

HOMMES/FEMMES

Une impossible égalité professionnelle ?

collection du

C E P R E M A P

CENTRE POUR LA RECHERCHE ÉCONOMIQUE ET SES APPLICATIONS

HOMMES/FEMMES

Une impossible égalité professionnelle ?

DOMINIQUE MEURS

ÉDITIONS **NSRU** ED' **ULM**

© Éditions Rue d'Ulm/Presses de l'École normale supérieure, 2014
45, rue d'Ulm – 75230 Paris cedex 05
www.pressens.fr
ISBN 978-2-7288-0508-2
ISSN 1951-7637

Le Cepremap est, depuis le 1^{er} janvier 2005, le Centre Pour la Recherche Economique et ses Applications. Il est placé sous la tutelle du ministère de la Recherche. La mission prévue dans ses statuts est d'assurer *une interface entre le monde académique et les décideurs publics et privés.*

Ses priorités sont définies en collaboration avec ses partenaires institutionnels : la Banque de France, le CNRS, le Centre d'analyse stratégique, la direction générale du Trésor et de la Politique économique, l'École normale supérieure, l'INSEE, l'Agence française du développement, le Conseil d'analyse économique, le ministère chargé du Travail (DARES), le ministère chargé de l'Équipement (DRAST), le ministère chargé de la Santé (DREES) et la direction de la recherche du ministère de la Recherche.

Les activités du Cepremap sont réparties en *cinq programmes scientifiques* coordonnés par sa direction : Politique macroéconomique en économie ouverte ; Travail et emploi ; Économie publique et redistribution ; Marchés, firmes et politique de la concurrence ; Commerce international et développement.

Chaque programme est animé par un comité de pilotage constitué de trois chercheurs reconnus. Participent à ces programmes une centaine de chercheurs, cooptés par les animateurs des programmes de recherche, notamment au sein de l'École d'économie de Paris.

La coordination de l'ensemble des programmes est assurée par *Philippe Askenazy*. Les priorités des programmes sont définies pour deux ans.

L'affichage sur Internet des documents de travail réalisés par les chercheurs dans le cadre de leur collaboration au sein du Cepremap tout comme cette série d'opuscules visent à rendre accessible à tous une question de politique économique.

Daniel COHEN
Directeur du Cepremap

Introduction	11
1. État des lieux : entre rapprochements et sur-place	19
<i>Éducation, participation au marché du travail, chômage : les femmes font quasiment jeu égal avec les hommes</i>	19
<i>Du sur-place dans les écarts de salaire</i>	28
2. Agir sur les entreprises : obstacles et politiques publiques	33
<i>À travail égal, salaire égal : une conquête légale relativement récente</i>	33
<i>Qu'en est-il de la discrimination salariale aujourd'hui ?</i>	36
<i>« Plafond de verre » et « plancher collant » : le verrou critique de l'accès aux emplois les mieux rémunérés</i>	41
<i>Forcer le mouvement : changer les règles de recrutement et de promotion ?</i>	43
3. Le poids des mentalités et des normes sociales	57
<i>Des comportements sexués défavorables aux femmes sur le marché du travail ?</i>	57
<i>L'identité sexuée et ses répercussions sur les choix éducatifs et de métier</i>	63
<i>Les politiques de conciliation, leviers pour l'égalité professionnelle ?</i>	71
Conclusion	91
Bibliographie	95

EN BREF

Cet opuscule propose un panorama de la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle se pose en France aujourd'hui. Si on se place dans une perspective longue, beaucoup d'avancées ont été réalisées : les femmes participent maintenant massivement au marché du travail, elles ont accès à toutes les professions, leur niveau d'éducation a rejoint et dépassé celui des hommes, les politiques non discriminatoires font l'objet d'une attention croissante de la part des entreprises et des institutions politiques, tant nationales qu'internationales. Néanmoins les progrès ne suivent pas en ce qui concerne les rémunérations : en France, le salaire moyen des femmes stagne depuis une trentaine d'années à 80 % environ de celui des hommes. Les facteurs à l'origine de ce phénomène sont bien identifiés : les différences entre les femmes et les hommes dans les temps travaillés et dans l'accès aux emplois les mieux rémunérés expliquent l'essentiel de l'écart.

Dans ces conditions, comment atteindre l'égalité professionnelle alors qu'un consensus se fait de plus en plus pressant pour avancer sur ce sujet ? Nous montrons ici que les politiques publiques actuellement débattues cherchent à s'attaquer aux racines de l'inégalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Les lois en préparation sur l'égalité professionnelle et les dispositions déjà prises allient deux approches complémentaires : modifier les pratiques des employeurs dans leur gestion des ressources humaines et transformer la répartition des tâches, domestiques et marchandes, au sein des ménages.

Côté employeur, l'accent est mis sur des politiques de recrutement favorisant l'équité, comme l'obligation de mixité dans les jurys ou des politiques directes avec des quotas dans les promotions et nominations aux postes les plus élevés. Cette démarche a l'avantage d'être visible, vérifiable, mais

les résultats des travaux de recherche (le plus souvent étrangers) indiquent que ses effets ne jouent pas toujours dans le sens attendu.

Le poids des mentalités et des normes sociales est de plus en plus souligné pour expliquer la persistance des inégalités sur le marché du travail. Les économistes font appel aux psychologues et aux sociologues pour évaluer dans quelle mesure les normes sexuées sont à l'origine des choix professionnels et des inégalités salariales qui en découlent. Les multiples études menées sur ces sujets permettent de voir que la réduction des inégalités dans le partage du travail non marchand est centrale pour agir sur les inégalités sur le marché du travail. Les politiques d'aide à la conciliation entre travail et vie professionnelle, telles que le partage du congé parental entre les deux parents actuellement discuté par la France, sont alors au cœur des politiques publiques d'égalité professionnelle.

Dominique Meurs est professeur des universités en sciences économiques, chercheuse à EconomiX-Paris Ouest-Nanterre-La Défense (UMR 7235) et chercheuse associée à l'Ined (UR 09)

Introduction

Le thème de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes est un vrai serpent de mer. Chaque année, aux alentours du 8 mars (la « Journée de la femme »), on dénonce l'inégalité persistante entre les hommes et les femmes sur le marché du travail en se concentrant sur le contenu à donner au terme d'« égalité » ; parfois, une loi est votée. Plus rien ne semble beaucoup évoluer, jusqu'au 8 mars suivant...

Les termes de cette question sont posés dès le XVIII^e siècle. Prenons l'exemple d'Émilie du Châtelet (1706-1749), l'une des toutes premières femmes scientifiques, traductrice de Newton, qui fut obligée de s'habiller en homme pour participer aux séances de l'Académie des sciences. En 1735, elle écrit, en introduction à sa traduction de la fable des abeilles de Mandeville, ce paragraphe souvent repris :

Qu'on fasse un peu réflexion pourquoi depuis tant de siècles, jamais une bonne tragédie, un bon poème, une histoire estimée, un beau tableau, un bon livre de physique n'est sorti de la main des femmes ? Pourquoi ces créatures dont l'entendement paraît en tout si semblable à celui des hommes, semblent pourtant arrêtées par une force invincible en deçà de la barrière et qu'on m'en donne la raison, si l'on peut. Je laisse aux naturalistes à en chercher une physique, mais jusqu'à ce qu'ils l'aient trouvée, les femmes seront en droit de réclamer contre leur éducation. Pour moi j'avoue que si j'étais roi, je voudrais faire cette expérience de physique. Je reformerais un abus qui retranche pour ainsi dire la moitié du genre humain, je ferais participer les femmes à tous les droits de l'humanité, et surtout à ceux de l'esprit... Cette éducation nouvelle ferait en tout un grand bien à l'espèce humaine. Les femmes en vaudraient mieux et les hommes y gagneraient un nouveau sujet d'émulation ; et notre commerce, qui en polissant leur esprit l'affaiblit et le rétrécit trop souvent, ne servirait alors qu'à étendre leurs connaissances [...].

Plus proche de nous, Virginia Woolf invente en 1929, dans *Une chambre à soi*, une hypothétique sœur à Shakespeare et illustre grâce à ce personnage fictif à la fois l'impossibilité pour une femme de cette époque de

mener une carrière d'auteur et les progrès accomplis depuis. Quels que soient ses dons, une telle femme n'aurait pu ni aller à l'école ni étudier la grammaire et le latin ; elle aurait très vite été associée aux tâches domestiques, sans aucun temps libre pour pouvoir lire. Elle n'aurait pas eu le droit de devenir actrice de théâtre et, si elle l'avait pu, on l'en aurait découragée et on l'aurait poussée à s'occuper de ses enfants.

Les raisons qui permettent d'expliquer les inégalités professionnelles sont déjà présentes chez ces deux auteurs : différences d'accès à l'éducation, métiers interdits, priorité donnée aux travaux domestiques et aux enfants, pressions sociales. Mais c'est en citant ces facteurs que l'on comprend aussi pourquoi ce thème a une telle résonance aujourd'hui, particulièrement en France, car la plupart de ces obstacles semblent relégués dans le passé. L'éducation ? Comme dans presque tous les pays de l'OCDE, en France plus de filles que de garçons vont jusqu'au terme de l'école secondaire¹. Les femmes ont accès à toutes les formations, y compris les plus sélectives, comme l'École polytechnique qui s'est ouverte aux filles en 1970, et leur niveau de formation dépasse désormais celui des hommes. Plus aucun métier n'est fermé aux femmes, même dans l'armée (en 1999, une femme est admise comme pilote de chasse dans un escadron de combat ; seul le corps des sous-marinières est encore exclusivement masculin en France, alors que des femmes y sont admises depuis 2012 aux États-Unis). Les progrès techniques ont rendu les tâches ménagères moins chronophages et la France s'enorgueillit de disposer de crèches et d'écoles maternelles qui facilitent la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Enfin le basculement d'une société industrielle vers une société de services favorise l'emploi des femmes. Tous ces changements ne sont pas récents et auraient dû reléguer la question des inégalités professionnelles au rayon

1. OCDE, *Closing the Gender Gap* (2012).

des controverses aussi dépassées que la question de savoir, naguère, si les femmes pouvaient ou non enseigner le latin et le grec au lycée¹.

Pourtant, ces inégalités se perpétuent et donnent lieu à une abondante littérature en économie du travail. Peu de questions sont analysées aussi attentivement et on peut dire que l'on connaît bien aujourd'hui les principaux mécanismes conduisant à ces écarts de salaire. Plus qu'une pure discrimination salariale, c'est-à-dire un salaire inférieur à celui des hommes pour des tâches identiques, c'est essentiellement la ségrégation professionnelle et les difficultés d'accès aux emplois les mieux rémunérés qui sont à l'origine de ce phénomène. Cela implique une responsabilité des pratiques de recrutement et de promotion dans les entreprises, publiques et privées. Mais quand on approfondit les raisons de cet état de fait, on voit que la cause majeure de ces comportements se situe à l'extérieur du marché du travail, c'est-à-dire dans l'inégale répartition des tâches domestiques et des soins aux enfants au niveau des ménages. Les stéréotypes de genre et le partage inégal des tâches au sein de la famille apparaissent de plus en plus comme le point clé pour comprendre les inégalités sur le marché du travail et leur persistance. À F. Y. Edgeworth, en 1922, qui écrit que « si la vaste quantité de travail domestique actuellement non rémunéré ne pouvait être obtenue qu'en payant pour cela, la demande de travail des femmes et son prix pourraient être considérablement augmentés [...] [mais que] ces changements, cependant, n'apparaissent pas imminents », fait écho A. Barrett, en 1982 : « Les femmes ont des carrières mais ont continué à faire l'essentiel du travail domestique, les hommes continuant à en faire peu. Il n'y a pas de changement notable dans la division des tâches au sein des ménages alors que les femmes ont augmenté leur participation au marché du travail. » Trente ans plus tard, alors que le salariat a continué de progresser et que la norme est que les couples, mêmes avec enfants,

1. En France, ce n'est qu'en 1937 que les femmes ont été autorisées à enseigner le grec, le latin et la philosophie.

sont bi-actifs¹, le constat du déséquilibre des tâches au sein des ménages reste inchangé.

Comment sortir de cette impossibilité à résorber les inégalités ? Dans la société française, de nombreux éléments jouent potentiellement en faveur d'un basculement vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La France attache beaucoup d'importance au principe d'égalité, principe hérité de la Révolution française, et à la méritocratie. Cette sensibilité aux inégalités a eu tendance à se renforcer avec la crise de 2008, mais aussi avec le constat de la forte croissance actuelle des plus hauts revenus². C'est aussi un pays qui n'affiche aucune préférence pour les garçons à la naissance, à l'instar des pays du Nord, l'idéal étant d'avoir des enfants des deux sexes³. Enfin, la société française est loin d'être la plus inégalitaire parmi celles des pays industrialisés : l'écart moyen de salaire entre les hommes et les femmes est du même ordre de grandeur que celui des pays scandinaves (Eurostat, 2011).

À ce fond culturel plutôt positif s'ajoutent les évolutions technologiques. Le développement du tertiaire et les besoins accrus en main-d'œuvre éduquée font que les femmes se trouvent pour une fois dans une position économique potentiellement favorable. Leur taux de participation au marché du travail a progressé, leur risque de chômage à la sortie du système éducatif n'est plus supérieur à celui des hommes, elles ont moins souffert que leurs homologues masculins de la grande récession de 2008.

1. Près de 70 % des couples sont bi-actifs en 2003 contre 59 % en 1982 (voir L. Lesnard, « Flexibilité et concordance des horaires de travail dans le couple », 2006).

2. M. Forsé et M. Parodi, « La perception des inégalités en France depuis dix ans » (2011).

3. G. Pison, « Moins de naissances, mais un garçon à tout prix : l'avortement sélectif des filles en Asie » (2004).

Enfin, les discours ont évolué et le décalage entre le poids des femmes dans la société et leur sous-représentation dans les instances de pouvoir est considéré comme de moins en moins supportable, en France comme dans le monde. Les inégalités entre les hommes et les femmes sont devenues visibles et mises en exergue, leur réduction fait partie de tous les programmes internationaux. Par exemple, en ce qui concerne l'Europe, le fait que le directoire de la BCE soit exclusivement masculin jusqu'en 2018 a provoqué des remous, le Parlement européen ayant pour cette raison retardé l'audition du candidat – un homme. En France, le fait qu'en 2012 seulement 27 % des députés et 22 % des sénateurs soient des femmes est ressenti comme une anomalie insupportable. La quasi-absence des femmes dans les conseils d'administration et dans les instances dirigeantes est abondamment commentée et dénoncée. Dernier exemple : le nombre de femmes présidentes d'université est passé de 16 % à 8 % entre 2008 et 2012 ; si l'on étend la statistique à l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur, la proportion est de 6,5 % en 2010, ce qui place la France parmi les dernières positions de l'Union européenne (le pays le mieux placé, la Norvège, est à 32 %, la Suède à 27 %)¹.

Comment atteindre l'égalité professionnelle alors que le consensus se fait de plus en plus pressant pour avancer sur ce thème ? Nous allons montrer que les politiques publiques actuellement débattues cherchent à s'attaquer aux racines de l'inégalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Il ne s'agit pas seulement de faire respecter des lois interdisant la discrimination, mais d'influer sur les normes sociales et les pratiques quotidiennes tant au travail que dans la vie privée. De toute évidence, les résultats tarderont (il est en effet toujours difficile de changer les pratiques) et certaines mesures risquent de ne pas jouer dans le sens attendu.

1. Commission européenne, *She Figures, Gender in Research and Innovation* (2012).

Nous rappelons dans la première partie de cette étude les *grands indicateurs de l'(in)égalité professionnelle* entre les hommes et les femmes. Il en ressort que l'essentiel de l'écart des rémunérations provient de facteurs identifiables.

La deuxième partie retrace les *progrès législatifs réalisés depuis l'après-guerre*, progrès qui ont permis de faire disparaître les barrières légales s'opposant au principe d'égalité professionnelle. Les obligations des employeurs en matière de politiques non discriminatoires ont été affirmées tant du point de vue des rémunérations que de celui de l'embauche. La discrimination salariale au sens strict a de ce fait reculé, mais les inégalités se sont déplacées vers l'accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés. Pour y remédier, l'accent est actuellement mis sur des politiques de recrutement favorisant l'équité, comme l'obligation de mixité dans les jurys, ou des politiques plus directes avec des quotas de femmes (et d'hommes) dans les promotions et les nominations aux postes les plus élevés. Nous montrons que cette démarche présente l'avantage d'être visible et vérifiable mais que des travaux de recherche menés sur des expériences (le plus souvent étrangères) prouvent que leurs effets ne vont pas toujours dans un sens favorable aux femmes. Ainsi des mesures comme la mixité dans les comités de recrutement peuvent jouer *in fine* contre le recrutement féminin.

La troisième partie examine la responsabilité du poids des mentalités et des normes sociales dans la persistance des inégalités sur le marché du travail. Les économistes font appel aux psychologues et aux sociologues pour évaluer dans quelle mesure les normes sexuées sont à l'origine des choix professionnels et des inégalités salariales qui en découlent. Il apparaît dans les multiples études et les recherches sur ces sujets que *la réduction des inégalités de partage du travail non marchand est centrale pour agir sur les inégalités sur le marché du travail*. Les politiques d'aide à la conciliation entre travail et vie professionnelle sont alors au cœur des politiques publiques d'égalité professionnelle.

Nous terminons par l'analyse du congé parental. Ce mode de garde par retrait temporaire du marché du travail fait partie des politiques actuellement discutées pour la France. Il correspond aux aspirations d'un grand nombre de parents, mais il est pris presque exclusivement par les mères, qu'il écarte pour des durées assez longues de leur emploi, avec des conséquences négatives prouvées sur leur carrière. Inciter les pères à partager ce congé parental est une piste pour rééquilibrer la charge de la garde des enfants et pour permettre une égalité professionnelle effective. Les expériences des pays nordiques indiquent que les pères peuvent se saisir rapidement de ces dispositifs, mais que les évolutions dans les comportements au sein des ménages sont encore peu visibles. Le congé parental masculin est donc potentiellement un levier puissant d'égalité professionnelle, parce qu'il secoue les habitudes, mais il ne peut remplacer les politiques publiques de conciliation.

1. État des lieux : entre rapprochements et sur-place

Sur deux points essentiels pour l'insertion sur le marché du travail – l'éducation et la participation au marché du travail –, on ne peut que constater un rapprochement des caractéristiques masculines et féminines. Mais ces changements majeurs ne suffisent pas pour atteindre l'égalité professionnelle : aujourd'hui, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes perdurent, quasiment inchangées depuis le début des années 1990, alors que des mutations économiques majeures (technologie, envol des hautes rémunérations) affectaient le fonctionnement du marché du travail. Il y a là un paradoxe qui n'est pas propre à la France, le même phénomène s'observant dans les autres pays de l'OCDE. Tout se passe comme si les efforts des femmes dans les domaines de l'éducation et de l'engagement sur le marché du travail n'entraînaient pas les gains monétaires attendus. Rappelons brièvement pour la France les éléments de cadrage dans ces trois domaines essentiels (éducation, participation, salaire) et leur évolution récente.

ÉDUCATION, PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL, CHÔMAGE : LES FEMMES FONT QUASIMENT JEU ÉGAL AVEC LES HOMMES

La poussée éducative des filles

C'est sans doute dans les niveaux d'éducation que cette dynamique de rapprochement et de dépassement est la plus visible. En vingt ans, les taux de scolarisation dans les établissements d'enseignement supérieur ont progressé pour les deux sexes de manière spectaculaire mais les filles poursuivent plus leurs études que les garçons¹. Sur la figure 1 sont données

1. Parallèlement le phénomène des « décrocheurs » – c'est-à-dire des jeunes de 18 à 24 ans hors d'un système de formation et sans aucun diplôme – touche plus les garçons que les filles (respectivement 13 % et 10 %, pour un objectif fixé par l'Union européenne à moins de 10 %) (source : ministère de l'Éducation nationale).

les proportions respectivement de diplômés du supérieur (tout diplôme supérieur au baccalauréat) et de peu diplômés (diplômes au plus égal au brevet des collèges) pour les jeunes sortis depuis moins de six ans de leur formation initiale au cours des vingt dernières années. Au début des années 1980, il n'y a quasiment aucun écart entre les filles et les garçons. Puis, durant les vingt années suivantes, les filles prolongent plus leurs études que les garçons si bien qu'en fin de période, 51 % d'entre elles ont un diplôme du supérieur (dont deux tiers un diplôme supérieur à bac +2) alors que les garçons ne sont que 37 % dans ce cas, soit quatorze points de pourcentage d'écart. Dans ce décalage entre les deux sexes intervient aussi un élément spécifique pour la France : la suppression du service militaire votée en 1997. Sa mise en œuvre à la fin des années 1990 a eu un effet indirect sur l'éducation des jeunes hommes, car ils ont été moins incités à prolonger leurs études pour retarder leur départ au service et se sont donc moins engagés dans des études supérieures¹. En partie suite au choc de cette réforme sur le comportement des hommes, la France se situe dans le groupe des pays où l'avantage féminin s'est récemment affirmé : dans la génération des 25-34 ans, l'écart entre les filles et les garçons qui ont terminé leurs études secondaires est de dix points de pourcentage, contrairement aux générations précédentes où la proportion était la même pour les deux sexes². Toutefois cette avance scolaire des femmes n'est pas propre à la France et s'observe aussi dans l'ensemble des pays de l'OCDE, à quelques rares exceptions près (la Turquie et, dans une moindre mesure, la Suisse, l'Autriche et le Mexique).

1. É. Maurin et Th. Xenogiani, « Demand for education and labor market outcomes : lessons from abolition of compulsory conscription in France » (2007).

2. OCDE, *Closing the Gender Gap* (2012).

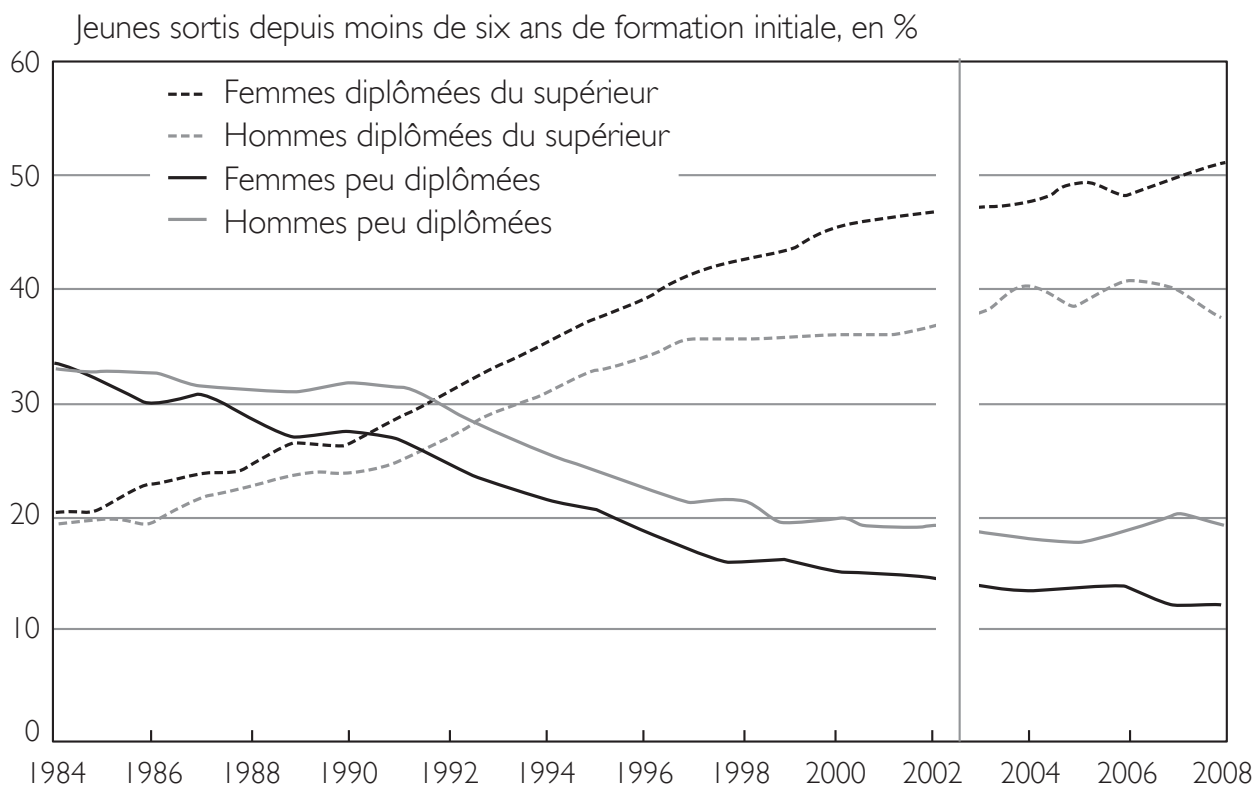


Figure 1 – Une hausse plus forte des niveaux de formation des filles que des garçons.

