

Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes

Antoine Bozio, Brigitte Dormont, Cecilia Garcia-Penalosa

► **To cite this version:**

Antoine Bozio, Brigitte Dormont, Cecilia Garcia-Penalosa. Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes. Les notes du conseil d'analyse économique, 2014. hal-02304283

HAL Id: hal-02304283

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02304283>

Submitted on 4 Oct 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes

Les notes du conseil d'analyse économique, n° 17, octobre 2014

Aujourd'hui en France, le revenu salarial mensuel moyen des femmes est inférieur de 24,5 % à celui des hommes. Deux principales explications aux inégalités salariales entre genres peuvent être mises en avant : le temps de travail et la ségrégation professionnelle.

Les femmes ont une durée mensuelle de travail plus courte et connaissent également de plus nombreuses interruptions de carrière, liées pour l'essentiel à leur situation familiale. Le temps partiel réduit le revenu salarial à cause d'une durée de travail plus courte, mais aussi parce que le temps partiel se traduit par un salaire horaire inférieur, une pénalité qui croît au cours de la carrière, en particulier lorsque celle-ci est discontinuée. Au total, le temps partiel est à l'origine d'un écart de salaire mensuel d'environ 11 % entre hommes et femmes.

La répartition sexuée des formations initiales, des métiers et des emplois conduit quant à elle à un écart de salaire d'environ 7 % entre hommes et femmes, qui s'ajoute à l'effet du temps partiel et discontinu. Les femmes sont en effet surreprésentées à la fois dans des secteurs et emplois relativement peu rémunérés et dans les niveaux hiérarchiques inférieurs. Cette double ségrégation peut correspondre à un choix délibéré de leur part, mais ce choix est aussi influencé par la prévalence de stéréotypes sexués. Ces derniers peuvent pousser les femmes à s'orienter vers des métiers aux horaires moins contraignants et aux perspectives moins risquées, mais en moyenne moins rémunérateurs, ainsi

qu'à moins s'investir dans la compétition et la négociation, postures favorables aux promotions. Si respecter les préférences individuelles est essentiel, il importe aussi, au nom de la justice sociale et de l'efficacité économique, de chercher à modifier les constructions sociales qui se traduisent par des choix différenciés des hommes et des femmes.

Les politiques publiques visant à réduire durablement les inégalités entre genres sur le marché du travail doivent s'attaquer aux causes de leur formation et non se limiter à promulguer des lois rappelant l'égalité juridique des femmes et des hommes.

Le premier axe de l'action publique porte sur la répartition de la prise en charge des activités productives non marchandes (comme le ménage et les soins aux enfants et aux personnes âgées dépendantes) entre la collectivité et les différents membres du foyer. Cette *Note* propose de développer la prise en charge collective des enfants et des personnes âgées dépendantes, réformer la répartition et la rémunération des congés de parentalité afin d'inciter à une répartition plus équilibrée au sein du couple et réformer le quotient conjugal qui, dans certains cas, réduit l'incitation du « second » membre du couple à se porter sur le marché du travail.

Le second axe vise à lutter contre les stéréotypes orientant les choix de formation et de carrière par une meilleure sensibilisation des élèves, des parents et des enseignants. L'impact des quotas étant ambigu, la *Note* préconise que leur application demeure restreinte.

Cette note est publiée sous la responsabilité des auteurs et n'engage que ceux-ci.

^a Institut des politiques publiques (IPP), École d'économie de Paris (PSE), membre du CAE.

^b Université Paris Dauphine (LEDa), membre du CAE.

^c Université Aix-Marseille (AMSE), membre du CAE.

Les femmes touchent des revenus plus faibles que les hommes, qu'il s'agisse de leurs revenus d'activité ou de leurs pensions de retraite. En 2010, les salaires horaires à temps complet des femmes étaient en moyenne inférieurs de 16 % à ceux des hommes. L'écart s'élève à 24 % si l'on considère les revenus salariaux annuels, qui sont directement influencés par la durée du travail (cf. tableau).

Les inégalités liées au travail

	Femmes	Hommes	Écart
Salaires horaires net moyen^{a b}			
• salariés à temps complet	12,64	14,99	- 16 %
• salariés à temps partiel	11,13	13,76	- 19 %
décote horaire liée au temps partiel	- 12 %	- 8 %	- 4 ^c
Revenu salarial annuel moyen^{b d}	17 376	23 004	- 24 %
Taux d'activité des 16-64 ans^d	67	76	- 9 ^e
Part des actifs à temps partiel ^d	26,7	6,0	+ 20,7 ^e
Part des actifs en temps partiel subi ^d	8,5	2,6	+ 5,9 ^e
Temps consacré aux act. productives^{a e}	6 h 31	6 h 19	+ 0 h 12
Part des activités professionnelles ^a	39 %	60 %	- 21 ^e

Notes : ^a En 2010 ; ^b En euros ; ^c Point de pourcentage, mesurant la différence de deux ratios ; ^d En 2012 ; ^e L'INSEE regroupe sous le terme « activités productives » le temps professionnel (travail rémunéré, trajets et formation) et le temps consacré au travail domestique (ménage, cuisine, courses, éducation des enfants, bricolage et aide éventuellement apportée à des personnes dépendantes sur ces activités).

Sources : INSEE, Enquête Emploi 2012 et DADS 2010 ; *Regards sur la Parité*, 2012.

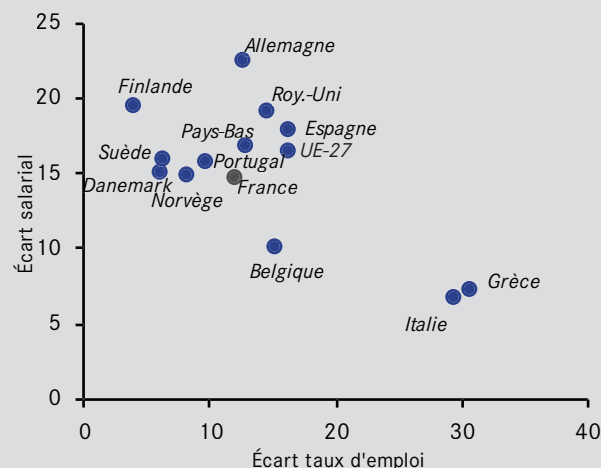
Le tableau montre que les femmes ont un taux d'activité plus faible que les hommes et qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel. Le temps partiel les pénalise doublement. D'une part, il signifie moins d'heures travaillées dans le mois ou l'année. D'autre part, chaque heure travaillée est moins bien payée pour un salarié à temps partiel que pour un travailleur à temps complet. Cette décote liée au temps partiel, qui touche davantage les femmes que les hommes, s'explique en partie par un effet de structure, les emplois à temps partiel étant plus souvent des emplois peu qualifiés. Mais il existe aussi une décote spécifique liée au temps partiel (voir plus bas).

Pourtant, hommes et femmes consacrent à peu près le même temps chaque jour aux « activités productives ». Mais la répartition entre temps professionnel et domestique est très différente entre les sexes : les femmes consacrent 39 % de leur temps aux activités professionnelles, les hommes 60 %. Cette différence, aux grandes conséquences sur les revenus des femmes, tient à l'ampleur de leur travail domestique, non marchand et non rémunéré.

Le graphique suivant compare les inégalités entre genres en France et dans d'autres pays européens. Ces comparaisons doivent être interprétées avec précaution car les différences

entre pays sont fortement influencées par les taux de participation des femmes au marché du travail : la qualification moyenne des femmes est plus élevée dans les pays où les femmes peu qualifiées sont moins actives, ce qui implique mécaniquement un salaire moyen des femmes plus élevé dans ces pays. Ainsi, des pays comme l'Italie ou la Grèce, où les taux d'activité féminins sont très inférieurs à ceux des hommes, ont des écarts salariaux apparents plus faibles que les pays scandinaves où les femmes participent beaucoup plus au marché du travail.

