour les travailleurs, d'autres concluent au contraire qu'il est néfaste. De nombreux travaux ne parviennent pas à des conclusions claires.

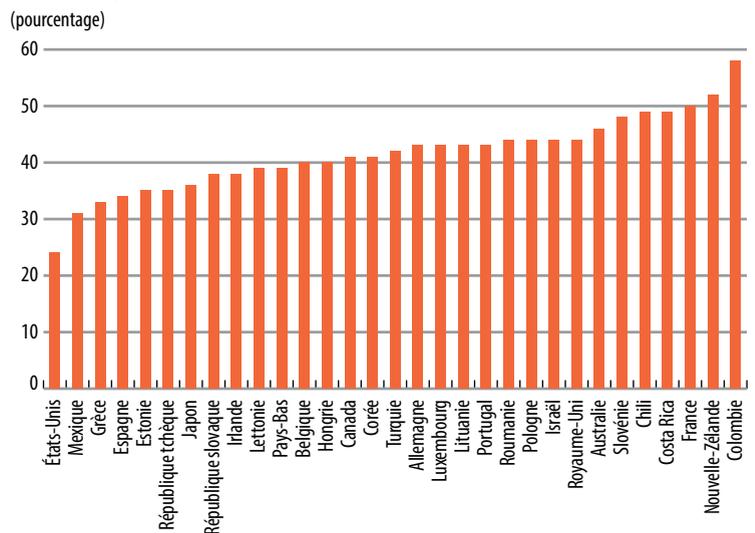
Cela dit, un consensus semble se dessiner sur le fait qu'un salaire minimum établi à un niveau modéré a une incidence légèrement négative sur l'emploi. Des études récentes montrent généralement qu'une augmentation du salaire minimum a des effets presque nuls sur l'emploi, bien que les groupes les plus vulnérables, notamment les jeunes travailleurs et les employés les moins qualifiés, puissent faire les frais de cette augmentation. Cela peut s'expliquer par le fait que, à des niveaux modérés, les salaires minimums ne représentent qu'une modeste part de l'ensemble des coûts assumés par l'employeur, ce qui permet aux entreprises de s'adapter à ladite augmentation de diverses manières sans avoir à réduire leurs effectifs. Ces dernières peuvent notamment diminuer les coûts non salariaux, augmenter les prix, stimuler la productivité ou accepter de réaliser des bénéfices moindres.

Incidence sur les inégalités

L'un des objectifs premiers de l'instauration d'un salaire minimum est de réduire les inégalités de sorte à ce que les travailleurs les moins bien rémunérés soient mieux lotis. Des études empiriques révèlent que les hausses du salaire minimum ont effectivement tendance à réduire

De quoi s'en sortir ?

Le salaire minimum en tant que pourcentage du salaire moyen des travailleurs à plein temps varie grandement d'un pays à l'autre.



Source : Organisation de coopération et de développement économiques.
Note : données à compter de 2016.

les disparités de salaire, mais uniquement si elles s'inscrivent dans une action globale en faveur d'une réduction massive de la pauvreté.

Les résultats obtenus à la suite de l'instauration d'un salaire minimum ont toutefois des limites. Si celui-ci est établi à un niveau trop élevé, il peut être à l'origine de nombreuses pertes d'emploi et avoir ainsi des répercussions néfastes sur les équilibres économiques. Les inégalités se creusent alors au fur et à mesure que des travailleurs à faible revenu perdent leur emploi. En outre, une hausse du salaire minimum peut entraîner une revue à la hausse de l'ensemble de la structure salariale, laquelle reproduit alors les mêmes disparités de rémunération, car les entreprises veulent que leurs salariés les plus productifs soient mieux rémunérés.

À quel niveau l'établir ?

Admettons qu'un salaire minimum bas est bénéfique et qu'un salaire minimum élevé est néfaste : quel est donc le niveau optimal auquel il devrait être établi ? Peu d'études traitent directement de cette question, mais celles qui abordent le sujet fixent le niveau idéal entre 25 % et 50 % du salaire moyen. Dans la pratique, le salaire minimum devrait être instauré en faisant en sorte que la croissance économique continue d'être conforme aux gains de productivité, ce qui laisse à penser que les modalités de son instauration ne devraient pas être confiées à des responsables politiques, mais à des experts indépendants.

PIYAPORN SODSRIWIBOON est économiste principal au département Asie et Pacifique du FMI, et **GABRIEL SROUR**, économiste principal au département Afrique du FMI.

CITOYENNETÉ ET CROISSANCE

Une citoyenneté inclusive favorise le développement économique

Patrick Amir Imam et Kangni Kpodar



La notion de citoyenneté a évolué avec le temps. Historiquement, l'allégeance à un groupe ethnique ou à un seigneur féodal était monnaie courante. Avec la naissance de l'État-nation au XIX^e siècle, il est devenu nécessaire de faire la distinction entre les personnes qui appartenaient à l'État et ceux qui n'en faisaient pas partie, et donc de créer une distinction juridique entre nationaux et étrangers. La plupart des pays ont établi à cette époque, ou à l'indépendance, un « code de la nationalité » dont les principes de base sont encore intacts aujourd'hui. Dans la plupart des cas, ce code détermine qui est un ressortissant national et comment on peut acquérir la nationalité. Les citoyens bénéficient de certains droits tels que le droit de vote, la libre circulation à l'intérieur du pays et l'admissibilité à l'emploi. Ils ont également des responsabilités, notamment le service militaire, le paiement d'impôts et le droit ou l'obligation de voter.

ILLUSTRATION : STOCK/ELIENAS

Le principe moderne de citoyenneté oppose deux notions. Une notion, fondée sur la déclaration des droits de l'Homme, est inclusive et peut accorder la nationalité à quiconque remplit certaines conditions. L'autre point de vue, plus exclusif, définit plutôt une nation en tant que communauté ethnique. Plus précisément :

- La notion inclusive est présente dans le droit du sol (*jus soli*), principe juridique selon lequel un enfant né dans le territoire d'un pays acquiert automatiquement la nationalité de ce pays. Selon ce point de vue, que l'on retrouve souvent dans le Nouveau Monde, les liens de citoyenneté vont au-delà des liens du sang et englobent des personnes d'origines génétiques et géographiques différentes. Ce principe jette les bases d'un régime inclusif, qui assure l'assimilation des nouveaux arrivants et de leurs enfants, et qui leur permet d'acquérir facilement la nationalité.
- La notion exclusive du droit du sang (*jus sanguinis*) repose sur le principe que les enfants acquièrent la nationalité de leurs parents, quel que soit leur lieu de naissance. C'est souvent le cas dans une grande partie de l'Asie et de l'Europe, et dans certaines régions de l'Afrique. Ce type de nationalité est plus ethnocentrique et, par définition, moins inclusif : une nationalité qui tire son sens, en partie, de l'exclusion des non-citoyens en matière de droits et privilèges fondamentaux. Dans de tels cas, des habitants peuvent appartenir à une famille qui vit dans un pays depuis des générations sans être citoyens de leur pays de naissance.

Un nombre croissant de pays adoptent des lois régissant la nationalité qui combinent les deux notions. Même si certains pays ont souvent adopté au départ un régime de *jus soli* ou de *jus sanguinis*, nombre d'entre eux ont récemment modifié leurs politiques pour changer de principe. En 1999, l'Allemagne a réformé en profondeur sa loi régissant la nationalité fondée sur le *jus sanguinis*, permettant ainsi aux étrangers résidant en Allemagne depuis des années, en particulier les enfants étrangers qui y sont nés, d'acquérir la nationalité allemande. D'autre part, des pays comme le Royaume-Uni ont restreint les règles du *jus soli* et n'accordent pas automatiquement la nationalité aux personnes nées sur son sol. La carte de la page suivante illustre la répartition des lois régissant la nationalité dans le monde.

Nationalité par région

En Europe continentale, le *jus soli* est historiquement le régime dominant, issu de la tradition féodale qui lie les gens au seigneur sur la terre duquel ils sont nés (Bertocchi et Strozzi, 2010). Au XIX^e siècle, la plupart des nations européennes ont rédigé des lois régissant la nationalité selon ce principe, tout comme le Japon, qui a modelé son droit constitutionnel sur celui de l'Europe continentale.

La France fait exception. La Révolution française a rompu ce lien féodal, et le *jus sanguinis* l'a emporté. À la fin du XIX^e siècle, la France est revenue au *jus soli* pour renforcer sa population après avoir perdu la guerre contre la Prusse, et pour intégrer les communautés étrangères, une mesure qui permettrait de renforcer l'armée. Les Britanniques, cependant, conservèrent le *jus soli* chez eux et dans tout l'Empire britannique.

Des pays tels que les États-Unis ont adopté le *jus soli*, comme on pouvait s'y attendre dans un pays d'immigrants. Dans le but précis de protéger le droit de naissance des esclaves noirs, le 14^e amendement de la constitution américaine de 1868 a codifié le principe du *jus soli*. Les avantages relativement limités de la nationalité par rapport à la résidence américaine (un sujet qui intéresse également d'autres pays et qui mérite d'être examiné séparément) permettaient de réduire les coûts budgétaires de l'octroi de la nationalité à un nouvel arrivant et présentaient l'avantage potentiel d'un travailleur supplémentaire. (Le coût de l'éducation était à la charge du pays d'origine du migrant ; voir Bertocchi et Strozzi, 2010.)

DANS LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT, SURTOUT CEUX DONT LES INSTITUTIONS SONT FAIBLES, LES LOIS RÉGISSANT LA NATIONALITÉ SONT DÉTERMINANTES.

