



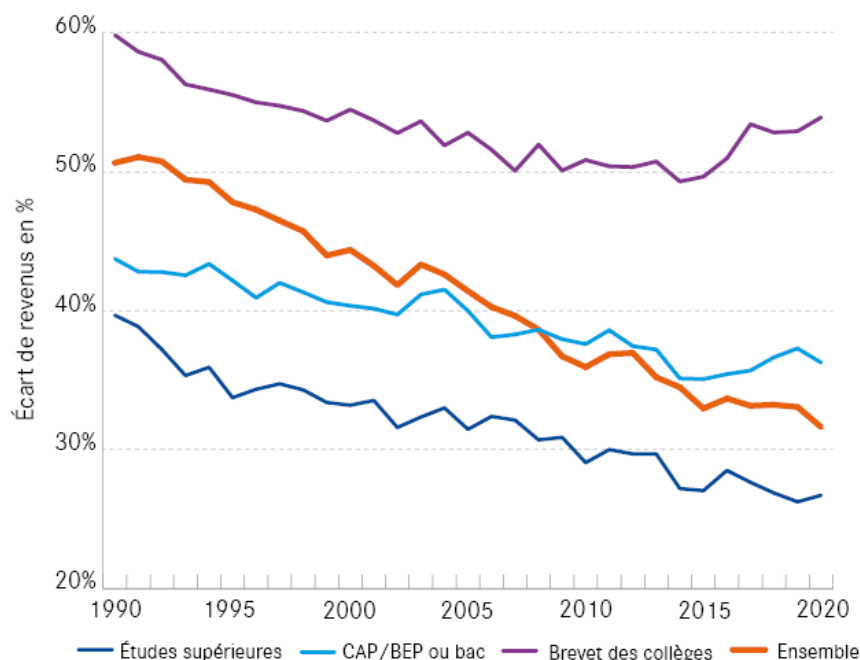
# Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique

---

**Emmanuelle Auriol**, Toulouse School of Economics, membre du CAE  
**Camille Landais**, London School of Economics, membre du CAE  
**Nina Roussille**, Massachusetts Institute of Technology (MIT)

# Une réduction des écarts de revenus qui ralentit depuis 2010

Figure 1. Écart de revenus du travail entre hommes et femmes en moyenne et par niveau de diplôme



**Source :** Calculs des auteurs avec les données 1990-2020 de l'enquête Emploi (Insee). **Champ :** Hommes et femmes âgés de 20 à 55 ans et qui ne sont ni en retraite, ni en congé longue maladie, ni en formation à temps plein.

## Écart de revenus en 2020 = 30%

- Entre 1990 et 2010 = - 15 points de %
- Entre 2010 et 2020 = - 5 points de %

## Un écart qui varie fortement en fonction du niveau de formation

- 50 % d'écart au niveau du brevet des collèges ou équivalent
- 25 % pour les diplômés du supérieur

## Raisons d'un écart persistant :

- Interruptions de carrière
- Temps partiel plus fréquent
- Différences salariales qui perdurent (même à temps de travail et poste égaux)

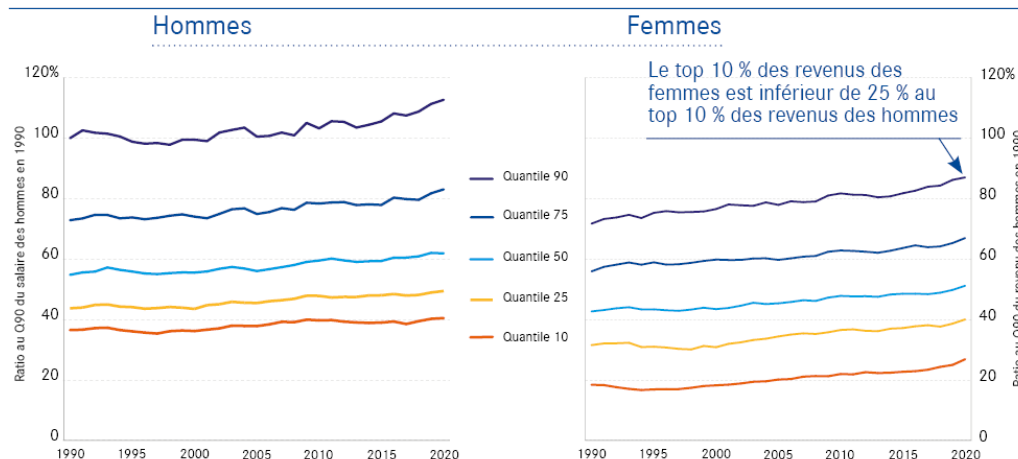
# Un double impératif d'efficacité économique et d'équité