Les inégalités au travail : comparaison européenne



Lecture : Salaire horaire brut, en moyenne pour toute la population salariée hors la fonction publique, travailleurs à temps complet ; données pour 2012, sauf pour la Grèce, 2010. Taux d'emploi calculé pour la population âgée entre 20 et 64 ans ; données pour 2012. L'écart salarial est la différence entre hommes et femmes en % du salaire des hommes. L'écart d'emploi est la différence entre le taux d'emploi des hommes et des femmes en % du taux d'emploi des hommes.

Source : Eurostat.

Ces précautions étant prises, on trouve que la performance de la France est bien meilleure que celle du Royaume-Uni, de l'Espagne ou de l'Allemagne, car l'écart de salaire horaire est inférieur en France, pour un écart de taux d'emploi proche ou inférieur. En matière de taux d'emploi, par contre, la France se positionne nettement moins favorablement que les pays nordiques (Norvège, Suède et Danemark), où les écarts de participation au marché du travail entre genres sont nettement plus faibles qu'en France.

Les décennies écoulées depuis les années 1950 sont marquées par une lente convergence des salaires et des taux d'activité des femmes et des hommes¹. Mais cette convergence n'a pas suffi à effacer les inégalités. En outre, la convergence salariale entre hommes et femmes a cessé depuis les années 1990.

Cette Note fait le point sur les facteurs qui expliquent la persistance de ces inégalités et propose des pistes d'action pour les réduire durablement.

Les auteurs remercient vivement Manon Domingues Dos Santos, Conseillère scientifique au CAE, ainsi que Laurence Bouvard et Maty Konte, pour leur aide à la conception de cette Note et leur excellente assistance.

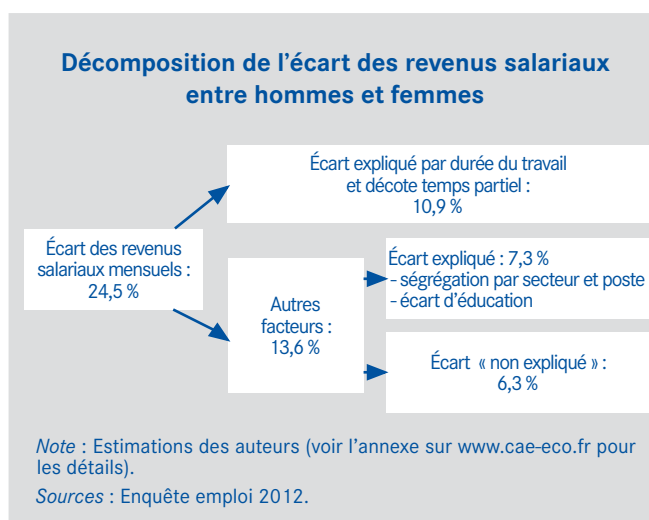
¹ L'écart de revenu salarial est de 24 % en 2012 et oscille entre 22 et 24 % pour la période 1990-2002 ; voir Meurs D. et S. Ponthieux (2006) : « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et Statistique*, n° 398-399.

Les facteurs persistants d'inégalité salariale

Pour bien comprendre les inégalités salariales entre femmes et hommes, il est essentiel d'isoler les inégalités liées à leurs caractéristiques productives (niveau d'éducation, expérience, ancienneté) et aux spécificités des emplois occupés (durée du travail, temps partiel, qualification, secteur d'activité, catégorie professionnelle). L'analyse économétrique permet de quantifier l'effet de ces facteurs « observables » et d'isoler par différence une composante « non expliquée », qui s'interprète alors comme la différence de salaire horaire entre un homme et une femme *qui auraient les mêmes caractéristiques productives observées et occuperaient le même type d'emploi*. Comme nous l'expliquons plus loin, on ne saurait associer directement cette composante « non expliquée » des inégalités à de la discrimination.

Une décomposition des inégalités salariales en 2012

En France, en 2012, l'écart de salaire mensuel entre hommes et femmes est de 24,5 % en moyenne ; un peu moins de la moitié de cet écart (10,9 %) provient d'une durée du travail moindre pour les femmes et de l'effet propre au temps partiel (*cf.* figure suivante) ; pour le reste (13,6 %), une part s'explique par les caractéristiques observées des individus (éducation, expérience) et des emplois (catégorie socio-professionnelle, fonction, secteur d'activité), auxquelles on attribue 7,3 points des différences. Le reliquat, 6,3 %, soit un peu plus du quart du total, représente la partie « non expliquée »².



Une interprétation possible de la composante « non expliquée » de l'écart de rémunération est la présence d'une discrimination à l'encontre des femmes, définie comme le fait de payer des salaires différents à deux individus avec les mêmes capacités productives et le même type de poste mais de sexes différents. Une telle interprétation n'est cependant pas légitime car les séries statistiques disponibles ne mesurent pas toutes les caractéristiques productives des individus. Ainsi, la composante « non expliquée » de l'écart de rémunération peut résulter de variables non observées (la flexibilité horaire, les responsabilités prises par l'individu, etc.) qui seraient pertinentes pour rendre compte de l'hétérogénéité des individus³. Une véritable discrimination salariale à l'encontre des femmes est beaucoup plus difficile à mettre en évidence (voir encadré 1).

La décomposition réalisée ici porte sur des salaires moyens. Elle doit être complétée en examinant les différences de rémunération entre hommes et femmes tout au long de la distribution des salaires. Pour la France, il apparaît que les caractéristiques observées suffisent à expliquer la totalité de l'écart salarial lié au genre pour les salaires parmi les 20 % plus bas de la distribution⁴. En effet, en bas de la distribution, les travailleurs sont presque tous concernés par le salaire minimum : les salaires varient selon la durée du travail, le temps partiel et les postes occupés, sans résidu inexpliqué (et donc sans discrimination si ce n'est celle liée aux études, à la répartition sexuée des professions et au temps de travail). En revanche, pour les salaires du haut de la distribution, il reste une partie inexpliquée qu'il s'agit d'interpréter.

L'éducation est le seul facteur qui joue en faveur des femmes : les femmes ont un niveau de formation supérieur impliquant une rémunération moyenne supérieure de 1 % à celle des hommes. Ces résultats sont proches de ce qu'on observe dans les autres pays européens. Partout, les années d'études et les résultats des filles sont aujourd'hui supérieurs à ceux des garçons. L'écart est particulièrement marqué si l'on compare les taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur : respectivement 33 % pour les filles et 27 % pour les garçons⁵. Le rattrapage massif du niveau d'éducation a été un facteur essentiel de la réduction des inégalités salariales entre femmes et hommes depuis les années 1960.

À l'inverse, des différences importantes persistent dans la durée du travail et la répartition sexuée des métiers et des postes occupés. La réduction de l'écart des taux d'activité des hommes et des femmes, qui est passé de 40 points de pourcentage en 1960 à 9 points en 2012, s'est accompagnée d'une forte augmentation du temps partiel chez les femmes⁶.

² Notons que les écarts salariaux comme leur décomposition sont stables depuis les années 1990 : en 1990, 2002 et 2012, l'écart de revenu salarial dépasse les 20 %, dont un peu plus de 10 points est dû aux différences de durée du travail entre hommes et femmes et environ 7 points à la ségrégation occupationnelle (voir l'annexe sur www.cae-eco.fr).

³ Shatnawi D., R. Oaxaca et M. Ransom (2014) : « Movin'on Up: Hierarchical Occupational Segmentation and Gender Wage Gaps », *Journal of Economic Inequality*, à paraître et Crépon B., N. Deniau et S. Pérez-Duarte (2003) : « Wages, Productivity and Worker Characteristics: A French Perspective », *CREST Working Paper*, n° 2003-04, ne trouvent aucune preuve de discrimination salariale lorsque les données sont suffisamment précises.

⁴ Breunig R. et S. Rospabe (2013) : « Distribution of French Gender Wage Gap », *Australian Journal of Labour Economics*, vol. 16, n° 1, pp. 155-199.

⁵ *Regards sur la Parité* (2012), chiffres pour 2010.

⁶ Bordes M. et D. Guillemot (1994) : « Marché du travail - Séries longues », *INSEE Résultats Emploi-Revenus*, n° 62-63, mai.