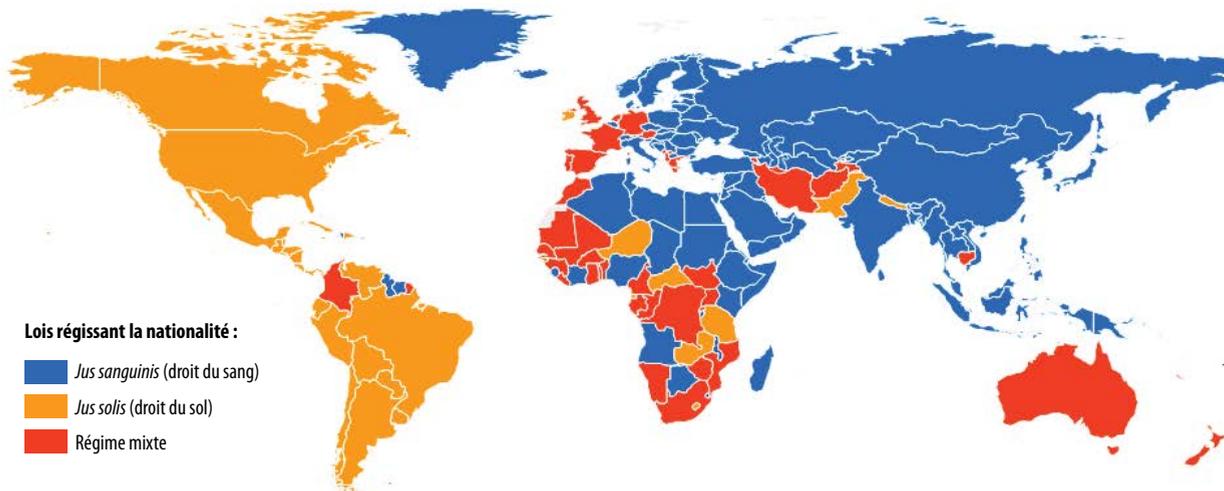
De même, le Canada, pays vaste et peu peuplé, a accueilli ses immigrants avec une loi régissant la nationalité sur le principe du *jus soli*.

Dans la plupart des pays colonisés, les lois régissant la nationalité proviennent au départ du pays colonisateur (Bertocchi et Strozzi, 2010). Les pays ayant une forte identité nationale, comme la Chine, l'Égypte et le Japon, rendent généralement difficile l'acquisition de la nationalité ou l'obtention d'un deuxième passeport. D'autres pays, en particulier les pays plus récents de l'hémisphère occidental, facilitent généralement la naturalisation.

De nombreux pays africains, délimités par les puissances coloniales britannique, française et portugaise, manquaient de cohésion nationale. Lors de l'indépendance, les lois régissant la nationalité ont été révisées : la plupart des anciennes colonies françaises se sont d'abord cantonnées au *jus soli* ; les anciennes colonies britanniques et portugaises, motivées par des considérations ethniques, ont généralement adopté le *jus sanguinis*. Vu que les frontières de nombreux pays ont été délimitées artificiellement sans tenir compte de la diversité ethnique locale, ce qui a

Lois régissant la nationalité dans le monde

Les pays de l'hémisphère occidental observaient traditionnellement le droit du sol, tandis que, dans les pays d'Europe et d'Asie, et dans certaines régions de l'Afrique, le droit du sang dominait. Aujourd'hui, un nombre croissant de pays adoptent une combinaison des deux.



entraîné une instabilité politique, on a pensé que le *jus sanguinis* renforcerait l'identité nationale.

Ce fut le cas en Sierra Leone, par exemple, où la constitution de 1961 ne prévoyait l'obtention de la nationalité que par filiation, et seulement pour les nationaux dont les pères et les grands-pères étaient noirs et africains. Cependant, dans un milieu ethnique hétérogène avec des migrations forcées, la loi excluait divers groupes ethniques et tribaux, ce qui a provoqué une aliénation et des conflits, surtout dans un contexte d'institutions faibles. Dans le but d'exclure les immigrants rwandais, la constitution congolaise de 1964, par exemple, ne reconnaît comme citoyens que ceux dont les parents sont membres de groupes tribaux établis sur le territoire avant 1908 (Bertocchi et Strozzi, 2010). Comme on pouvait s'y attendre, la marginalisation de certains groupes — et, dans certains cas, la création d'apatrides *de facto* qui se rebelleraient plus tard — en fut la conséquence.

Un impact variable

Comment les droits de citoyenneté influent-ils sur le développement économique ? Les données illustrent très clairement la différence frappante entre le PIB réel moyen par habitant dans les pays régis par le *jus soli* et les pays en développement qui ne le pratiquent pas. En 2014, le revenu par habitant du premier groupe était supérieur de 80 % à celui du second. La composition de l'échantillon des pays

qui ne pratiquent pas le *jus soli* et de ceux qui sont régis par le *jus sanguinis* confirme que les pays du *jus soli* sont plus riches, mais cette tendance n'est plus évidente lorsqu'on compare les régimes mixtes avec les pays du *jus sanguinis*.

Pourquoi cette différence ? Les lois régissant la nationalité peuvent être considérées comme des institutions qui règlent ou engendrent les conflits. Si elles sont inclusives, elles peuvent apporter un capital social positif, accroître la confiance, réduire les coûts de transaction et diminuer la probabilité et l'intensité des conflits. C'est particulièrement vrai lorsque d'autres institutions de règlement des conflits manquent de pouvoir exécutoire (par exemple quand le gouvernement est corrompu ou les tribunaux sont faibles), comme dans la plupart des pays en développement. En principe, le *jus sanguinis* rend l'intégration plus difficile et nuit donc au développement économique.

Plusieurs facteurs entrent en jeu :

Distorsion (et diminution) des investissements : Les investisseurs qui n'ont pas la possibilité d'acquérir la nationalité ont des horizons plus courts, sont conscients de leur exposition excessive à un seul pays et se méfient des périodes électorales — ils sont particulièrement vulnérables dans les pays dotés d'institutions faibles. En outre, leurs investissements sont faussés. Si les droits de propriété des individus ne sont pas bien protégés parce qu'ils n'ont pas la nationalité locale, ils

préféreront un retour rapide sur leurs investissements ou un capital limité. Au Cambodge et à Madagascar, par exemple, les étrangers ne peuvent pas acheter de terres, ce qui limite les investissements.

Instabilité politique et corruption : Les minorités privées de la nationalité se trouvent souvent dans des situations extrêmes — soit exclues de la vie économique, soit jouant un rôle disproportionné dans l'économie locale. Sans accès à la nationalité, une minorité marginalisée ne peut ni voter ni influencer la vie publique par des moyens démocratiques. Pour les groupes privés de leurs droits, la protestation ou la violence est un moyen d'attirer l'attention sur eux. Cela pourrait inciter les gouvernements à opprimer ces minorités, ce qui risque d'entraîner une augmentation des dépenses militaires et, par conséquent, un ralentissement de la croissance. Par contre, lorsqu'un groupe non national joue un rôle disproportionnellement important dans la vie économique, son absence de protection par l'État devient préoccupante. En raison de leur vulnérabilité, les minorités influentes sont incitées à influencer le processus politique et peuvent avoir recours à des pots-de-vin, ce qui encourage la corruption et affaiblit les institutions.

Réduction de l'efficacité du secteur public : Des études ont démontré comment les divisions, qu'elles soient ethniques, religieuses ou linguistiques, minent souvent la productivité du secteur public, augmentent le favoritisme, diminuent la confiance de la population et, en fin de compte, nuisent au développement économique (Easterly et Levine, 1997).

Distorsion du marché du travail : En vertu du *jus sanguinis*, les minorités locales privées de la nationalité peuvent se trouver exclues d'une partie du marché du travail. Dans de nombreux pays, les immigrants se voient interdire l'accès à des professions entières. Par exemple, en Thaïlande, les étrangers ne peuvent pas devenir coiffeurs ou comptables. En France, les personnes étrangères à l'Union européenne ne sont pas autorisées à devenir administrateurs d'entreprises funéraires. Dans ces cas, le droit du *jus soli* élargit le marché du travail d'une manière que le droit du *jus sanguinis* ne le fait pas — en agrandissant potentiellement le bassin de main-d'œuvre et en renforçant l'efficacité de l'économie.

Nos résultats empiriques confirment que les différences observées dans les lois régissant la nationalité influencent le développement économique, même si l'on tient compte des facteurs internes potentiels. Nous avons commencé par compiler un nouvel ensemble de données sur ces lois, pour déterminer si elles expliquent en partie les importantes différences de revenu par habitant entre les pays. Nous avons constaté

que dans les pays en développement, surtout ceux dont les institutions sont faibles, les lois régissant la nationalité sont déterminantes : le *jus soli*, qui est de nature plus inclusive et encourage l'assimilation et l'intégration, a une incidence statistiquement significative et positive sur les niveaux de revenu.

Nos résultats révèlent que le revenu par habitant dans les pays qui ont adopté le *jus sanguinis* était inférieur en 2014 (d'environ 46 %) à ce qu'il aurait été s'ils avaient conservé le *jus soli* après leur indépendance. En outre, nos recherches montrent que, dans les pays de *jus sanguinis*, l'écart de revenu avec les pays de *jus soli* pourrait être réduit en facilitant l'accès à la nationalité par le mariage et la naturalisation. Cela porte à croire que les moyens donnant accès à la nationalité sont relativement substituables.

Meilleure intégration et croissance

Le débat sur les lois régissant la nationalité fait rage depuis quelques années, non seulement dans les pays développés, mais aussi dans les pays en développement. Nous constatons que de telles lois ont un impact plus important sur le développement des pays à faible revenu, en partie parce que leurs institutions plus faibles ne compensent pas nécessairement l'impact négatif de lois de nature exclusive régissant la nationalité.

Les conséquences en matière de politiques sont claires, bien que nuancées. À une époque où les pays en développement exportent de plus en plus d'émigrants et accueillent de plus en plus d'immigrants, l'intégration efficace de ces populations peut stimuler le développement économique. Dans les anciennes colonies en particulier, le *jus sanguinis* a nui au développement. Toutes choses égales par ailleurs, le passage du *jus sanguinis* au *jus soli* pourrait renforcer l'intégration et stimuler la croissance économique. **FD**

PATRICK AMIR IMAM est le représentant résident du FMI au Zimbabwe. **KANGNI KPODAR** est chef adjoint de division au département de la stratégie, des politiques et de l'évaluation du FMI, et agrégé supérieur à la Fondation pour les études et recherches sur le développement international (FERDI) à Clermont-Ferrand (France).

Bibliographie :

- Bertocchi, Graziella, and Chiara Strozzi. 2010. "The Evolution of Citizenship: Economic and Institutional Determinants." *Journal of Law and Economics* 53:95–136.
- Easterly, William, and Ross Levine. 1997. "Africa's Growth Tragedy: Policies and Ethnic Divisions." *Quarterly Journal of Economics* 112:1203–50.
- Imam, Patrick A., and Kangni Kpodar. 2019. "Does an Inclusive Citizenship Law Promote Economic Development?" IMF Working Paper 19/3, International Monetary Fund, Washington, DC.