## Les inégalités de genre sont un frein à la croissance

- Les coûts économiques des inégalités de genre sur le marché du travail sont de l'ordre de la dizaine de points de PIB.
- Ils sont dus avant tout à une mauvaise allocation des talents qui bride la productivité à long terme de l'économie.

## Problème d'équité majeur dans l'allocation des statuts sociaux

Figure 2. Écarts de revenus entre hommes et femmes à chaque niveau de distribution des revenus



**Note :** Revenus mensuels du travail, en euros 2015. Les revenus moyens de chaque quantile sont normalisés par le revenu moyen des hommes du quantile 90 en 1990. À quantile donné (c'est-à-dire à position relative donnée dans la distribution des salaires de son propre sexe), les revenus moyens des femmes sont systématiquement inférieurs à ceux des hommes. **Source :** Calculs des auteurs avec les données 1990-2020 de l'enquête Emploi (Insee). **Champ :** Hommes et femmes âgés de 20 à 55 ans en emploi et qui ne sont ni à la retraite, ni en congé longue maladie, ni en formation à plein temps.

→ Les opportunités économiques sur l'ensemble du cycle de vie sont très significativement inférieures pour les femmes à tous les niveaux de la distribution des revenus.

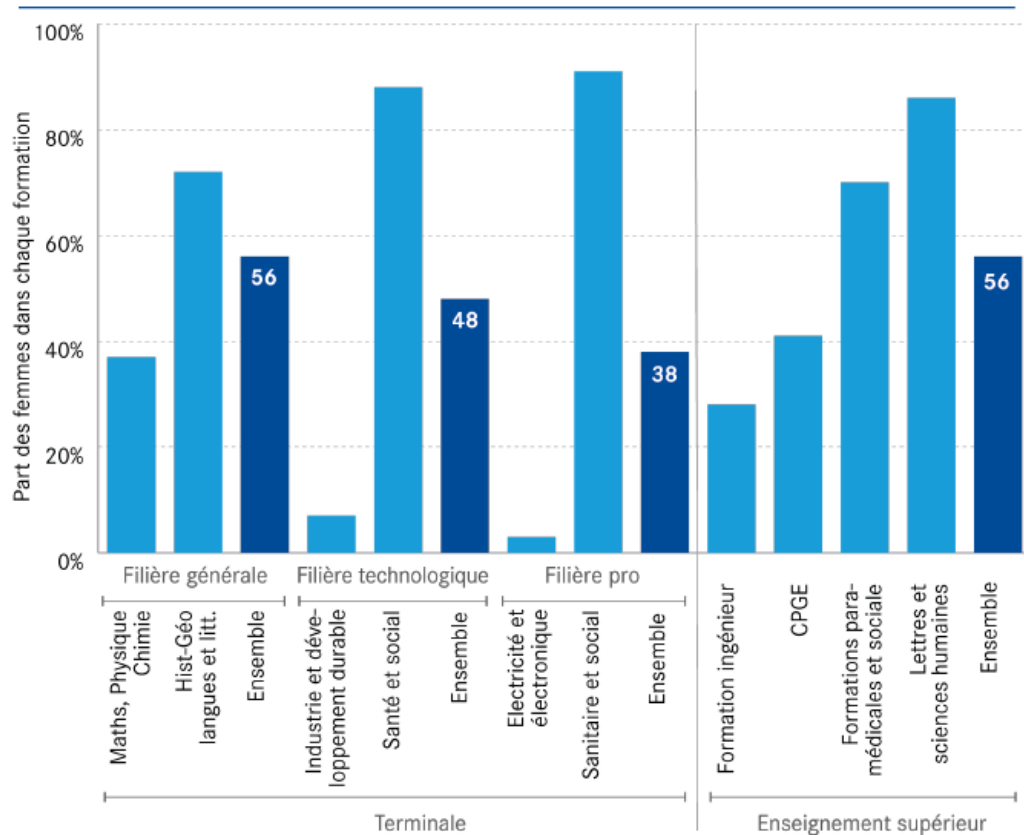
# Objectifs de la *Note*

---