1. Mesurer la discrimination salariale

Mesurer correctement la discrimination est une tâche ardue car il faudrait pouvoir comparer les salaires d'individus qui auraient exactement la même productivité et auraient effectué les mêmes choix.

Les mesures directes de discrimination se sont focalisées principalement sur l'embauche et les promotions. Deux approches ont été utilisées pour essayer de mesurer la discrimination. La première, dite méthode du *testing*, consiste à envoyer à des employeurs deux CV fictifs équivalents en tout point à l'exception du sexe ou de l'origine ethnique. Pour la France, ce type d'études montre que le sexe n'a pas d'effet significatif sur la probabilité d'être convoqué pour un entretien, à l'exception des femmes jeunes et sans enfant qui semblent pénalisées pour l'accès aux emplois qualifiés^a.

Une seconde approche consiste à se concentrer sur de petits échantillons sur lesquels on dispose d'informations très précises. Pour exemple, une étude s'intéresse à l'impact dans les années 1970 et 1980 d'auditions de recrutement dans certains grands orchestres américains réalisées derrière un écran empêchant d'appréhender le sexe du candidat^b. Ce dispositif apparaît augmenter considérablement l'embauche et la promotion des femmes, montrant ainsi la prévalence d'une discrimination à leur rencontre. Pour des périodes plus récentes, il est, par contre, difficile de mettre en évidence ce type d'attitudes discriminatoires. En France, par exemple, les données sur le concours d'agrégation du supérieur en sciences économiques ne montrent pas de différences significatives entre le taux de réussite des hommes et celui des femmes, une fois prises en compte les publications des candidats^c.

^a Voir Petit P. (2004) : « Discrimination à l'embauche : une étude d'audit par couples dans le secteur financier », *Revue Économique*, vol. 55, n° 3, pp. 11-621. Bertrand M. et S. Mullainathan (2004) : « Are Emily and Greg more Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », *American Economic Review*, vol. 94, n° 4, pp. 991-1013, ne trouvent pas de différences entre les sexes.

^b Rouse C. et C. Goldin (2000) : « Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians », *American Economic Review*, vol. 90, n° 4, pp. 715-741.

^c Voir Bosquet C., P.P. Combes et C. García-Peñalosa (2013) : « Gender and Competition: Evidence from Academic Promotions in France », *CEPR Discussion Paper*, n° 9711.

La mixité des métiers a, elle, un peu progressé depuis les années 1960, mais pas de façon uniforme. Les métiers des services à la personne continuent d'accueillir presque exclusivement des femmes, ceux du bâtiment une très grande majorité d'hommes. Cependant, les femmes sont de plus en

plus présentes dans des métiers qualifiés tels que celui de médecin, d'ingénieur ou de cadre technique⁷.

Constat 1. Les différences de revenus salariaux observées entre femmes et hommes en 2012 (24,5 %) sont dues avant tout aux différences de durée du travail (10,9 %), puis à la répartition sexuée des métiers et des postes occupés (7,3 %). Il s'agit là des deux sources principales – et persistantes – des écarts salariaux entre hommes et femmes.

Le rôle clé du temps de travail

Puisque le temps de travail est la première cause des inégalités de revenus entre femmes et hommes, il est important d'en comprendre les déterminants.

Activité rémunérée et activité non rémunérée

Si les femmes travaillent autant d'heures que les hommes, la part de leur travail domestique, non marchand et non rémunéré, est bien plus grande (cf. encadré 2). Cela conduit les femmes à être davantage inactives – au sens de l'activité professionnelle – et à avoir un temps de travail rémunéré plus faible lorsqu'elles sont actives : le temps partiel concerne ainsi 27 % des femmes contre seulement 6 % des hommes (cf. tableau, p. 2), dont 8,5 et 2,6 % de temps partiel subi, respectivement par les femmes et les hommes.

Le taux d'activité et le travail à temps partiel des femmes sont très influencés par leur situation familiale, ce qui n'est pas le cas pour les hommes : le taux d'activité des femmes en couple avec trois enfants dont un de moins de trois ans chute à 42,8 %, par rapport à un niveau de 79,8 % observé pour les femmes ayant seulement un enfant de moins de trois ans⁸. De façon similaire, le travail à temps partiel des femmes apparaît très lié au fait d'élever des enfants. Ainsi, les femmes en couple mais sans enfant ont une bien plus faible probabilité de travailler à temps partiel que la moyenne des femmes en couple.

Bien que les taux d'activité des femmes aient continué de converger vers ceux des hommes au cours des vingt dernières années (l'écart est passé de 18 points en 1990 à 9 points en 2012), dans le même temps la proportion d'emplois à temps partiel a augmenté, surtout à la fin des années 1990, lorsque des dispositions faisaient bénéficier ces emplois d'abattements de charges spécifiques. En 2012, 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Il est donc important de se poser la question de l'impact du temps partiel sur les inégalités entre hommes et femmes.

⁷ Meron M., L. Omalek et V. Ulrich (2009) : « Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes », *INSEE Références, France Portrait Social*.

⁸ *Regards sur la Parité* (2012) fiches thématiques « Conditions de vie ».

2. Mesurer le travail domestique

Assumé majoritairement par les femmes, le travail domestique représente un nombre d'heures de travail important qui « échappe » à l'évaluation de la production nationale (PIB) car il s'agit d'un travail non rémunéré. Plusieurs études ont cherché à évaluer en unités monétaires la valeur créée par le travail domestique. Les résultats obtenus sont impressionnants : 24 % de PIB supplémentaire en 1997 aux États-Unis, entre 27 et 39 % la même année en Suisse, et 33 % en France. Les mêmes ordres de grandeur sont obtenus à partir des enquêtes « Emploi du temps » en Australie, Bulgarie, Danemark, Finlande, France, Allemagne et Norvège. Bien entendu, ces estimations dépendent de la méthode employée et du champ des activités domestiques prises en compte^a.

Ces quantifications permettent de montrer l'importance de ce travail qui contribue au fonctionnement de la société et de prendre conscience que des changements dans le partage des tâches entre membres du ménage ou un transfert de leur prise en charge au secteur marchand impliqueraient des réorganisations très importantes. Une question souvent négligée, mais particulièrement éclairante en ce qui concerne les rôles des femmes, est celle de la prise en charge d'un proche dépendant. Les femmes sont plus souvent en position d'aidantes que les hommes – entre 70 et 75 % de l'aide est fournie par des femmes – et en cas de prise en charge lourde, presque la moitié des aidants déclarent avoir dû aménager leur vie professionnelle^b.

^a Landefeld J., S. Steven et H. McCulla (2000) : « Accounting for Nonmarket Household Production within a National Accounts Framework », *Review of Income and Wealth*, vol. 46, n° 3, pp. 289-307 ; Sousa-Poza A., H. Schmid et R. Widmer (2001) : « The Allocation and Value of Time Assigned to Housework and Child-Care: An Analysis for Switzerland », *Journal of Population Economics*, n° 14, pp. 599-618 ; Roy D. (2012) : « Le travail domestique: 60 milliards d'heures en 2010 », *INSEE Première*, n° 1423 ; Goldschmidt-Clermont L. et E. Pagnossin-Aligisakis (1999) : « Households' Non-SNA Production: Labour Time, Value of Labour and of Product, and Contribution to Extended Private Consumption », *Review of Income and Wealth*, vol. 45, n° 4, pp. 519-529 ; Roy D. (2011) : « La contribution du travail domestique au bien-être matériel des ménages : une quantification à partir de l'enquête Emploi du temps », *Document de Travail de l'INSEE*, n° F1104.

^b Bonnet C., E. Cambois, C. Cases et J. Gaymu (2011) : « La dépendance : aujourd'hui l'affaire des femmes, demain davantage celle des hommes ? », *Population et Société*, n° 483.

Temps partiel et arrêts de travail

Outre le temps partiel (*cf. supra*), les interruptions de travail ont aussi un impact à long terme sur le salaire horaire : plusieurs travaux ont montré que les périodes d'arrêt sont suivies d'une progression salariale plus lente et nuisent aux promotions, pour les hommes comme pour les femmes, et même lorsque les arrêts ont une cause médicale⁹.