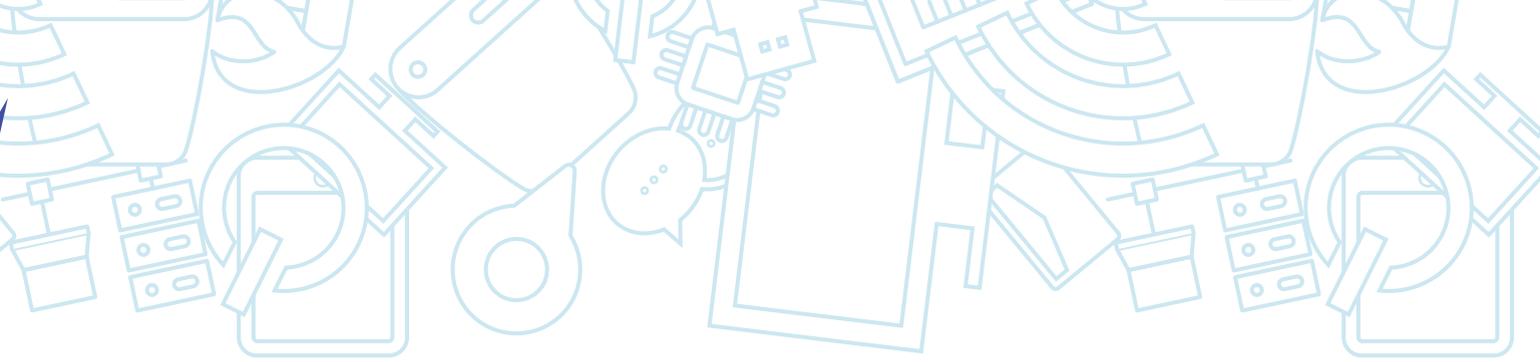




CHASSE AUX TALENTS TECHNOLOGIQUES

Concurrence mondiale croissante pour un nombre limité de travailleurs en technologie

Pedro Nicolaci da Costa



Darren Kidd était très bien payé lorsqu'il travaillait au service de soutien technique de Chevron en Australie. Il n'avait jamais travaillé à l'étranger et ne pensait pas quitter sa ville de Perth, sur la côte Est du pays, avec sa jeune famille.

Au-delà du continent et de la mer de Tasmanie, la ville de Wellington, en Nouvelle-Zélande, s'efforçait d'attirer des travailleurs techniques possédant les compétences requises en nombre suffisant pour ses très jeunes pousses. Les autorités néo-zélandaises ont donc élaboré un plan ambitieux destiné à convaincre des familles comme celle de Kidd de s'établir dans ce pays insulaire : faire venir par avion 100 travailleurs hautement qualifiés et leurs familles dans la capitale, pour leur faire passer des entretiens de recrutement avec les principales entreprises technologiques du pays. Plus de 48.000 personnes de 28 pays ont postulé.

Pas convaincu, de prime abord, de vouloir vivre à neuf heures de vol de sa ville natale, Kidd a découvert une capitale dynamique qui offrait un nombre d'emplois intéressants dans les jeunes pousses et les entreprises d'infonuagique — « une perspective beaucoup plus alléchante que celle de nombreuses entreprises que j'envisageais à Perth ». À l'âge de 32 ans, il a déménagé à Wellington en août pour travailler comme développeur chez Xero Limited, une entreprise d'informatique comptable en pleine croissance basée dans cette ville. Le salaire était comparable à ce qu'il gagnait en Australie si l'on tient compte des différences de coût de la vie, mais l'engagement ferme de la capitale néo-zélandaise à accueillir les travailleurs en technologie et à aider leurs familles à faire la transition ainsi que la qualité de vie se sont avérés des atouts majeurs.

Les entreprises constatent que leur prospérité, et leur avenir, dépend de plus en plus de leur capacité d'attirer des travailleurs qualifiés, mais peu nombreux, dans le secteur de la technologie. On s'attend à ce que cette pénurie s'aggrave au cours des prochaines années à mesure que la technologie prendra de plus en plus d'importance dans tous les domaines. À l'échelle mondiale, on s'attendait à ce que les dépenses en technologie atteignent 3,7 mille milliards de dollars l'an dernier, en augmentation de 6 % par rapport à 2017, selon les estimations de Gartner Inc., un bureau d'études mondial basé à Stamford, dans le Connecticut.

Selon les données de la société néerlandaise de conseil en ressources humaines Randstad NV, l'offre d'emplois technologiques et scientifiques aux États-Unis dépasse d'environ 3 millions le nombre de travailleurs qualifiés depuis 2016. D'ici 2030, il y aura une pénurie mondiale de plus de 85 millions de travailleurs en technologie,

donnant lieu à une perte de 8,5 mille milliards de dollars de revenus annuels, selon la société de conseil en gestion Korn Ferry basée à Los Angeles.

Parmi les pays qui seraient les plus durement touchés figurent le Brésil, l'Indonésie et le Japon, qui pourraient connaître des pénuries de 18 millions de travailleurs chacun, selon les projections de Korn Ferry. On s'attend à ce que les États-Unis et la Russie manquent chacun de 6 millions de travailleurs, tandis que la Chine pourrait faire face à une pénurie de 12 millions.

« C'est l'offre et la demande à l'état pur, explique Alan Guarino, vice-président du conseil d'administration de Korn Ferry. Les entreprises paient mieux et embauchent plus, mais il y a toujours une pénurie de travailleurs hautement qualifiés. La technologie est un fil conducteur omniprésent dans tous les aspects des affaires. »

Les enjeux économiques sont en hausse, car la technologie infiltre un nombre croissant de secteurs. La part de la technologie dans le PIB américain a plus que sextuplé depuis 1980, selon les chiffres de la société de services professionnels PwC, bien que l'emploi dans ce secteur n'ait pas augmenté de manière importante, ce qui révèle l'ampleur des gains de productivité. Malgré le ralentissement de la croissance de la productivité dans le monde entier depuis la Grande Récession, la demande de travailleurs qualifiés en technologie demeure forte, surtout à l'extérieur des États-Unis.

Les entreprises constatent que leur prospérité dépend de plus en plus de leur capacité d'attirer des travailleurs qualifiés, mais peu nombreux, dans le secteur de la technologie.

Il existe une forte demande, dit Guarino, pour des spécialistes des données, des ingénieurs en logiciels, des programmeurs et des experts en infonuagique, non seulement dans les sociétés de conseil en informatique et les grandes entreprises technologiques traditionnelles comme IBM et Cisco, mais aussi dans les entreprises de vente au détail et les sociétés financières, ce qui incite les entreprises et les municipalités à devenir plus agressives dans leurs méthodes de recrutement de nouveaux employés.

Le gouvernement est également de la partie. Les districts scolaires, les villes, voire des pays entiers, se disputent les





employés en leur offrant des incitations financières ciblées, notamment des salaires plus élevés et des allègements fiscaux. Les représentants du gouvernement se rendent compte, de plus en plus, que la rapidité des changements technologiques augmente les risques d'être laissés pour compte. En fait, la chasse aux talents est aussi devenue une sorte de fonction publique.

La rivalité entre les villes américaines et canadiennes pour accueillir le deuxième campus du siège social d'Amazon en est un exemple récent et très médiatisé. Après une compétition intense qui a vu les gouvernements locaux et les agences de développement se faire concurrence dans l'offre de nouvelles incitations, l'entreprise a fini par choisir des sites assez prévisibles, justement en raison de leur abondance de talents technologiques. En témoignage de l'intensité de la ruée vers les talents, Amazon devait recevoir près de 2,5 milliards de dollars d'incitations de la part des villes sélectionnées — New York et Arlington, en Virginie. Plus tard, Amazon a abandonné ses plans pour un siège à New York, à la suite des objections formulées par certains représentants locaux.

Au niveau national, des pays comme Israël et la Pologne ont très bien réussi à combler des emplois en technologie, en partie parce qu'ils offraient, dès le départ, des compétences techniques élevées. Parfois appelé le « pays des start-up », Israël compte un plus grand nombre de ces entreprises par habitant que n'importe quel autre pays. La Pologne peut également se vanter d'avoir une forte communauté de jeunes pousses ainsi qu'une main-d'œuvre très instruite qui compte beaucoup de locuteurs anglophones. Ceux-ci font de Varsovie une ville attrayante pour Google, qui y a installé un nouveau campus en 2016.

Pays en crise, la Grèce tente de relancer son économie en s'associant à des investisseurs en capital-risque pour financer des entreprises technologiques locales. Marathon Venture Capital, basé à Athènes, qui investit dans des jeunes pousses grecques depuis douze ans, indique dans un rapport publié en 2018 que la réserve locale de talents attire l'attention d'entreprises technologiques multinationales comme Oracle, Samsung et Citrix, qui ont toutes acheté des entreprises technologiques grecques.

Le Portugal offre la résidence et la citoyenneté potentielle aux travailleurs et entrepreneurs en technologie. Et l'Inde, déjà une plaque tournante technologique pour de nombreuses entreprises internationales, comme Microsoft et SAP Software

Solutions, et pour des entreprises technologiques locales comme Tata Consultancy Services, cherche à préserver sa position dominante en offrant de généreux programmes de formation à la prochaine génération de travailleurs dans les TI, les télécommunications et autres domaines connexes. Le Premier ministre Narendra Modi a lancé en 2015 un programme de grande envergure appelé Skill India, qui vise à développer les compétences techniques de la jeune génération.

Les résultats obtenus par la Chine sont mitigés. Bien qu'elle envoie des millions de jeunes étudiants à l'étranger pour faire des études secondaires, souvent dans le but de suivre une formation en sciences et en technologie, la Chine enregistre jusqu'à présent peu de succès pour persuader ces étudiants à revenir travailler au pays. En outre, les obstacles linguistiques et culturels rendent également plus difficile l'embauche de talents étrangers.

En Europe, l'état du secteur de la technologie reste étroitement lié à l'évolution de l'économie du continent, qui a vacillé pendant la crise de 2012, mais s'est redressée depuis. Lorsque Pedro Presa, un entrepreneur portugais, s'est mis à la recherche de la ville idéale pour lancer son projet, un service vidéo de football en continu appelé Mycujoo, il a cantonné sa recherche à trois villes : Londres, Berlin et Amsterdam (Presa était alors basé à Zurich, mais savait qu'il ne voulait pas y rester).