Note : la mise en place de l'enquête « Emploi » en continu entraîne un changement de série à partir de 2003.

Champ : France métropolitaine.

Source : A. Mainguéné et D. Martinelli, « Femmes et hommes en début de carrière » (2010).

Cette tendance des filles à consacrer plus de temps aux études que les garçons est illustrée par la figure 2 qui reporte les proportions de garçons et de filles engagés dans des études supérieures entre 17 et 29 ans, et ce à vingt ans d'intervalle (1990-1991 et 2010-2011). On voit clairement que plus de filles que de garçons se dirigeaient déjà vers des études post-bac en 1990 et que cela s'est encore accentué en 2010. Par ailleurs, les filles ont désormais tendance à faire des études plus longues que les garçons. Le mouvement va vraisemblablement se poursuivre dans les prochaines années : les filles représentent les deux tiers des cohortes actuelles d'étudiants à l'université et réussissent mieux que les garçons : 42 % d'entre

elles ont leur licence en trois ou quatre ans contre 33 % pour les hommes¹. Notons toutefois que cet avantage éducatif s'accompagne d'une persistance dans les différences d'orientation, les hommes choisissant bien plus que les femmes les études scientifiques, celles-ci continuant à privilégier les études littéraires et juridiques (*cf. infra*, p. 65).

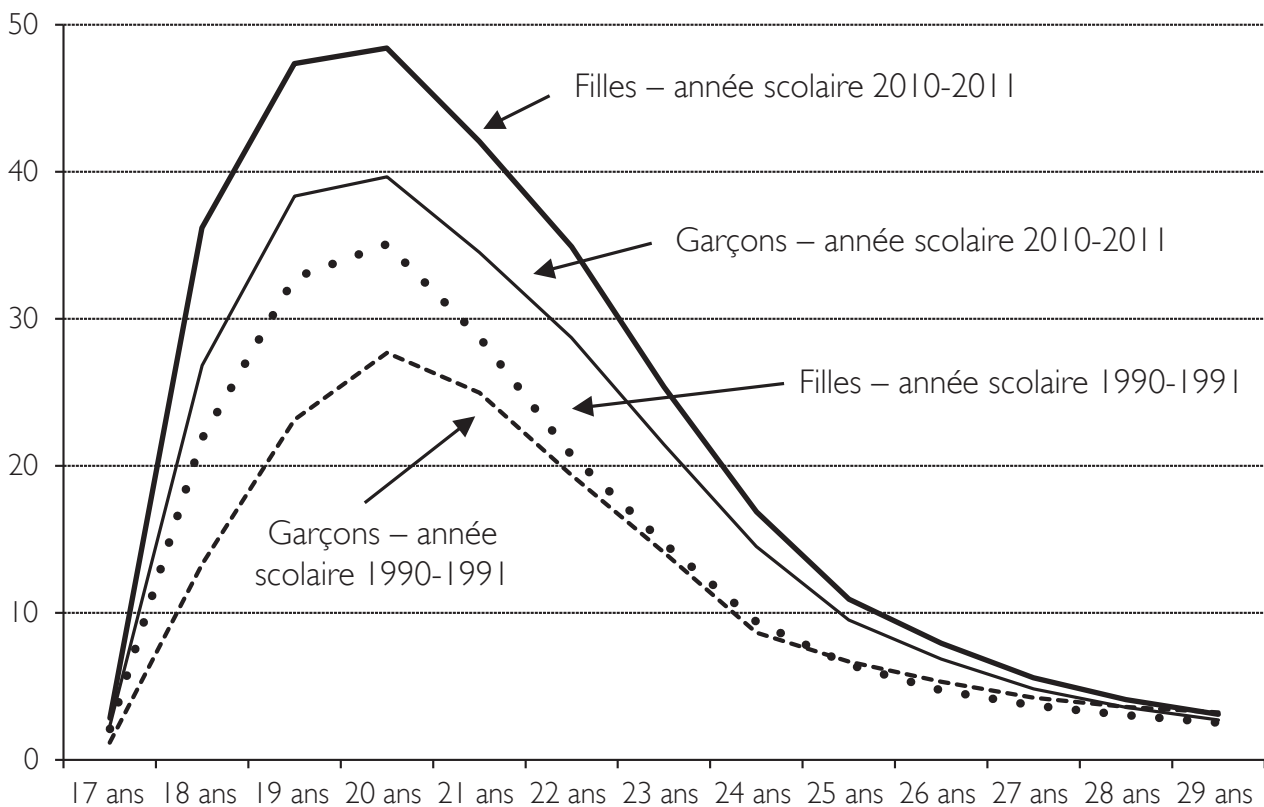


Figure 2 – Proportion de garçons et de filles en études supérieures selon l'âge (apprentissage inclus). Cohortes 1990-1991 et 2010-2011.

Source : direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (2012).

1. Source : ministère de l'Éducation nationale, statistiques sur la cohorte 2007.

Un taux élevé de participation au marché du travail

Parallèlement à cette montée des niveaux d'éducation, le taux de participation des femmes au marché du travail en France (proportion d'actifs occupés et de chômeurs dans la population potentiellement active) a continûment augmenté depuis une cinquantaine d'années ; il reste toutefois inférieur à celui des hommes et ne progresse pratiquement plus depuis le début des années 2000. En 2011, le taux d'activité des hommes entre 15 et 64 ans était de 75 %, celui des femmes de 66 % (figure 3).

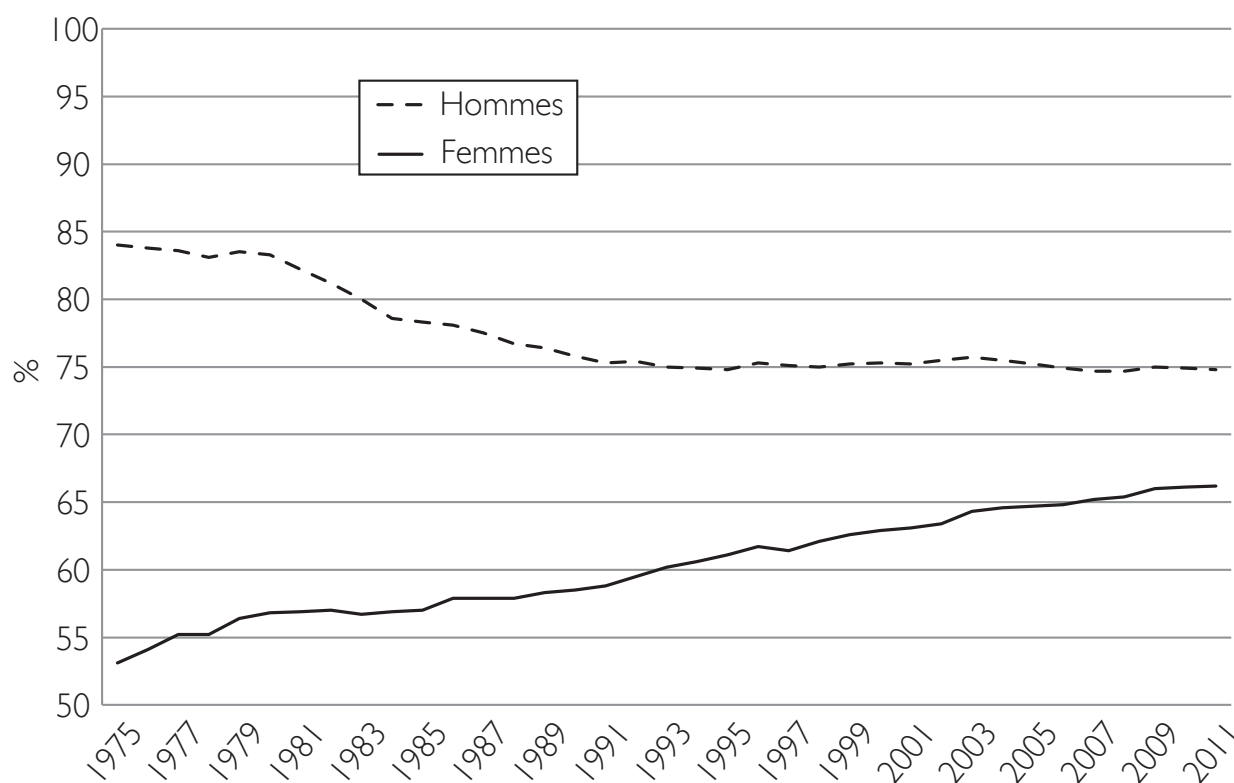


Figure 3 – Taux de participation au marché du travail (15-64 ans) en France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes « Emploi ».

Si l'on se concentre sur la tranche d'âge des 25-49 ans qui correspond à la période de pleine activité professionnelle, sans les perturbations liées aux études ni celles dues aux départs en retraite, on voit que les taux de participation des femmes se sont élevés sur la période, même s'ils restent

inférieurs à ceux des hommes pour lesquels l'inactivité est marginale (figure 4). De 1975 à 2011, le taux de participation des femmes dans cette tranche d'âge est passé de 60 % à 84 %, celui des hommes restant autour de 95 %, avec cependant un léger recul par rapport au début de la période.

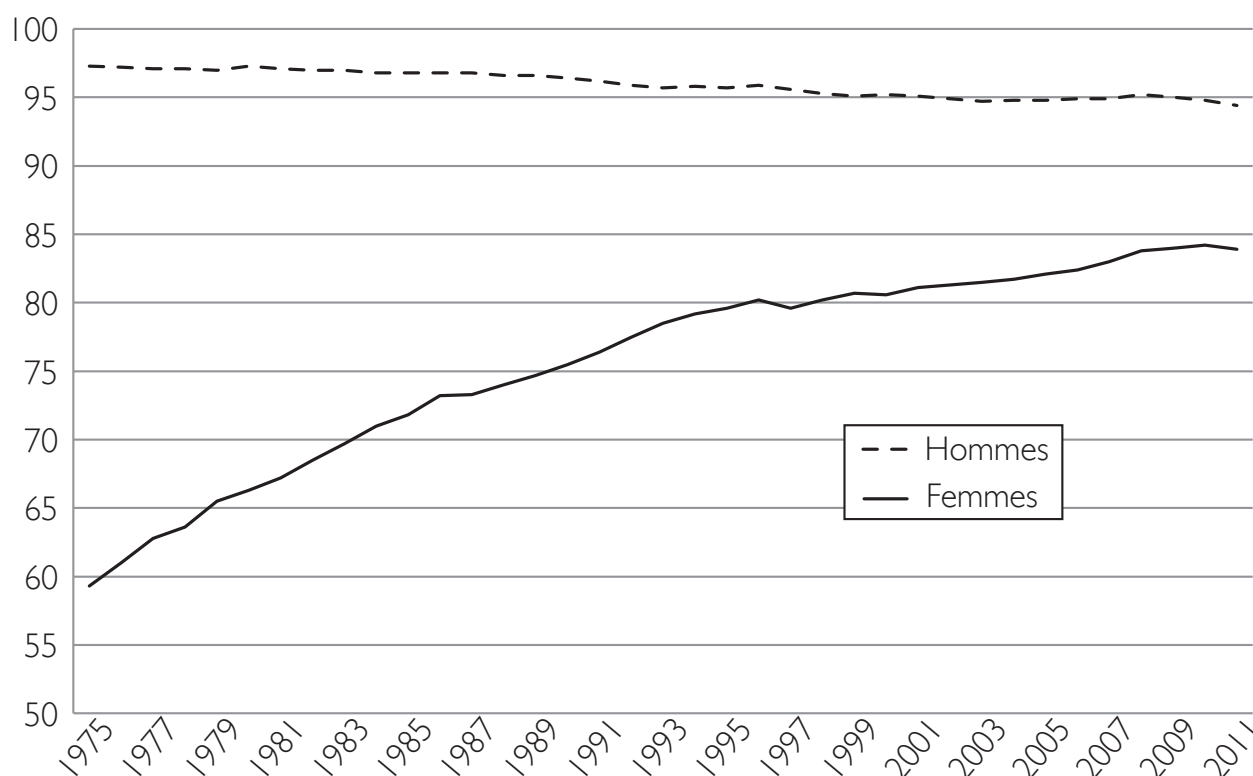


Figure 4 – Taux de participation au marché du travail (25-49 ans) en France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes « Emploi ».

Cette montée du taux de participation des femmes tient beaucoup au développement des contrats de travail à temps partiel dans les années 1980 et 1990¹ (figure 5). Actuellement, 30 % des femmes en emploi sont à temps partiel, soit un doublement de la proportion par rapport aux années 1970, contre 8 % des hommes. Cette diffusion du temps partiel

1. C. Afsa et S. Buffeteau, « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? » (2006).

découle largement des politiques d'exonérations de charges sociales pour les emplois à temps partiel mises en place en 1992 et amplifiées car cumulables avec les allègements de charge pour les emplois payés au voisinage

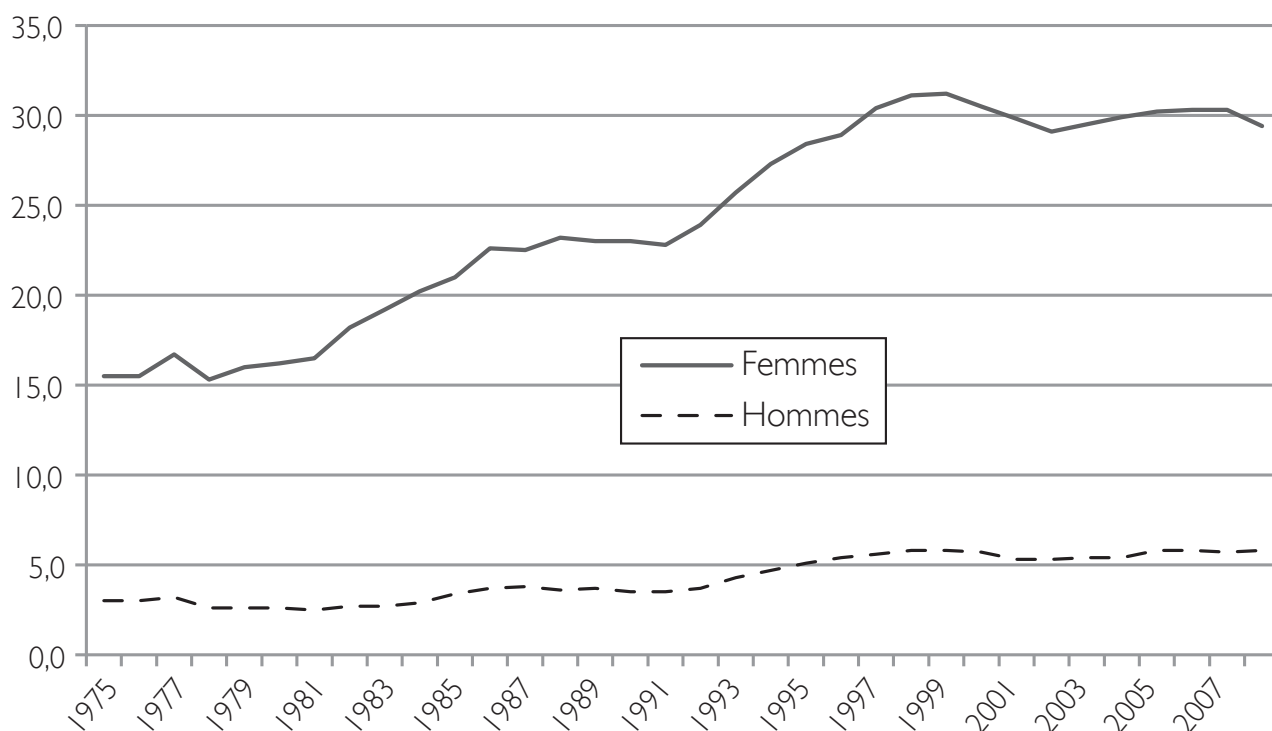


Figure 5 – Proportion d’emplois à temps partiel par sexe en France métropolitaine (1975-2008).

Source : Insee, enquêtes « Emploi », calculs Insee.

du Smic jusqu’en décembre 1997¹. Ensuite, l’avantage du temps partiel s’est beaucoup réduit pour les entreprises, mais ce type de contrat n’a pas reculé par un effet de cliquet. Ainsi, un nombre croissant d’emplois sont offerts

1. L’allègement des cotisations sociales au voisinage du Smic était calculé par rapport à la rémunération versée, quelle que soit la durée travaillée. Ce mode de calcul a été révisé par les lois Aubry 2000 puis supprimé en 2003 par l’amendement Fillon où les calculs sont fondés sur la rémunération horaire et par conséquent neutre sur le temps partiel (voir V. Ulrich et S. Zilberman, « De plus en plus d’emplois à temps partiel au cours des 25 dernières années », 2007).

uniquement à temps partiel (par exemple, les emplois de caisse dans les supermarchés), ce qui a, en retour, suscité une distinction entre les temps partiels « contraints » et les autres dans les enquêtes de l'Insee. Actuellement (Insee, enquête « Emploi 2011 »), 25 % des femmes salariées à temps partiel déclarent qu'elles préféreraient travailler davantage, 33 % des hommes sont dans ce cas. Mais le temps partiel des hommes est différent de celui des femmes : il correspond le plus souvent à des phases d'insertion en début de carrière, alors que les femmes peuvent être à temps partiel à tout âge et le choisir comme un moyen de maintenir une vie professionnelle tout en minimisant les contraintes de la garde des enfants (voir 3^e partie).

Un risque de chômage devenu comparable à celui des hommes

Globalement, le taux de chômage des femmes n'est plus aujourd'hui significativement supérieur à celui des hommes contrairement aux périodes antérieures (figure 6). En 1975, période de plein emploi, le taux de chômage pour l'ensemble des hommes était de 2,3 %, celui des femmes de 4,1 %, soit près du double. Au troisième trimestre 2013 il était égal à 10,4 %, tant pour les hommes que pour les femmes (Insee, octobre 2013). Et si on restreint l'analyse aux sortants du système scolaire depuis au plus six ans, la situation est inversée : les femmes ont un taux de chômage inférieur à celui des hommes (respectivement 18 % et 22 %)¹.

Ce renversement provient en grande partie du niveau relatif de formation plus élevé². Mais s'y est ajouté un autre élément paradoxalement favorable : la crise de 2008. Celle-ci a en effet davantage touché les emplois à dominante masculine du secteur privé industriel, et les femmes, plus employées

1. Voir A. Mainguené et D. Martinelli, « Femmes et hommes en début de carrière » (2010).

2. Ce rapprochement à la fin des années 1990 provient aussi de l'arrivée massive sur le marché du travail des jeunes hommes qui n'avaient plus de service militaire à effectuer (voir Ph. Askenazy, *Les Décennies aveugles. Emploi et croissance en France*, 2011).

dans les services dont ceux du public (enseignement, santé), ont été moins exposées aux réductions d'emplois, au moins dans un premier temps¹.

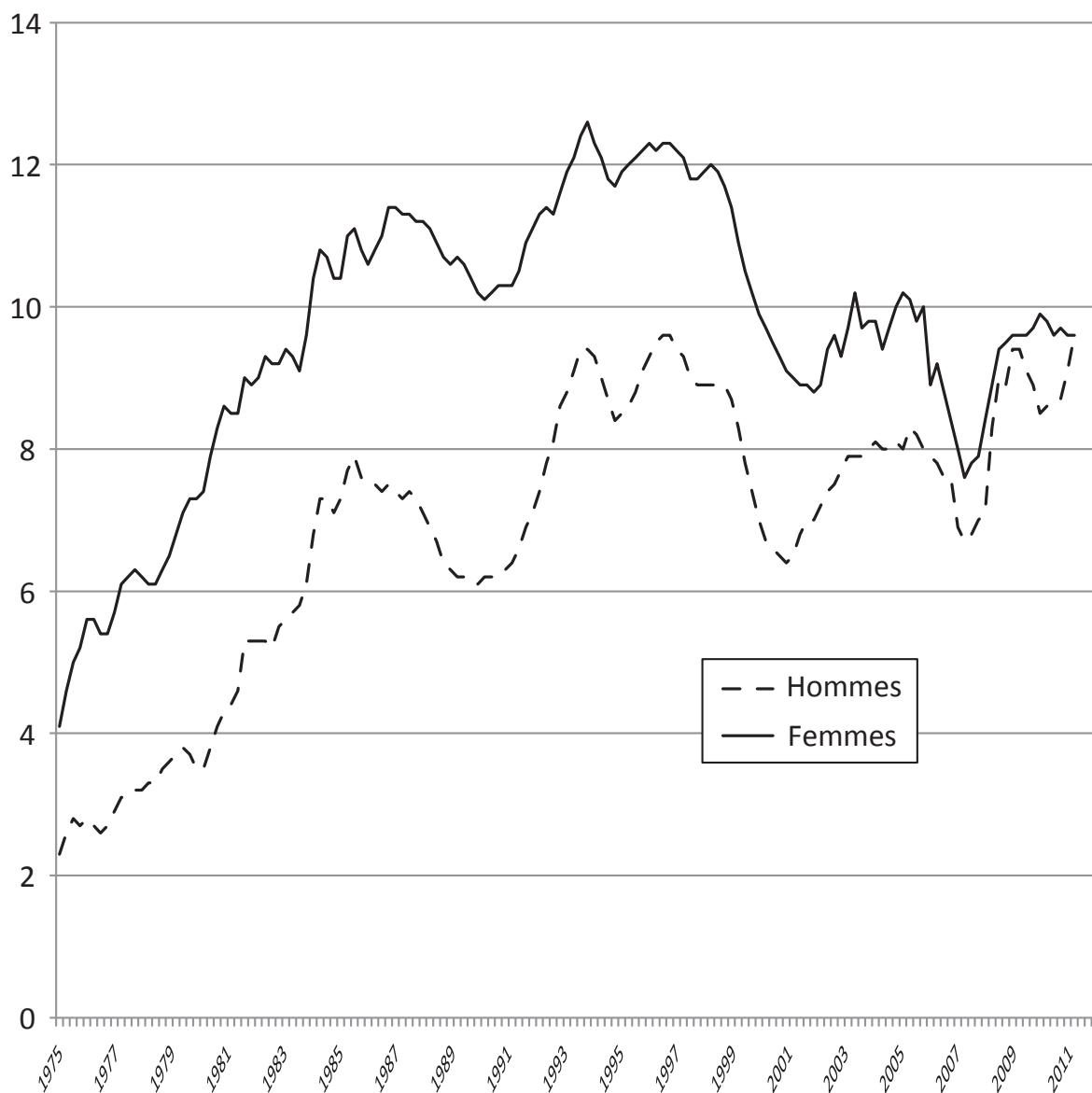


Figure 6 – Taux de chômage trimestriel en France métropolitaine (1975-2012).

Source : Insee, enquêtes « Emploi ».

1. C. Gilles, « L'emploi des femmes et des hommes dans la crise : les effets de la segmentation du marché du travail » (2012).

DU SUR-PLACE DANS LES ÉCARTS DE SALAIRE

Il est difficile de fournir un chiffre synthétique unique de l'écart des salaires entre les hommes et les femmes et il n'est pas étonnant que les indicateurs diffusés puissent varier de plusieurs points de pourcentage, même s'ils se situent généralement autour de 20 à 25 % en défaveur des femmes. En effet, les pourcentages calculés ne peuvent pas être les mêmes selon que l'on raisonne en incluant ou non les temps partiels, que l'on neutralise ou non les différences de temps travaillés (si oui, on parle alors d'écart de salaire en équivalent temps plein). Ils dépendent aussi du champ retenu et des sources utilisées ; selon que l'on inclut ou non les fonctions publiques dans le calcul, selon les tranches d'âge considérées... les écarts de salaire obtenus seront différents. Il n'y a donc pas un indicateur unique des inégalités salariales entre les hommes et les femmes, tout dépend de ce que l'on décide de retenir pour avoir une comparaison pertinente par rapport à la question que l'on se pose.