Il est difficile de donner une rationalité économique à ces pénalités, aucune étude n'ayant démontré l'impact négatif du temps partiel et des arrêts de travail sur la productivité des salariés. Selon une autre explication, les temps de travail réduits ou les interruptions seraient perçus par le marché comme révélateurs d'une absence d'attachement au poste ou à l'entreprise, ce qui justifierait un salaire plus bas¹⁰. Le système de rémunération peut aussi refléter les besoins de disponibilité des salariés : un poste qui exige plus de disponibilité, parce qu'il nécessite beaucoup d'heures ou parce que les horaires sont irréguliers ou imprévisibles, offrira un salaire horaire plus élevé qu'un autre moins exigeant en disponibilité. Cette demande de présence et de disponibilité peut résulter d'une contrainte technologique, mais aussi provenir des conventions sociales ou d'un système de promotion très compétitif qui pousse à des heures de travail inefficacement longues¹¹. Cette interprétation soulève la question des normes sociales et des stéréotypes dans le milieu professionnel. Si certains aspects de la production, et donc de la rémunération, ont probablement des causes technologiques, les différences importantes qui existent entre pays suggèrent qu'on ne peut s'en tenir à l'explication technologique. En Suède, par exemple, les travailleurs à temps partiel subissent peu de pénalités salariales et ont une autonomie dans le travail bien plus élevée qu'ailleurs¹².

La ségrégation par les emplois occupés

Une autre caractéristique de l'emploi féminin est sa faible diversification par rapport à celui des hommes : 18 métiers, regroupés dans 12 familles professionnelles¹³, couvrent la moitié de l'emploi féminin. Les femmes sont fréquemment agents d'entretien, enseignantes, employées administratives de la fonction publique, vendeuses, aides à domicile ou aides ménagères. Elles sont aussi aides-soignantes, infirmières, secrétaires ou assistantes maternelles. Les métiers des hommes sont plus variés : il faut aller chercher 38 métiers ou 20 familles professionnelles pour regrouper la moitié des hommes en emploi.

⁹ Voir, par exemple, Reuben R. (1988) : « Sex-Related Wage Differentials and Women's Interrupted Labor Careers. The Chicken or the Egg », *Journal of Labor Economics*, vol. 6, n° 3, pp. 277-301.

¹⁰ Seabright P. (2012) : *The War of the Sexes*, Princeton University Press.

¹¹ Goldin C. (2014) : « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, pp. 1-30.

¹² Bardasi E. et J.C. Gornick (2008) : « Working for Less? Women's Part-Time Wage Penalties Across Countries », *Feminist Economics*, vol. 14, n° 1, pp. 37-72 ; Haldén K., D. Gallie et Y. Zhou (2012) : « The Skills and Autonomy of Female Part-Time Work in Britain and Sweden », *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 30, n° 2, pp. 187-201.

¹³ Familles professionnelles : nomenclature de 226 métiers.

Des scores de ségrégation ont été construits pour comparer entre pays l'intensité de ce confinement des hommes et des femmes dans des emplois spécifiques¹⁴. La ségrégation n'est pas plus intense en France qu'ailleurs : elle est plus faible qu'au Danemark, en Norvège et en Suède, mais plus forte qu'en Italie. Mais ce score doit être apprécié pour un écart donné de taux de participation des femmes et des hommes au marché du travail : un fort écart de participation conduit mécaniquement à un score de ségrégation plus faible car dans les pays avec un faible taux d'activité féminin, ce sont les femmes les plus qualifiées qui travaillent. Or, l'écart de participation est considérable en Italie puisqu'il atteint 21 points de pourcentage. Avec un différentiel de participation plus faible, de 10 points de pourcentage, la ségrégation apparaît plus faible en France qu'au Royaume-Uni.

Emplois féminisés

Si les femmes sont moins payées en raison de leur choix d'emploi et de secteur, il est important d'examiner si elles choisissent des emplois avec des rémunérations plus faibles, ou si la féminisation d'un emploi en réduit la rémunération.

Les résultats disponibles montrent que les deux effets existent et sont d'une ampleur non négligeable. Les femmes sont surreprésentées dans des secteurs caractérisés par des horaires offrant moins de contraintes et une incertitude limitée quant à l'emploi et les progressions de carrière, comme par exemple le secteur public. Mais il est aussi vrai qu'à caractéristiques d'emploi données, on a pu observer qu'une augmentation de la proportion de femmes dans un secteur réduisait les salaires dans ce secteur¹⁵.

Plusieurs hypothèses ont été proposées pour expliquer pourquoi des métiers à « valeur équivalente » offrent des salaires différents selon la composition de leur force de travail. Une première explication suggère que les femmes recherchent des emplois pourvus d'avantages non monétaires tels que des horaires moins contraignants, la stabilité des revenus et des mécanismes de progression de carrière laissant peu de place à la compétition. Dans ce cadre, un employeur offrant des postes pourvus de ces caractéristiques peut se permettre d'offrir un salaire inférieur. Bien que cet aspect soit probablement important en haut de l'échelle des rémunérations, les exemples abondent d'emplois féminisés avec des salaires médiocres ou instables, alors qu'ils s'accompagnent de fortes contraintes d'horaires (infirmières, agents d'entretien, caissières...).

Un autre argument avance que la capacité des femmes à négocier des salaires serait plus faible que celle des hommes. Cette

différence serait due à la réticence des femmes à formuler des demandes et à entrer dans des situations conflictuelles (voir plus bas), mais aussi au fait qu'elles internaliseraient l'idée que leur salaire est uniquement un revenu d'appoint.

Ces mécanismes apportent des éléments d'explication économique au fait que les salaires sont plus bas dans les secteurs féminisés. Mais ils n'expliquent pas tout. En effet, ils prennent comme données des préférences spécifiques aux femmes qu'il s'agit encore d'expliquer.

Études et choix de métier

La répartition sexuée des métiers entre hommes et femmes n'est pas due à de moindres performances des filles à l'école ou dans les études supérieures¹⁶. Alors que les filles connaissent de meilleurs taux de réussite de l'école élémentaire au supérieur, on observe des stéréotypes de genre persistants dans les choix d'orientation. Dans le supérieur, de nombreuses formations sont peu mixtes : les garçons sont majoritaires dans les classes préparatoires, les écoles d'ingénieurs ou les filières du technique, tandis que les filles représentent une majorité écrasante dans les formations liées aux métiers du social et paramédical, tout comme dans les filières littéraires ou artistiques. Les formations juridiques, les écoles de commerce ou de gestion sont, en revanche, plus équilibrées.

Le choix de discipline d'études est un facteur central dans la détermination des carrières et de l'écart de salaire horaire entre hommes et femmes. Les évaluations montrent que presque la moitié de l'écart salarial entre hommes et femmes diplômés est due au choix des études¹⁷.

Égalité professionnelle

La ségrégation est coûteuse pour les femmes car les emplois ou secteurs féminisés ont des rémunérations plus faibles. Doit-on pour autant souhaiter une égalité professionnelle définie comme la parité hommes-femmes dans chaque catégorie d'emploi ?

Au niveau agrégé, les restrictions dans l'accès à certains emplois sont en principe coûteuses car elles impliquent qu'une partie des talents disponibles dans une économie reste sous-utilisée. Cependant, aucune preuve solide n'indique que les secteurs ou entreprises avec moins de ségrégation hommes-femmes seraient plus performants. En théorie, si hommes et femmes choisissent des parcours professionnels différents parce qu'ils ont des préférences ou des capacités différentes, la ségrégation qui en résulte est un optimum qui n'entraîne pas de coût social. En revanche, la

¹⁴ Voir l'annexe en ligne *op.cit.*

¹⁵ Sorensen E. (1994) : *Comparable Worth: Is it a Worthy Policy?*, Princeton University Press.

¹⁶ Ministère des Droits des femmes (2012) : « L'égalité entre les femmes et les hommes », *Chiffres-clés*.