Il a rapidement exclu les deux premières villes (trop chères, dit-il) et s'est tourné vers les Pays-Bas, pays qui permet aux travailleurs étrangers de toucher 30 % de leur revenu à l'abri de l'impôt, ce qui lui facilite le recrutement de travailleurs hautement qualifiés.

« Il est très intéressant d'embaucher des expatriés ici en raison de la règle des 30 % », dit Presa, ajoutant qu'il est également plus facile d'engager des travailleurs que dans des pays comme la Suisse qui imposent des quotas d'immigration.

Il s'est donc installé aux Pays-Bas en 2014, mais a toujours espéré trouver un moyen de revenir s'établir au Portugal. Cette occasion s'est présentée en 2016, lorsque le Portugal, qui se remettait d'une grave crise financière, a commencé à offrir de nouvelles incitations pour attirer des entreprises technologiques comme celle de Presa. En même temps, le renforcement de l'économie néerlandaise s'est traduit par une concurrence interne accrue pour attirer les travailleurs. En plus d'autres mesures, le Portugal a commencé cette année à offrir un passeport de l'Union européenne à toute personne qui propose



d'embaucher au moins 10 travailleurs ou de faire d'autres investissements importants dans l'économie locale.

L'entreprise de Presa, Mycujoo, a ouvert un bureau à Lisbonne il y a deux ans. Elle compte maintenant 18 employés et prévoit d'en embaucher trois douzaines d'autres au cours de la prochaine année.

« Le gouvernement a évoqué la possibilité de nous accorder une incitation financière tant que nous réinvestissons dans l'embauche de personnel, dit-il, ajoutant qu'il espère revenir un jour à Lisbonne. Le Portugal offre une très bonne qualité de vie et n'est pas très cher ; c'est un pays qui attire beaucoup de gens. »

Certaines régions du monde ne sont pas en mesure d'offrir des salaires compétitifs ni un mode de vie attrayant qui intéresseraient des employés qualifiés. Les entreprises

monde, a-t-il ajouté, pose souvent un problème parce qu'il est difficile de leur offrir un salaire à la hauteur.

Afin de résoudre ce problème, il s'est associé à des universités locales pour organiser des ateliers et mettre au point des cours de formation de nouveaux travailleurs capables de naviguer dans les nouvelles technologies de son entreprise, comprenant notamment des capteurs qui aident les agriculteurs à augmenter leur rendement.

« Une fois leur diplôme en poche, ils viennent travailler chez nous, dit Ekekwe. Nous leur apprenons à utiliser les technologies émergentes. »

Mais, selon lui, cette solution peut présenter un nouvel obstacle à franchir : empêcher que les employés dans lesquels il a tant investi ne soient débauchés par des multinationales à la recherche de travailleurs qualifiés.



Certaines régions du monde ne sont pas en mesure d'offrir des salaires compétitifs ni un mode de vie attrayant qui intéresseraient des employés qualifiés.

doivent donc puiser dans un vivier de travailleurs à distance, qui ne devront peut-être pas se déplacer physiquement pour changer d'emploi — une épée à double tranchant. En effet, le recours aux télétravailleurs permet aux entreprises internationales de débaucher plus facilement leurs employés respectifs, explique Igor Rubenstein, directeur général d'Ukraine Tech, une société de recrutement en TI de Kiev. Après tout, dit-il, « la pénurie de travailleurs en TI sévit dans le monde entier ».

Lorsqu'il n'est pas possible de recruter du personnel technologique à l'étranger, certaines entreprises et certains gouvernements cherchent à former leurs propres employés. L'Afrique du Sud, le Kenya et le Nigéria comptent sur Google pour former 10 millions de travailleurs hautement qualifiés. Le géant de la technologie a lancé en mars 2017 un programme de formation gratuit visant à combler le fossé numérique entre pays riches et pauvres. Selon les habitants de ces pays, cette formation est assez élémentaire, mais elle est gratuite et très nécessaire, surtout dans les régions plus rurales.

Le programme aidera à réduire la pénurie de travailleurs qualifiés subie par Ndubuisi Ekekwe, qui a lancé une entreprise de conception électronique au Nigéria en 2010.

Ekekwe, fondateur de First Atlantic Semiconductors & Microelectronics, affirme que peu d'habitants de la région possèdent les compétences spécialisées qu'il recherche souvent. Ceux qui les possèdent travaillent généralement pour des jeunes pousses bien rémunérées, financées par des fonds étrangers, ou dirigent leur propre entreprise. Recruter des travailleurs hautement qualifiés d'autres régions du

Il a parfois dû prendre des mesures extrêmes. Après avoir perdu un certain nombre d'employés, il a déménagé son siège social de Lagos à Owerri, une ville de 1,2 million d'habitants à une heure de vol environ de la capitale, où il y a moins d'entreprises concurrentes et beaucoup moins de circulation et de pollution. Autre avantage d'être à l'extérieur de la capitale : ses équipes techniques et de conception sont maintenant moins susceptibles d'être embrigadées par les chasseurs de têtes des grands sièges sociaux, dit-il.

À Wellington, les gestionnaires municipaux ont adopté l'approche inverse : faire venir Kidd et d'autres travailleurs par avion pour rencontrer des chasseurs de têtes de différentes entreprises. Même si ces entreprises rivalisaient pour le même groupe de candidats, le programme a réussi à attirer des milliers de candidats qualifiés, affirme David Perks, directeur général de la Wellington Regional Economic Development Agency.

Perks affirme que le partenariat avec des entreprises locales comme Xero a joué un rôle crucial dans le succès du programme en attirant des candidats qualifiés de partout dans le monde.

Les paysages magnifiques, les plages de la mer bleue et les sommets montagneux couverts d'arbres sont des atouts séduisants. « Rien de plus beau que Wellington par une belle journée », dit Kidd, qui ajoute que, désormais, il se sent comme chez lui en Nouvelle-Zélande. [FD](#)

PEDRO NICOLACI DA COSTA est directeur des communications de l'Economic Policy Institute à Washington. Il était précédemment journaliste financier chez Reuters, au *Wall Street Journal* et au *Business Insider*.

L'ÉCART À COMBLER

Les femmes sont encore loin derrière dans de nombreux domaines, alors que des disparités flagrantes se dessinent dans le secteur des technologies

LA NÉCESSITÉ de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes devrait aller de soi, certes, mais elle se justifie aussi d'un point de vue économique. Or, selon un rapport récent du Forum économique mondial, la parité femmes-hommes dans le monde est encore loin d'être une réalité.

D'après l'Indice mondial des disparités entre les sexes de 2018, les femmes ont atteint un taux de parité de 68 % dans l'ensemble, ce qui laisse un fossé de 32 points de pourcentage à combler. Le rapport dresse le bilan des lacunes en la matière dans quatre principaux domaines : participation à la vie économique, niveau d'éducation, santé et survie, et pouvoir politique.

En ce qui concerne l'exercice du pouvoir, les femmes ont encore un long chemin à parcourir. Elles ne représentent que 18 % des ministres et 24 % des parlementaires dans le monde, et n'occupent que 34 % des postes de direction. Pour ce qui est du pouvoir économique au sens large, les femmes se confrontent encore à de fortes disparités en ce qui concerne le contrôle des actifs financiers et le temps consacré aux tâches ménagères et à d'autres tâches non rémunérées.

Le rapport met également en évidence l'avènement pré-occupant d'inégalités femmes-hommes en ce qui concerne les compétences liées à l'intelligence artificielle. Il révèle que, à l'échelle mondiale, seuls 22 % des professionnels dans ce domaine sont des femmes, contre 78 % d'hommes.

Il faut prendre bonne note de ce que suppose ce constat. Premièrement, ce déficit de qualifications peut accentuer encore davantage les inégalités concernant la participation à la vie économique, étant donné que des compétences dans ce domaine seront de plus en plus demandées. Deuxièmement, dans de nombreux secteurs, les technologies sont mises au point en faisant appel à une main-d'œuvre qui manque de diversité, ce qui en limite la capacité d'innovation et l'aptitude à toucher le plus grand nombre. Troisièmement, la faible intégration des femmes dans le domaine de l'intelligence artificielle constitue une véritable occasion manquée : le monde ne peut pas se permettre de se passer des compétences des femmes dans un secteur où les talents sont déjà tellement difficiles à dénicher.

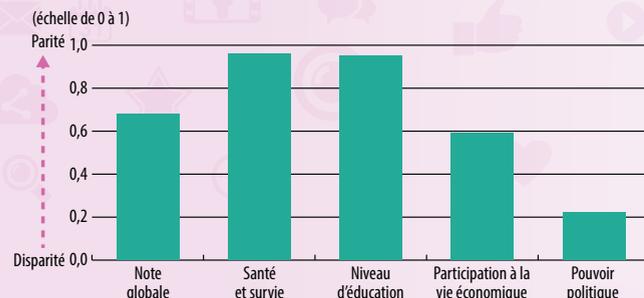
Pour rester compétitifs, les pays doivent donc faire de l'égalité femmes-hommes une priorité. Le rapport attire l'attention sur des exemples à suivre en mettant en lumière des pays qui, dans leur région ou leur catégorie de revenus, font figure de chefs de file pour ce qui est d'une répartition plus équitable des ressources entre hommes et femmes, quel que soit le niveau global de ressources. **FD**

Rédigé par **LIJUN LI**, agent de communication du FMI. Le texte et les graphiques sont fondés sur l'Indice mondial des disparités entre les sexes du Forum économique mondial pour 2018, disponible à l'adresse suivante : <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>.

Aperçu mondial

Inégalités femmes-hommes : note par région

Les inégalités se réduisent dans les domaines de la santé et de l'éducation, mais restent fortes pour ce qui est de la participation à la vie économique et du pouvoir politique.



Les dix meilleurs élèves

L'Islande est en tête, suivie de ses voisins nordiques.

Indice mondial		
Pays	Rang	Note (0-1)
Islande	1	0,858
Norvège	2	0,835
Suède	3	0,822
Finlande	4	0,821
Nicaragua	5	0,809
Rwanda	6	0,804
Nouvelle-Zélande	7	0,801
Philippines	8	0,799
Irlande	9	0,796
Namibie	10	0,789

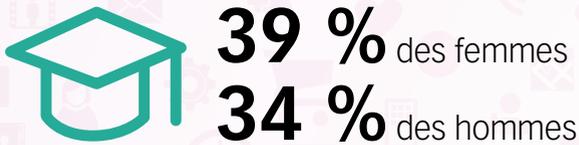
Des progrès ont été réalisés ...