- Comprendre les sources des disparités de revenus systématiques et persistantes entre les femmes et les hommes en se concentrant sur trois épisodes déterminants au cours du cycle de vie : l'éducation, l'arrivée des enfants et le déroulé des carrières.
- Préciser et quantifier le rôle joué par chacune de ces étapes dans les inégalités observées sur le marché du travail.
- Documenter les mécanismes par lesquels ces étapes de la vie affectent les carrières à long terme différemment pour les hommes et les femmes.
- Mettre en lumière la présence de fortes interdépendances par lesquelles les inégalités créées à chacune de ces trois étapes se renforcent mutuellement.

# Éducation. Choix de filière

Figure 3. Part des femmes en terminale et dans les formations de l'enseignement supérieur (2020)



- Forte féminisation de l'enseignement supérieur: les femmes représentent 60 % des diplômés du supérieur.
- Cette féminisation masque des disparités importantes dans les choix d'orientation, avec notamment une sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques.

Source: Calculs des auteurs à partir de Insee (2022): « Femmes et hommes, l'égalité en question », *Insee Références*.

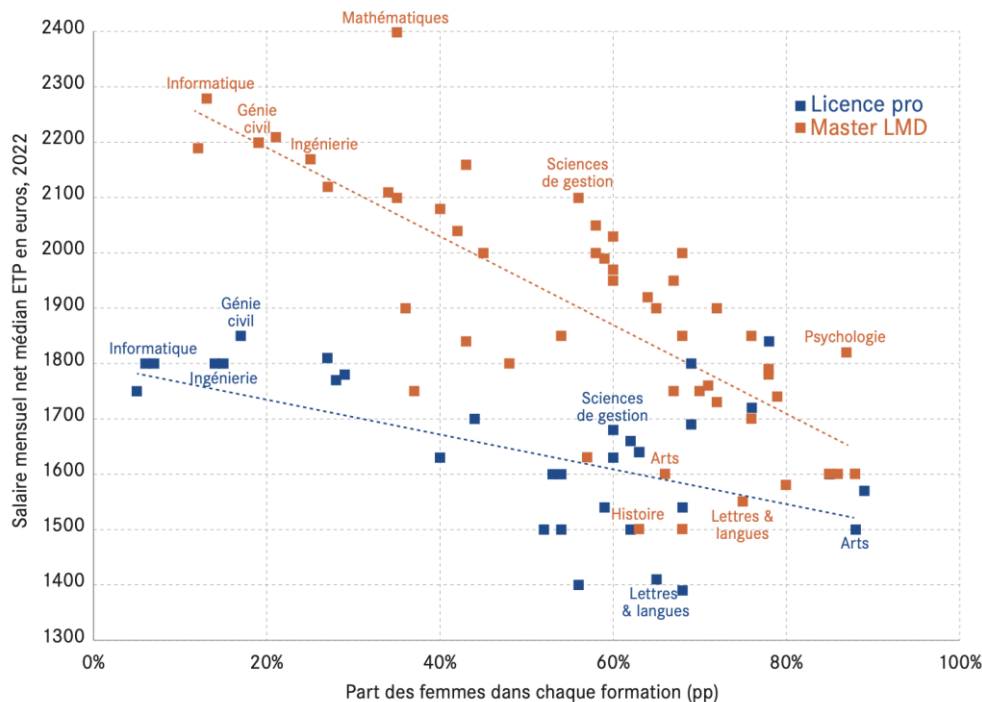
# Éducation. Rôle des stéréotypes de genre