¹⁷ Machin S. et P. Puhani (2006) : *The Contribution of Degree Subject to the Gender Wage Gap for Graduates: A Comparison of Britain, France and Germany*, Report to the Anglo-German Foundation.

ségrégation pose problème si elle résulte de représentations des rôles des hommes et des femmes sans rapport avec leurs capacités réelles, autrement dit de stéréotypes. Dans ce cas, l'allocation des travailleurs est sous-optimale et des talents potentiels sont gaspillés.

Les stéréotypes sont importants car les jeunes entrant sur le marché du travail doivent prendre des décisions dans un contexte d'information imparfaite où ils doivent anticiper leur probabilité de réussite dans différents métiers. Ces anticipations se forment en partie au travers de l'observation des individus du même sexe dans les différents métiers. L'absence de femmes dans certaines filières ou certains métiers peut conduire à des anticipations erronées et à de la ségrégation même dans l'hypothèse où les préférences et les capacités des hommes et des femmes seraient identiques¹⁸. Augmenter la présence des femmes dans certains métiers devient alors important pour détruire ces stéréotypes. C'est dans cette perspective que les politiques de promotion de l'égalité professionnelle se justifient.

Promotions

Outre la ségrégation des femmes dans certains métiers, il existe une ségrégation verticale qui les confine en bas de l'échelle des carrières. Les hommes et les femmes ont des rythmes de promotion très différents qui contribuent à l'écart salarial. Ils expliquent en partie le fait que la différence de salaire entre les genres est bien plus importante en fin qu'en début de carrière.

Le faible taux de promotion des femmes peut résulter de décisions discriminatoires de la part des comités de sélection ou des personnels d'encadrement. Il peut aussi provenir d'une faible propension à candidater de la part des femmes. Identifier ces deux effets est difficile, mais les études (peu nombreuses) qui ont abordé cette question montrent des changements au cours du temps. Si, pour les années 1970-1980, la discrimination à l'encontre des femmes a été mise en évidence, pour des périodes plus récentes le facteur dominant semble être plutôt le faible nombre de candidates¹⁹.

Comment expliquer que les femmes cherchent moins souvent à être promues que les hommes ? Il est possible qu'une promotion implique des exigences de disponibilité professionnelle que certaines femmes seraient peu enclines à accepter. D'autres explications se réfèrent à des comportements sexués. Si les femmes trouvent les situations concurrentielles désagréables, n'aiment pas prendre de risque, ou essayent d'être conformes à des stéréotypes selon lesquels une femme ne doit pas « se mettre en avant », ou bien aussi intègrent des contraintes, telles qu'elles les perçoivent, de

conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, elles auront moins d'inclination à présenter leur candidature quand une promotion est envisageable. On peut objecter à ce raisonnement qu'il est fondé sur une hypothèse de préférences différenciées entre hommes et femmes. Une autre explication maintient que le fait d'anticiper de la discrimination peut suffire à limiter les candidatures des femmes, même si l'anticipation de discrimination est incorrecte.

Constat 2. Les femmes sont concentrées dans un petit nombre de professions relativement mal rémunérées, et en bas des hiérarchies. Une part de cette concentration résulte des choix individuels. Une autre part résulte des représentations véhiculées par les professionnels en place et par des constructions mentales collectives (les stéréotypes).

Stéréotypes : mythe ou réalité ?

Si une grande partie des différences de salaire entre hommes et femmes est le résultat de choix différents (durée du travail, études, secteur d'activité, etc.), il est nécessaire de s'interroger sur la nature de ces choix. Sont-ils la conséquence de préférences intrinsèques des femmes ou, à l'inverse, sont-ils le résultat de constructions sociales qui les poussent à assumer la plus grande partie du travail non marchand au sein de leur ménage ?

Préférences et attitudes

Deux attitudes semblent particulièrement liées aux performances professionnelles : d'un côté, le goût pour le risque et la compétition ; de l'autre, les attitudes envers les autres, comme l'aptitude à la négociation, la confiance en l'autre ou l'altruisme (cf. encadré 3).

Des différences entre les sexes sur ces deux aspects peuvent expliquer à la fois les différences dans l'allocation des hommes et femmes sur différents postes, et les écarts de salaires à emploi donné. Le marché du travail récompense la prise de risque – probabilité de perdre son emploi, revenus qui fluctuent – avec des rémunérations plus élevées ; par conséquent, si les femmes choisissent des emplois avec moins de risque, elles s'auto-sélectionnent dans des emplois à revenus plus faibles. Ainsi, les femmes sont généralement sous-représentées dans les secteurs à haut risque, tel le secteur financier, et surreprésentées dans les secteurs avec une grande stabilité, comme par exemple le secteur public.

¹⁸ Voir Breen R. et C. García-Peñalosa (2002) : « Bayesian Learning and Gender Segregation », *Journal of Labor Economics*, vol. 20, n° 4, pp. 899-922.

¹⁹ Cf. Rouse C. et C. Goldin (2000) : « Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians », *American Economic Review*, vol. 90, n° 4, pp. 715-74 et Bosquet C., P.P. Combes et C. García-Peñalosa (2013) : « Gender and Competition: Evidence from Academic Promotions in France », *CEPR Discussion Paper*, n° 9711.

3. La mesure des stéréotypes

Des chercheurs se sont récemment attachés à mesurer les stéréotypes de genre à l'aide d'expériences en laboratoire. Ces travaux ont exploré des possibles différences entre les sexes sur des questions aussi diverses que l'altruisme (défini comme la propension à prendre des décisions qui bénéficient aux autres) ou le goût pour la compétition, en tentant de relier ces caractéristiques aux performances des individus sur le marché de travail.

Les expériences réalisées montrent des différences significatives entre les sexes dans plusieurs de ces dimensions^a. Les femmes semblent avoir un plus faible goût pour le risque : elles choisissent plus souvent des activités moins risquées en contrepartie d'une rémunération plus faible. Elles semblent aussi avoir peu de goût pour la compétition : elles cherchent à éviter les situations où elles seront jugées par rapport au résultat d'une compétition et préfèrent des rémunérations sur la base de la performance absolue.

D'autres études ont examiné les différences de genres dans les relations à autrui. Les aptitudes à la négociation pour son propre intérêt semblent bien différer entre les sexes : les femmes ont une plus faible probabilité de demander une augmentation de salaire et passent moins de temps à négocier. En outre, elles sont pénalisées quand elles ont des « attitudes masculines » : les études d'entreprise montrent que les femmes qui mettent en place une négociation avec des supérieurs (concernant leur salaire ou un autre sujet) reçoivent des évaluations négatives de leurs supérieurs, ce qui n'est pas le cas pour les hommes. Enfin, une série d'études montre que les femmes sont plus altruistes que les hommes.

^a Pour les références précises voir Azmat G. et B. Petrongolo (2014) : « Gender and the Labour Market: What Have we Learned from Field and Lab Experiments? », *Labour Economics*, à paraître.

Dans des environnements où les promotions sont très concurrentielles – ce qui est souvent le cas – les femmes cherchent moins souvent que les hommes à être promues du fait du rejet de la compétition, et obtiennent ainsi moins souvent les postes les mieux rémunérés. Les attitudes par

rapport à la négociation peuvent avoir aussi un effet négatif sur la probabilité de promotion des femmes, et un effet important sur les écarts salariaux dans les secteurs où les salaires sont négociés de façon individuelle. Enfin, l'altruisme plus marqué des femmes pourrait expliquer qu'elles soient surreprésentées dans les métiers liés aux soins, à la prise en charge des enfants, ou dans le social.

Nature ou construction sociale ?

Ces différences sexuées dans les préférences et les comportements peuvent résulter de constructions sociales, mais avoir aussi une origine évolutionniste. Développées dans la littérature anglo-saxonne, les explications évolutionnistes considèrent que les activités de procréation et de soin des enfants ont créé dans l'espèce humaine une spécialisation impliquant des traits de caractères différents chez les hommes et les femmes. Dans cette veine, des universitaires ont pu mettre en évidence des effets biologiques, par exemple, un impact de la quantité d'hormones masculines sur l'attitude par rapport au risque²⁰. Loin de tout naturalisme, les travaux d'anthropologie sociale développés par Françoise Héritier partent aussi du biologique pour expliquer comment se sont mis en place les institutions sociales et les systèmes de représentations²¹.