La parité est presque atteinte dans le domaine de l'éducation

Au niveau mondial, le taux de scolarité dans le secondaire est élevé ...



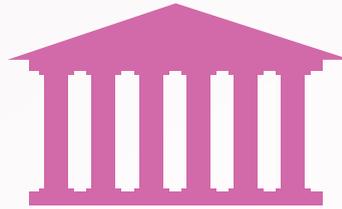
... mais l'accès à des études universitaires est faible,



et **20 %** des femmes sont analphabètes dans 44 pays.

... mais beaucoup reste à faire

Dans les 149 pays évalués, de fortes inégalités existent en ce qui concerne le pouvoir politique ...



Les femmes représentent :

- 17** chefs d'État
- 18 %** des ministres
- 24 %** des parlementaires
- 34 %** des postes de direction

... et la participation à la vie économique.



Les femmes ont le même accès aux services financiers que les hommes dans uniquement **60 %** des pays étudiés.



Les femmes ont le même accès à la propriété foncière que les hommes dans **42 %** des pays.



Les femmes consacrent **deux fois plus** de temps que les hommes à des tâches ménagères et à d'autres activités non rémunérées dans les 29 pays pour lesquels des données sont disponibles sur cette question.

Et de nouvelles inégalités femmes-hommes apparaissent dans les emplois du futur

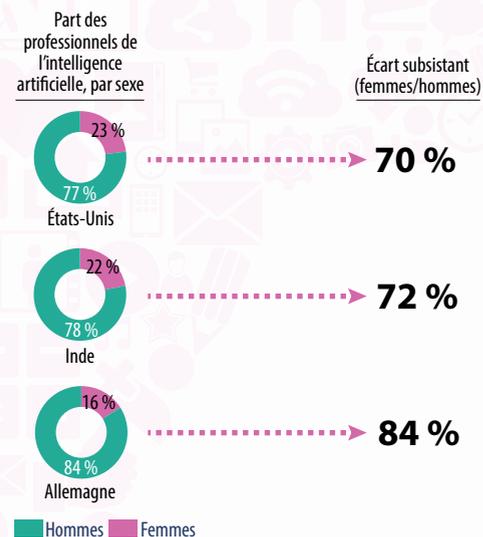
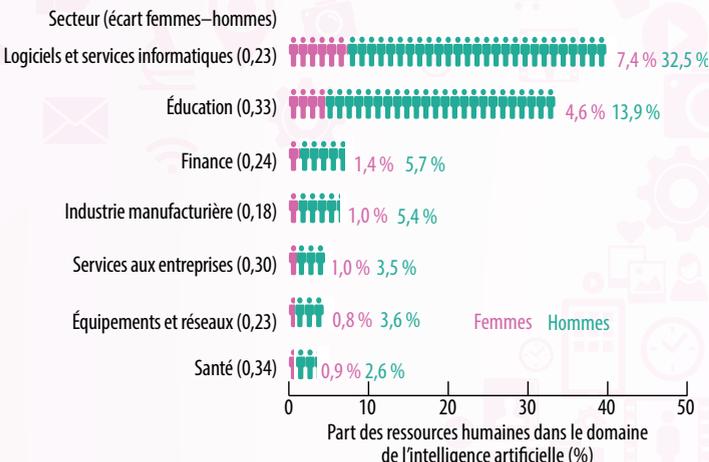
Les femmes sont nettement sous-représentées dans le domaine de l'intelligence artificielle et dans d'autres filières nécessitant des compétences en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques.

Même dans les pays les plus riches en ressources humaines, on constate une forte disparité entre les hommes et les femmes parmi les professionnels de l'intelligence artificielle.

Répartition de la main-d'œuvre

dans le domaine de l'intelligence artificielle

Les femmes représentent 22 % de l'ensemble de la main-d'œuvre, mais l'écart femmes-hommes varie d'un secteur à un autre.





L'ÉNIGME

DES PRÉVISIONS DE CROISSANCE

Vu les énormes changements technologiques en cours, pourquoi les prévisions de croissance à long terme deviennent-elles plus pessimistes ?

M. Ayhan Kose, Franziska Ohnsorge et Naotaka Sugawara

Au cours de la dernière décennie, l'impact des innovations technologiques récentes sur la croissance future a fait l'objet d'un débat animé. Certains affirment que, dans les décennies à venir, l'économie mondiale connaîtra un regain de croissance économique engendré par l'amélioration de la productivité grâce aux nouvelles technologies (Brynjolfsson et McAfee, 2014 ; Mokyr, 2018). D'autres mettent en garde contre le fait que la croissance future pourrait s'immobiliser, voire diminuer, parce que les nouvelles technologies auront probablement un impact marginal décroissant sur la productivité et que les difficultés structurelles liées au vieillissement et à la

croissance anémique des investissements plomberont les perspectives (Gordon, 2016).

Il est difficile, voire impossible, d'entreprendre une analyse quantitative crédible de l'impact global des nouvelles technologies sur les perspectives de croissance. Cependant, les prévisions de croissance à long terme pourraient donner un aperçu de ce débat. On peut s'attendre à ce que ces prévisions s'améliorent avec le temps à mesure que de nouvelles technologies, comme l'apprentissage machine, l'infonuagique, la robotique et les téléphones intelligents, se répandent. Mais est-ce confirmé par les données ? Dans notre étude, nous examinons comment les prévisions à long terme ont évolué pendant une

période de changements technologiques rapides afin d'en évaluer l'impact sur la croissance future (Kose, Ohnsorge et Sugawara, à paraître).

Notre analyse est fondée sur les prévisions publiées par Consensus Economics, une société qui interroge des prévisionnistes professionnels plusieurs fois par an afin de générer des projections de croissance annuelle à long terme — soit la prévision moyenne pour les six à dix prochaines années. Les prévisions de Consensus Economics reflètent les perspectives de nombreuses institutions qui utilisent un grand éventail de méthodologies, de sorte qu'elles ont tendance à mieux résister à l'incertitude potentielle que des projections développées par une seule entité. Notre échantillon comprend des prévisions à long terme pour 1998–2018 portant sur 20 pays avancés et 18 pays émergents et pays en développement, qui représentent environ 90 % du PIB mondial.

Pessimisme croissant

À la suite de la crise financière mondiale, les prévisions à long terme ont été constamment revues à la baisse. On prévoyait en 2010 que l'économie mondiale devrait connaître une croissance de 3,3 % en 2020. En 2018, la prévision de croissance à long terme avait été ramenée à 2,5 % (graphique 1). Les prévisions à long terme ont été revues à la baisse de 1,4 point de pourcentage en moyenne entre 2007 et 2018, pour tous les pays. Une interprétation sommaire de ces anticipations de plus en plus pessimistes révèle que les prévisionnistes ont une vision sombre des possibilités offertes par les nouvelles technologies au cours de la prochaine décennie.

La crise financière mondiale a marqué un tournant dans les perspectives de croissance mondiale à long terme. Entre 1998 et 2007, la prévision moyenne à long terme est passée de 3 % à 3,4 % et a augmenté dans presque la moitié des pays étudiés. Les pays émergents et les pays en développement, en particulier, ont bénéficié d'une amélioration des perspectives de croissance avant la crise, mais les prévisions pour les pays avancés étaient déjà revues à la baisse au début des années 90. Après une brève période de hausses à la fin des années 90, les prévisions à long terme pour les pays avancés ont repris leur déclin progressif au début des années 2000. Depuis la crise de 2008–09, ces prévisions se sont sensiblement détériorées pour les deux groupes de pays. La faiblesse des anticipations de croissance à long terme après la crise est également évidente, bien qu'à des cadences et intensités différentes, parmi les

Les prévisions de croissance se sont révélées à maintes reprises trop optimistes par rapport aux résultats.

autres mesures de l'activité, notamment les taux de croissance du revenu par habitant, des investissements et de la consommation.

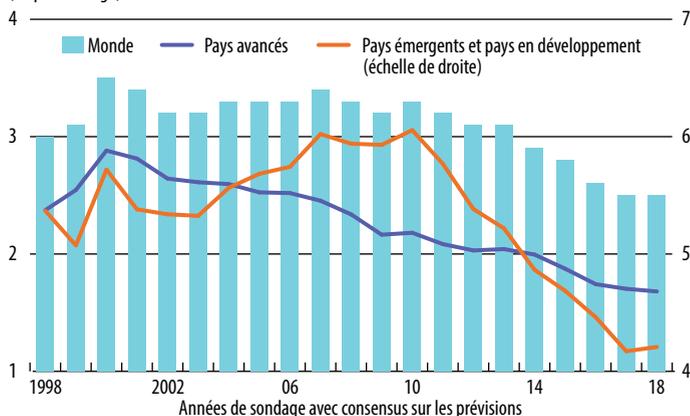
La tendance des prévisions à long terme à la hausse et à la baisse observée avant et après la crise est globalement commune à de nombreux grands pays. Par exemple, en 1998, on s'attendait à ce que la croissance américaine atteigne environ 2,4 % en 2008, mais, en 2008, les prévisions de croissance à long terme avaient été révisées à la hausse de 0,3 point de pourcentage. Pareillement, en 1998, on s'attendait à ce que la croissance en Chine atteigne 7,5 % au cours de la décennie suivante et, en 2008, les prévisions à long terme avaient été relevées de 0,2 point de pourcentage après les résultats remarquables de l'économie chinoise au cours de la décennie précédente. Bien que les prévisions à long terme pour le Brésil et l'Inde aient été revues à la hausse en 2008 par rapport aux prévisions d'une décennie plus tôt, ces révisions n'ont pas duré. En 2018, les prévisions

Graphique 1

Des nuages et des vents contraires

Les prévisions de croissance mondiale à long terme se sont affaiblies depuis 2010.

(en pourcentage)



Sources : Consensus Economics ; Banque mondiale.

Note : L'échantillon comprend 38 pays (20 pays avancés et 18 pays émergents et pays en développement) pour lesquels un consensus sur les prévisions est régulièrement disponible de 1998 à 2018. Ce graphique présente les moyennes annuelles des résultats de divers sondages menés chaque année. Le calcul de la croissance globale est basé sur des pondérations du PIB mesuré en dollars constants de 2010.