---

- Le décrochage des filles en sciences commence dès le CP (et concerne les filles les plus performantes).
- Les stéréotypes de genre des enseignants peut expliquer ce décrochage et la moindre confiance des filles dans leurs capacités en mathématiques.
  - Ce qui limite leur orientation vers les carrières scientifiques, malgré des performances initiales similaires à celles des garçons.
- Toutefois, l'exposition à des modèles féminins, auxquels peuvent s'identifier les jeunes filles, augmente significativement l'intérêt des filles pour les filières scientifiques.

# Éducation. Rémunérations et filières

Figure 4. Proportion des femmes et salaires nets médians par domaine d'étude (2022)



**Source:** MESRI-SIES, Enquête 2022-2023 « Insertion professionnelle des diplômés de l'université » (152 288 sondés). **Champ:** diplômés de nationalité française de master et de licence professionnelle en 2020, n'ayant pas poursuivi ou repris d'études dans les deux années suivant l'obtention de leur diplôme.

**Note:** les salaires affichés correspondent aux valeurs médianes des salaires mensuels nets (primes incluses) pour les emplois à temps plein.

- Corrélation négative entre la proportion de femmes et les salaires nets médians par domaine d'étude : les femmes sont sur-représentées dans les formations conduisant aux niveaux de rémunérations les plus faibles
- Cette relation s'observe aussi bien au niveau master qu'en licence professionnelle.
- C'est la première brique dans les inégalités de genre en matière salariale.

# Éducation. Recommandation

---

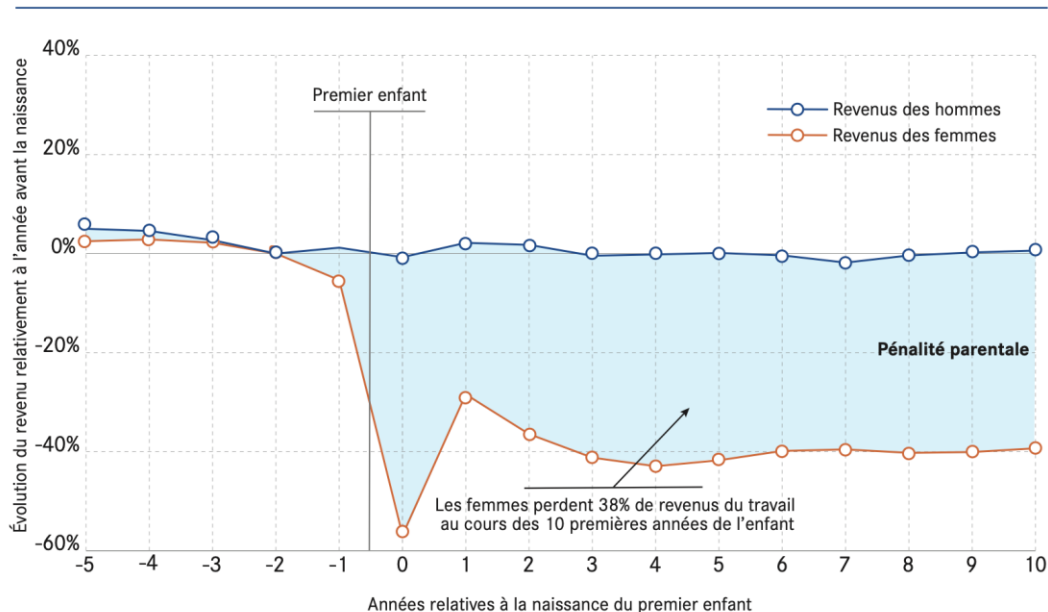
- La forte ségrégation dans les choix de filières continue donc à représenter un frein important à l'égalité des opportunités professionnelles.
- Cela a des conséquences significatives sur l'allocation des talents, l'innovation et la croissance.
- Un effort ambitieux pour y remédier s'avère nécessaire et doit commencer dès le CP et impliquer l'ensemble des acteurs, en particulier les enseignants.