On prendra ici comme premier indicateur les statistiques des rémunérations publiées par l'Insee dans son *Regards sur la parité* (2012) qui présentent un triple avantage : elles sont construites sur les déclarations des employeurs, privés ou publics, elles sont calculées sur le revenu salarial annuel (en incluant donc les situations de non-travail dans l'année ou le temps partiel) pour l'ensemble des salariés (public et privé, à temps partiel ou non) et, enfin, elles permettent de comparer les situations sur une période longue (1996-2010). On peut donc considérer qu'elles sont pertinentes pour avoir une première vue globale qui tienne compte de tous les facteurs conduisant à un écart.

S'il existe un indicateur qui reste relativement stable depuis une vingtaine d'années, c'est bien celui des écarts de salaire moyens entre les hommes et les femmes. La figure 7 retrace le ratio des salaires moyens annuels (en euros constants) de l'ensemble des salariés hommes et femmes : le salaire moyen des femmes représente autour de 75 % de celui des hommes continûment de 1994 à 2008, avec peu de variation dans la période. On

note aussi une conséquence imprévue et très probablement temporaire de la crise de 2008 : touchant plus les rémunérations variables que les rémunérations fixes, elle provoque un ralentissement marqué des salaires des hommes, contribuant ainsi à resserrer un peu l'écart.

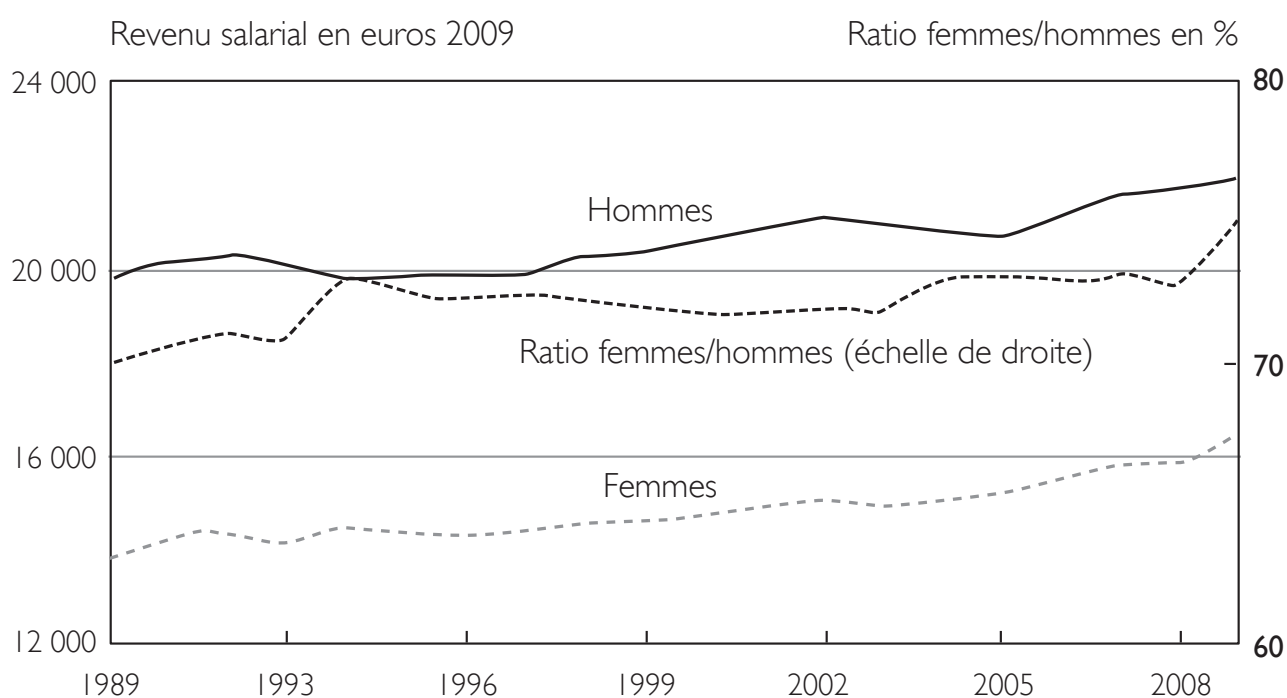


Figure 7 – Écart de revenu salarial annuel moyen entre les hommes et les femmes sur une longue période (in *Regards sur la parité*, Insee, 2012, p. 25).

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.

Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/25 avant 2002, au 1/12 ensuite.

Les différences de temps de travail annuel expliquent une partie de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes. En premier lieu, les femmes sont plus sujettes que les hommes à des interruptions d'activité pendant l'année et à des périodes d'emploi courtes (par exemple suite à des congés de maternité pris dans l'année), et vont donc plus souvent que les hommes percevoir des revenus annuels très bas. En deuxième lieu, parmi les actifs qui exercent une activité continue sur les douze mois (à temps complet ou partiel), la durée annuelle du travail

est inférieure pour les femmes (en moyenne de 1 430 heures contre 1 700 heures pour les hommes). Enfin, même si on restreint l'analyse aux temps complets, les durées travaillées des hommes salariés sont supérieures : 1 730 heures pour les hommes, 1 600 heures pour les femmes, soit 8 % de moins¹. La tendance à ce que les hommes fassent plus d'heures de travail que les femmes provient d'un effet structurel : les hommes sont plus souvent des cadres que les femmes et les cadres effectuent des durées annuelles de travail plus longues que les autres salariés. Mais des dispositions en apparence neutres sur les heures supplémentaires peuvent jouer différemment sur les hommes et les femmes et amplifier l'écart des heures annuelles. Ainsi, la loi Tepas de 2007, qui défiscalisait les heures supplémentaires, incitait, au sein des couples, les hommes salariés à temps complet à effectuer plus d'heures (leur durée de travail a augmenté en 2008), les femmes assurant davantage les tâches domestiques².

Néanmoins les différences dans les durées travaillées sont loin d'expliquer la totalité de l'écart de salaire : lorsque l'on raisonne en salaire équivalent temps plein, il reste une différence de l'ordre de 20 % dans le secteur privé, de 15 % dans le public. On constate là aussi une forte inertie du ratio des salaires moyens sur les quinze dernières années (figure 8). Les statistiques sont données ici pour les 25-55 ans, en emploi à temps complet, pour un revenu salarial annuel ; elles ne sont pas directement comparables à la figure précédente en raison des différences sur le groupe d'âge et les temps de travail. En 1996, les femmes qui travaillaient dans les entreprises privées percevaient en moyenne un salaire égal à 79 % de celui des hommes ; en 2010, l'écart s'est resserré de deux points (81 %). Il en est de même dans

1. L. Gonzales et A. Mansuy, « En 2007, les salariés à temps complet ont dépassé, en moyenne, les 35 heures » (2009).

2. Voir Ph. Askenazy, *Les Décennies aveugles. Emploi et croissance en France*.

la Fonction publique d'État ; l'écart est certes plus petit (autour de 85 %) mais également stable¹. Un resserrement ne s'observe que dans la Fonction

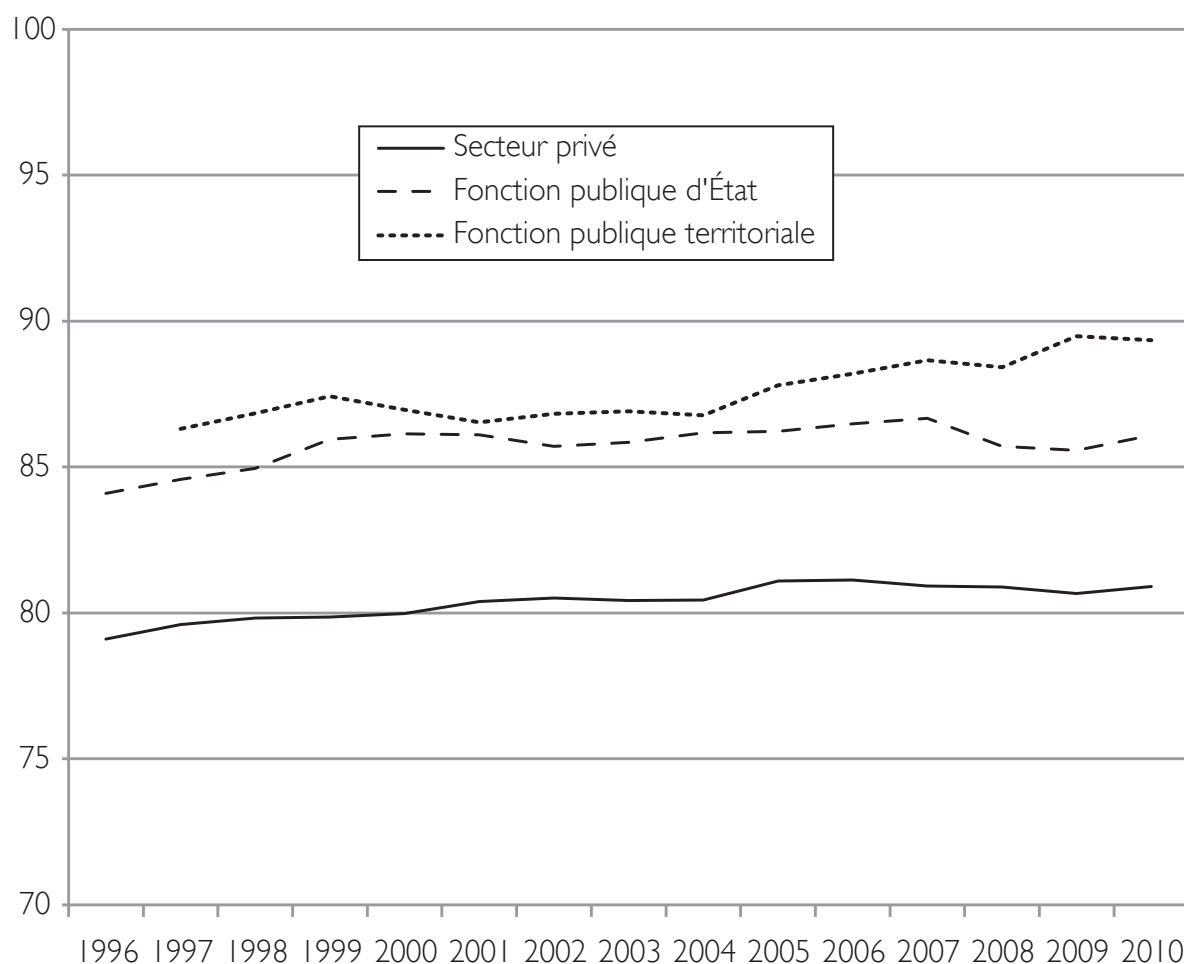


Figure 8 – Écart de salaire moyen annuel entre les hommes et les femmes par secteur (25-55 ans) (ratio femmes/hommes).

Champ : salariés du secteur privé et des entreprises publiques et agents des collectivités territoriales, France ; agents des services civils de l'État, France métropolitaine jusqu'en 2008, France depuis 2009. Pour les trois populations : temps complet jusqu'en 2008 ; EQTP depuis 2009.

Source : www.insee.fr, dossier écart revenu salaire hommes/femmes, données au 18 décembre 2012.

1. L'écart des salaires entre les hommes et les femmes est plus resserré dans le secteur public que dans le secteur privé principalement parce que la dispersion des salaires y est bien moindre. De ce fait, la sous-représentation des femmes dans les positions hiérarchiques supérieures est moins pénalisante en termes de rémunération que dans le secteur privé.

publique territoriale, où l'écart était déjà le plus bas. Cette double particularité s'explique par la conjugaison de deux éléments structurels : le premier est que la Fonction publique territoriale emploie beaucoup d'ouvriers et d'employés (les trois-quarts des emplois sont de ce type) comparativement aux autres fonctions publiques où prédominent les cadres (dont les enseignants) ; par conséquent les salaires versés sont plus bas, plus de personnes sont rémunérées au voisinage du Smic et les écarts entre les hommes et les femmes sont plus resserrés en valeur absolue. Le second est que les dernières années ont été marquées par des recrutements ou des titularisations de personnels plus qualifiés (catégorie A) pour lesquels les femmes sont majoritaires, ce qui pousse vers le haut leur salaire moyen par rapport aux hommes et explique le rapprochement des salaires.

Au total, comme les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans le secteur public que dans le secteur privé, l'emploi public contribue à réduire l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes ; ce résultat s'observe dans la majorité des pays européens¹. Toutefois cet « avantage » structurel en faveur des femmes est fragile et s'estompe actuellement : les politiques de rigueur budgétaire, les compressions d'effectifs... contribuent à l'éroder fortement ces dernières années. La politique d'austérité, bien que s'appliquant à tous, a donc plus de conséquences négatives pour les femmes que pour les hommes.

1. Voir D. Meurs et S. Ponthieux, « Public and private employment and the gender wage gap in 8 European countries » (2009).

2. Agir sur les entreprises : obstacles et politiques publiques

Le rapide panorama effectué dans la première partie a donc mis en évidence l'étonnante résistance au rapprochement des salaires entre les hommes et les femmes malgré la montée des niveaux d'éducation et de la participation au marché du travail. Quels mécanismes entravent l'égalité professionnelle ? On examine dans cette partie les obstacles du côté de la demande de travail et des politiques des employeurs, en commençant par rappeler ce que recouvre le concept de « à travail égal, salaire égal » pour passer ensuite aux raisons pour lesquelles les postes offerts par les employeurs ne sont pas égaux et les carrières des femmes moins rémunératrices que celles des hommes. On passera enfin en revue les politiques correctrices récemment introduites ou débattues pour réduire l'égalité dans les possibilités d'accéder à certains emplois. Ces politiques variées qui englobent les quotas, les CV anonymes, la présence de femmes dans les jurys d'admission ne sont pas d'un maniement facile, ont des effets qui ne sont pas encore complètement identifiés avec certitude et certaines peuvent conduire à des résultats inverses de ceux attendus.

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL : UNE CONQUÊTE LÉGALE RELATIVEMENT RÉCENTE

On a tendance à oublier que le principe de payer le même salaire pour le même travail quel que soit le sexe n'a pas toujours été la norme légale, même dans les pays de l'OCDE. Ce n'est qu'en 1951 que la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail (OIT) prévoit que les pays signataires devront « par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale » (art. 2). Pour les pays européens, cette obligation a

été redoublée par l'article 119 du traité de Rome (1957) qui stipule que « chaque État membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail¹ ». Les lois nationales ne seront adoptées que progressivement jusque dans les années 1970 ; dans le cas de la France, ce fut en 1972.

Rappelons aussi que dans nombre de pays, surtout anglo-saxons, il était légal, jusqu'à une période récente, de payer moins les femmes que les hommes pour un même travail. Aux États-Unis, il était possible d'offrir des salaires inférieurs aux femmes pour des emplois identiques jusqu'en 1963 (année du vote de l'*Equal Pay Act*) ; les annonces pouvaient être publiées séparément selon le sexe (on pouvait aussi verser des salaires différents selon la race jusqu'en 1964). En Australie, avant 1969, la loi autorisait les employeurs à payer les femmes jusqu'à 25 % de moins que les hommes pour le même travail. Il en était de même en Nouvelle-Zélande où l'écart autorisé avait été fixé à 50 % en 1903, puis abaissé à 30 % lors de la Seconde Guerre mondiale ; cette disposition n'a été abolie qu'en 1972.

Payer différemment exactement le même travail était considéré comme « normal » au regard d'une conception de la rémunération comme devant répondre *a minima* aux besoins du salarié, besoins différenciés selon le sexe et le rôle social associé. Ceci remonte aux analyses des économistes classiques : selon A. Smith qui s'appuyait lui-même sur les écrits de R. Cantillon et les opinions en vigueur au XVIII^e siècle, le travailleur le moins qualifié devait gagner au moins le double de ce qu'il lui fallait pour vivre afin de pouvoir élever des enfants qui viendraient le remplacer. La femme, parce qu'elle s'occupait nécessairement des enfants, était supposée ne pas gagner plus que ce dont elle avait besoin pour elle-même, voire ne pas travailler du tout. C'est d'ailleurs ce que stipulait explicitement la loi de

1. On notera que le traité de Rome est moins contraignant que l'OIT en ne reprenant pas le concept de travail de « valeur égale ».

1936 en Nouvelle-Zélande : « La cour arbitrale doit fixer le taux de salaire de base des hommes à un niveau suffisant pour leur permettre d'entretenir une famille de cinq, à un niveau raisonnable de confort¹. » La force de rappel pour ne pas faire tomber trop bas les salaires des femmes dans ce contexte, c'était la crainte des hommes salariés, souvent syndiqués, que les employeurs ne leur préfèrent une main-d'œuvre statutairement moins coûteuse et tout aussi productive.

Dans cette conception, l'accès même au travail salarié n'allait pas non plus de soi pour les femmes mariées car leur conjoint était supposé les entretenir. Le travail n'était alors qu'une phase temporaire pour les célibataires, le temps pour elles de se constituer un pécule avant le mariage. La discrimination légale selon le statut marital a concerné essentiellement les pays anglo-saxons et s'est appliquée principalement au personnel qualifié (employées, enseignantes). Dans les années 1920, et jusque dans les années 1950 aux États-Unis, il était légal de licencier les femmes mariées ou enceintes et/ou de ne pas les embaucher dans les entreprises et les écoles ; la disposition fut abandonnée dans les années 1950 faute d'un nombre suffisant de femmes célibataires qualifiées², mais est restée un peu plus longtemps en vigueur pour les hôtesse de l'air. En Grande-Bretagne, elle a survécu jusque dans les années 1940, touchant les enseignants et le personnel médical à Londres jusqu'en 1935, tous les enseignants et la BBC jusqu'en 1944, la Fonction publique et la Poste jusqu'en 1946. En Irlande, ce n'est qu'au moment de l'entrée du pays dans l'Europe (1973) que l'interdiction de travailler pour les femmes mariées a été levée.

Cette interdiction d'embaucher des femmes mariées (ou le fait de les obliger à quitter leur emploi après le mariage) a été moins répandue en

1. J. Jacobsen, *The Economics of Gender* (2007), p. 322.

2. C. Goldin, « Marriage bars : discrimination against married women workers 1920's to 1950's » (1988).

Europe continentale, à l'exception des Pays-Bas et de l'Espagne¹. Une telle disposition a existé aussi en France pendant le régime de Vichy. En octobre 1940, une loi interdisait « provisoirement [...] l'embauchage ou le recrutement de femmes mariées dans les emplois des administrations ou services de l'État [...] » pour lutter contre le chômage (masculin) (*Journal officiel*, 10 octobre 1940).

QU'EN EST-IL DE LA DISCRIMINATION SALARIALE AUJOURD'HUI ?

Alors que les femmes ont tout autant accès au marché du travail que les hommes et que la législation impose l'égalité des rémunérations², la question se pose de comprendre l'origine des écarts de salaire existant encore entre hommes et femmes et d'en apprécier la légitimité. Peut-on dire qu'aujourd'hui, en France, les femmes sont discriminées sur le marché du travail ? Cela soulève la question de la preuve statistique à apporter pour affirmer qu'il y a discrimination salariale et en mesurer l'étendue.

Estimer l'ampleur de la discrimination salariale revient le plus couramment à calculer une différence entre les rémunérations moyennes des hommes et des femmes nette de l'effet des caractéristiques individuelles productives (éducation, expérience) et de facteurs contextuels (taille de l'entreprise, localisation, etc.). Cela revient à se demander quel serait l'écart de salaire entre les hommes et les femmes si les deux groupes avaient les mêmes diplômes, les mêmes expériences professionnelles, la même

1. Jusqu'en 1964, en Espagne, les femmes (mariées ou non) n'avaient pas le droit d'être fonctionnaires.

2. En France, la loi Roudy de 1983 sur l'égalité professionnelle interdit aux entreprises de refuser une embauche, une promotion ou une formation en raison du sexe ; en cas de conflit avec une salariée, c'est à l'employeur de prouver qu'il a respecté cette interdiction. La loi Roudy a également introduit l'obligation du rapport annuel de situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, à présenter et discuter devant le comité d'entreprise.

localisation géographique, les mêmes types d'employeurs, etc. En d'autres termes, la discrimination salariale est égale aux différences de traitement que l'on ne peut pas expliquer par des éléments « objectifs » identifiés.

Une méthode économétrique devenue standard pour estimer l'ampleur de la part non expliquée de l'écart des salaires est celle développée la même année, mais séparément, par R. Oaxaca et par A. Blinder¹. Elle consiste à décomposer l'écart moyen de rémunération observé entre deux groupes en deux composantes : une partie « expliquée », c'est-à-dire attribuable à des effets de structure (éducation, expérience...) et une partie résiduelle égale à la différence entre l'écart total et la partie expliquée. Cette dernière composante est l'indicateur d'une discrimination potentielle, sous réserve que toutes les caractéristiques pertinentes aient été prises en compte.

Or, quelles que soient les précautions méthodologiques prises et la richesse des données, il est toujours possible d'opposer que des variables ont été omises qui expliqueraient ces différences sans être de la discrimination salariale au sens strict. Un des problèmes de cette méthode est en effet que le résultat obtenu dépend d'un grand nombre d'éléments : la base de données utilisée, le champ (secteur privé ou ensemble de l'économie), les caractéristiques structurelles retenues pour l'analyse, la mesure du salaire (horaire, mensuel ou annuel), l'inclusion ou non des salariés à temps partiel ou des périodes non travaillées lorsque la comparaison porte sur les rémunérations annuelles, la prise en compte des biais de sélection ou non. Il n'est donc pas surprenant qu'il n'y ait pas « un » chiffre unique mais un faisceau de mesures de la discrimination salariale.

Pour donner une idée de cette variabilité et chasser le mythe du « chiffre » de la discrimination salariale, D. Meurs et S. Ponthieux utilisent la même base de données (l'enquête « Emploi ») et la même année (2002)

1. R. Oaxaca, « Male-female wage differentials in urban labor markets » (1973) ; et A. Blinder, « Wage discrimination : reduced form and structural estimates » (1973).

et montrent que pour le même écart de salaire entre les hommes et les femmes (à savoir un salaire moyen des femmes égal à 75 % de celui des hommes), la part inexpliquée dans cet écart (donc l'ampleur de la « discrimination ») peut varier de 68 % à 23,5 %¹. Dans le premier cas, ne sont retenus comme caractéristiques explicatives qu'un nombre très restreint d'éléments (l'éducation, l'expérience, les durées travaillées, la localisation) ; dans le second calcul interviennent de nombreux facteurs explicatifs supplémentaires (la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le type de contrat, la catégorie socioprofessionnelle, les horaires atypiques, etc.). Les deux grandeurs sont « vraies » ; simplement elles ne répondent pas aux mêmes questions ni ne reposent sur les mêmes analyses. Lorsqu'on enrichit l'analyse avec le plus de variables pertinentes possibles, la partie expliquée s'approche de l'écart observé. Cela n'implique pas que le problème de l'égalité soit résolu, mais simplement que l'on connaît les composantes de l'écart constaté. Par exemple, si on suppose que l'on a réellement mesuré « la » discrimination salariale avec ces 23,5 % de l'écart de salaire moyen, c'est-à-dire des différences de paiement à caractéristiques identiques, et que l'on arrivait à obliger les employeurs à éliminer toute différence de rémunération entre salariés comparables, le salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes passerait de 75 % à 81 %. L'écart entre les deux resterait substantiel et proviendrait essentiellement des différences de temps de travail et d'emplois occupés.

S'arrêter à la part non expliquée de l'écart des salaires après avoir introduit le plus possible de facteurs explicatifs masque donc des mécanismes de ségrégation eux-mêmes facteurs d'écart salariaux². Par exemple, si à diplôme identique plus d'hommes que de femmes deviennent cadres ou

1. Voir D. Meurs et S. Ponthieux, « L'écart des salaires entre les hommes et les femmes peut-il encore baisser ? » (2006).

2. F. Blau et M. Ferber, « Discrimination : empirical evidence from the United States » (1987).

sont employés dans des secteurs plus rémunérateurs, tenir compte de la catégorie professionnelle ou du secteur d'activité permet d'« expliquer » une plus grande part de l'inégalité salariale, mais une partie de la composante « expliquée » correspond à la répercussion salariale d'inégalités d'accès aux catégories d'emplois les mieux payés. De manière générale, la discrimination salariale au sens étroit du terme (des écarts de salaire à poste comparable, dans le même établissement) est faible¹, voire nulle dans certaines entreprises pour des catégories fines d'emploi. Les sources des écarts observés dans les rémunérations viennent de facteurs généralement identifiables, comme les différences de temps travaillés, de secteurs, et des différences dans les proportions de femmes présentes dans les postes les mieux rémunérés.