Au lieu d'une stimulation de la productivité entraînée par la technologie, on s'attend à ce que la croissance continue de reculer.

de croissance à long terme de ces pays avaient toutes diminué de 0,3 à 2,4 points de pourcentage par rapport aux niveaux de 1998.

Montagnes russes

L'évolution des prévisions à long terme reflète les hauts et les bas de l'économie mondiale au cours des deux dernières décennies. Les perspectives de croissance dynamique avant la crise ont coïncidé avec une expansion sans précédent du commerce mondial et des flux financiers, et avec une croissance rapide dans certains grands pays émergents et pays en développement. Entre 2003 et 2007, l'économie mondiale a enregistré l'un de ses meilleurs taux de croissance depuis le début des années 70. Les vents favorables se sont toutefois transformés en vents contraires pendant la récession mondiale de 2009, qui a été suivie d'une reprise anémique, surtout dans les pays avancés. De 2010 à 2015, les perspectives à long terme ont encore été plombées par la crise de la dette de la zone euro en 2011–12 et par un net ralentissement dans les pays émergents et les pays

en développement, imputable en partie à une baisse des cours des produits de base.

Le fléchissement des prévisions de croissance à long terme reflète également les forces structurelles liées aux changements démographiques, aux perspectives d'investissement et à l'évolution de la productivité. Ces forces ont déjà érodé la *croissance potentielle mondiale* — le taux de croissance de l'économie mondiale à pleine capacité et au plein emploi. De 2013 à 2017, la croissance potentielle mondiale était déjà inférieure d'environ 1 point de pourcentage à celle de la décennie précédente, en raison de la faible croissance de la productivité, d'une expansion lente des investissements et d'un ralentissement de plus en plus marqué de la croissance de la population en âge de travailler.

Les prévisions de croissance mondiale à long terme établies dix ans plus tôt ont dépassé les résultats réels chaque année de 2008 à 2018, sauf en 2010 (graphique 2). Même constatation pour la majorité des prévisions par pays. Et même en 2010, les prévisions étaient trop optimistes pour la moitié environ des pays avancés et un quart des autres pays.

Notre analyse porte principalement sur les périodes de crise et d'après-crise marquées par une série inhabituelle de chocs de croissance négatifs ; cependant, le biais optimiste des prévisions est largement démontré. Les prévisions de croissance se sont révélées à maintes reprises trop optimistes par rapport aux résultats (Ho et Mauro, 2015). En outre, le degré d'optimisme tend à augmenter à mesure que l'horizon temporel s'éloigne. En moyenne, les prévisions à long terme ont dépassé la croissance réelle de 1,2 point de pourcentage, et les prévisions à trois ans ont surestimé la croissance de 0,7 point de pourcentage jusqu'en 2018.

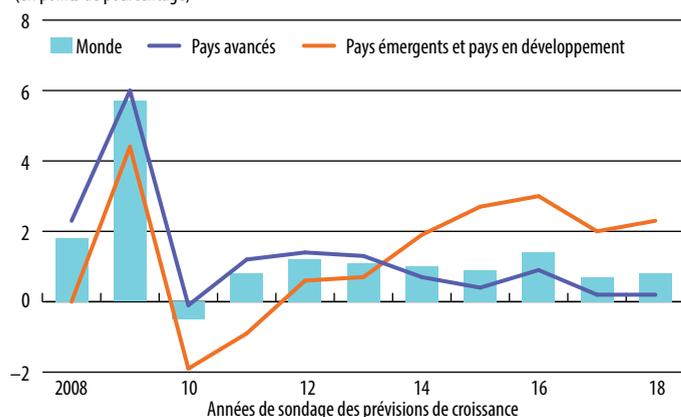
Étant donné que les prévisions de croissance à long terme ne tiennent vraisemblablement pas compte des effets cycliques, elles devraient refléter les estimations des prévisionnistes quant à la croissance potentielle. Mais le font-elles ? Les prévisions à long terme de la croissance mondiale dépassent souvent les estimations de la croissance potentielle mondiale au cours de la décennie suivante. Ces observations donnent à penser que les prévisions de croissance à long terme restent optimistes par rapport aux résultats éventuels et aux estimations de croissance potentielle, même si elles sont devenues plus pessimistes pendant la période d'après-crise.

Graphique 2

Des lunettes roses

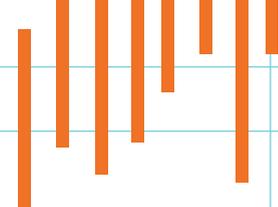
Chaque année sauf en 2010, les prévisions de croissance mondiale à long terme se sont avérées trop optimistes.

(en points de pourcentage)



Sources : Consensus Economics ; Banque mondiale.

Note : Une erreur de prévision dans un groupe global est une différence entre les prévisions de croissance de la production ayant fait l'objet d'un consensus une décennie plus tôt (par exemple, pour 2008, les prévisions publiées en 1998) et la croissance réelle (en nombre d'années sur l'abscisse), pondérées par le PIB en dollars constants de 2010. Lire la remarque du graphique 1 qui précise la taille de l'échantillon.



Les prévisions à long terme tendent à s'améliorer pendant les périodes de forte croissance soutenue de la production. En d'autres termes, les anticipations de croissance augmentent généralement lorsque la croissance de la productivité, de l'emploi et des investissements augmente pendant une longue période.

Entre espoir et découragement

Pour le moment, les prévisionnistes semblent juger avec prudence l'essor d'une croissance issue des nouvelles technologies au cours de la prochaine décennie, un point de vue plus conforme à celui des pessimistes en matière de technologie. Au lieu d'une stimulation de la productivité entraînée par la technologie, on s'attend à ce que la croissance continue de reculer. Ce pessimisme pourrait indiquer une prise de conscience du fait qu'une faible croissance de la productivité, des tendances démographiques de plus en plus défavorables et de faibles perspectives d'investissement risquent de peser sur la croissance potentielle mondiale dans les années à venir.

Bien sûr, il pourrait y avoir d'autres explications à des prévisions de plus en plus pessimistes dans une époque de changements technologiques rapides. Premièrement, les prévisionnistes peuvent comparer leurs prévisions à la faible croissance récente de la productivité, mais cet indicateur est peut-être sous-estimé en raison d'erreurs de mesure. L'économiste Robert Solow, lauréat du prix Nobel d'économie, a bien résumé la question de la mesure en disant : « On peut voir l'ère de l'informatique partout sauf dans les statistiques sur la productivité. »

Deuxièmement, les prévisionnistes pourraient ne pas être en mesure de prévoir l'incidence des grands changements technologiques sur la productivité et la croissance de la production parce que ces types de changements, comme la consommation massive d'électricité et d'automobiles, sont rares et, lorsqu'ils se produisent, leur impact sur la croissance et la productivité globales ne se fait sentir que progressivement. En outre, une étude quantitative de leurs conséquences pour les perspectives de croissance nécessite de meilleurs outils et données économiques qui ne sont pas encore disponibles.

Les deux explications attribuent cette faiblesse en grande partie à un manque d'information de qualité.

Voici une troisième explication moins anodine. Les courants structurels négatifs, attribuables aux tendances démographiques défavorables, au ralentissement de la croissance des investissements et à stagnation de la productivité résultant de l'utilisation généralisée des technologies existantes, peuvent réduire les perspectives de croissance à un point tel que même d'importants gains de productivité issus des nouvelles technologies

ne seront pas en mesure de générer une forte croissance à long terme. Il semble donc que les nouvelles technologies ne soient pas encore suffisamment évoluées pour permettre une utilisation répandue à des fins commerciales générales et que leur diffusion exige des délais longs et incertains. Cela pourrait révéler des obstacles à l'adoption de nouvelles technologies par les entreprises, notamment à cause de contraintes financières et des faibles compétences des travailleurs.

Ces explications mises à part, si l'on se fie aux résultats antérieurs, ces prévisions à long terme de plus en plus pessimistes pourraient même s'avérer optimistes, car la croissance (encore une fois, comme celle des deux dernières décennies) est décevante. Il est évident que des perspectives prometteuses de la croissance mondiale future dépendent d'une forte reprise de la productivité mesurée afin de compenser les obstacles structurels auxquels est confrontée l'économie mondiale.

Une évolution technologique rapide pourrait, à terme, engendrer une nouvelle ère de prospérité mondiale. Cependant, au lieu d'attendre l'arrivée de cette nouvelle ère, les décideurs doivent prendre dès maintenant des mesures qui renforcent la croissance potentielle de leurs pays. En s'inspirant du dicton du président américain Dwight D. Eisenhower : « Les plans ne valent rien, mais la planification est cruciale », les gouvernements devraient se préparer au pire, même si l'impact réel des nouvelles technologies est encore inconnu. Il est donc urgent de déployer des initiatives visant à accélérer l'application concrète des avantages des nouvelles technologies pour la croissance. Ces initiatives comprennent l'augmentation des investissements en capital humain et en infrastructure pour faciliter l'utilisation des nouvelles technologies, ainsi que l'amélioration des institutions et de la réglementation pour répondre aux besoins des changements technologiques. **FD**

M. AYHAN KOSE est directeur du Groupe d'étude des perspectives de développement de la Banque mondiale, où **FRANZISKA OHNSORGE** est gestionnaire et **NAOTAKA SUGAWARA** est économiste principal.

Bibliographie :

Brynjolfsson, Erik, and Andrew McAfee. 2014. *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W.W. Norton & Company.

Gordon, Robert J. 2016. *The Rise and Fall of American Growth: The U.S. Standard of Living since the Civil War*. Princeton, NJ: Princeton University.

Ho, Giang, and Paolo Mauro. 2015. "Prognosis: Rosy." *Finance & Development* 52 (1): 40–43.

Kose, M. Ayhan, Franziska Ohnsorge, and Naotaka Sugawara. Forthcoming. "Global Growth Next Decade: Optimistic Expectations, Disappointing Outcomes." World Bank Policy Research Working Paper, World Bank, Washington, DC.

Mokyr, Joel. 2018. "Building Taller Ladders." *Finance & Development* 55 (2): 32–35.



Organisation des Nations Unies
pour l'alimentation
et l'agriculture

Travaillons pour  #FaimZéro



Les publications de la FAO
issues de la collection
« L'état du monde »
fournissent un aperçu complet
des problèmes et des défis
mondiaux les plus urgents qui
ont une incidence sur le monde
d'aujourd'hui.