Quelles que soient les origines des stéréotypes, les interactions sociales jouent un rôle crucial pour les renforcer dans le ménage, l'école et la société dans son ensemble.

Les rares études qui s'intéressent à la transmission des préférences concernent la fécondité et la participation des femmes au marché du travail. Le nombre d'enfants a un impact négatif sur l'offre de travail de la mère et son attitude vis-à-vis de la fécondité et du travail va influencer la génération suivante²². Ainsi, les femmes désirent en moyenne une fécondité élevée si c'était le cas de leur mère, ce qui les pousse à avoir une offre de travail plus faible ; les hommes sont aussi plus favorables à la participation des femmes au marché du travail si leur mère travaillait²³.

Un des résultats les plus troublants concernant la genèse des attitudes sexuées provient d'études sur les collèves non mixtes²⁴. Ainsi, les filles éduquées dans des écoles et collèges non mixtes ont des attitudes par rapport au risque et à la compétition identiques à celles qu'on trouve chez les garçons, contrairement aux filles qui ont bénéficié d'une éducation mixte. Concernant les comportements de négociation, une étude récente a montré que la diffusion d'une informa-

²⁰ Apicella C.L., A. Dreber, B. Campbell, P.B. Gray, M. Hoffman et A.C. Little (2008) : « Testosterone and Financial Risk Preferences », *Evolution and Human Behavior*, n° 29, pp. 384-390.

²¹ Héritier F. (1996) : *Masculin/féminin. La pensée de la différence*, Odile Jacob.

²² Angrist J.D. et W.N. Evans (1998) : « Children and Their Parents' Labor Supply: Evidence from Exogenous Variation in Family Size », *American Economic Review*, vol. 88, n° 3, pp. 450-77.

²³ Fogli A. et R. Fernandez (2009) : « Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility », *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 1, n° 1, pp. 146-77.

²⁴ Booth A., L. Cardona-Sosa et P. Nolen (2014) : « Gender Differences in Risk Aversion: Do Single-Sex Environments Affect their Development? », *Journal of Economic Behavior & Organization*, n° 99, pp. 126-154.

tion transparente peut effacer les différences entre hommes et femmes²⁵. Une fois qu'elles connaissent les rémunérations ou conditions de travail de leurs collègues, les femmes demandent des conditions similaires.

Constat 3. Quelles qu'en soient les origines, les stéréotypes sexués sont affectés par le contexte. Il est donc possible de les modifier *via* les interactions sociales.

Les politiques publiques pour réduire les inégalités entre femmes et hommes

Mettre en œuvre des politiques publiques visant à réduire les inégalités entre femmes et hommes pose la question des objectifs poursuivis.

Le premier argument est la justice sociale, au sens où des inégalités liées à des caractéristiques dont l'individu n'est pas responsable doivent être combattues. Ces caractéristiques se réfèrent à l'origine ethnique, à l'origine sociale, mais aussi au sexe de la personne. Ce principe est simple à mettre en pratique tant qu'il s'agit d'octroyer une égalité en droit, et, de ce point de vue, le XX^e siècle a permis un large progrès pour réduire les inégalités juridiques entre hommes et femmes. Mais, lorsqu'il s'agit d'atteindre une égalité de fait, l'action des politiques publiques doit s'exercer sur les mécanismes à la source de la construction sociale de ces inégalités.

Une difficulté éthique concerne le respect des préférences individuelles. Les travaux empiriques présentés plus haut montrent que les inégalités sur le marché du travail entre hommes et femmes résultent aujourd'hui avant tout d'une construction sociale, liée au partage des tâches domestiques, mais aussi aux comportements et aux préférences sexués qui se traduisent par des choix différenciés des hommes et des femmes. Si respecter les préférences individuelles telles qu'elles s'expriment au travers des décisions des personnes nous semble essentiel, il est aussi important de remettre en cause la corrélation entre genre et préférence, telle qu'elle est socialement construite.

L'objectif de justice sociale ne doit pas faire oublier le motif d'efficacité économique derrière la réduction des inégalités entre hommes et femmes : maintenir une plus faible contribution des femmes sur le marché du travail, c'est limiter l'expression dans la sphère marchande de talents qui pourraient être bénéfiques à tous. C'est aussi exposer les femmes au risque de pauvreté si l'on tient compte de l'instabilité des couples. Cependant, il est nécessaire de ne pas négliger l'impact des activités domestiques non marchandes sur notre

économie et le bien-être général de la société. Encourager les femmes à participer davantage au marché du travail implique de faire des choix sur la façon dont la société souhaite prendre en charge ou partager les activités domestiques, notamment la prise en charge des jeunes enfants ou des personnes dépendantes.

Avec ces principes en tête, il est possible de dessiner une action publique qui vise à réduire durablement les inégalités entre genres en s'attaquant aux causes de leur formation, sans se limiter à une approche juridique consistant à promulguer des lois rappelant l'égalité des femmes et des hommes.

L'éducation et la formation des stéréotypes

Les choix d'orientation des filles ont, on l'a vu, un impact très important sur l'écart salarial entre femmes et hommes. Plusieurs actions sont possibles pour favoriser des choix d'orientation fondés sur les talents et les goûts plutôt que sur des représentations sexuées des disciplines et des carrières. Les initiatives pour encourager les filles dans les disciplines scientifiques, où elles sont sous-représentées, devraient être systématisées : prix d'excellence pour les filles ; sensibilisation des enseignants et des conseillers d'orientation ; promotion de modèles pour le choix des disciplines, etc. Par exemple, des programmes visant à promouvoir la visibilité de femmes scientifiques ayant une carrière réussie sont susceptibles de contribuer à modifier la perception que les filières scientifiques sont un domaine réservé masculin. Il est aussi important de sensibiliser les enseignants à la question des choix de carrière des garçons et des filles afin qu'ils adaptent leur discours et n'encouragent pas des reproductions sociales.

En France, le rôle des classes préparatoires et des concours aux Grandes écoles est très marqué. On pourrait envisager de donner des incitations financières aux établissements afin de favoriser une meilleure mixité. Une stratégie parfois suggérée serait de revenir à des concours séparés par sexe pour garantir un quota par établissement de recrutement de filles et de garçons. Nous considérons qu'une action de ce type a trop d'inconvénients pour être retenue : elle impliquerait une institutionnalisation de la différenciation entre filles et garçons, voire le développement de soupçons d'inégalité de compétence et de traitement.

Recommandation 1. Lutter contre les stéréotypes dans les choix d'orientation en promouvant la visibilité des femmes dans les métiers « masculins » et en sensibilisant davantage les enseignants, les parents d'élèves et les conseillers d'orientation à cette question.

²⁵ Bowles H.R., L. Babcock et L. Lai (2007) : « Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations: Sometimes it Does Hurt to Ask », *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, n° 103, pp. 84-103.

Prise en charge collective ou partage des activités domestiques

Les activités domestiques, majoritairement réalisées par les femmes, ont une forte valeur pour la société et ne peuvent pas toutes être réalisées grâce aux avancées technologiques. Il est possible d'imaginer deux évolutions favorables à l'égalité entre les sexes. Une première voie serait la prise en charge collective (ou marchande) de ces activités. L'autre voie consisterait à partager davantage ces activités au sein des couples.

L'option de prise en charge par la collectivité (accueil du jeune enfant, maison de retraite, etc.) permet *de facto* d'en mutualiser le coût entre hommes et femmes et plus largement au sein de l'ensemble de la population. Il s'agit aussi de la politique la plus efficace en termes de facilitation de la participation des femmes au marché du travail. Si la France est plutôt bien située en comparaison internationale sur la prise en charge de la petite enfance, poursuivre les efforts entrepris depuis plusieurs années dans ce domaine devrait être un objectif prioritaire car la demande de solutions d'accueil du jeune enfant est loin d'être satisfaite sur tout le territoire²⁶. Pour la dépendance, les orientations adoptées jusqu'à présent privilégient le maintien à domicile de la personne âgée, avec pour conséquence un travail domestique considérable à réaliser par les aidants, qui sont à 75 % des femmes. Construire un service public de la dépendance permettrait, outre une meilleure prise en charge des personnes âgées, de rééquilibrer l'activité féminine au profit des activités rémunérées.