Une question difficile à trancher est de savoir si l'on doit inclure ou non les effets de la ségrégation hiérarchique sur les salaires dans la mesure de la discrimination salariale, car il pèse toujours le doute que la structure hiérarchique résulte d'une réticence des femmes à se présenter aux postes à responsabilités et non d'une attitude discriminatoire de la part des employeurs (voir 3^e partie). Un contre-exemple éclairera ce débat : l'entreprise Walmart, chaîne de grands magasins aux États-Unis, a été poursuivie dans les années 1980 dans le cadre d'une « *class action* » pour manquement à l'égalité dans les promotions : les femmes composaient 47 % des deux premiers niveaux hiérarchiques (payés au tarif syndical) mais 0 % au sixième et dernier échelon (et 5 % à l'avant-dernier). Il n'y avait aucune discrimination salariale *stricto sensu* : les emplois étant syndiqués, le salaire horaire était unique et attaché au poste, quel que soit le sexe de l'employé. Le syndicat vérifiait que le salaire était bien celui fixé par l'accord et n'intervenait pas dans les politiques d'affectation et de promotion. Lors du procès, l'entreprise n'a pas réussi à convaincre les juges que la raréfaction des femmes aux derniers échelons provenait de leur refus d'occuper

1. Voir F. Blau, *Gender, Inequality, and Wages*, chap. 1 (2012).

ces postes en raison de charges de travail plus lourdes et d'horaires plus contraignants¹, et non de la politique de l'entreprise. Elle perdit son procès en 1984, son mode d'affectation de la main-d'œuvre aux différents niveaux hiérarchiques ayant été jugé discriminatoire et comme étant un procédé illégal pour moins payer les femmes².

Le cas de Walmart est loin d'être unique. Et aux biais liés aux politiques intra-entreprises dans les choix de promotion s'ajoutent les écarts inter-entreprises, les hommes trouvant plus facilement des emplois dans les meilleures entreprises, les femmes étant repoussées vers des emplois moins avantageux. Au total, les femmes salariées sont surreprésentées parmi les bas salaires et sous-représentées dans les emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés. Ainsi, en France, les femmes occupaient en 2010 62 % des emplois non qualifiés (ouvriers ou employés), 51 % des professions intermédiaires et 39 % des emplois de cadres³. Si on ne peut pas exclure l'existence d'inégalités de salaires à poste égal, la source de l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes provient majoritairement de facteurs structurels dans lesquels la ségrégation hiérarchique des emplois tient une place essentielle.

1. Dans ce cas précis, les avocats ont pu démontrer que des femmes avaient été candidates aux promotions et n'avaient pas été retenues, à caractéristiques équivalentes à celles des concurrents masculins.

2. L'écart de salaire moyen à l'intérieur de l'entreprise résultait ici uniquement de deux facteurs, les caractéristiques personnelles et la ségrégation hiérarchique, ce qui offrait un cas unique pour mesurer précisément les effets de la ségrégation sur les écarts de salaire moyen (voir D. Shatnawi et al., « Movin' on up : hierarchical occupational segmentation and gender wage gaps », 2012).

3. Voir Insee, *France. Portrait social* (2012)..

« PLAFOND DE VERRE » ET « PLANCHER COLLANT » : LE VERRU CRITIQUE DE L'ACCÈS AUX EMPLOIS LES MIEUX RÉMUNÉRÉS

Ce déséquilibre dans les positions hiérarchiques occupées a été popularisé sous le terme de « plafond de verre », expression tirée d'un article pionnier de J. Albrecht *et al.* de 2003 sur la Suède, pour exprimer l'observation selon laquelle les femmes semblent progresser normalement dans leur carrière sur le marché du travail jusqu'à un certain point où elles apparaissent se heurter à une barrière invisible¹. On parle aussi de ségrégation verticale pour décrire cette raréfaction des femmes aux plus hauts échelons. Le terme est devenu commun au point de donner lieu à la construction d'un « *glass ceiling index* » dans les publications officielles de la Commission européenne, défini comme le rapport entre la proportion de femmes occupant une position donnée (professeurs dans les carrières académiques) sur la proportion de femmes parmi les salariés susceptibles d'accéder à ce rang. En théorie, s'il n'y avait aucune différence dans les déroulements de carrière entre les deux sexes, ce ratio serait égal à 1 ; plus il est faible, plus il indique un déséquilibre en défaveur des femmes. L'interprétation courante est de considérer que les femmes sont progressivement écartées des promotions jusqu'au point où elles sont très peu à accéder aux derniers échelons.

Symétriquement, on utilisera l'expression de « plancher collant » pour désigner le fait que les femmes sont surreprésentées dans les plus bas déciles de la distribution des salaires. Une interprétation de cet état de fait est qu'elles n'obtiennent pas d'augmentations de salaires équivalentes à celles de leurs homologues masculins pour le même grade hiérarchique, si bien qu'elles restent en bas de l'échelle des salaires pour chaque niveau hiérarchique².

1. J. Albrecht *et al.*, « Is there a glass ceiling in Sweden ? » (2003).

2. A. Booth *et al.*, « A sticky floors model of promotion, pay, and gender » (2003).

Dans le secteur privé, une mesure économétrique précise du « plafond de verre » a été faite dans le cas de la France à propos des cadres. Pour décrire ce phénomène sur une population la plus homogène et comparable possible, L. Gobillon *et al.* ont construit, à partir de la hiérarchie des emplois déduite de la distribution des salaires (une rémunération plus élevée indique un poste situé à un rang supérieur), un indicateur de l'accès aux positions supérieures pour l'ensemble des cadres du secteur privé âgés de 40 à 45 ans sous forme d'une fonction d'accès (le calcul est fait pour l'année 2003)¹. Si les cadres hommes et les femmes avaient les mêmes chances d'occuper tous les échelons hiérarchiques jusqu'aux plus élevés, cette fonction serait une droite égale à 1 ; plus elle se rapproche de zéro, plus elle indique une raréfaction relative des femmes dans les positions supérieures. On calcule sur des groupes de cadres âgés de 40 à 45 ans que la probabilité pour les femmes d'atteindre l'échelon immédiatement supérieur est inférieure de 12 % à celle des hommes dans les plus bas niveaux hiérarchiques et décline régulièrement jusqu'à être inférieure de plus de 50 % pour les niveaux les plus élevés (figure 9). On retrouve ici le phénomène de « plafond de verre » pointé par J. Albrecht *et al.*²

Du côté de la Fonction publique, le statut et les règles strictes encadrant le déroulement de carrière ont semblé longtemps suffisants pour éviter le risque d'inégalités dans ce déroulement. Un mode d'entrée par concours, sur la base du mérite, des promotions également au mérite et/ou à l'ancienneté, une rémunération en fonction du poste occupé et fixée par une grille nationale... tout cela laissait supposer qu'il n'y avait pas de place pour un traitement inégal entre les hommes et les femmes. Effectivement, comme on l'a vu plus haut, les écarts de salaire entre eux sont moins prononcés dans la Fonction publique que dans le secteur privé. Mais, là encore, des déséquilibres existent et l'accès aux emplois

1. Voir L. Gobillon *et al.*, « Estimating gender differences in access to jobs » (2013).

2. J. Albrecht *et al.*, « Is there a glass ceiling in Sweden ? ».

les plus cotés est loin d'être égal. Alors que les femmes occupent 52 % des emplois dans la Fonction publique d'État, elles ne sont que 23 % dans les emplois de direction¹.

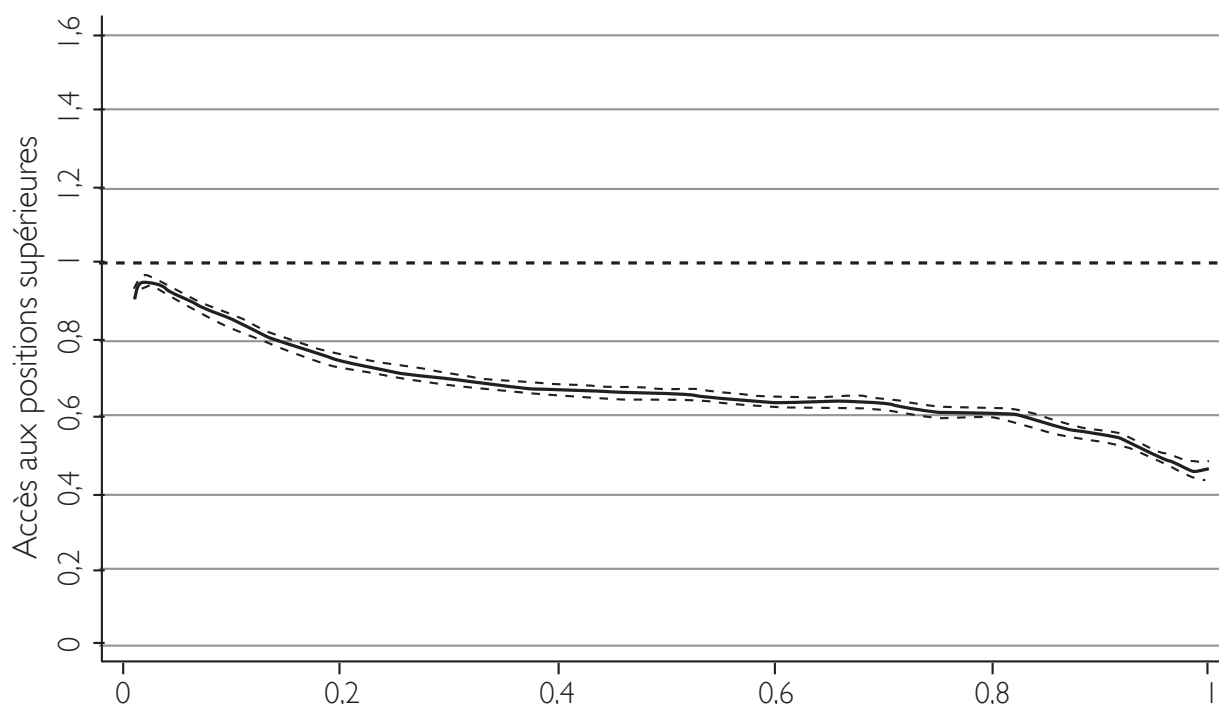


Figure 9 – Écart d'accès aux positions supérieures entre les hommes et les femmes cadres âgés de 40 à 45 ans et travaillant dans le secteur privé en 2003.

Source : L. Gobillon *et al.*, « Estimating gender differences in access to jobs » (2013).

FORCER LE MOUVEMENT : CHANGER LES RÈGLES DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION ?

Les inégalités professionnelles paraissent donc résulter d'écart dans les accès aux bons emplois et dans les déroulements de carrière. Il est ainsi naturel que les politiques publiques souhaitent intervenir directement dans ces domaines. C'est le sens de différentes mesures et expériences actuelles

1. DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique*, 2010-2011.

apportant des changements dans les procédures de recrutement (CV anonymes, mixité obligatoire des jurys de sélection) ou de promotion (quotas de femmes). Que peut-on dire de leur efficacité sur la parité professionnelle et sur la réduction de la ségrégation verticale ?

Les procédures de recrutement jouent sur la proportion des femmes recrutées

Un des exemples les plus célèbres de l'importance des procédures sur la composition par sexe des personnes recrutées est l'étude de C. Goldin et C. Rouse sur les modes de recrutement des musiciens des orchestres symphoniques américains¹. Dans les années 1950 et 1960, les femmes formaient une part très restreinte (autour de 10 %) des musiciens des orchestres symphoniques les plus célèbres. Des chefs d'orchestre de renommée mondiale avaient publiquement exprimé leurs doutes sur les capacités artistiques des musiciennes et la légitimité de leur place dans ces formations. Dans les années 1970 et 1980, le besoin se fit sentir de sortir des pratiques de cooptation et d'ouvrir plus largement les possibilités de recrutement. La pratique des auditions à l'aveugle (derrière un rideau au moins dans les premiers tours) se généralisa alors progressivement pour sélectionner les candidats ; ainsi aucune information sur les caractéristiques individuelles, dont le sexe, n'était connue du jury et seule la performance musicale départageait les concurrents. La recherche de C. Goldin et C. Rouse démontra que ce changement de procédure augmenta significativement la proportion de femmes présentes à la sélection finale et fut responsable pour un quart de l'accroissement du nombre de musiciennes d'orchestre, maintenant de l'ordre de 30 à 40 % dans ces formations.

1. C. Goldin et C. Rouse, « Orchestrating impartiality : the impact of "blind" auditions on female musicians » (2000).

Il n'existe pas d'équivalent de cette étude pour la France. Notons toutefois que l'usage du paravent ou du rideau est maintenant une pratique courante dans les concours de recrutement des orchestres, au moins pour le premier tour¹. De même la procédure des concours dans la Fonction publique avec des épreuves d'admissibilité fondées sur des écrits anonymisés est similaire au rideau des recrutements de musiciens d'orchestre ; cela fait partie des modalités favorisant la qualité et la neutralité des recrutements dans la Fonction publique. Mais comme tous les recrutements par concours administratifs suivent cette procédure, il n'y a pas de possibilités d'évaluer son impact spécifique sur le recrutement des femmes dans ce secteur.

En 2010, une expérimentation française sur les CV anonymes faite par des chercheurs en collaboration avec Pôle Emploi est proche de ce travail sur les orchestres. L'expérimentation consistait à envoyer de vrais CV en réponse à un ensemble homogène d'annonces traitées par l'ANPE, les réponses aux offres d'emploi étant réparties en deux groupes équivalents en qualité – les CV anonymisés et ceux traditionnels avec nom et prénom. Les entreprises étaient prévenues qu'elles pouvaient recevoir des CV anonymes et elles devaient sélectionner des candidats parmi ceux-là, sans connaître ni le sexe ni l'origine déduite du patronyme. Dans tous les cas (anonymes ou non), l'ANPE servait de point de passage obligé entre l'entreprise et le/la candidat/e. Concernant les femmes, les CV anonymes par rapport au CV complet ont eu un effet significatif sur l'augmentation des propositions d'entretien faites aux femmes lorsque le recruteur était un homme et, inversement, lorsque c'était une femme. L'interprétation que l'on peut en donner est celle de l'homophilie : les recruteurs tendent à sélectionner leurs semblables et le CV anonyme permet d'égaliser les chances. Un point intéressant est qu'une fois franchi le barrage du préjugé

1. Avec parfois un droit de repêchage pour les candidats musiciens connus du jury et qui auraient fait une contre-performance derrière le rideau.

sur le sexe grâce à l'anonymat, les chances d'embauche effective à l'issue de l'entretien sont supérieures à celles d'une sélection sur CV nominatif¹.

Il ressort à ce stade que l'anonymat (ou le « rideau ») a un impact sur le recrutement des femmes et ce d'autant plus que l'on se trouve dans un milieu à dominante masculine et où les recruteurs sont des hommes. Mais il n'est pas toujours possible de changer les procédures de façon à masquer le sexe du candidat et de s'assurer ainsi de la neutralité du recruteur vis-à-vis de ce critère. Une autre possibilité préconisée dans le but de donner les mêmes chances aux postulants indépendamment de leur sexe consiste à jouer sur la composition des jurys et à s'assurer de leur mixité. L'hypothèse faite pour favoriser cette politique est que la présence de femmes dans les instances de recrutement rééquilibre les chances des candidates. De fait, cette règle de mixité s'impose dans les concours de la Fonction publique et est souvent pratiquée dans le secteur privé. Toutefois ses effets réels sur le recrutement des femmes restent ambigus, et la procédure peut se retourner contre elles comme les travaux présentés ci-dessous permettent de le constater.

Les recherches de l'interaction entre le sexe du recruteur et celui des candidats commencent à se développer en s'appuyant sur l'analyse de situations réelles d'embauches. Nous citerons ici quelques études statistiques récentes menées dans différents pays², concernant toutes des professions qualifiées. L'un des premiers articles à aborder ce sujet en se fondant sur des observations nombreuses et une allocation aléatoire des candidats devant des jurys de composition variée est l'article de M. Bagues et B. Estève-Volart³. Le cas étudié est celui du recrutement par concours publics en Espagne de quatre professions judiciaires qualifiées (et interdites

1. L. Béhaghel et al., *Évaluation de l'impact du CV anonyme* (2011).

2. Il n'en existe pas à notre connaissance pour la France.

3. Voir M. Bagues et B. Estève-Volart, « Can gender parity break the glass ceiling ? Evidence from a repeated randomized experiment » (2010).

aux femmes jusqu'en 1964) : juges, procureurs, notaires, greffiers, de 1987 à 2007. Ces concours sont centralisés, ils attirent beaucoup de candidats (en moyenne 3 000 par concours) si bien que ceux-ci sont répartis de manière aléatoire entre différents jurys de sept à dix membres qui font passer simultanément les épreuves orales (un jury pour cinq cents candidats). La proportion de femmes dans ces jurys varie de zéro (soit un jury entièrement masculin, dans 20 % des cas) à plus de la moitié (5 % des cas). Le principal résultat de cette recherche est qu'une femme candidate a significativement moins de chances qu'un homme de réussir quand elle passe devant un jury composé majoritairement de femmes ; le désavantage commence dès qu'il y a une seule femme dans le jury. Ce biais en faveur des hommes apparaît stable dans le temps. Deux explications compatibles entre elles sont avancées : les femmes surestimeraient la qualité relative des candidats hommes ; la présence de femmes dans le comité (et ce dès la première) affecterait le comportement de vote des hommes qui privilégieraient les candidats masculins.

Dans le même esprit, on peut examiner le comportement du recruteur dans la sélection des candidats en vue d'un entretien d'embauche. Contrairement au cas espagnol, une étude menée en Australie pour des emplois à dominante féminine ne mettait pas en évidence un effet du sexe du recruteur sur la décision d'embauche¹. L'étude était réalisée à partir d'un *testing* (donc sur des candidatures fictives), les CV étant envoyés à des recruteurs dont on pouvait identifier le sexe. En règle générale, les recruteurs (hommes ou femmes) avaient tendance à offrir un entretien d'embauche plus fréquemment aux femmes qu'aux hommes, l'avantage des femmes étant d'autant plus fort lorsque les emplois offerts étaient à plus de 80 % occupés par des femmes (serveuses). Ce résultat était conforme à d'autres expériences du même type et était cohérent avec

1. A. Booth et A. Leigh, « Do employers discriminate by gender ? A field experiment in female-dominated occupations » (2010).

l'hypothèse de stéréotypes sexués sur les emplois et de méfiance vis-à-vis des candidatures masculines dans ces professions. En revanche les auteurs ne trouvaient pas que le sexe du recruteur eût un effet significatif sur le comportement de réponse.

Une étude récente sur les attitudes des recruteurs en fonction du sexe que nous citerons est un *testing*¹ pour des emplois à dominante masculine. Mené aux États-Unis, il porte sur des candidats de niveau master postulant à des emplois scientifiques en laboratoire (biologie, physique, chimie) comme responsable de groupe de recherche, poste qui leur permet d'entrer dans la carrière académique et de passer une thèse². Le *testing* est construit sur deux paires de CV fictifs, identiques au prénom près (John et Jennifer) évalués par 127 répondants (chacun n'avait qu'un seul CV à examiner) qui devaient rendre leur réponse sur les qualités du candidat (compétence, employabilité, proposition d'encadrement de thèse) et le salaire à proposer. Les répondants, tous des scientifiques pris dans diverses universités aux États-Unis, ont l'habitude de ce genre de demande, des critères à évaluer et du type de réponse à apporter. D'après les auteurs de l'étude, ils ont vraiment cru à la réalité des CV. Ceux-ci avaient été conçus de manière à n'être pas exceptionnels, juste de bons candidats avec un certain potentiel ; en effet, soumettre des candidatures moyennes permettait une plus grande variété des réactions. Il ressort de ce *testing* deux grands résultats. En premier lieu, les candidatures des femmes sont significative-

1. Si des *testings* sont aussi menés en France et montrent une discrimination dans les recrutements des femmes dans le secteur bancaire, surtout chez les jeunes diplômées sans enfant (voir P. Petit, « The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination : a field experiment in the French financial sector », 2007), il n'en existe pas à notre connaissance qui teste l'effet du sexe du recruteur sur les choix d'embauches.

2. C. Moss-Racusin *et al.*, « Science faculty's subtle gender biases favor male students » (2012).

ment moins bien évaluées que celles des hommes sur tous les critères et le salaire proposé est inférieur. En second lieu, ce résultat est lié à des préjugés inconscients des recruteurs, quels que soient leur sexe, leur âge ou leur statut. En effet, il n'apparaît pas d'hostilité *a priori* des recruteurs envers les femmes, mais plutôt de la sympathie pour les étudiantes. L'interprétation des auteurs est qu'il s'agit d'un biais inconscient (stéréotype) à l'encontre des femmes amenant les scientifiques, hommes ou femmes, à sous-estimer les compétences des candidates.

Enfin, une recherche sur les candidats au concours d'entrée à l'ENS allait plutôt dans le sens inverse, à savoir un biais en faveur des candidates pour les disciplines à dominante masculine (mathématiques, philosophie) et, inversement, en faveur des candidats pour celles à dominante féminine (lettres, biologie)¹. Cette étude est différente des précédentes car elle n'étudie pas explicitement les effets du sexe des recruteurs sur les décisions de recrutement, mais est intéressante parce qu'elle montre une forme de discrimination positive pour rééquilibrer les proportions d'hommes et de femmes dans certains domaines.

Au total, ce champ de recherche encore à ses débuts indique manifestement que les procédures de recrutement jouent sur les proportions d'hommes et de femmes recrutées et que l'anonymat permet d'avoir une sélection plus équitable. Quand il n'est pas possible d'y avoir d'anonymat, les biais dans les choix peuvent venir aussi bien des hommes que des femmes. Ces comportements sont en relation avec les taux de masculinité (ou de féminité) des emplois et peuvent jouer pour leur renforcement, mais aussi, comme le prouve le dernier exemple, en sens inverse si les recruteurs adoptent, inconsciemment ou non, une volonté de discrimination positive.

1. Th. Breda et S. Ly, « Stereotypes, discrimination and the gender gap in science » (2013).

Le rôle des réseaux dans les promotions : l'exemple de l'université et de la recherche

Les différents travaux sur les modalités de recrutement et leurs effets sur l'embauche des femmes convergent donc en ce qui concerne deux résultats : les femmes sont plutôt désavantagées dans les recrutements pour les postes à dominante masculine et gagnent à l'anonymat de leur candidature ; la présence systématique de femmes parmi les recruteurs quand il y a un jury à l'entrée ne corrige pas le déséquilibre, et peut même l'aggraver.

En est-il de même en ce qui concerne les promotions et les déroulements de carrière ? Par rapport au primo-recrutement, lorsque l'on passe à cette phase de la carrière, les salariés concernés sont connus des décideurs et les choix de promotion s'appuient sur les dossiers et les performances antérieures.

Les différences de parcours professionnels entre les hommes et les femmes ont été étudiées attentivement dans le cas spécifique du monde académique et de la recherche. Plusieurs raisons peuvent expliquer ces différences. Tout d'abord, c'est un milieu où la disproportion entre la présence croissante des femmes parmi les doctorants et leur évaporation au fur et à mesure que l'on grimpe dans l'échelle académique est flagrante et soulignée dans les statistiques mondiales. Ainsi, pour la France en 2011, toutes disciplines confondues, la proportion de femmes est de 48 % en doctorat, 42 % chez les maîtres de conférences, 23 % pour les professeurs d'université (ministère de l'Éducation nationale). La sous-représentation des femmes dans les professions académiques n'est pas propre à la France : en Europe, les femmes représentent 45 % des docteurs, 36 % des maîtres de conférences et 18 % des professeurs (Commission européenne, 2009) ; aux États-Unis, en excluant les disciplines littéraires, les proportions correspondantes sont respectivement de 40 %, 34 % et 19 % (National Science Foundation, 2009). Ensuite, c'est un secteur crucial pour les économies actuelles dont le dynamisme repose sur les innovations et le renouvellement des connaissances. Une évaluation défailante des compétences a

donc des conséquences graves sur l'efficacité de ce secteur. Enfin, c'est un milieu professionnel où l'évaluation scientifique des personnes et des travaux, la participation à des comités de promotion est une tâche fréquente pour tous.