**Recommandation 1.** Mettre en place un plan ambitieux, avec des objectifs chiffrés, pour augmenter la représentation des filles dans les filières scientifiques. Commencer dès le CP en s'appuyant sur des brigades de professeurs des écoles spécialisés en mathématiques et formés pour améliorer son enseignement, notamment auprès des filles. Promouvoir les carrières scientifiques tout au long de la scolarité par l'intervention régulière de modèles féminins positifs.



# Pénalité parentale. Évolution des revenus du travail

Figure 5. Impact de la naissance du premier enfant sur les revenus du travail

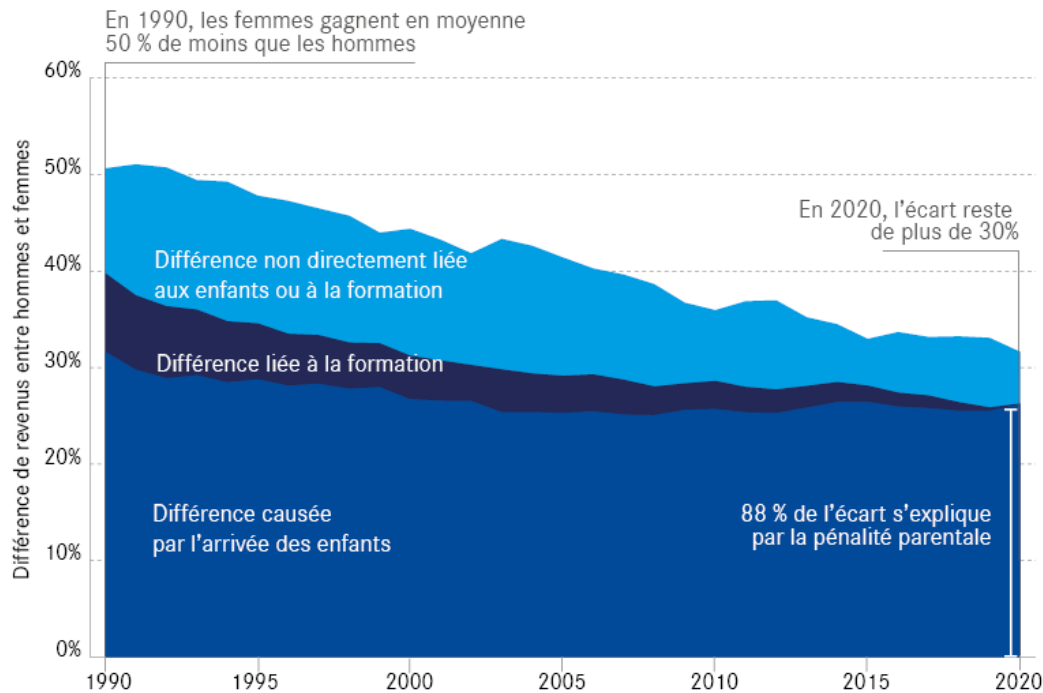


Source : Calculs des auteurs avec les données 1990-2020 de l'enquête Emploi (Insee).

- **Pénalité parentale** : l'arrivée des enfants entraîne une pénalité importante et persistante sur la trajectoire professionnelle des femmes.
- **Réduction des revenus des femmes de 38 %** dans les dix années suivant la naissance du 1<sup>er</sup> enfant, par rapport à une situation contrefactuelle dans laquelle elles n'auraient pas eu d'enfants.
- Cela s'explique à part égale par :
  - **Moindre participation** au marché du travail
  - **Baisse des heures travaillées**
  - **Baisse du salaire horaire** des mères.