Recommandation 2. Poursuivre les efforts entrepris dans la prise en charge des jeunes enfants en augmentant le nombre de places d'accueil ; développer une meilleure prise en charge des personnes dépendantes.

L'autre option consiste en un meilleur partage des activités domestiques entre hommes et femmes. La réforme récente du Complément de libre choix d'activité (CLCA)²⁷, qui introduit une obligation de six mois de congé parental de l'autre parent pour bénéficier de la durée maximale du congé (trois ans), est un pas dans cette direction. Dans les pays nordiques, l'obligation de partage de ces congés est plus rigoureusement appliquée : en Suède, depuis 2008, le revenu de remplacement pendant le congé parental est d'autant plus élevé qu'il est partagé équitablement entre les membres du couple. Il serait naturel de faire évoluer la législation française dans ce sens, comme le propose le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2015, communiqué fin septembre 2014. Ces dispositifs ne sont pas coûteux pour les finances publiques car ils n'instaurent pas de droits sup-

plémentaires mais seulement une obligation d'un meilleur partage entre les deux parents.

Recommandation 3. Poursuivre la réforme du Complément de libre choix d'activité (CLCA) pour inciter au partage des congés parentaux entre les deux parents.

Par ailleurs, les revenus de remplacement ne sont pas identiques pour les congés rémunérés pour maternité ou paternité et les congés payés et jours de réduction du temps de travail (RTT). En effet, les indemnités journalières qui remplacent les rémunérations pendant les congés maternité ou paternité sont limitées au plafond de la Sécurité sociale, alors que l'employeur verse un salaire complet pendant les périodes de congé payé et les autres revenus de remplacement sont soumis à des plafonds nettement plus élevés. Cela conduit à une très faible utilisation par les pères cadres des congés paternité ainsi qu'à une inégalité de prise en charge des périodes de maternité – selon les dispositifs de compléments de chaque entreprise. Pour favoriser l'implication des deux membres du couple dans l'éducation de leurs enfants, il pourrait être envisagé une amélioration de la prise en charge des congés maternité et paternité, financée par une petite réduction des congés standards²⁸. En effet, la France offre une durée de congé maternité ou paternité relativement courte par rapport à ses voisins européens, alors que les congés payés et jours de RTT sont plus nombreux qu'ailleurs. La meilleure prise en charge collective de ces congés maternité ou paternité aurait pour effet de réduire la pénalité pour les femmes d'avoir des enfants, le coût pour les employeurs de femmes en âge d'avoir des enfants, et favoriserait l'implication des pères dès la naissance.

Recommandation 4. Améliorer les indemnités journalières lors des congés de maternité/paternité. Financer cette amélioration par une petite réduction des congés standards.

Quotas : où et pourquoi ?

Une grande partie des efforts pour améliorer les carrières professionnelles des femmes a consisté, en France comme ailleurs, à mettre en place des quotas. Ces politiques visent à réduire l'écart salarial entre femmes et hommes en augmentant la présence des femmes dans des positions clés – conseils d'administration, instances politiques, postes de direction dans l'administration – et à promouvoir l'évolution de leurs carrières à travers une féminisation des comités qui prennent des décisions.

²⁶ Cf., par exemple, Pélamourgues B. (2012) : « Quelle offre territoriale pour l'accueil des jeunes enfants ? », *L'Essentiel CNAF*, octobre.

²⁷ Cf. Loi sur l'égalité entre hommes et femmes adoptée le 23 juillet 2014.

²⁸ Un calcul grossier laisse penser que réduire d'une journée les jours de congés pour tous les salariés dégagerait des ressources permettant de financer 16 jours de congés maternité/paternité supplémentaires, sans modifier le coût du travail. Pour éviter toute discrimination à l'embauche de parents susceptibles d'avoir des enfants, il serait souhaitable de socialiser ces jours supplémentaires de maternité/paternité, c'est-à-dire que la Sécurité sociale les prenne en charge, alors que les jours de congés ordinaires sont financés directement par les entreprises.

L'usage de quotas est pourtant controversé. Alors qu'ils sont motivés par un principe d'équité, ils impliquent une institutionnalisation de la différenciation entre femmes et hommes. Leurs impacts sur les stéréotypes sont aussi ambigus. Les quotas risquent de nuire à la crédibilité des femmes qui peuvent être soupçonnées d'obtenir des responsabilités grâce à leur sexe, renforçant ainsi l'idée selon laquelle les femmes seraient moins capables que les hommes.

Les évaluations existantes de l'introduction de quotas dans les listes électorales ou dans les comités de sélection donnent des résultats contrastés²⁹. En outre, est-il certain que la féminisation des comités favorise les femmes ? Une étude récente sur les comités des concours de juges en Espagne montre un cas où les candidates ont d'autant moins de chances d'être recrutées que la proportion de femmes dans le comité de sélection est élevée³⁰. La politique de parité dans les comités peut aussi être coûteuse pour les femmes qui sont déjà dans le métier : un faible nombre de femmes dans une profession implique que chacune d'elles devra faire partie d'un plus grand nombre de comités que les hommes, au détriment d'autres aspects de leur carrière plus valorisants et épanouissants.

Compte tenu des risques importants liés aux politiques de quotas, il est essentiel de repérer celles qui sont susceptibles d'avoir l'impact le plus fort. Une approche possible est de mettre en place des quotas dans les responsabilités où la présence des femmes peut amener à des décisions qui vont affecter les opportunités pour d'autres femmes. Le premier exemple qui vient à l'esprit est la représentation politique, mais on pourra envisager aussi d'avoir des quotas dans la représentation syndicale. Au vu de la faible présence des femmes dans ces délégations³¹, un système de quotas pour favoriser la féminisation des représentations syndicales pourrait contribuer à valoriser la rémunération des emplois féminisés et, de façon plus générale, à mettre sur la table des questions sur les conditions de travail des femmes.

Recommandation 5. Éviter d'utiliser les quotas sauf dans les cas où la présence des femmes peut avoir un impact direct sur les opportunités pour d'autres femmes, telles que la représentation politique ou syndicale.

Le système socio-fiscal

Toute redistribution directe de ressources entre les sexes est exclue par le cadre juridique de l'Union européenne qui interdit la discrimination entre hommes et femmes, y compris pour la mise en place de politiques de discrimination positive³². Dès lors, l'action doit se concentrer sur la réduction des dispositifs qui amplifient *de facto* les inégalités subies par les femmes. On peut distinguer deux grands domaines : la fiscalité et les retraites.

Fiscalité

La fiscalité française contient un élément bien connu qui contribue à la construction des inégalités entre hommes et femmes : le quotient conjugal. Le principe général est l'imposition commune des membres d'un couple et l'application du barème progressif à la moyenne de ses revenus. Le quotient conjugal élève le taux marginal d'imposition sur le « second » apporteur de ressources (généralement la femme) et ainsi décourage sa participation au marché du travail.

Les travaux existants s'accordent sur le fait que cette forme de traitement fiscal nuit à l'activité et aux salaires des femmes. Ils préconisent de réduire le taux marginal du second apporteur de ressources du couple afin de favoriser sa participation au marché du travail³³. Les quelques chiffrages existants suggèrent que le quotient conjugal réduit de 1 à 2 points de pourcentage le taux d'emploi des femmes en France³⁴. Ces estimations sous-estiment l'effet total du quotient conjugal, car elles ne prennent pas en compte le fait que la participation des femmes au marché du travail a des effets de long terme sur leur progression salariale et leurs pensions de retraite. Plusieurs travaux ont analysé l'impact de réformes fiscales ayant consisté à transférer la base d'imposition de l'individu au couple ou inversement, aux États-Unis, en République tchèque, en Suède et au Royaume-Uni. Ces travaux concluent à un effet négatif de l'imposition jointe sur le taux d'emploi des femmes, qui apparaît entre 2 et 10 points de pourcentage plus faible avec une imposition jointe que sous imposition séparée³⁵. Ces effets militent pour une imposition individuelle des revenus. Ceci n'implique aucunement d'abandonner la prise en compte, dans la fiscalité, de la situation familiale et du nombre d'enfants. Il s'agit d'utiliser des mécanismes d'abattement pour personnes à charge plutôt que le mécanisme du quotient.