L'Espagne offre de nouveau un terrain privilégié d'observation en raison de son passage à un système centralisé de recrutements des maîtres de conférences (*profesores titulares de universidad*) et des professeurs (*catedrático de universidad*) entre 2002 et 2006. La recherche de N. Zinovyeva et M. Bagues exploite les informations sur les compositions de comités de recrutement et les caractéristiques des candidats sur cette période¹. Par rapport aux concours dans la Fonction publique pour les professions juridiques présentées ci-dessus, la différence est qu'il s'agit du recrutement ou de la promotion de personnes déjà connues dans leur domaine scientifique et qui peuvent appartenir à des réseaux communs à ceux des membres des comités. Les candidats sont répartis de manière aléatoire entre différents comités dont la composition par sexe varie. Les mécanismes apparaissent plus complexes que ceux liés au passage de primo-entrants devant un jury. En ce qui concerne la promotion à la position la plus élevée (l'accession au grade de professeur), la variable déterminante n'est pas le sexe mais l'appartenance au même réseau scientifique et la communauté des thèmes de recherche. Mais comme les réseaux sont eux-mêmes ségrégués par sexe, les évaluateurs vont avoir tendance à favoriser la personne du même sexe qu'eux sans que cela reflète une préférence pour le même sexe. Pour le recrutement des maîtres de conférences, les membres du comité qui sont déjà professeurs sont neutres vis-à-vis du sexe du candidat ; les femmes membres du comité et maîtres de conférences vont être plus exigeantes avec les candidates que les hommes maîtres de conférences et biaiser le concours en faveur des hommes. Une explication avancée

1. N. Zinovyeva et M. Bagues, « Does gender matter for academic promotion ? Evidence from a randomized natural experiment » (2011).

par les auteurs serait que les femmes verraient les candidates comme des concurrentes supplémentaires dans la course aux promotions parce qu'elles auraient intégré l'idée qu'un certain pourcentage de postes à la promotion leur serait « réservé ».

On ne dispose pas d'une telle recherche pour la France. Néanmoins une étude antérieure spécifique sur les chercheurs de l'Institut national de la recherche agronomique (Inra) met également en lumière des inégalités selon le sexe dans les déroulements de carrière et dans les enchaînements d'emplois. Elle montre que, toutes choses égales par ailleurs, une femme a 15 % de chances en moins de devenir directeur de recherche (l'équivalent de professeur d'université) par rapport à son homologue masculin. Les déroulements de carrière des femmes sont significativement plus lents que ceux des hommes et les promotions plus souvent dues à leurs publications qu'à leur passage par des postes à responsabilité¹.

Imposer des quotas

Face à la sous-représentation des femmes aux échelons les plus élevés, il est tentant de casser directement le « plafond de verre » en imposant des quotas de femmes dans les recrutements et les promotions. C'est une voie de plus en plus empruntée par les pays de l'OCDE et débattue au sein de l'Europe, suite aux propositions de la commissaire européenne à la Justice en 2012 et à son constat de l'inefficacité de l'autoréglementation.

Les quotas de femmes concernent en premier lieu les conseils d'administration des entreprises. C'est un endroit clé pour tenir le pouvoir économique et dans lequel le déséquilibre de la représentation des femmes dans les instances dirigeantes est flagrant. En Europe, en 2008, les femmes représentaient moins de 10 % des membres des conseils d'administration des 300 plus grandes entreprises, aux États-Unis moins de 15 %.

1. M. Sabatier, « Do female researchers face a glass ceiling in France ? » (2010).

Pour l'Europe, la commissaire à la Justice Viviane Reding a fait adopter une directive imposant un quota de 30 % dans les conseils d'administration (*corporate board*) pour tous les États-membres en 2015, 40 % en 2020.

Dans les faits, ce sont plutôt les pays nordiques (à l'exception de la Suède) qui sont les plus avancés dans ce domaine. Depuis le 1^{er} janvier 2008, la Norvège impose un quota de femmes de 40 % dans tous les conseils d'administration des sociétés anonymes, seuil qui a été atteint dès 2009. L'Islande (2010), l'Espagne (2007, avec un objectif pour 2015), les Pays-Bas (2010, mais sans année butoir fixée) ont adopté des dispositions similaires, l'Italie, l'Irlande, la Belgique sont en cours de discussion¹. La Suède, bien que souvent citée comme un pays modèle dans les politiques d'égalité, est réticente à l'égard d'une loi sur les quotas en vertu du principe de non-intervention de l'État dans les politiques des entreprises². Dans les autres pays rétifs à la contrainte, on note l'Allemagne qui préfère les recommandations aux obligations légales assorties de sanctions ; mais certaines de ses grandes entreprises (Deutsch Telecom) ont choisi un quota volontaire de 30 %. La Grande-Bretagne n'applique pas non plus de quotas mais incite les 100 plus grandes entreprises à avoir 25 % de femmes dans leur *board*. Enfin, l'Australie va adopter une position intermédiaire intéressante en prônant la transparence : les entreprises sont obligées, depuis janvier 2011, de publier le nombre de femmes présentes parmi leur conseil d'administration, leurs cadres et l'ensemble des salariés. L'idée est que s'il y a déséquilibre, elles seront obligées d'expliquer pourquoi et seront incitées à changer de comportement.

En France, trois mesures importantes ont récemment été prises dans le sens des quotas au sein des lieux de pouvoir. La première, à l'instar de nombreux pays nordiques, est d'imposer une proportion d'au minimum

1. P. Rohini, « Gender quotas and female leadership » (2011).

2. V. Heidenreich, « Why gender quotas in company boards in Norway – and not in Sweden ? » (2012).

40 % de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises cotées en bourse et des entreprises publiques d'ici 2017 (avec un premier palier à 20 % d'ici 2014, soit un délai très serré par rapport aux échéances adoptées dans les autres pays). Les sanctions en cas de non-respect sont l'annulation des nominations masculines et certaines sanctions financières dont la suspension des « jetons de présence » (loi du 27 janvier 2011). L'effet attendu est, outre le rééquilibrage des conseils d'administration, une augmentation du nombre de femmes PDG par croissance du vivier. La seconde disposition est plus originale et vise directement la composition sexuée des plus hautes positions de la Fonction publique : un décret oblige les administrations à avoir un quota minimum de personnes de chaque sexe dans les nominations aux emplois supérieurs, quotas égaux à 20 % en 2013 et 2014, 30 % de 2015 à 2017 et 40 % à partir de 2018 (décret du 30 avril 2012). Les emplois concernés sont les secrétaires généraux, les directeurs généraux, les commissaires, les directeurs d'hôpitaux, les postes territoriaux occupés par des sous-préfets et, de façon générale, tous les emplois de direction. La pénalité pour non-respect de ces quotas est de 30 000 euros par personne manquante lors de la première phase, 60 000 euros dans la deuxième et 90 000 euros dans la dernière. Une disposition très récente dans ce domaine est l'obligation pour les grandes entreprises de « rendre public tous les ans des indicateurs relatifs à la féminisation des COMEX [Comités exécutifs], CODIRS [Comités de direction] et de l'encadrement supérieur des entreprises du SBF 120 » (24 juillet 2013, lettre de la ministre du Droit des femmes).

Les politiques de quotas dans les conseils d'administration ont suscité des questions sur leurs effets en termes de performances des entreprises. Les résultats sont peu stabilisés et il n'apparaît pas encore de consensus sur le lien entre mixité des instances dirigeantes et productivité. Une des difficultés ici est la causalité inverse : est-ce que les entreprises sont plus performantes parce qu'elles ont fait rentrer des femmes dans leurs

instances dirigeantes ou était-ce parce qu'elles étaient plus performantes qu'elles ont adopté ce comportement ? Une recherche, à partir d'un panel de 2 500 entreprises danoises de 1993 à 2001, montre que les effets de la présence des femmes dans les conseils d'administration ne sont pas évidents et varient selon l'indicateur de performance retenu ; ils ne sont toutefois jamais négatifs¹. Lorsque l'effet est positif, il vient essentiellement de la qualification des femmes entrées dans ces conseils ; celles sans diplôme supérieur n'ont pas ou peu d'impact sur la performance de l'entreprise. Ce n'est donc pas la mixité en soi mais l'élévation des compétences dans la composition des conseils d'administration qui engendrerait plus de productivité.

Une autre attente de ces politiques de quotas est d'augmenter la proportion de PDG femmes en élargissant *de facto* le vivier puisque davantage de femmes auraient l'expérience des conseils d'administration. Là encore les résultats ne sont pas très nets. Dans le cas de la Norvège, l'un des pays les plus en avancés de ce point de vue, le constat est que si les 40 % de femmes ont bien été obtenus dans les conseils d'administration, le nombre effectif de femmes concernées a beaucoup moins progressé en raison des cumuls des femmes qualifiées pour ces responsabilités (« *golden skirts* »)² ; l'une d'elles, Mai-Lill Ibsen, détenait le record de siéger dans 185 conseils en janvier 2013. Mais il ne s'agit que d'un cas particulier : le cumul n'est pas si répandu et n'est pas un phénomène exclusivement féminin : si 2 % des femmes présentes dans les CA sont dans au moins quatre sociétés, c'est aussi le cas de 1 % des hommes.

1. N. Smith *et al.*, « Do women in top management affect firm performance ? A panel study of 2 500 Danish firms » (2005).

2. A. Sweigart, « Women on board for change : the Norway model of boardroom quotas as a tool for progress in the United States and Canada » (2012).

3. Le poids des mentalités et des normes sociales

Les résultats plutôt décevants ou ambigus des politiques volontaristes pour casser le « plafond de verre » conduisent à promouvoir des politiques d'égalité professionnelle qui amèneraient à des transformations en profondeur des comportements, que ce soient ceux des femmes ou ceux des hommes. C'est pourquoi les apports de la psychologie sont sollicités par les économistes pour comprendre les lenteurs des évolutions et concevoir des mesures susceptibles de lever les blocages. Mais on verra que si l'apport des psychologues et des sociologues pour la compréhension des normes sociales dans le monde du travail est précieux, il ne permet pas de tout expliquer. Les ressorts de la persistance des inégalités sur le marché du travail sont fondamentalement liés à ce qui se passe dans la famille, c'est-à-dire au partage des tâches domestiques et aux contraintes liées aux enfants. Les politiques de conciliation apparaissent alors de plus en plus comme le dispositif central pour permettre aux femmes des déroulements de carrière similaires à ceux des hommes. Dans l'ensemble de ces politiques, le recours au congé parental et son partage entre le père et la mère suscitent actuellement un grand intérêt comme un levier potentiel en faveur de l'égalité, à la fois parce que cela bouscule les comportements des individus, mais aussi parce que cela peut changer les politiques des entreprises. Nous verrons pour finir que les expériences menées dans les pays nordiques montrent qu'il y a effectivement des changements rapides de comportements suite aux possibilités de congés de paternité, mais que les effets à long terme sur le partage des tâches et les retombées sur les carrières des femmes sont encore incertains.

DES COMPORTEMENTS SEXUÉS DÉFAVORABLES AUX FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Face à l'apparente lenteur des évolutions et au déséquilibre patent entre l'effort des femmes en matière d'éducation et son peu de répercussion

effective sur leur position relative vis-à-vis de leurs homologues masculins, de plus en plus de recherches en économie se tournent vers la psychologie et la sociologie pour comprendre ce paradoxe¹. Parmi les traits de caractère qui différencieraient les hommes des femmes, deux ont des répercussions directes sur le marché du travail et la rémunération perçue : l'aversion au risque, parce qu'elle détourne des professions où les gains peuvent être plus élevés au prix d'une plus grande incertitude, et le goût pour la compétition individuelle qui joue sur l'obtention des primes. Dans le cas des femmes, une plus grande aversion au risque pourrait expliquer qu'elles choisissent plus de travailler dans la Fonction publique que les hommes et aient de ce fait des carrières plus plates. Leur moindre goût pour la compétition les placerait en moins bonne position que leurs homologues masculins pour l'obtention de primes de performance individuelles ou de promotions.

Les femmes plus prudentes que les hommes ?

L'image classique est que les femmes sont en moyenne plus prudentes que les hommes. Cela s'observe dans la conduite automobile où, jusqu'à une date récente, les assurances pouvaient être moins chères pour les femmes que pour les hommes parce que donnant lieu à moins de remboursements². L'attitude vis-à-vis du risque a été testée de nombreuses fois en laboratoire lors d'expérimentations contrôlées. Pour ce faire, on prend un groupe, souvent composé d'étudiant(e)s, et on leur demande de choisir entre différentes loteries reflétant des risques distincts pour des gains espérés égaux ; une personne averse au risque préférera une loterie qui offre un gain de 2 euros avec une chance sur deux de gagner à un gain de 10 euros avec une chance sur dix. On trouve effectivement que les

1. Cf. M. Bertrand, « New perspectives on gender » (2010), pour une revue de la littérature sur ce thème.

2. Depuis le 1^{er} mars 2011, un arrêt de la cour de Justice européenne interdit de différencier les primes d'assurance selon le sexe.

femmes prennent moins de risques que les hommes¹, mais cette attitude peut varier selon les montants en jeu. Quand ils sont élevés, il n'y a plus de différence entre les sexes².

Quand on sort des laboratoires et que l'on regarde l'attitude face au risque dans un milieu professionnel donné, il n'apparaît pas de différences significatives entre les sexes. Ainsi, dans le milieu de la finance ou parmi les managers, on n'observe pas d'écart. Cela peut résulter d'un effet de sélection – les femmes les moins averses au risque se dirigent vers ces professions masculines – ou d'un effet d'apprentissage – le milieu professionnel unifie les pratiques³. En revanche, les choix sectoriels eux-mêmes, et en particulier le fait que les femmes soient surreprésentées dans la Fonction publique où la garantie d'emploi est plus élevée, pourraient être une conséquence de cette différence dans l'aversion au risque⁴.

Les hommes plus à l'aise dans la compétition ?

Le goût pour la compétition est lui aussi traditionnellement attribué aux hommes, les femmes étant perçues comme plus coopératives. Là encore, les expérimentations vont plutôt conforter cette idée. Pour la tester, on regarde par exemple les performances dans l'accomplissement de tâches simples comme faire une série d'additions dans un temps limité et on varie les modes de paiement pour faire ressortir les variations de comportements selon les circonstances et le degré de compétition. Lorsque le paiement est à la tâche, il n'y a pas de différences de réussite selon le sexe. Lorsqu'il est sous la forme d'un tournoi, le vainqueur remportant seul

1. R. Croson et U. Gneezy, « Gender differences in preferences » (2009) ; et G. Charness et U. Gneezy, « Strong evidence for gender differences in risk taking » (2012).

2. Ch. Holt et S. Laury, « Risk aversion and incentive effects » (2002).

3. R. Croson et U. Gneezy, « Gender differences in preferences ».

4. S. Jung, « The gender wage gap and sample selection *via* risk attitudes » (2013).

le gain et les autres ne gagnant rien, seuls les hommes augmentent leur cadence et remportent plus souvent le prix que les femmes.

Ce résultat doit cependant être nuancé et complété. En premier lieu, dans certaines expériences il dépend de la composition par sexe des « adversaires » dans la compétition. Lorsque les femmes sont en concurrence avec d'autres femmes, elles font aussi bien que les hommes ; c'est dans les environnements mixtes qu'elles peuvent être moins performantes¹. Pour les hommes, il n'y a pas de changement selon l'environnement. En second lieu, même dans une situation où il n'y a pas de différence de performances entre les sexes quel que soit le mode de paiement, si on laisse le choix du mode de paiement, 73 % des hommes vont préférer le tournoi contre 35 % des femmes². L'explication des auteurs est que les hommes sont confiants à l'excès dans leurs capacités et que les femmes préfèrent éviter les situations de compétition, même si elles ont autant de chances que les hommes de l'emporter.

Hors laboratoire, on retrouve cette inhibition face à la compétition dans la recherche menée sur les candidats aux concours d'entrée à HEC³. Les auteurs montraient que les performances des femmes par rapport aux hommes aux épreuves du concours étaient en moyenne moins bonnes et moins différenciées, alors que les femmes avaient mieux réussi leur baccalauréat que les hommes et que, une fois reçues, elles l'emportaient dans certaines des épreuves de première année.

1. U. Gneezy *et al.*, « Performance in competitive environments : gender differences » (2003).

2. M. Niederle et L. Vesterlund, « Do women shy away from competition ? Do men compete too much ? » (2007).

3. E. Ors *et al.*, « Performance gender-gap : does competition matter ? » (2008).

Les femmes négocient moins leur salaire que les hommes

Un autre trait psychologique en défaveur des femmes sur le marché du travail serait qu'elles hésitent davantage à engager une négociation sur leur salaire d'entrée et demandent moins de promotions que les hommes¹. Une étude sur les rémunérations obtenues dans leur premier emploi par une cohorte de diplômé(e)s aux États-Unis sortant d'une même formation en commerce indiquait que les hommes obtenaient un salaire d'entrée supérieur de 7,6 % par rapport aux femmes. Toutefois, seulement 7 % des femmes avaient tenté de négocier avec leur recruteur contre 57 % des hommes². Une expérimentation de terrain (et non en laboratoire) faite en 2001 permet de préciser davantage les réactions des hommes et des femmes à la négociation des salaires³. Les auteurs ont rassemblé 2 500 réponses de demandeurs d'emploi à des annonces fictives pour des emplois administratifs (poste d'assistant administratif, courant aux États-Unis et aussi bien masculin que féminin) dans différentes villes américaines⁴. Là où il n'y avait pas de mention explicite dans l'annonce que les salaires étaient négociables, les hommes engageaient plus souvent spontanément les discussions que les femmes ; mais s'il était précisé que le salaire pouvait être débattu, cette différence entre les sexes disparaissait et même tendait à s'inverser. Un autre résultat important de ce *testing* est que les candidats masculins préfèrent les annonces formulées de manière ambiguë.

Les conséquences dans la vie professionnelle de cette réticence des femmes à négocier individuellement leur rémunération peuvent s'être

1. L. Babcock et al., *Women Don't Ask : Negotiation and the Gender Divide* (2003).

2. L. Babcock et al., « Nice girls don't ask » (2003).

3. A. Leibbrandt et J. List, « Do women avoid salary negotiations ? Evidence from a large scale natural field experiments » (2012).

4. Il s'agit donc ici d'un *testing* sur les demandeurs (les candidats ne savent pas que les annonces sont fictives).

aggravées ces dernières années avec la progression de l'individualisation des salaires. Le recul de la syndicalisation et des négociations syndicales collectives où le salaire est déterminé par poste, indépendamment de la personne qui l'occupe, pourrait avoir des conséquences indirectes plus négatives pour les femmes que pour les hommes parce qu'elles ont plus à perdre dans la disparition des dispositions collectives protectrices¹.

Expliquer ces différences d'attitudes face à la négociation est complexe car s'entrelacent diverses causes difficiles à démêler et qui peuvent se renforcer l'une l'autre. Les sociopsychologues identifient plusieurs possibilités, testées avec des expérimentations qui rendent compte de ces comportements². Les explications avancées sont en premier lieu les stéréotypes de genre. On attend des femmes qu'elles se conforment aux prescriptions comportementales de la société (être gentille, se soucier des autres...) ; les transgresser représente un coût car elles les ont intériorisées depuis l'enfance. Ensuite, les femmes qui adopteraient des standards « masculins » peuvent se voir rejetées par leur supérieur(e) hiérarchique et leurs collègues. Le sexe des décideurs peut aussi jouer sur les stratégies adoptées, soit que les hommes refusent plus que les femmes les demandes adressées par une femme (mais ce n'est pas vraiment prouvé par les expérimentations), soit que les femmes elles-mêmes hésitent plus à demander une augmentation à un supérieur masculin que féminin (là encore les expériences ne dégagent pas un consensus). Enfin, le langage lui-même, la présentation de la demande peut jouer sur les comportements. Il n'est pas poli pour les personnes d'un statut social inférieur (ici les femmes par rapport aux hommes) de négocier, il est attendu qu'elles demandent une faveur. Dans une expérimentation, D. Small *et al.*

1. J. Jacobsen, *The Economics of Gender* (2007), p. 322.

2. H. Bowles *et al.*, « Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations : sometimes it does hurt to ask » (2005).

montrent que passer de la formulation d'une demande sèche à une requête polie élimine les différences de comportements entre les sexes¹.

L'IDENTITÉ SEXUÉE ET SES RÉPERCUSSIONS SUR LES CHOIX ÉDUCATIFS ET DE MÉTIER

Si ces différences de facteurs psychologiques ont mécaniquement des répercussions sur les vies professionnelles, il est important de ne pas surestimer leur poids dans les inégalités constatées². Ainsi A. Manning *et al.*, en utilisant un panel de 1998 à 2004 sur l'ensemble des salariés britanniques, montrent que les facteurs psychologiques testés en laboratoire sur les choix des modes de paiement et sur la performance comptent finalement pour peu dans les écarts de salaire constatés entre les hommes et les femmes³. Le choix entre des postes de travail avec des modes de paiement différents selon les performances individuelles contribue faiblement à expliquer l'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes. Les facteurs clés pour expliquer les différences constatées restent fondamentalement l'éducation, l'expérience et les métiers choisis.

L'hypothèse d'identité sexuée avancée par G. Akerlof et R. Kranton est considérée comme l'une des pistes les plus prometteuses pour comprendre les comportements des individus sur le marché du travail⁴. Cette approche économique rejoint l'analyse des sociologues, avec le concept de M. Mauss sur l'existence d'attentes collectives qui façonnent les individus. On la retrouve chez P. Bourdieu selon lequel les femmes sont dans un « rapport de dépendance à l'égard des autres qui tend à devenir constitutif

1. D. Small *et al.*, « Who goes to the bargaining table ? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation » (2007).

2. M. Bertrand, « New perspectives on gender » (2010).

3. A. Manning *et al.*, « Understanding the gender pay gap : what's competition got to do with it ? » (2010).

4. G. Akerlof et R. Kranton, « Economics and identity » (2000).

de leur être¹ ». Elle s'inspire également de l'approche des psychologues, avec le concept de « menace sociopsychologique » proposé par C. Steele et défini comme une situation de menace ressentie par une personne appartenant à un groupe faisant l'objet d'un stéréotype négatif et qui redoute d'être réduit à ce stéréotype au point d'en être affecté dans ses performances².

Dans l'identité sexuée, l'accent est donc mis sur les normes sociales et les interactions entre les individus. Pour une femme, s'engager dans une voie professionnelle considérée comme masculine par les pairs entraîne, d'une part, un coût direct lié à la transgression de la norme sociale et, d'autre part, des externalités et un coût supplémentaire pour la personne qui se situe en dehors de la norme, car les autres réagissent en retour et modifient leur comportement à son égard. Cette hypothèse permet de comprendre pourquoi certains individus peuvent adopter des comportements en apparence à leur détriment sans en souffrir. Selon G. Akerlof et R. Kranton, le choix d'une identité et des prescriptions qui y sont associées « peut être la décision économique la plus importante que les individus prennent ». Elle permet aussi de renouveler les approches en termes de politique économique : changer les normes sociales affecte durablement les comportements et a des répercussions économiques à long terme.

Les applications de l'identité sexuée à la compréhension des mécanismes économiques sont multiples. Nous exposerons ici brièvement ces conséquences sur deux points clés pour l'égalité professionnelle, à savoir les choix d'éducation et les orientations professionnelles (ségrégation professionnelle, temps partiel).

1. P. Bourdieu, *La Domination masculine* (1998).

2. C. Steele, « A threat in the air : how stereotypes shape intellectual identify and performance » (1997).

Éducation et orientation scolaire

Comme nous l'avons souligné dans la première partie, l'un des faits les plus remarquables des dernières décennies dans la plupart des pays est le rattrapage et le dépassement de l'écart d'éducation entre les filles et les garçons. Mais, sur la même période, les choix d'orientation scolaire dans l'enseignement supérieur n'ont quasiment pas bougé (figure 10) et restent fortement sexués, les filles délaissant les carrières scientifiques, les garçons fuyant les professions sociales ou littéraires. Les formations paramédicales et sociales sont toujours composées à 80 % de femmes, les lettres et sciences humaines à 70 % alors que les formations d'ingénieurs n'accueillent que 20 % de filles.

Les filles plus douées en lecture, moins fortes en maths ?