# Pénalité parentale. Écarts de revenus du travail

Figure 6. Écarts de revenus du travail entre hommes et femmes



Source : Calculs des auteurs avec les données 1990-2020 de l'enquête Emploi (Insee).

- En France, la pénalité parentale représente près de 90 % des inégalités de revenus entre les sexes en 2020.
- La pénalité parentale s'explique davantage par les normes sociales que par les facteurs économiques.
- Impact négatif sur les choix de fécondité.

# Pénalité parentale. Recommandation

**Recommandation 2.** Porter la durée du congé paternité à 10 semaines, dont 6 obligatoires. Coupler cette réforme avec l'instauration d'un véritable service public de l'accueil des jeunes enfants et avec des campagnes d'information sur les droits et sur les coûts à long terme du « préjudice lié aux enfants ». Financer ces efforts par la suppression d'un jour férié ou d'un jour de congé.

- Coût d'une telle extension du congé paternité = 1,3 Md€ (borne haute)
  - Financement via la réallocation d'un jour de congé standard pour l'ensemble des salariés
- Exemple : journée de solidarité pour l'autonomie = 2,5 Md€ de ressources.
- Ces ressources pourraient être rétrocédées à la Cnaf :
- 1,3 Md€ servirait à reformer le congé paternité,
- le reste (1,2 Md€) à financer 90 000 nouvelles places d'accueil sur un horizon de 6 ans, soit près de la moitié de la cible définie par le HCFEA pour un service public de la petite enfance.

# Carrières. Promotions et discrimination

---

## Promotions

- Les écarts de progression salariale entre hommes et femmes sont principalement dus aux différences d'accès aux promotions.
- Le degré d'autonomie et la distribution des postes à responsabilité se font en faveur des hommes.

## Discrimination

- Pas de discrimination à l'embauche mais des discriminations qui prennent des formes plus subtiles et plus difficiles à détecter.
  - Exemple : les différences de fréquence et de nature des interactions avec les supérieurs hiérarchiques expliquent jusqu'à 40 % de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes.

# Carrières. Prétentions salariales et quotas

---

## Prétentions salariales

- Les femmes ont des prétentions salariales inférieures à celles des hommes, à qualifications égales.
- En particulier pour les hauts niveaux de revenus et d'expérience : salaire demandé par les femmes inférieur de 8 à 10% à celui des hommes.
- Cet écart s'explique majoritairement par des asymétries d'information sur les niveaux de salaires possibles.

## Les politiques de quotas

- Effet positif de la loi Copé-Zimmerman (2011) sur la féminisation des conseils d'administration et de surveillance...
- ... mais cela ne s'est pas accompagné d'une augmentation de la part des femmes dans les directions opérationnelles des entreprises et les femmes accèdent moins que les hommes aux comités stratégiques et aux comités d'audit

# Carrières. Recommandations

---

**Recommandation 3.** Obliger les employeurs, sous peine de sanctions, à indiquer le salaire ou la fourchette de rémunération initiale dans l'annonce de l'offre d'emploi ou avant l'entretien.

- Des expériences étrangères récentes (Etats-Unis, Autriche, Slovaquie) ont mis en lumière la pertinence d'une telle recommandation.

**Recommandation 4.** Rendre plus contraignantes les politiques de quotas aux postes exécutifs et d'encadrement. Encourager les partenaires sociaux à négocier des accords de branche pour rétablir l'égalité hommes-femmes dans les évolutions de carrière et pour l'accès aux promotions.

- Les politiques de quotas doivent s'accompagner de changements structurels dans les normes de genre.

## Conclusion. La nécessité d'un plan ambitieux

---

- Inefficacité des mesures isolées.
- Besoin d'un *Big Push* et de politiques coordonnées, massives et ambitieuses.

**Recommandation 5.** Porter au plus haut niveau politique un plan d'action interministériel couvrant à la fois l'éducation, la carrière et la parentalité. Instaurer un comité de suivi opérationnel chargé de sa mise en œuvre et prévoir une évaluation des différentes mesures.