²⁹ Ahern K.R. et A.K. Dittmar (2012) : « The Changing of the Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 127, n° 1, pp. 137-197 ; Matsa D.A. et A.R. Miller (2013) : « A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 5, n° 3, pp. 136-169 ; Besley T., O. Folke, T. Persson et J. Rickne (2013) : *Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden*, Mimeo.

³⁰ Bagues M.F. et B. Esteve-Volart (2010) : « Can Gender Parity Break the Glass Ceiling? Evidence from a Repeated Randomized Experiment », *The Review of Economic Studies*, vol. 77, n° 4, pp. 1301-1328.

³¹ En 2014, quatre des six grandes organisations syndicales françaises ont un tiers ou moins de femmes dans leur exécutif national, et une d'entre elles n'en a que 13 %. Voir *Rapport du Sénat*, n° 788 du 22 juillet 2013, et sites web des organisations.

³² Ce cadre a entraîné l'élargissement aux hommes de dispositifs de retraite dont l'objectif initial était de compenser les inégalités subies en majorité par des femmes.

³³ Kleven H., C. Kreiner et E. Saez (2009) : « The Optimal Taxation of Couples », *Econometrica*, vol. 77, n° 2, pp. 537-560.

³⁴ Carbonnier C. (2014) : « The Influence of Taxes on Employment of Married Women, Evidence from the French Joint Income Tax System », *LIEPP Working Paper*, n° 23 ; Landais C., T. Piketty et E. Saez (2011) : *Pour une révolution fiscale*. La République des Idées, Le Seuil.

³⁵ Kaliskova K. (2013) : « Family Taxation and the Female Labor Supply: Evidence from the Czech Republic », *CERGE-EI Working Papers*, n° wp496 ; LaLumia S. (2008) : « The Effects of Joint Taxation of Married Couples on Labor Supply and Non-Wage Income », *Journal of Public Economics*, vol. 92, n° 7, pp. 1698-1719 ; Selin H. (2009) : « The Rise in Female Employment and the Role of Tax Incentives. An Empirical Analysis of the Swedish Individual Tax Reform of 1971 », *CESifo Working Paper*, n° 2629.

Recommandation 6. Supprimer le quotient conjugal de l'impôt sur le revenu, tout en maintenant la prise en compte des personnes à charge, par exemple *via* un abattement, dans la détermination de l'impôt.

Retraite

Un second élément de notre législation socio-fiscale concerne les droits familiaux de retraite qui peuvent avoir des effets indésirables. Le principal de ces dispositifs est la bonification de pension pour trois enfants et plus, qui offre une majoration de pension de 10 % aux hommes et aux femmes qui ont élevé au moins trois enfants. Ce dispositif bénéficie avant tout aux hommes car ils ont des pensions plus élevées, alors même que ce sont essentiellement les femmes qui ont subi les chocs de carrière liés à la prise en charge des enfants. Ces dispositifs sont coûteux pour les finances publiques (5,7 milliards d'euros pour les régimes de base)³⁶ ; alors qu'ils n'ont pas d'effets démontrés pour favoriser la fécondité, ne bénéficient pas aux familles (les bénéficiaires n'ont généralement plus d'enfants à charge) et ont par ailleurs un effet anti-redistributif³⁷. La fiscalisation de ces bonifications, décidée dans le cadre de la loi de finances 2014, corrige en partie le caractère anti-redistributif du dispositif, sans toutefois le remettre en cause. Au regard des différents objectifs des politiques familiales (favoriser la fécondité, redistribuer en faveur des familles, notamment les plus modestes) et de l'objectif de réduction des inégalités entre femmes et hommes, il serait judicieux de supprimer progressivement les bonifications de pension pour enfant et de réallouer la dépense correspondante vers l'augmentation du nombre de places d'accueil du jeune enfant, de places en crèche par exemple³⁸.

Un autre dispositif de droits familiaux de retraite mérite d'être discuté : les majorations de durée d'assurance (MDA), qui créditent les femmes qui ont eu des enfants de trimestres gratuits. Les MDA ont l'avantage de bénéficier directement aux femmes et donc de contribuer à la réduction des inégalités. Néanmoins elles sont peu adap-

tées à l'évolution des inégalités de carrière entre hommes et femmes, plus souvent sous la forme de salaires réduits et/ou de temps partiels : ceux-ci se traduisent par un salaire de référence réduit, non compensé par des trimestres supplémentaires apportés par les MDA. Réformer le dispositif du MDA dans le sens de bonifications de pensions pour les femmes avec enfants et petites retraites permettrait de mieux cibler ce dispositif sur les salariées qui ont effectivement subi une pénalité de carrière pour avoir assumé plus intensément l'éducation des enfants.

Enfin, certains pays comme le Danemark ou la Suède ont supprimé les dispositifs de pensions de réversion, les considérant comme obsolètes avec le développement des séparations et des divorces, et avec l'objectif de favoriser l'activité professionnelle des femmes en augmentant l'incitation financière sur l'ensemble du cycle de vie. Une réflexion pourrait être engagée en France à ce sujet.

Recommandation 7. Réformer les droits familiaux de retraite pour réduire les dispositifs qui amplifient les inégalités entre hommes et femmes : supprimer progressivement les bonifications de retraite pour trois enfants ; réallouer la dépense correspondante vers l'augmentation du nombre de places d'accueil du jeune enfant ; réformer les majorations de durée d'assurance.

Les inégalités de revenus du travail entre femmes et hommes résultent de choix professionnels dont une part provient de représentations sociales collectives et une autre des distorsions fiscales et sociales. Les inégalités ayant cessé de se réduire depuis les années 1990, il convient de lutter contre les stéréotypes, de réduire les inégalités face à la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes et, enfin, de supprimer les distorsions fiscales et sociales qui renforcent le poids déjà considérable des représentations sociales. ●

³⁶ Cf. Moreau Y. (2013) : *Nos retraites demain : équilibre financier et justice*, Rapport de la Commission pour l'avenir des retraites, juin.

³⁷ Bonnet C., A. Bozio, C. Landais et S. Rabaté (2013) : « Réformer le système de retraite : les droits familiaux et conjugaux », *Rapport IPP*, n° 2, juin ; Conseil d'orientation des retraites (2008) : *Retraites : droits familiaux et conjugaux*, sixième rapport du COR, décembre.

³⁸ En 2011, les dépenses publiques pour les établissements d'accueil des enfants de moins de trois ans ont représenté 4,6 milliards d'euros, cf. www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/indicateur9_pqe_famille.pdf. À terme, le recyclage des bonifications de retraite pour trois enfants et plus permettrait donc de presque doubler le nombre de places en crèche.



**conseil d'analyse
économique**

Le Conseil d'analyse économique, créé auprès du Premier ministre, a pour mission d'éclairer, par la confrontation des points de vue et des analyses de ses membres, les choix du Gouvernement en matière économique.

Présidente déléguée Agnès Bénassy-Quéré

Secrétaire générale Hélène Paris

Conseillers scientifiques

Jean Beuve,
Clément Carbonnier,
Jézabel Coupey-Soubeyran,
Manon Domingues Dos Santos

Membres Philippe Askenazy, Agnès Bénassy-Quéré,
Antoine Bozio, Pierre Cahuc, Brigitte Dormont,
Lionel Fontagné, Cecilia García-Peñalosa,
Philippe Martin, Pierre Mohnen, Guillaume Plantin,
Jean Tirole, Alain Trannoy, Étienne Wasmer,
Guntram Wolff

Correspondants Patrick Artus, Jacques Cailloux

Les Notes du Conseil d'analyse économique
ISSN 2273-8525

Directrice de la publication Agnès Bénassy-Quéré
Rédactrice en chef Hélène Paris
Réalisation Christine Carl

Contact Presse Christine Carl
christine.carl@cae-eco.fr Tél. : 01 42 75 77 47