On peut penser que ces orientations différentes découlent de compétences scolaires sexuées. Si l'on suit les derniers résultats de l'enquête Pisa¹, cela va plutôt dans ce sens. De façon écrasante, les filles ont des résultats meilleurs en lecture que les garçons, et l'inverse s'observe pour les maths avec toutefois des écarts moins marqués. Mais cet écart de genre dans les performances en mathématiques varie selon les pays. Il est significatif pour les États-Unis², les pays anglo-saxons, la France, et nul ou inversé dans les pays nordiques ou ceux d'Asie et du Moyen-Orient³. Les explications avancées pour ces meilleures performances dans ces deux groupes de pays très

1. OCDE, *Closing the Gender Gap* (2012).

2. Aux États-Unis, les tests de mathématiques pour l'entrée à l'université montre une sous-représentation des filles dans les 5 % des meilleurs scores ces vingt dernières années. Une raison possible serait la perte des moyens liés aux examens et à la compétition comme nous l'avons vu plus haut. Sur cette question voir M. Niederle et L. Vesderlund, « Do women shy away from competition ? Do men compete too much ? ».

3. OCDE, *Closing the Gender Gap*.

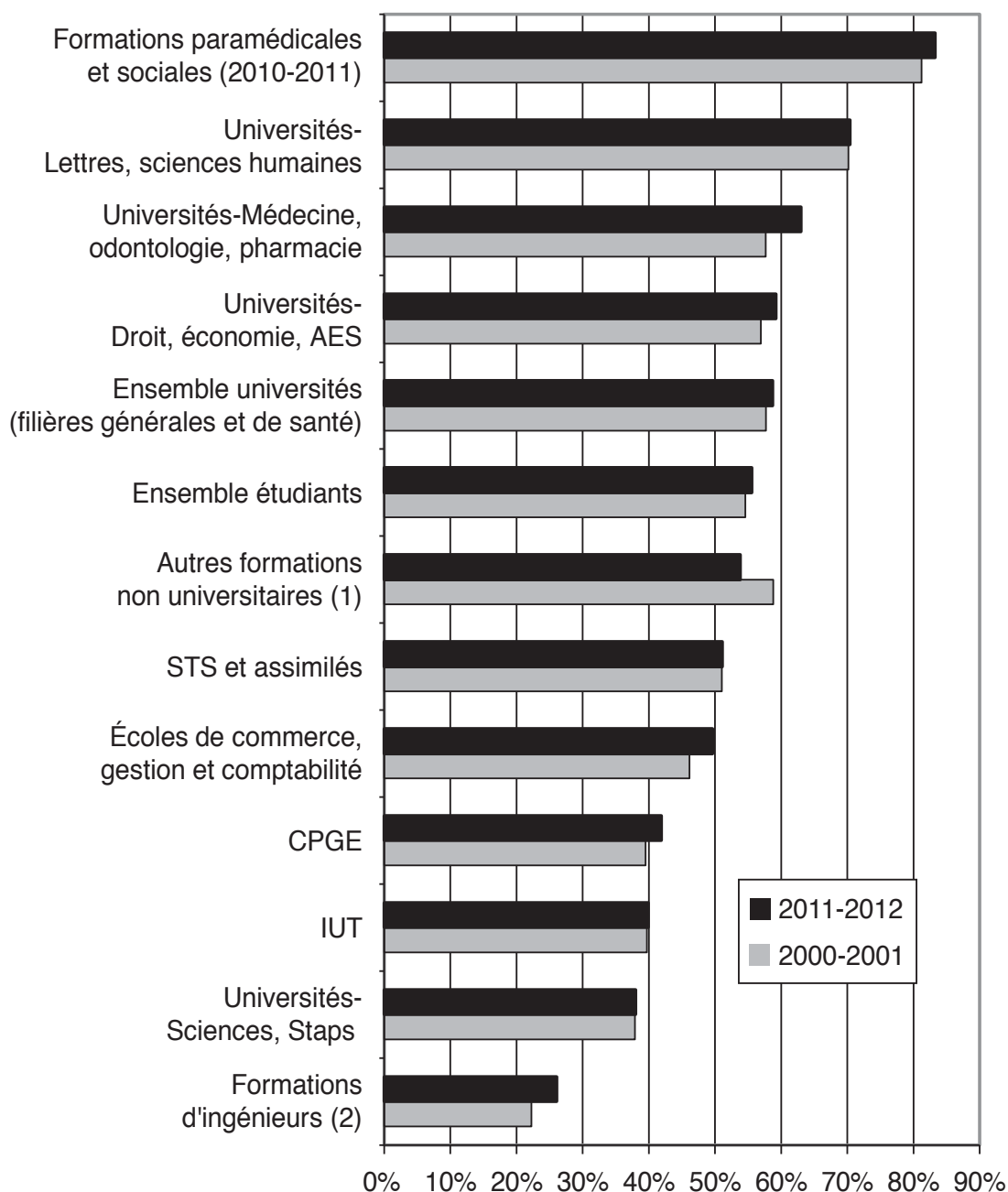


Figure 10 – Part des filles dans les différentes formations d'enseignement supérieur (%).

(1) Groupe non homogène : grands établissements, ENS, IUT et INP hors ingénieurs, préparations intégrées, formations comptables non universitaires, écoles artistiques et culturelles, écoles d'architecture.

(2) Y compris les formations d'ingénieurs dépendantes des universités, des INP, des universités de technologies et les formations d'ingénieurs en partenariat.

Champ : France métropolitaine et Dom.

Source : direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance, ministère de l'Éducation nationale, 2012, Repères et références statistiques, p. 193.

différents culturellement seraient de deux ordres : pour les pays nordiques, le fort environnement en termes d'égalité de genre dès les premiers âges permettrait aux enfants de réaliser leurs compétences sans la menace du stéréotype qui empêcherait les filles de se consacrer aux maths¹. Pour les pays fortement inégalitaires, cela pourrait être une question de différences dans la force des incitations. Les filles auraient intégré l'idée que l'éducation est leur seule voie possible de réalisations personnelles et d'autonomie financière et que les disciplines scientifiques conduisent plus sûrement que les autres matières à des métiers bien rémunérés.

Dans les pays de l'OCDE, les garçons et surtout les filles se projettent dans des avenir ambitieux, et s'imaginent dans le futur comme travaillant en tant que cadres. Il semblerait que puisque les filles s'en donnent les moyens en termes d'études, les différences de carrière devraient s'atténuer dans les prochaines générations. Mais si l'on regarde de plus près les métiers envisagés par les adolescents, la ségrégation professionnelle est très présente dès leurs projets professionnels². Les filles envisagent davantage des carrières dans le droit, dans la médecine, et significativement moins que les garçons dans l'informatique.

La ségrégation professionnelle reste élevée en France

L'identité sexuée influe sur les choix de spécialisation scolaire et les professions. De fait, hommes et femmes sont inégalement répartis dans les métiers et les femmes sont concentrées sur un plus petit nombre d'emplois que les

1. En Suède, certaines crèches proposent des environnements non sexués y compris dans l'habillement. De nombreux livres pour enfants ont des héros sans identification sexuelle et, dans la presse, l'usage du prénom « Hen » (qui désigne une personne sans préciser le sexe) tend à se répandre (voir S. Brachet et N. Le Bouteillec, « Neutraliser le genre : à propos du pronom Hen et de l'expérience Egalia en Suède », 2013).

2. J. Sikora et A. Prokopek, « Gendered career expectations of students : perspectives from PISA 2006 » (2011).

hommes. Dans le cas de la France, certains métiers sont presque exclusivement occupés par des femmes (assistantes maternelles, à 99 % ; secrétaires, à 98 %), d'autres quasiment exclusivement occupés par des hommes (ouvriers qualifiés du bâtiment, à 98 % ; techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, à 93 % ; conducteurs de véhicules, à 90 %) (Dares, 2012).

Cette ségrégation des emplois touchant davantage les métiers non qualifiés, la progression en éducation des femmes atténue la ségrégation. La figure 11 reporte sur une longue période (1982-2010) un indicateur synthétique de ségrégation entre les hommes et les femmes, calculé de 0 (parité dans tous les métiers) à 100 (aucune profession mixte). Un niveau de 50 % signifie que pour arriver à une situation sans ségrégation, il faudrait que 25 % des hommes et 25 % des femmes changent de métier. On constate effectivement une diminution de cet indicateur dans les années 2000 mais les niveaux restent élevés (plus de 50 %).

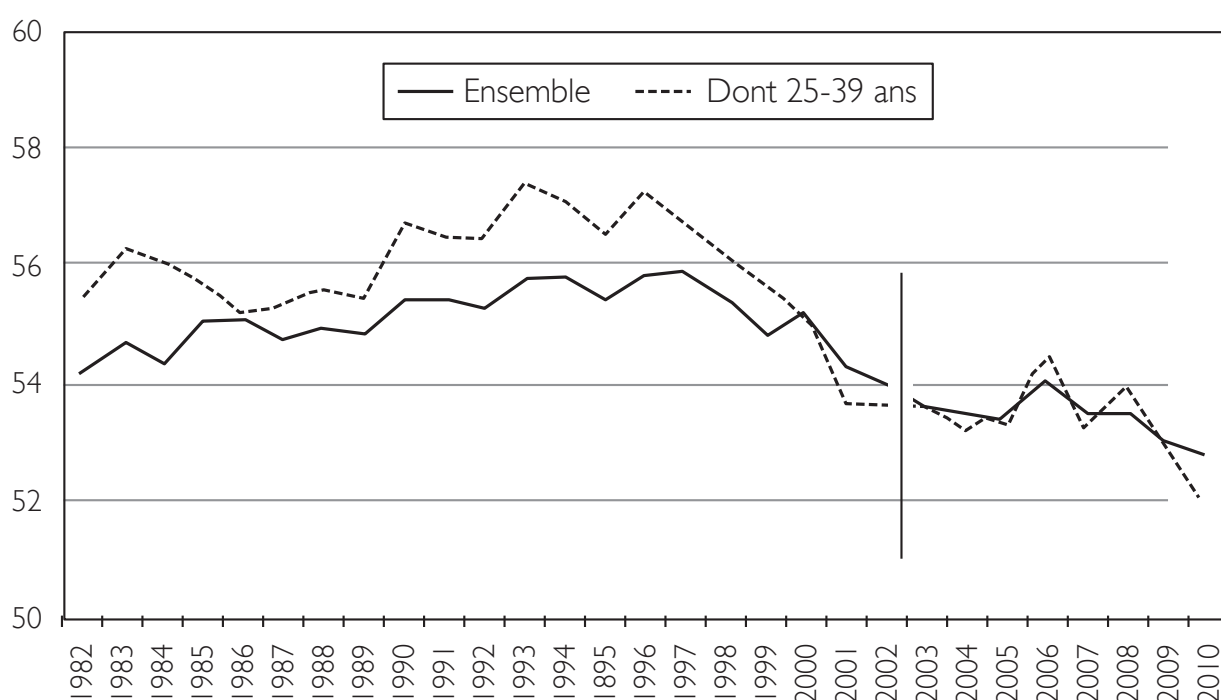


Figure 11 – Indicateur de « ségrégation » hommes-femmes dans les familles professionnelles de 1982 à 2010.

Champ : actifs occupés, France métropolitaine.

Source : Dares (2012).

La ségrégation professionnelle chez les non-salariés

On dispose de beaucoup moins d'informations sur les non-salariés et les différences sexuées dans ces métiers. Une des rares recensions pour la France indique que les femmes sont sous-représentées chez les non-salariés, puisqu'elles ne représentent que 30 % des non-salariés non agricoles (23 % dans l'agriculture)¹. À l'instar du salariat, les métiers exercés comme indépendants sont fortement ségrégués. Les femmes sont surtout présentes dans certains services à la personne (coiffure, beauté...) où elles représentent 75 % des emplois, les domaines du paramédical (infirmières libérales, dentistes, kinésithérapeutes) pour 58 %, et relativement absentes de l'industrie (à l'exception de l'industrie du textile-habillement), des taxis (9 %), du commerce et de la réparation automobiles (9 %) et du bâtiment (3 %). Les femmes des plus jeunes générations se dirigent davantage vers les activités juridiques et les professions médicales, ce qui est cohérent avec leurs effectifs plus nombreux dans les études de médecine et de droit.

Identité sexuée et temps partiel

La prédominance des femmes dans les temps partiels (cf. *supra*) provient en partie de contraintes dans les choix professionnels et des horaires de travail proposés (comme les emplois de caisse à temps partiel). Mais on a vu aussi que la majorité des temps partiels sont « choisis », ce qui signifie pour beaucoup de femmes la possibilité de concilier poursuite d'un travail et vie familiale (concrètement, s'occuper des enfants).

Dans quelle mesure cet équilibre réalisé *via* le temps partiel entre emploi et famille correspond-il aux aspirations individuelles ? Une recherche sur la durée du travail marchand et non marchand de chacun des membres du couple et du degré de satisfaction ressenti par chacun permet d'avoir une

1. F. Fabre, « Hommes-femmes, des différences de revenu sensibles pour les non-salariés » (2009).

idée de la complexité des mécanismes et du rôle de l'identité (voir A. Booth *et al.*, à partir de données australiennes en panel¹). Les auteurs obtiennent les résultats suivants qui lient la satisfaction dans la vie et au travail aux horaires effectués. Être satisfait du contenu de son travail est indépendant du nombre d'heures travaillées, quel que soit le sexe. Concernant la satisfaction liée aux horaires effectués, les femmes à temps partiel sont plus satisfaites par leur durée de travail que celles à temps complet. Pour les hommes, la satisfaction est plus élevée s'ils travaillent à temps plein. Enfin, la satisfaction relative à la vie en général des femmes en couple décroît avec leur temps de travail (celles qui font plus de 40 heures sont les moins satisfaites) et augmente si leur partenaire travaille plus de 35 heures par semaine. Les hommes en couple sont, quant à eux, indifférents au temps de travail de leur partenaire. On pourrait penser que cela correspond à un schéma de spécialisation des tâches : aux hommes le travail marchand, aux femmes le travail domestique. Mais cela n'est pas vérifié dans les données : le temps de travail domestique des hommes n'augmente pas quand ils travaillent moins à l'extérieur que leur partenaire. Ce sont toujours les femmes qui assurent l'essentiel des tâches domestiques, même lorsque leur temps de travail marchand est supérieur à celui de leur partenaire. Cette observation est cohérente avec l'hypothèse d'identité sexuée. Ce résultat est aussi à rapprocher du phénomène de « compensation » mis en évidence par M. Bittman *et al.* : dans les couples qui dévient de la norme sociale dans le sens où la femme gagne plus que l'homme, la répartition des tâches domestiques (ce qui regroupe cuisine, ménage, linge, courses, bricolage et jardinage, soins aux enfants et adultes) reste traditionnelle, les femmes assurant toujours proportionnellement plus les travaux non marchands².

1. A. Booth *et al.*, « Hours of work and gender identity : does part-time work make the family happier » (2009).

2. M. Bittman *et al.*, « When does gender trump money ? Bargaining and time in household work » (2003).

La France est conforme à cette pratique d'un partage inégalitaire des tâches domestiques même lorsque les revenus de la femme sont supérieurs à ceux de son partenaire : dans les couples de salariés où la femme gagne moins que son conjoint, les hommes assurent en moyenne 32 % des tâches domestiques ; dans ceux où la femme gagne au moins autant que son conjoint, les hommes assurent 37 % des tâches domestiques¹.

LES POLITIQUES DE CONCILIATION, LEVIERS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Le principal frein à l'égalité professionnelle apparaît donc lié à l'inégalité dans la prise en charge des tâches domestiques et aux contraintes pour concilier vie familiale et vie professionnelle. Cette question n'est pas nouvelle. En 1840, L. R. Villermé note déjà qu'elle se pose pour les ouvrières des soieries de Lyon : « On a vu qu'à Lyon, les femmes des canuts mettent par économie leurs enfants en nourrice, parce qu'elles ont plus de profit à tisser qu'à les allaiter elles-mêmes². » (p. 141) Mais la conciliation était résolue autrement dans les usines de drap de Lodève (Hérault) : on apportait les nourrissons à leurs mères dans les ateliers pour qu'elles les allaitent (Villermé souligne toutefois que cette pratique est exceptionnelle). Elle se pose avec plus d'acuité aujourd'hui en raison de la généralisation de la participation des femmes au salariat. Dans la plupart des pays de l'OCDE, la norme pour les familles est d'avoir les deux parents au travail. En 2009, cela concerne plus de 80 % des familles en Suède et près de 70 % en France³. Lorsque l'enfant paraît, on ne peut pas le laisser seul... Soit les parents s'en occupent à temps complet, soit il est confié à un tiers, à temps complet ou à temps partiel, financé ou non sur fonds publics.

1. S. Ponthieux et A. Schreiber, « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale » (2006).

2. L. R. Villermé, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie* (1840).

3. OCDE, *Closing the Gender Gap* (2012).

Les politiques d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale sont au cœur de plusieurs enjeux démographiques et sociaux, au-delà de la question de l'égalité professionnelle. Elles affectent aussi la natalité, avec une corrélation positive bien établie maintenant entre poursuite de la vie professionnelle pour les mères et fécondité¹, santé et développement des enfants². Nous nous limiterons ici aux liens entre les politiques de conciliation au sens large et l'égalité professionnelle ; nous donnerons une vaste place au congé parental et à son extension aux pères, une voie actuellement largement débattue pour rééquilibrer les charges domestiques au sein des ménages. Si les congés pris par les pères dans les pays nordiques indiquent que les hommes peuvent changer de comportements dans la prise en charge des enfants, les expériences sont encore trop liminaires et restreintes pour que l'on puisse avancer avec certitude que le congé parental du père serait susceptible d'affecter les normes sociales. Le succès de cette politique va dépendre de manière cruciale de son appropriation par les différentes parties prenantes (père, mère, employeurs, services publics) et du soutien par la puissance publique de l'ensemble des politiques de conciliation.

Les outils de la conciliation : des arrangements institutionnels différents

Les politiques de conciliation reposent sur une combinaison de moyens variés : le congé de naissance, suivi ou non par un congé parental (le plus souvent pris par la mère), plus ou moins généreusement indemnisé, les aides financières pour la garde des enfants, l'offre de service de garde collectif, les aménagements d'horaires. Suivant la typologie proposée par

1. N. Ahn et P. Mira, « A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries » (2002) ; O. Thévenon, « Pourquoi réformer la politique d'accueil de la petite enfance en France ? Comparaison avec les politiques d'autres pays de l'OCDE » (2011).

2. OCDE, *Doing Better for Families* (2011) et *Closing the Gender Gap* (2012).

G. Esping-Andersen appliquée aux politiques familiales, on peut classer les pays selon trois grands types¹.

Le modèle libéral (Grande-Bretagne par exemple) donne une place centrale aux mécanismes de marché, l'État intervenant comme un filet de sécurité pour des publics particuliers comme les familles monoparentales. Le taux d'emploi des femmes est élevé, mais avec une forte proportion de temps partiels, moyen privilégié pour permettre la conciliation emploi-famille. Le scénario favorisé est celui d'une activité professionnelle masculine à temps plein, la mère de famille alternant périodes d'interruptions professionnelles et épisodes à temps partiel en fonction de l'âge des enfants pour revenir à un emploi à temps plein, une fois les enfants élevés.

Dans le régime social-démocrate (pays nordiques, par exemple la Suède), ce qui compte avant tout, c'est l'égalité des droits de tous les individus. L'État intervient dans le fonctionnement des marchés et les politiques sociales et familiales y sont très développées. Les solidarités interindividuelles se substituent aux solidarités familiales par la fourniture de services collectifs de garde. Le paysage qui se dégage est la recherche d'un taux d'emploi le plus élevé possible, tout le monde devant avoir la possibilité de gagner sa vie. L'emploi est de préférence à temps plein, ce qui est nécessaire au financement des politiques sociales ; en contrepartie, l'État doit affecter des ressources importantes à la prise en charge des jeunes enfants afin que les parents puissent exercer une activité professionnelle. Les congés parentaux sont bien indemnisés, flexibles, et en partie obligatoirement pris par les pères, sous peine d'être perdus.

Le dernier régime – corporatiste-conservateur – est caractéristique des pays d'Europe continentale et d'Europe du Sud, l'Allemagne illustrant bien ce modèle. Les marchés sont encadrés de règles sociales et de statuts qui protègent le travailleur et sa famille dans les accidents conjoncturels.

1. O. Thévenon, « Régimes d'État social et convention familiale : une analyse des régulations emploi-famille » (2006).

La famille est un pilier de la société et l'État verse plus de prestations liées au nombre d'enfants que dans les autres régimes. Le modèle est « traditionnel », avec un père dans le rôle du « *breadwinner* » et une mère au foyer élevant les enfants. Les régimes fiscaux renforcent cette configuration en rendant plus avantageuse la concentration des revenus sur une seule personne *via* le jeu de la progressivité de l'impôt et du quotient familial. Inversement, l'insuffisance des services à la petite enfance et des systèmes de gardes d'enfant, ainsi que les horaires scolaires, découragent l'emploi des mères de jeunes enfants, surtout à temps complet. Les limites de ce système semblent atteintes aujourd'hui, ces pays se signalant par une fécondité basse, au contraire des pays nordiques¹. Contraintes d'arbitrer entre carrière professionnelle et vie familiale, les femmes retardent les maternités, voire renoncent définitivement à avoir des enfants.

Ces approches différentes des politiques de conciliation se traduisent par des écarts importants entre les pays concernant l'usage des services collectifs d'accueil à la petite enfance. La figure 12 retrace pour quelques pays la proportion d'enfants de moins de trois ans accueillis dans des structures collectives et celle en équivalent temps plein. On voit que les pays du Nord, surtout le Danemark et l'Islande, ont une très large couverture, la Suède² et la France étant à peu près au même niveau et l'Allemagne très en retrait. Le décalage entre la proportion brute et l'équivalent temps plein est très marqué pour les Pays-Bas et le Royaume-Uni : cela reflète des politiques de conciliation articulées avec du temps partiel pour les mères.

1. OCDE, *Doing Better for Families* (2011).

2. En Suède, le congé après la naissance est de 15 mois maximum et il y a peu de modes de garde collectifs pour les nourrissons, les crèches n'acceptant pas les enfants de moins d'un an. Les parents reprennent leur activité après cette première année et le relais est assuré principalement par les services de garde collectifs. Le pourcentage présenté ici est donc un peu faussé puisque les moins d'un an ne sont pas accueillis dans des services collectifs ; calculé sur un à trois ans, il dépasse les 70 %.

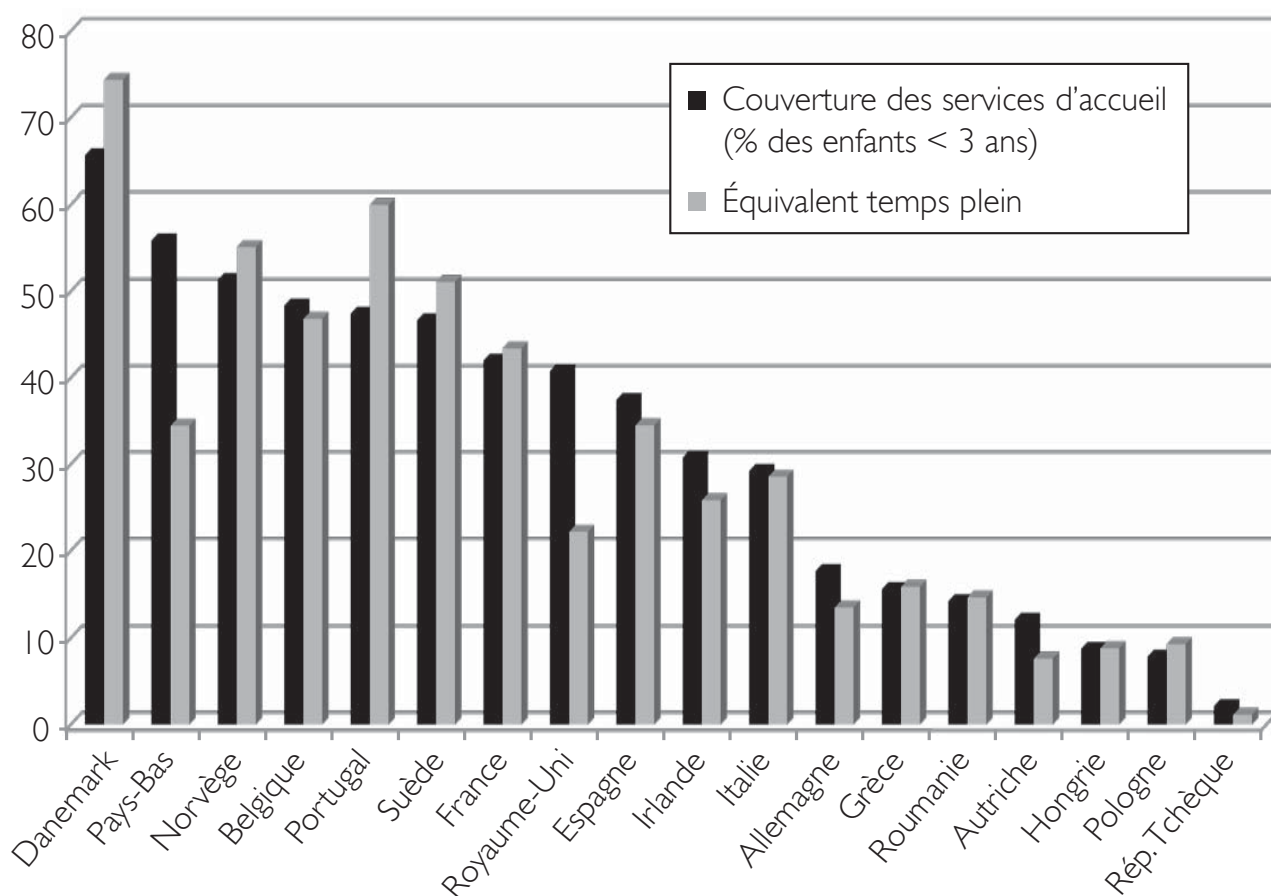


Figure 12 – Accueil des enfants de moins de trois au sein de systèmes collectifs dans quelques pays européens.