Rapports disponibles en :
anglais, arabe, chinois,
espagnol, français, russe

LIVRES ÉLECTRONIQUES
DISPONIBLES SUR
LES PRINCIPALES
PLATEFORMES



POUR PLUS D'INFORMATIONS
fao.org/publications

publications-sales@fao.org



LA SITUATION MONDIALE DES PÊCHES ET DE L'AQUACULTURE

ISBN 978-92-5-1 30692-5
Prix : 75,00 USD



LA SITUATION DES FORÊTS DU MONDE

ISBN 978-92-5-1 30718-2
Prix : 65,00 USD



Édition 2019
À paraître en juillet

L'ÉTAT DE LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET DE LA NUTRITION DANS LE MONDE

ISBN 978-92-5-1 30840-0
Prix : 36,00 USD



Édition 2019
À paraître en octobre

LA SITUATION MONDIALE DE L'ALIMENTATION ET DE L'AGRICULTURE

ISBN 978-92-5-1 30964-3
Prix : 56,00 USD



LA SITUATION DES MARCHÉS DES PRODUITS AGRICILES

ISBN 978-92-5-1 30835-6
Prix : 36,00 USD

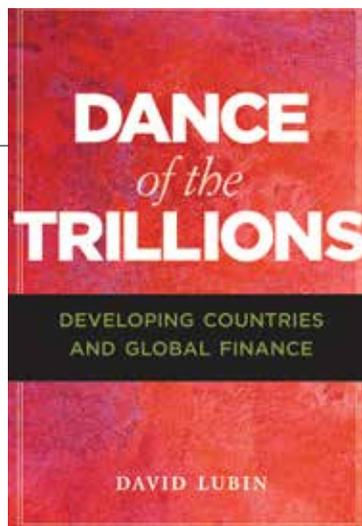
Périodes troubles

JE SUIS DEPUIS LONGTEMPS un fidèle admirateur de David Lubin, qui est un des meilleurs stratèges des marchés émergents. Dans un monde où les marchés passent souvent par des hauts et des bas (l'effondrement des marchés émergents en 2018 en est un bon exemple), les prévisions et analyses de David offrent un éclairage et des perspectives plausibles face à ces périodes souvent troubles.

Son livre, *Dance of the Trillions*, retrace les allées et venues des flux de capitaux mondiaux vers les pays émergents et en développement de 1970 à nos jours, de manière exhaustive et stylée. Il évoque au passage la malédiction des capitaux fébriles dont maints pays émergents ont souffert, l'illusion que la gestion des taux de change sera un gage de stabilité (alors que c'est souvent l'inverse) et le rôle crucial de la politique monétaire américaine, qui a été un des principaux moteurs des cycles de flux de capitaux en direction des pays émergents. Ce dernier point est particulièrement pertinent de nos jours, car nous nous assistons à la fin d'une décennie de relance monétaire sans pareil, qui se relâche peu à peu.

Outre l'influence croissante de la Chine, les pays émergents sont face à des enjeux cruciaux pour les décennies à venir. En premier lieu, le protectionnisme naissant dans divers pays avancés, où pointe l'idée que la mondialisation a peut-être apporté aux pays émergents trop d'avantages, aux dépens des travailleurs peu qualifiés des pays avancés. Deuxième enjeu : les avancées irrésistibles du progrès technologique, face auquel les emplois peu qualifiés sont de plus en plus obsolètes. La production de chaussures de sport au moyen d'imprimantes 3-D est un exemple du retour de la production des pays émergents vers les pays avancés, du fait de l'importance décroissante des écarts de salaires. Certains pensent que c'est probablement le risque majeur pour les pays émergents. Le troisième enjeu résulte des effets d'une décennie de relance monétaire extraordinaire due aux trois pays en pointe, qui a produit des flux de capitaux sans égal en direction des pays émergents, qui sont donc peut-être plus vulnérables que jamais.

La question centrale que pose ce livre, et qui revient sans cesse dans le débat sur les finances internationales, est le rôle que la Chine va jouer dans les



David Lubin

Dance of the Trillions: Developing Countries and Global Finance

Brookings Institution Press/Chatham House, Washington et Londres, 2018, 154 pages, 34,99 dollars

années à venir sur la scène économique mondiale. Les récentes tensions commerciales entre les États-Unis et la Chine sont symptomatiques des déséquilibres persistants auxquels les protagonistes refusent de remédier.

Il y a un autre ensemble de questions, peut-être hors du cadre de l'ouvrage de Lubin, qui sont d'ordre géopolitique : comment passer d'un monde unipolaire centré sur les États-Unis (dont le fameux

Outre l'influence croissante de la Chine, les pays émergents sont face à des enjeux cruciaux pour les décennies à venir.

Consensus de Washington est le produit) à un monde bipolaire ou multipolaire — et quel serait le devenir de la Chine et du reste du monde en développement. Les réactions mitigées face à la Nouvelle Route de la soie, notamment en ce qui concerne l'endettement et le manque de transfert de connaissances aux pays bénéficiaires, posent une question plus large : est-ce que le modèle opératoire de la Chine suscitera un examen aussi ou plus approfondi que le Consensus de Washington ? **FD**

ROBIN BROOKS, directeur général et économiste en chef de l'Institute of International Finance

La perception des impôts

LA COLLECTE DES IMPÔTS est un sujet auquel nombre de dirigeants africains accordent une grande importance, à juste titre. La bonne nouvelle est que, dans le pays subsaharien médian, la collecte des impôts s'est améliorée, passant d'environ 14 % du PIB au milieu des années 90 à plus de 18 % du PIB en 2016. Mais les recettes sont encore inférieures aux besoins de dépense et la dette publique a grossi dans l'ensemble du continent. À terme, le FMI estime que de nombreux pays à faible revenu doivent dépenser un surcroît de 14 % du PIB pour atteindre les objectifs de développement durable des Nations Unies d'ici 2030. Dans le même temps. Les gouvernants cherchent d'autres sources que l'aide pour financer leur propre développement. Est-il possible de concilier ces deux objectifs ?

Dans l'ouvrage intitulé *Taxing Africa*, Mick Moore, Wilson Prichard et Odd-Helge Fjeldstad proposent un exposé éclairant de la taxation en Afrique et décrivent la situation actuelle. Sur la base de leur vaste expérience de conseillers en matière de politique fiscale et d'administration des recettes, les auteurs proposent des idées en vue d'améliorer la perception des impôts, sans être normatifs.

Le livre débute par un bref historique du système fiscal en Afrique, dont les racines remontent au colonialisme. Les taxes pesaient surtout sur les Africains et visaient à confiner les travailleurs dans une économie basée sur le numéraire, sous les ordres des

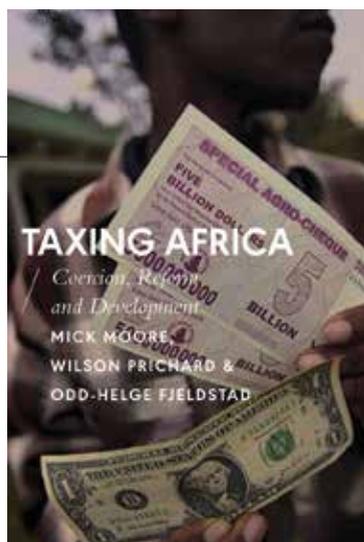
propriétaires européens des fermes ou des mines. Certaines taxes sont encore liées à cette période et suscitent une vive opposition. Après l'indépendance, les gouvernements se sont tournés vers la taxation de l'agriculture et des exportations minières pour développer l'industrie locale et redistribuer les revenus. Au cours des années 80 et 90, les pays africains ont emprunté une approche basée davantage sur le marché et cessé de taxer surtout les exportations.

De nos jours, les systèmes fiscaux dans l'ensemble du continent comprennent un mélange d'imposition directe des revenus des particuliers et des sociétés, et de taxes indirectes sur la consommation, telles qu'une taxe sur la valeur ajoutée. Mais les auteurs notent que le potentiel des taxes locales est réduit en raison des pots-de-vin que les citoyens doivent payer pour obtenir des services élémentaires. Ils soulignent aussi les problèmes que pose la collecte des impôts auprès des citoyens aisés ou influents. Enfin, beaucoup de pays (pas seulement en Afrique) ont du mal à recouvrer les impôts des sociétés multinationales qui usent de stratégies sophistiquées pour placer leurs revenus dans des paradis fiscaux.

Que peut-on donc faire pour améliorer la rentrée des impôts ? Les auteurs considèrent que les autorités responsables de l'administration fiscale en Afrique sont de plus en plus sophistiquées et peuvent aider à améliorer la conception et le fonctionnement des systèmes fiscaux, par exemple en Ouganda et au Rwanda. Malheureusement, les autorités fiscales font face à des intérêts puissants qui font obstruction aux réformes. Mais un contrepoids politique est en train de se mettre en place. La société civile commence à soutenir la mobilisation des recettes, cherche à améliorer la justice, la réciprocité et la responsabilité. Dans ce contexte, les auteurs notent que beaucoup de gouvernements sont mieux en mesure d'expliquer la nécessité de lever des impôts en montrant les dépenses payées par ces impôts.