Note : L'équivalent temps plein est calculé sur une base de trente heures par semaine. Pour certains pays (Danemark, Portugal, Suède...), les durées effectives sont plus longues, ce qui explique que le taux de couverture à taux plein soit supérieur à la proportion d'enfants accueillis.

Source : OCDE (2011).

La conciliation en France : s'arrêter ou trouver d'autres arrangements ?

Le taux d'activité des mères est plutôt élevé en France, y compris pour celles ayant des enfants de moins de trois ans, en comparaison avec les autres pays européens (figure 13). Il est de 60 % au premier enfant ; ce n'est qu'au troisième enfant qu'il recule à moins de 40 %.

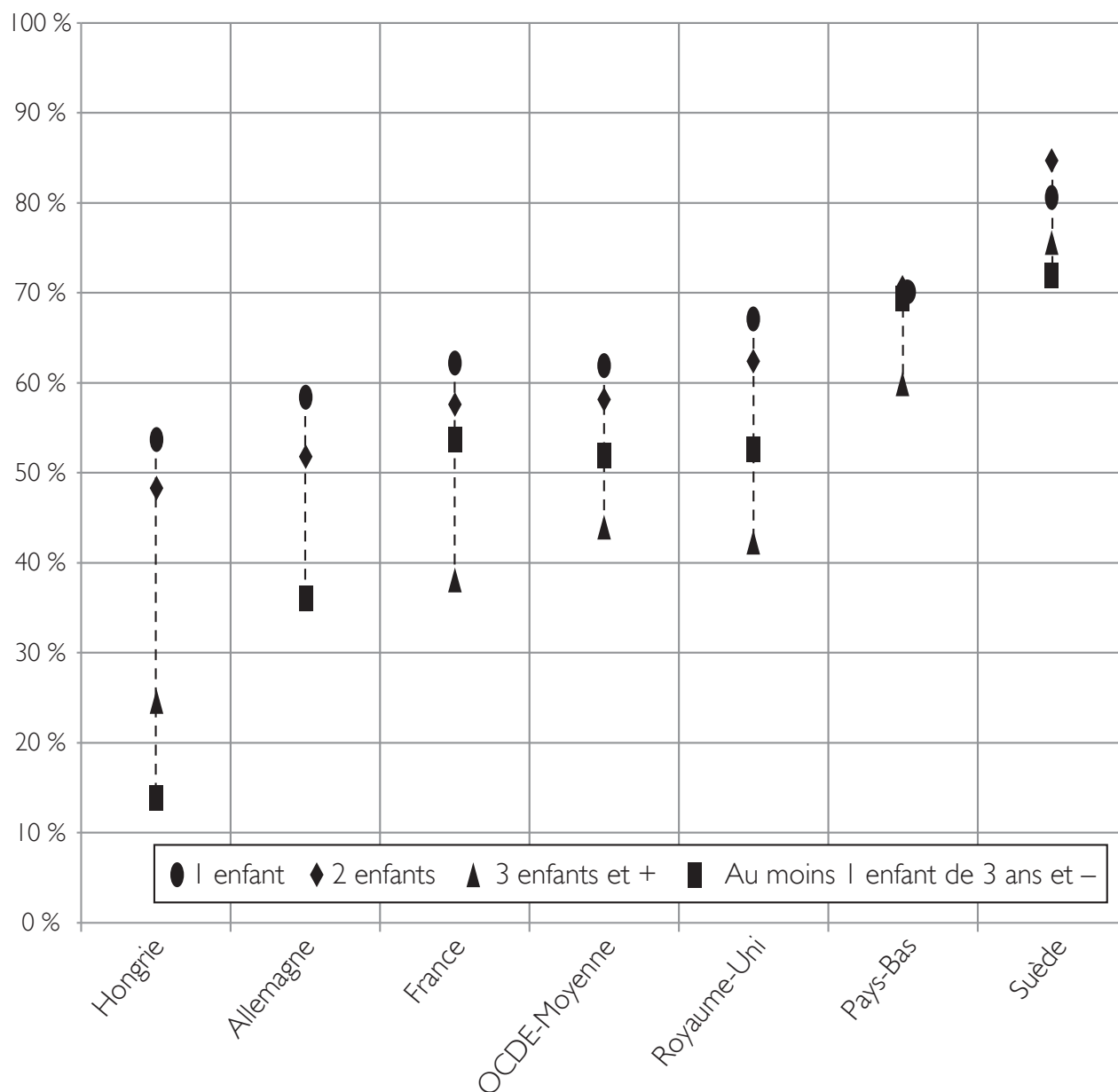


Figure 13 – Taux d'emploi des mères selon le nombre et l'âge des enfants.

Source : OCDE (2011).

Mais ces chiffres globaux masquent les changements qui interviennent après la naissance d'un enfant. Les ajustements de leur vie professionnelle sont très fréquents pour les mères : 39 % de celles qui travaillent font état de changements dans leur activité, alors qu'ils sont beaucoup plus rares chez les pères (6 %). Ces modifications peuvent concerner le statut,

l'intensité du travail, les horaires (changement d'horaires, passage au temps partiel) ou le retrait du marché du travail. La proportion de celles qui déclarent des changements, quelle qu'en soit la nature, augmente avec le rang de l'enfant, de 30 % au premier à 58 % pour le troisième¹. Le type d'adaptation dépend également du rang de naissance : plutôt des changements de poste, d'emploi ou d'horaires pour le premier enfant, des diminutions du temps de travail pour le deuxième, le congé parental à partir du deuxième et, surtout, du troisième enfant. Les auteurs observent que les sorties d'activité vont concerner davantage les mères les moins diplômées, sur des postes précaires. Le passage au temps partiel sera plus utilisé dans le secteur public, alors que dans le privé ce sera plus souvent un changement d'emploi.

En France, les politiques de conciliation se caractérisent par trois aspects² : le principe du « libre choix » – c'est-à-dire la possibilité pour les parents de s'occuper eux-mêmes de leurs enfants *via* un congé parental indemnisé forfaitairement ou de les faire garder par quelqu'un –, la diversité des modes d'accueil des enfants et l'ampleur des moyens mis aux services des politiques familiales. 3,98 % du PIB en 2009 (OCDE) y sont consacrés, ce qui place la France au-dessus de la moyenne de l'OCDE qui est de 2,6 % et du même ordre de grandeur que dans les pays nordiques³.

Concrètement, en France, lorsque les deux parents travaillent à temps complet, ce sont les assistantes maternelles qui sont les plus sollicitées (tableau 1). Ensuite ce sont les parents eux-mêmes qui assurent la garde.

1. A. Pailhé et A. Solaz, « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes » (2006).

2. O. Thévenon, « Family policies in developed countries : a "fertility booster" with side-effects » (2011).

3. Comme dans les pays nordiques, la majeure partie de ces dépenses (1,76 % du PIB) est consacrée au financement des services, l'aide financière directe représentant 1,44 % du PIB. La particularité française est la part des dépenses passant par les réductions d'impôts (0,78 % du PIB) *via* notamment le quotient familial.

Les crèches ne représentent que le troisième mode possible et concernent 18 % des familles de parents actifs à temps complet.

Tableau I – Répartition des enfants de moins de trois ans selon le mode de garde principal entre 8 heures et 19 heures en semaine

	Ensemble	Deux parents travaillant à temps complet
Assistantes maternelles agréées	18	37
Crèches	10	18
Grands-parents ou autres membres de la famille	4	9
Garde à domicile	2	4
Autres modes de garde	3	5
Parents	63	27
	100	100

Source : Observatoire national de la petite enfance, « L'accueil du jeune enfant en 2011 ». Statistiques établies à partir de la Drees, enquête « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, 2007 ».

L'autre possibilité après l'arrivée d'un enfant consiste à prolonger le congé maternité par un congé plus ou moins long. Actuellement, en France, le congé parental (qui succède au congé maternité proprement dit) est massivement pris par les mères (à 97 %) bien qu'en théorie ouvert aux deux parents. À temps complet, il est indemnisé à hauteur de 573 euros versés par la caisse d'allocations familiales sous réserve d'avoir eu une activité professionnelle antérieure. Cette prestation appelée CLCA (complément libre choix d'activité) est d'une durée maximale de six mois pour le premier enfant ou, s'il y a deux enfants et plus, peut être versée jusqu'au troisième anniversaire du plus jeune.

Par rapport à la plupart des pays nordiques où le congé parental est rétribué en fonction du salaire antérieur (avec souvent un plafonnement), cette indemnisation est peu incitatrice pour les salariés à temps complet qualifiés. D'après une récente étude de l'Insee¹, en 2010 plus d'une mère sur deux d'enfants de moins de huit ans avait pris un congé d'au moins un mois en plus du congé maternité, le plus souvent en utilisant un congé parental d'éducation ; la durée du congé augmente avec le rang de l'enfant. Compte tenu du niveau d'indemnisation, ce sont les personnes payées au voisinage du Smic qui y ont le plus recours : 47 % des mères titulaires d'un diplôme CAP-BEP ont interrompu leur activité contre 29 % des mères avec un diplôme supérieur à Bac+2.

L'enquête de l'Insee permet aussi de connaître les raisons pour lesquelles les pères et les mères n'ont pas eu recours au congé parental à taux plein. Pour les mères, 25 % n'étaient pas intéressées *a priori*, contre 46 % chez les pères. Parmi les mères potentiellement intéressées (soit les trois quarts), plus d'un tiers ne remplissaient pas les conditions requises, près de 40 % trouvaient le congé parental insuffisamment rétribué et 16 % anticipaient des problèmes dans leur travail ou leur carrière. Parmi les pères intéressés, soit un peu plus de la moitié, 30 % ne remplissaient pas les conditions, 30 % pensaient que cela leur aurait causé des problèmes dans le travail et une proportion élevée (22 %) trouvait le congé trop peu indemnisé.

L'effet des interruptions de carrière sur les rémunérations

Le congé parental tient donc une place importante dans les dispositifs de conciliation sur l'ensemble de la vie active et apparaît correspondre aux aspirations d'une majorité de parents. En France, depuis 1994, il est accessible jusqu'aux trois ans du plus jeune enfant dès le deuxième (au lieu du

1. S. Govillot, « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux » (2013).

troisième) ; il a été étendu au premier enfant à partir de 2004 pour une durée de six mois.

La réforme de 1994 n'a pas eu d'effet sur le taux de fécondité, elle a seulement modifié le calendrier des naissances¹. En revanche, cette nouvelle formule de congé parental a été largement utilisée et a touché 240 000 familles dès 1996, 315 000 en 2002. Elle a fortement affecté les comportements de participation des femmes au marché du travail. Alors que les durées d'interruption d'activité après la naissance d'un enfant diminuaient d'une génération à l'autre, cette tendance s'est annulée après la mise en place de l'allocation parentale d'éducation (APE) pour la naissance du deuxième enfant. Les mères de deux enfants ont poursuivi plus souvent leur congé jusqu'aux trois ans de l'enfant ; en revanche, après les trois ans, elles reprennent plus leur activité que leurs homologues des générations précédentes².

Quelles sont les conséquences des interruptions de carrière sur les rémunérations de ces mères, une fois revenues sur le marché du travail ? L'évaluation empirique de cet effet est délicate car plusieurs résultats se combinent et rendent difficile de séparer l'effet « employeur » sur le salaire de celui du temps passé hors du marché du travail. Les employeurs peuvent, certes, pénaliser les femmes à leur retour de congé parental en les affectant à des postes moins rémunérés, mais les femmes peuvent aussi choisir d'interrompre temporairement leur travail parce qu'elles ne sont pas très intéressées et/ou qu'elles n'ont pas de carrière possible attirante. Une partie de la perte de rémunération constatée peut alors être due à ces facteurs et non être la conséquence directe de la durée de l'interruption.

1. Th. Piketty, « Impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France » (2005).

2. A. Pailhé et A. Solaz, « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes » (2006).

Pour isoler l'effet causal de l'interruption de carrière sur les salaires, L. Lequien utilise le changement intervenu dans l'APE en France en 1994 et son extension au deuxième enfant¹. On a vu que cette disposition non anticipée par les femmes a provoqué une chute brutale de la participation au marché du travail des mères prises dans le champ de la réforme de l'ordre de dix points pendant les trois premières années de leur enfant, et ensuite un retour sur le marché du travail au même niveau qu'antérieurement. Quelle que soit la méthode statistique utilisée, sur un ensemble constitué de femmes ayant eu un deuxième enfant entre 1986 et 2002 et dont les salaires sont observés entre 1984 et 2005, cet auteur constate qu'une année d'interruption d'activité due au congé parental apporte une pénalité durable de l'ordre de 7 % à 17 % (selon la spécification retenue) sur les salaires ultérieurs dans les entreprises du secteur privé et semi-public. Ce décrochage par rapport au salaire potentiel s'il n'y avait pas eu d'interruption peut provenir soit d'une rémunération inférieure à celle qui était obtenue au moment du départ en congé, au départ, soit d'une progression de carrière ralentie, soit d'une combinaison des deux. La durée du congé parental affecte donc significativement les trajectoires professionnelles des mères et leur retraite future.

Les interruptions de carrière liées aux enfants ont aussi un impact indirect sur les femmes qui choisissent de rester dans l'emploi, quelle que soit leur situation familiale, car les employeurs peuvent anticiper, à tort ou à raison, qu'elles auront un enfant (ou d'autres enfants) et prendront un congé plus ou moins prolongé, et leur proposer des carrières moins attractives. Pour avoir une idée de la vraisemblance de ce schéma, D. Meurs, A. Pailhé et S. Ponthieux examinent la situation des hommes et des femmes salariés de 39 ans à 49 ans en utilisant l'enquête Insee-Ined

1. L. Lequien, « Parental leave duration and wages : a structural approach » et « L'impact sur les salaires de la durée d'une interruption de carrière suite à une naissance » (2012).

« Famille-Employeur 2005 »¹. Dans cette tranche d'âge, les enfants sont le plus souvent scolarisés et les grossesses rares ; aussi l'entrée dans la quarantaine marque une diminution des charges familiales liées aux enfants. Quand on compare les hommes, les femmes qui ont eu des interruptions de carrière liées aux enfants, et les femmes avec des carrières continues, on fait deux constats. En premier lieu, l'écart de salaire entre les femmes avec et sans interruption de carrière (égal ici à 23 %) s'explique entièrement par les caractéristiques individuelles favorables (niveau d'éducation, expérience accumulée, ancienneté dans l'entreprise) des femmes en carrière continue. Une fois prises en compte toutes les différences observables, il n'y a pas de pénalité spécifique liée au nombre d'enfants. En second lieu, si on compare les femmes sans interruption de carrière et les hommes, on obtient un écart de salaire de 17 % dont l'essentiel n'est pas attribuable à des caractéristiques observables. Ce résultat rejoint celui obtenu par J. Moschion et L. Muller qui ont appliqué la même méthodologie aux salariés du secteur privé ; là encore, deux-tiers de l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes sans interruption de carrière ne sont pas expliqués par des facteurs structurels². Une explication possible de ce fait est que les femmes qui n'ont jamais eu l'intention d'interrompre leur travail n'ont pas pu envoyer un signal crédible aux employeurs sur leur engagement à long terme. Elles seraient alors considérées comme susceptibles autant que les autres de sortir du marché du travail pour s'occuper de leurs enfants et se verraient proposer moins de postes intéressants que leurs homologues masculins.

1. D. Meurs, A. Pailhé et S. Ponthieux, « Child-related career interruptions and the gender wage gap in France » (2010).

2. J. Moschion et L. Muller, « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 » (2010).

Quelle implication des pères dans le travail domestique ?

Les études sur le lien entre tâches domestiques et travail marchand des parents se limitent généralement aux femmes et aux conséquences du congé parental sur leur carrière salariale ; les pères sont absents des analyses de la conciliation. De fait, malgré les discours sur les nouveaux pères et sur le partage des tâches, les enquêtes « Emploi du temps » qui ont lieu à des intervalles très éloignés n'indiquent pas d'évolution marquée dans ce domaine. Ainsi, en France, le temps moyen quotidien consacré aux tâches domestiques par les hommes a augmenté de six minutes entre 1986 et 2010 et est passé à deux heures vingt-quatre (trois heures cinquante-deux pour les femmes), avec un peu moins de temps sur le semi-loisir (bricolage) et plus de temps consacré aux enfants et au ménage (+ cinq minutes). La seule tendance nette sur la période est la diminution des tâches domestiques grâce aux progrès technologiques. Mais l'écart entre les hommes et les femmes reste du même ordre de grandeur, soit une heure trente en moyenne par jour¹.

En ce qui concerne les tâches parentales proprement dites, il est important de noter qu'il n'y pas de différences de nature entre celles prises en charge par le père et celles prises en charge par la mère. Il existe plus une complémentarité qu'une substitution dans les soins donnés aux enfants. Les rôles de chaque parent restent traditionnels, avec un déséquilibre marqué pour la mère qui est toujours le pivot de l'organisation familiale. Près de la moitié des enfants ne passent jamais de temps seuls avec leur père alors que seulement 4 % des enfants n'ont jamais de moments seuls avec leur mère (enquête Drees, 2007).

1. L. Ricroch, « Depuis 11 ans, moins de tâches ménagères, plus d'internet » (2011).

Le congé parental masculin : quelques enseignements apportés par les expériences récentes en Europe

Fin 2012, lors de la conférence sociale sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la ministre des Droits des femmes a fait du congé parental des pères l'un des trois volets de son plan d'égalité professionnelle et a déclaré que « l'égalité femmes-hommes passe aussi par l'équilibre dans la répartition des responsabilités familiales et domestiques. Nous devons permettre à chaque salarié homme comme femme de mener de front vie personnelle et professionnelle » (*Les Échos*, 31 janvier 2013). Le congé parental des pères devient ainsi le troisième pilier de la politique envisagée, les deux premiers étant la surveillance des entreprises et la suppression des temps partiels très courts.

Le congé paternel connaît un récent engouement dans les pays de l'OCDE, les pays nordiques faisant figure de pionniers en la matière ; il a été introduit dès 1980 en Suède. La figure 14 illustre ce décalage de la durée des droits au congé de paternité dans différents pays. Remarquons que même dans les pays où il n'y a pas de droit à ce congé, la majorité des pères (80 % et plus) prennent quelques jours autour de la naissance. Les différences portent sur les durées prises (qui peuvent se combiner avec des vacances) : deux semaines et plus pour 90 % des pères au Danemark, pour 33 % aux États-Unis¹. Dans le cas de la France, la durée moyenne effective prise autour de la naissance par le père est de dix jours².

Au congé de paternité proprement dit peut s'ajouter un congé parental pris par le père. Sans entrer dans les détails institutionnels, dressons un

1. M. Huerta *et al.*, « Father's leave, fathers' involvement and child development » (2013).

2. Un congé de paternité existe depuis 2002 et s'ajoute aux trois jours de naissance. Il est d'une durée de onze jours non fractionnables et doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance.

rapide panorama de l'existant dans les pays de l'OCDE¹. Lorsqu'il existe un congé parental rémunéré (au-delà du congé de naissance), il est en général aussi accessible au père et/ou partagé entre les deux parents ; en pratique on constate que c'est massivement la mère qui le prend. De ce fait, on considère généralement que les droits à congés accordés individuellement (et non au couple) et non transférables sont les plus à même d'inciter les pères à en prendre².

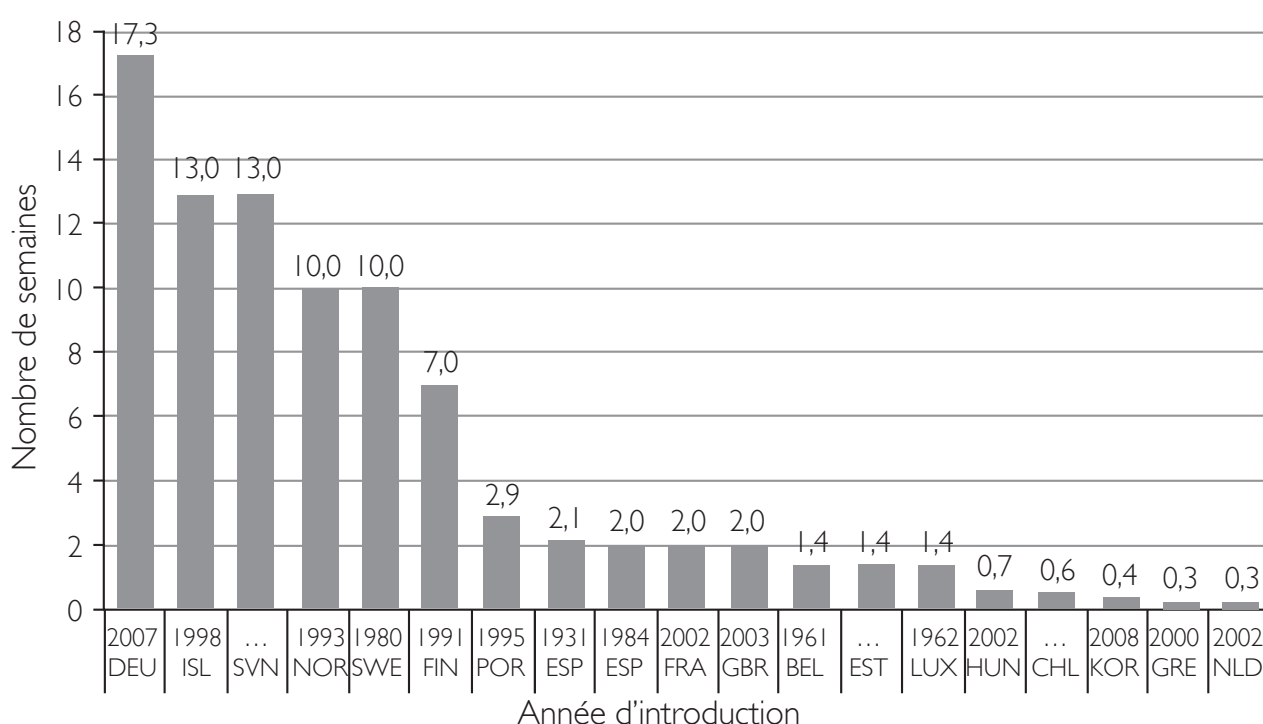


Figure 14 – Durée potentielle maximale des congés de paternité (y compris quotas spécifiques pour les pères dans les droits à congé parental) dans différents pays.

Source : OCDE (2011).

1. P. Moss, « International review of leave policies and related research » (2012) ; et OCDE, *Closing the Gender Gap* (2012).

2. OCDE, *Reconciling Work and Family Life. A Synthesis of findings for OECD Countries* (2007) et *Doing Better for Families* (2011).

Deux systèmes existent pour pousser les pères à passer spécifiquement du temps avec leurs jeunes enfants¹. L'un est directif : c'est le système des quotas. Le père a une durée de congés qui lui est réservée et qui est perdue s'il ne la prend pas. C'est la voie actuellement prévue pour la France dans le projet de loi présenté en juillet 2013 : les six derniers mois du congé parental indemnisé (CLCA) ne seront accordés que s'ils sont pris par l'autre parent ou s'ils ont été partagés préalablement. Les pays nordiques (sauf le Danemark qui n'a plus de quota pour les pères) ont adopté depuis longtemps ce type de politique. C'est le cas en Norvège depuis 1993 (douze semaines dont les deux semaines de congé paternité, soit 20 % du congé total) et en Suède (huit semaines et demie réservées à chaque parent en plus des deux semaines initiales pour le congé de paternité, à prendre avant les huit ans de l'enfant). En Islande, pays donné souvent en exemple par son système du 3 + 3 + 3, un tiers du congé est réservé au père (soit treize semaines incluant le congé de naissance proprement dit). Le Portugal se distingue en ayant rendu obligatoire le congé de paternité de dix jours en 2009, auquel s'ajoutent dix jours optionnels.