Taxing Africa est un ouvrage fascinant qui décrit le système de taxation et montre combien il est difficile d'accroître les rentrées fiscales sous plusieurs angles. Il est écrit dans une langue simple et est passionnant pour qui s'intéresse à la politique fiscale et à l'administration des recettes. Le constat des auteurs selon lequel les dirigeants africains cherchent de plus en plus à trouver des solutions africaines est encourageant. Cependant, le lecteur attentif à la politique économique pourrait apprécier quelques idées plus concrètes quant à ce que les gouvernements peuvent réaliser. **FD**

AXEL SCHIMMELPFENNIG, chef de division, département Afrique du FMI



Mick Moore, Wilson Prichard
et Odd-Helge Fjeldstad

Taxing Africa: Coercion, Reform and Development

Zed Books, Londres, 2018,
288 pages, 24,95 dollars

CONFRONTING INEQUALITY

How Societies Can Choose
Inclusive Growth

Jonathan D. Ostry
Prakash Loungani
Andrew Berg

Foreword by Joseph E. Stiglitz

Attaquer les inégalités

*Comment les sociétés peuvent choisir
une croissance inclusive*

**Jonathan D. Ostry,
Prakash Loungani
et Andrew Berg**

Préface de Joseph E. Stiglitz

« Les recherches empiriques d'Ostry, de Loungani et de Berg figurent parmi les meilleures sur la mondialisation, les inégalités et la croissance économique. Cet ouvrage non seulement rassemble les travaux effectués, mais établit aussi un programme d'action ambitieux en faveur de la croissance inclusive. Il doit être lu par quiconque souhaite comprendre l'avenir de nos économies. »

— Dani Rodrik, université Harvard

« En s'appuyant sur des années de recherche au Fonds monétaire international, les auteurs montrent dans cet ouvrage passionnant, et de manière concise et accessible, comment les inégalités nuisent à la croissance économique et à la stabilité, et comment concevoir des mesures qui conduisent à une croissance plus inclusive. »

— Heather Boushey, administratrice et économiste en chef, Washington Center for Equitable Growth

« Nous devons évaluer les effets des politiques économiques non seulement sur la croissance, mais aussi sur les inégalités... Cet ouvrage constitue un point de départ important. »

— Olivier Blanchard, chercheur principal au Peterson Institute for International Economics
et ancien économiste en chef du Fonds monétaire international

« Un résumé convaincant et concis de ce que nous savons sur les inégalités et les moyens de les réduire. »

— Jeffrey Frieden, université Harvard



COLUMBIA
UNIVERSITY
PRESS

CUP.COLUMBIA.EDU • CUPBLOG.ORG

Une femme exceptionnelle

Le nouveau billet de 10 dollars canadiens donne une leçon d'histoire

Glenn Gottselig

EN 1946, une femme d'affaires noire à succès est emprisonnée, inculpée et mise à l'amende pour avoir refusé de quitter la partie réservée aux Blancs d'une salle de cinéma. Les dirigeants de l'église locale d'obédience baptiste viennent à son aide. Ils lancent une procédure d'appel de cette décision en justice, mais en vain. Après plus de soixante ans, le gouvernement cherche à redresser un tort en présentant ses excuses et en décrétant une grâce posthume.

S'agit-il d'une page d'histoire relatant des faits qui auraient eu lieu dans le Sud des États-Unis ? Pas vraiment.

Bien que cela rappelle des incidents qui ont éclaté bien plus au Sud, à l'aube du XX^e siècle, ces faits se sont produits en Nouvelle-Écosse, une des provinces maritimes de la côte Est du Canada.

Le procès fait à Viola Desmond est devenu une source d'inspiration de la lutte pour l'égalité raciale au Canada. Pour rendre honneur à cet épisode souvent négligé mais marquant de l'histoire du Canada, voici que son portrait apparaît sur le billet de 10 dollars canadiens.

Cette coupure de 10 dollars est le premier billet vertical du Canada et bénéficie des mesures de sécurité spéciales, qu'il est facile de vérifier et difficile de contrefaire :

- une plume d'aigle dorée qui change de couleur et devient verte ;
- des impressions en relief à divers endroits ;
- des images métalliques détaillées (la coupole de la Bibliothèque du Parlement, des feuilles d'érable, le drapeau et les armoiries du Canada) sur et autour de la grande baie transparente.

Un processus exceptionnel

En 2014, la Banque du Canada a passé en revue le processus de sélection et de composition du contenu visuel de ses billets de banque en polymère. Elle s'est alors engagée à mener des consultations plus vastes et ouvertes dans l'ensemble du pays à propos des thèmes, sujets et illustrations de la nouvelle série de billets de banque.

Lors de la présentation, en novembre 2018, de la nouvelle coupure à l'effigie de Viola Desmond, le gouverneur de la Banque du Canada, Stephen Poloz, a décrit les premières étapes du nouveau processus : « le ministre des Finances, Bill Morneau, et moi-même sommes convenus qu'il était grand temps qu'une Canadienne emblématique soit représentée au recto d'un billet communément usité. La banque a donc demandé aux Canadiens qui devrait y figurer. Et nous avons reçu un flot de propositions — plus de 25.000. »

La liste finale comportait 461 candidates qualifiées. Un conseil consultatif indépendant a ramené ce chiffre à 12, et nous avons lancé un sondage public pour demander l'avis des Canadiens. Un peu moins de 90 % des votants n'avaient rien à objecter aux 12 femmes retenues. Un groupe d'historiens a aidé le conseil à réduire la liste à 5 noms, après quoi des groupes de discussion ont permis aux Canadiens ordinaires de donner leur opinion sur les 5 femmes. La liste a été approuvée et publiée par la banque, dont le gouverneur s'est ensuite entretenu avec le ministre des Finances. Le ministre a rendu la décision finale, conformément à la Loi sur la Banque du Canada.

« Les billets de banque ne sont pas seulement un moyen de paiement dont les Canadiens peuvent se servir en toute confiance. Ils racontent aussi les faits historiques qui ont façonné notre pays », a déclaré Poloz. « Désormais, chaque fois qu'un billet vertical de 10 dollars changera de mains, cela nous rappellera l'importance de notre quête perpétuelle du respect des droits de l'Homme et de la justice sociale au Canada. »

Changement au programme

Avec le ticket de cinéma que Viola Desmond a acheté en cette journée de 1946, elle pouvait prendre place au balcon — espace en général réservé aux clients non blancs. Mais, parce qu'elle était myope et ne connaissait pas les règles, elle est allée s'asseoir au



PHOTOS : BRANQUE DU CANADA

Pour la première fois, le Canada émet une coupure de 10 dollars orientée à la verticale. Le résultat est un billet où plus d'espace est consacré au portrait de Viola Desmond et qui se démarque par rapport aux précédentes coupures en polymère.



parterre, pour être plus près de l'écran. Le contrôleur lui a signalé que son ticket lui donnait accès à un siège au balcon, et elle est retournée au guichet pour acheter un siège au parterre. Devant le refus de lui vendre le ticket voulu, qu'elle comprit alors que c'était à cause de sa race, elle décida de s'asseoir quand même au parterre. La police fut appelée et elle fut expulsée du cinéma et blessée à la hanche, avant d'être obligée de passer 12 heures en prison et de payer une amende de 20 dollars.

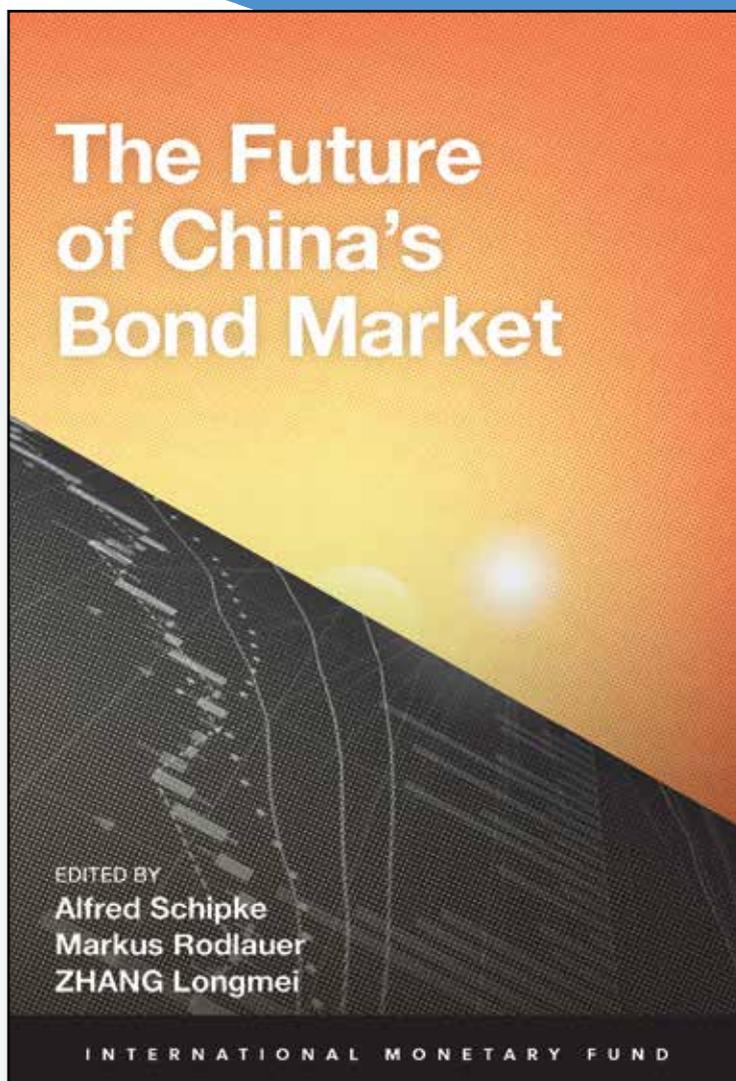
Alors qu'il n'y avait à l'époque en Nouvelle-Écosse aucune loi instituant la ségrégation, aucun tribunal de la province ne s'était prononcé sur la légalité des politiques discriminatoires dans les hôtels, cinémas et théâtres ou restaurants. Un ticket au balcon coûtait 20 cents, dont une taxe de 2 cents ; au parterre, le ticket coûtait 40 cents, dont une taxe de 3 cents. En définitive, Viola Desmond a été condamnée pour avoir privé l'État d'une taxe de 1 cent.

« En 1946, l'acte courageux de Viola Desmond, qui s'est élevée contre cette injustice, a contribué à faire naître un mouvement pour l'égalité et la justice sociale au Canada », explique Jennifer O'Connell,

secrétaire parlementaire du ministre des Finances, qui s'est exprimée, lors de la présentation du nouveau billet. « Après plus de 70 ans, nous rendons hommage à la première femme canadienne représentée sur une coupure fréquemment utilisée et nous espérons que cet événement inspirera à la nouvelle génération de Canadiens la volonté de marcher sur ses traces. » [FD](#)

GLENN GOTSELIG fait partie de l'équipe éditoriale de *Finances & Développement*.

Le verso du billet de 10 dollars canadiens est composé d'images et de symboles de la lutte constante du pays en faveur des droits de l'humain, comme le Musée canadien pour les droits de la personne, le premier dans son genre au niveau mondial.



L'avenir du marché obligataire chinois

« Le marché obligataire chinois est trop grand et trop important pour être négligé ou mal compris par les investisseurs et les dirigeants. Aujourd'hui, avec la publication de cet ouvrage, personne n'a d'excuse pour le négliger ou mal le comprendre. »

— **BARRY EICHENGREEN**, université de Californie, Berkeley
(Traduction en français à paraître)

bookstore.imf.org

Finances & Développement, mars 2019