L'autre système est incitatif : le congé parental du père ajoute un bonus en temps et/ou en incitations financières. C'est le cas en Autriche, en Finlande (quatre semaines si le père en prend au moins deux sur les vingt-six et demie, qui s'ajoutent au congé de paternité de trois semaines), en Allemagne (depuis 2007, extension du congé parental payé à quatorze mois si le père en prend au moins deux), au Japon (introduction en 2010 de deux mois de bonus si les parents partagent le congé parental), au Portugal (un mois introduit en 2009 si les parents partagent et si le père a pris ses deux semaines de congé de paternité). La Suède a un système qui combine les quotas mentionnés ci-dessus et l'incitation financière, avec un bonus « égalité de genre » : les parents reçoivent 5,60 euros par jour pour chaque durée partagée sur le total des 51,6 semaines de congé parental.

1. M. Huerta *et al.*, « Father's leave, fathers' involvement and child development ».

Les pays nordiques se détachent donc de l'ensemble des pays de l'OCDE par des systèmes variés qui combinent incitations, congés parentaux relativement bien indemnisés et quotas réservés au père. Certes, la majorité du temps de congé reste prise par les mères mais la proportion de pères y ayant recours, et pour des temps relativement longs, est en augmentation. Pour deux pays, le congé paternel est ainsi devenu une composante importante du congé parental. En Islande, en 2008, pour 100 mères, 91 pères ont pris une période de congé avec une moyenne de 103 jours (178 pour les mères). En Suède, 90 % des pères des enfants nés en 1998 ont pris un congé avant les huit ans de leur enfant (en général, les congés sont pris lorsque l'enfant a entre treize et quinze mois) En 2010, 44 % des bénéficiaires de congés parentaux étaient des pères¹.

Plus important encore : les comportements semblent changer rapidement une fois les politiques mises en place. Par exemple, en Norvège, l'introduction du quota d'un mois en 1993 pour le père a fait passer la proportion de pères prenant un congé paternité de 4 % à 89 %. Lorsque le quota a été étendu à six semaines en 2006, 70 % des pères éligibles à ce congé ont pris au moins cinq semaines en 2007 (il est passé à dix semaines en 2009). De même, en Allemagne, la proportion d'enfants concernés par un congé parental paternel est passée de 9 % en 2007 (année de la réforme) à 25 % en 2010. Au Portugal, le gain d'un mois supplémentaire pour le père a entraîné à peu près le même changement dans les proportions d'enfants concernés (10 % en 2009, 23 % en 2010)².

La vitesse de propagation dépend de facteurs institutionnels dont le principal est le taux de remplacement du salaire. Elle varie aussi selon les caractéristiques individuelles : de manière générale, les pères les plus susceptibles de prendre un congé parental ou de le prolonger sont les plus éduqués et ceux qui ont les plus hauts revenus. Travailler dans le

1. P. Moss, « International review of leave policies and related research ».

2. Voir OCDE, *Closing the Gender Gap*, chap. 18.

secteur public ou dans des professions fortement féminisées joue aussi positivement sur le congé parental masculin¹.

Opportunités et blocages concernant le congé parental masculin

Les politiques publiques cherchent de plus en plus à inciter au partage du congé parental entre le père et la mère car elles en attendent plusieurs effets, à court et à long terme. À court terme, il s'agit de concilier les préférences des parents pour s'occuper à plein temps de leurs bébés et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les interruptions de carrière sont en effet dommageables, on l'a vu, et ce d'autant plus que les postes occupés sont d'un niveau élevé. À long terme, on espère que l'implication précoce des pères dans les soins aux enfants les amènera à participer davantage aux tâches domestiques et diminuera les réticences des mères à partager cette responsabilité. Enfin l'extension du congé parental masculin devrait contribuer à changer les mentalités dans la société et pousser les entreprises à intégrer ces interruptions liées aux naissances dans leur gestion des ressources humaines, quel que soit le sexe du parent absent.

On dispose de très peu de recul pour savoir si ces objectifs ne sont que de simples vœux pieux ou si le congé parental masculin peut effectivement servir de levier à l'égalité professionnelle. Là encore, il faut se tourner vers les pays nordiques pour avoir une idée des mécanismes prévisibles. Dans un article récent, J. Ekberg *et al.* étudient les effets à court et à long terme en Suède de la mise en place de la réforme du « Daddy-Month » en 1995 qui réservait un mois de congé parental au père pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 1995, indemnisé à hauteur de 80 % de leur salaire². On est donc ici dans les conditions d'une expérience naturelle où l'on peut

1. P. Moss, « International review of leave policies and related research ».

2. J. Eckberg *et al.*, « Parental leave – A policy evaluation of the Swedish “Daddy-Month” reform » (2013).

observer les changements de comportement des parents selon la date de naissance de l'enfant. À court terme, les effets sont nets : la proportion de pères qui ne prenaient aucun jour diminue de 54 % à 18 %, et de ceux qui prenaient de vingt à trente jours augmente de 6 % à 29 %. Parallèlement, la durée de congé parental prise par les mères a diminué. Au total, la durée du congé parental (quel qu'en soit le bénéficiaire) varie peu (elle diminue de cinq jours en moyenne) ; il y a donc bien eu un effet de substitution entre le père et la mère. Cet article propose aussi une mesure des effets à long terme sur le partage des tâches domestiques liées aux enfants en prenant comme indicateur les jours de congé pour enfant malade (accordé jusqu'aux huit ans de l'enfant). Si les comportements changent avec des congés paternels plus longs, on s'attendrait à ce que les pères qui ont été plus engagés dans les soins aux bébés soient aussi plus impliqués dans la gestion de cette contrainte. Le résultat de l'expérience est qu'il n'y a pas de modifications de ces comportements car aucune différence significative n'est observée entre les deux cohortes de pères. Les auteurs ne trouvent pas non plus d'effets sur les carrières, qu'ils soient positifs pour les mères ou négatifs pour les pères. En résumé, les incitations à prendre des congés paternels longs fonctionnent, les politiques sont suivies d'effets, mais les comportements domestiques ne sont pas fondamentalement ébranlés. Il est toutefois possible que ce résultat mitigé tienne à la faible ampleur du changement introduit (un mois) et que les ruptures de comportement exigent des réformes plus massives.

L'idée du partage du congé parental entre le père et la mère est séduisante et l'on voit qu'une bonne partie des pères sont potentiellement prêts à y recourir. Il est tout à fait probable que l'adoption de mesures similaires en France aurait aussi un impact sur les modes de garde. Cela pourrait probablement servir de catalyseur aux entreprises pour intégrer les congés parentaux dans leur gestion des ressources humaines et les inciter à être davantage attentives aux conditions du retour au travail. Mais cette extension des congés parentaux au père ne peut être considérée comme la politique de

rupture qui à la fois permettrait la conciliation et mènerait mécaniquement à une égalisation dans les tâches domestiques et, par voie de conséquence, à l'égalité professionnelle. Les habitudes sont longues à changer... Par ailleurs, le coût de cette politique est élevé : pour être largement diffusé et s'étendre aux cadres, le congé parental doit être indemnisé en proportion de la rémunération du parent. Dans une période de restrictions budgétaires, il est peut-être préférable de favoriser des politiques moins coûteuses en développant les autres modes de prise en charge des enfants (crèches, assistantes maternelles, accueil précoce en maternelle...) et de renforcer la palette des choix de conciliation offerts aux familles.

En résumé, deux voies apparaissent prometteuses pour favoriser l'égalité professionnelle : soit inciter aux interruptions de carrière des deux parents afin qu'ils s'occupent de leurs enfants ; soit renforcer l'offre de services d'accueil des enfants pour permettre aux parents de mener en parallèle une activité à temps complet et une vie familiale. La première politique a l'avantage de placer le père au cœur des politiques familiales, de bousculer les traditions et de répondre aux vœux des parents qui sont majoritairement aujourd'hui en faveur d'un congé parental long ; mais elle demande du temps et de l'argent pour être efficace. Par ailleurs, si l'indemnisation n'est pas proportionnelle au salaire effectivement perçu, elle n'attirera pas les salariés les plus qualifiés et n'aura pas d'impact sur la question du « plafond de verre ». La seconde politique est moins difficile à mettre en œuvre financièrement, permet de limiter les périodes d'éloignement du marché du travail et leurs conséquences négatives sur la carrière mais risque de faire perdurer les déséquilibres des tâches et les stéréotypes sur le rôle des femmes. Quel que soit le dosage des politiques finalement adoptées, leur efficacité pour lever les blocages de l'égalité professionnelle dépendra de leur capacité à modifier les comportements hors marché du travail et à porter davantage l'attention sur le rôle des pères et le rééquilibrage des tâches domestiques.

Conclusion

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle réalisable aujourd'hui en France ? Quelles politiques seraient les plus efficaces pour l'atteindre ?

Soulignons d'abord les progrès indéniables réalisés depuis les années 1970 : les femmes sont de plus en plus diplômées et participent massivement au marché du travail. Un cadre juridique affiné par des lois successives interdit la discrimination salariale et prône l'égalité des carrières professionnelles. La discrimination salariale au sens strict, c'est-à-dire l'écart de salaire entre les hommes et les femmes toutes choses égales par ailleurs, est devenue une composante relativement faible de l'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes, une fois prises en compte toutes les caractéristiques observables.

Malgré ces avancées, la différence de salaire entre les hommes et les femmes persiste. Cette situation n'est pas propre à la France ; pratiquement tous les pays de l'OCDE connaissent une stagnation à cet égard depuis une vingtaine d'années après la période de rattrapage des années 1970. Les principaux facteurs explicatifs sont connus : ce sont les différences structurelles dans les temps travaillés et dans les emplois occupés. Les évolutions salariales des femmes sont moins favorables que celles de leurs homologues masculins et les femmes sont moins présentes dans les emplois les mieux rémunérés.

Pour résorber les écarts de salaire, il faut donc remonter d'un cran l'analyse et identifier les raisons de ces spécificités dans les profils professionnels. Une piste potentiellement intéressante est de faire appel à des facteurs psychologiques liés au genre dans la capacité à demander une promotion ou une augmentation de salaire ; les femmes oseraient moins que les hommes revendiquer et seraient moins performantes dès qu'il y aurait compétition ouverte. Cette voie, bien que partiellement vérifiée dans des expériences en laboratoire, est loin de rendre compte de la totalité des inégalités d'emploi constatées. Plus en amont le concept d'identité sexuée

forgé par les sociologues éclaire toute une gamme d'observations à l'origine des différences entre les salaires, comme les orientations scolaires, les choix professionnels qui en découlent, les attitudes face à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. L'identité sexuée façonne les attitudes des femmes et des hommes, les comportements des employeurs comme ceux des salariés. Les différences dans les responsabilités familiales et le partage des tâches domestiques qui en découlent sont la principale cause des différences de carrière des hommes et des femmes. Cela passe par plusieurs canaux : les employeurs sont réticents à promouvoir des femmes en raison de leur moindre implication, réelle ou supposée, dans le marché du travail ; dans les ménages, les mères consacrent plus de temps aux enfants et aux tâches domestiques que les pères et sont moins disponibles pour le travail marchand. Pour être efficaces, les politiques correctrices doivent maintenant s'attaquer à des facteurs culturels profondément enracinés, les mesures les plus simples (l'interdiction de la discrimination salariale, l'ouverture de tous les emplois aux femmes) ayant déjà été adoptées. Résorber les inégalités de salaire requiert donc de mettre en place des politiques de longue haleine, destinées à avoir des effets durables car affectant les comportements individuels et les normes sociales.

Dans ce contexte, que peut-on dire des politiques actuellement envisagées en France, telles qu'elles ont été présentées dans le projet de loi pour l'égalité entre les hommes et les femmes en septembre 2013 ? Ce projet est ambitieux car il s'attaque au cœur du problème, à savoir les mentalités et habitudes, et l'aborde des deux côtés, dans les comportements des employeurs et dans la gestion des tâches domestiques.

Côté employeurs, des contraintes sont fixées pour les recrutements et promotions. Ces politiques volontaristes, comme les quotas dans les postes à responsabilité, la transparence sur les positions respectives des hommes et des femmes dans tous les lieux de pouvoir, etc., ont une efficacité ponctuelle en mettant en exergue les inégalités et en bousculant les habitudes de raisonnement et les modalités de promotion. Mais on

peut craindre que leurs effets ne s'estompent rapidement ou ne touchent qu'une sphère étroite du salariat féminin, sans effet de diffusion vers les moins qualifiées, si les inégalités sociétales, c'est-à-dire le partage des tâches domestiques, restent inchangés.

C'est pourquoi il apparaît logique que le projet de loi articule ce volet avec l'égalité dans les tâches domestiques. Dans ce contexte l'idée du congé parental du père prend son sens comme un levier possible et puissant d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Quel que soit l'arrangement final entre la société et la famille, il faut toujours quelqu'un pour s'occuper des bébés, et si les pères sont associés dès la naissance à cette tâche, cela peut les inciter à prolonger dans le temps cet effort. Si les politiques aboutissent à ce que le sexe du parent ne soit plus un prédicteur de qui prend effectivement en charge l'enfant (ou le senior dépendant), il est probable que les inégalités salariales en fonction du sexe se réduiront, car cela aura à la fois des répercussions sur les modes de gestion de la main-d'œuvre dans les entreprises et sur les aspirations professionnelles des femmes et des hommes.

La réforme proposée est encore timide : le congé parental reste long et son indemnisation n'est pas fonction du salaire antérieur, contrairement à ce qui se fait dans la plupart des pays nordiques. Il continue donc à concerner les salariés les moins qualifiés. Mais il met en avant les pères en leur réservant six mois, perdus s'ils ne sont pas pris. Cela réduit l'éloignement maximal des mères du marché du travail (deux ans et demi au lieu de trois ans) et donne potentiellement une place significative aux pères. Ce n'est pas encore l'égalité, mais c'est un pari sur un changement des mentalités, tant chez les hommes que chez les femmes.

La réussite de ce pari dépend crucialement du troisième pilier de la réforme qui est l'engagement à financer des services collectifs de garde et à ouvrir plus de places en crèches. La particularité du système français de conciliation, à savoir une variété d'arrangements possibles face aux contraintes familiales, est conservée. Toutefois, on peut redouter que

ce pan ne soit pas à la hauteur des ambitions affichées suite aux restrictions budgétaires. Si les politiques publiques de conciliation ne sont pas suffisantes ou diminuent faute de moyens, avoir des enfants pénalisera la carrière salariale, que l'on soit père ou mère. Il est réaliste d'anticiper que ce seront plus les mères que les pères qui continueront alors à supporter les contraintes parentales, quelles que soient les dispositions du congé parental, et que l'inégalité professionnelle perdurera.

Bibliographie

- AFSA ESSAFI, Cédric et BUFFETEAU, Sophie, « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Économie et Statistique*, 398-399, 2006, p. 85-97.
- AKERLOF, George et KRANTON, Rachel, « Economics and identity », *Quarterly Journal of Economics*, 115 (3), 2000, p. 715-753.
- AHN, Namkee et MIRA, Pedro, « A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries », *Journal of Population Economics*, 15, 2002, p. 667-682.
- ALBRECHT, James, BJÖRKLUND, Anders et VROMAN, Susan, « Is there a glass ceiling in Sweden ? », *Journal of Labor Economics*, 21(1), 2003, p. 145-177.
- ASKENAZY, Philippe, *Les Décennies aveugles. Emploi et croissance en France : 1970-2010*, Paris, Le Seuil, 2011.
- BABCOCK, Linda et LASCHEVER, Sara, *Women Don't Ask : Negotiation and the Gender Divide*, Princeton, Princeton University Press, 2003.
- , GELFAND, Michele et SMALL, Deborah, « Nice girls don't ask », *Harvard Business Review*, 81, 2003, p. 14-15.
- BAGUES, Manuel et ESTEVE-VOLART, Berta, « Can gender parity break the glass ceiling ? Evidence from a repeated randomized experiment », *Review of Economic Studies*, 77, 2010, p. 1301-1328.
- BARRETT, Nancy, « Obstacles to economic parity for women », *The American Economic Review*, 72 (2), 1982, p. 160-165.
- BITTMAN, Michael, ENGLAND, Paula, SAYER, Liana, FOLBRE, Nancy et MATHESON, George, « When does gender trump money ? Bargaining and time in household work », *American Journal of Sociology*, 109 (1), 2003, p. 186-214.
- BRACHET, Sara et LE BOUTILLEC, Nathalie, « Neutraliser le genre : à propos du pronom Hen et de l'expérience Egalia en Suède », Communication, colloque DIM Genre et Discrimination, Paris-Ouest Nanterre-La Défense, 27-28 juin 2013.
- BEHAGEL, Luc, CRÉPON, Bruno et LE BARBANCHON, Thomas, *Évaluation de l'impact du CV anonyme*, rapport d'évaluation pour Pôle Emploi, document de travail, 2011.

- BERTRAND, Marianne, « New perspectives on gender », in *Handbook of Labor Economics*, New York, Elsevier, 2010, chap. 17, p. 1546-1584.
- BLAU, Francine, *Gender, Inequality, and Wages*, Oxford, Oxford University Press, 2012.
- et FERBER, Marianne, « Discrimination : empirical evidence from the United States », *The American Economic Review*, 77 (2), 1987, p. 316-330.
- BLINDER, Alan, « Wage discrimination : reduced form and structural estimates », *The Journal of Human Resources*, 8 (4), 1973, p. 436-455.
- BOOTH, Alison, FRANCESCONI, Marco et FRANK, Jeff, « A sticky floors model of promotion, pay, and gender », *European Economic Review*, 47, 2003, p. 295-322.
- et LEIGH, Andrew, « Do employers discriminate by gender ? A field experiment in female-dominated occupations », *Economics Letters*, 107, 2010, p. 236-239.
- et VAN Ours, Jacob, « Hours of work and gender identity : does part-time work make the family happier », *Economica*, 76, 2009, p. 176-196.
- BOURDIEU, Pierre, *La Domination masculine*, Paris, Le Seuil, 1998.
- BOWLES, Hannah, BABCOCK, Linda et LAI, Lei, « Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations : sometimes it does hurt to ask », *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 2007, p. 84-103.
- BREDA, Thomas et LY, Son, « Stereotypes, discrimination and the gender gap in science », Cepremap working papers, 1303, 2013.
- CHARNESS, Gary et GNEEZY, Uri, « Strong evidence for gender differences in risk taking », *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83, 2012, p. 50-58.
- Commission européenne, *She Figures, Gender in Research and Innovation*, Bruxelles, 2012.
- CROSON, Rachel et GNEEZY, Uri, « Gender differences in preferences », *Journal of Economic Literature*, 47 (20), 2009, p. 448-474.
- DARES, « Les Disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes, une analyse sur longue période », *Dares Analyses*, 15, mars 2012.

- DEP, *Repères et références statistiques 2012*, Paris, Ministère de l'Éducation nationale, 2012.
- DGAFF, *Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2010-2011*, Paris, La Documentation française, 2011.
- EDGEWORTH, Francis, « Equal pay to men and women for equal work », *Economic Journal*, 32 (128), 1922, p. 431-457.
- EKBERG, John, ERIKSSON, Rickard et FRIEBEL, Guido, « Parental leave – A policy evaluation of the Swedish “Daddy-Month” reform », *Journal of Public Economics*, 97, 2013, p. 131-143.
- FABRE, Florent, « Hommes-femmes, des différences de revenu sensibles pour les non-salariés », in *Les Revenus d'activité des indépendants*, Paris, Insee Références, 2009.
- FORSÉ, Michel et Parodi, Maxime, « La perception des inégalités en France depuis dix ans », *Revue de l'OFCE*, 118, 2011, p. 5-32.
- GILLES, Christel, « L'emploi des femmes et des hommes dans la crise : les effets de la segmentation du marché du travail », *La Note d'analyse, CAS*, 312, 2012, p. 1-10.
- GNEEZY, Uri, NIEDERLE, Muriel et RUSTICHINI, Aldo, « Performance in competitive environments : gender differences », *Quarterly Journal of Economics*, 118, 2003, p. 1049-1074.
- GOBILLON, Laurent, MEURS, Dominique et ROUX, Sébastien, « Estimating gender differences in access to jobs », *Journal of Labor Economics*, à paraître.
- GOLDIN, Claudia, « Marriage bars : discrimination against married women workers 1920's to 1950s », *NBER working paper series*, 2747, 1988.
- et ROUSE, Cécilia, « Orchestrating impartiality : the impact of “blind” auditions on female musicians », *The American Economic Review*, 90 (4), 2000, p. 715-741.
- GONZALEZ, Lucie et MANSUY, Anne, « En 2007, les salariés à temps complet, en moyenne, les 35 heures », *Insee Première*, 1249, juillet, 2009.
- GOVILLOT, Stéphanie, « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee Première*, 1454, 2013.

- HEIDENREICH, Vibeke, « Why gender quotas in company boards in Norway – and not in Sweden ? », in Fredrik Engelstad et Mari Teigen (éd.) *Firms, Boards and Gender Quotas : Comparative Perspectives*, Bradford, Emerald Group Publishing Limited, 2012, chap. 5, p. 147-183.
- HOLT, Charles et LAURY, Susan, « Risk aversion and incentive effects », *American Economic Review*, 92 (5), 2002, p. 1644-1655.
- HUERTA, Maria, ADEMA, Willem, BAXTER, Jennifer, WEN-JUI, Han, LAUSTEN, Mette, LEE, RaeHyuck et WALDFOGEL, Jane, « Father's leave, fathers' involvement and child development », *OECD Social Employment and Migrations Working Papers*, 140, 2013.
- INSEE, *France. Portrait social*, Paris, 2012.
- , *Regards sur la parité*, Paris, 2012.
- JACOBSEN, Joyce, *The Economics of Gender*, Oxford, Blackwell Publishing, 2007.
- JUNG, Seeung, « The gender wage gap and sample selection *via* risk attitudes », working paper, PSE, juin 2013.
- LEIBBRANDT, Andreas et LIST, John, « Do women avoid salary negotiations ? Evidence from a large scale natural field experiment », working paper 18511, National Bureau of Economic Research, 2012.
- LEQUIEN, Laurent, « Parental leave duration and wages : a structural approach », working paper, CREST, 2012.
- , « L'impact sur les salaires de la durée d'une interruption de carrière suite à une naissance », *Annales d'économie et statistique*, 107-108, 2012, p. 267-285.
- LESNARD, Laurent, « Flexibilité et concordance des horaires de travail dans le couple », *Données sociales*, Insee, Paris, 2006, p. 379-384.
- MANNING, Alan et FARZAD, Saidi. « Understanding the gender pay gap : what's competition got to do with it ? », *Industrial and Labor Relations Review*, 63 (4), 2010, p. 681-698.
- MAINGUENÉ, Alice et MARTINELLI, Daniel, « Femmes et hommes en début de carrière », *Insee Première*, 1281, 2010.

- MAURIN, Éric et XENOBIANI, Théodora, « Demand for education and labor market outcomes : lessons from the abolition of compulsory conscription in France », *Journal of Human Resources*, 42 (4), 2007, p. 795-819.
- MEURS, Dominique, PAILHÉ, Ariane et PONTHEUX, Sophie, « Child-related career interruptions and the gender wage gap in France », *Annals of Economics and Statistics*, 99-100, 2010, p. 15-46.
- et PONTHEUX, Sophie, « Public and private employment and the gender wage gap in 8 European countries », in *Privatisation and Marketisation of Services Social and Economic Impacts on Employment, Labour Markets and Trade Unions*, ETUI-REHS, Bruxelles, 2009.
- , « L'écart des salaires entre les hommes et les femmes peut-il encore baisser ? », *Économie et Statistique*, 398-399, 2006, p. 99-129.
- MIRANDA, Veerle, « Cooking, cleaning and volunteering : unpaid work around the world », *Social, Employment and Migration Working Papers*, OCDE, Paris, 2011.
- MOSHION, Julie et MULLER, Lara, « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 », *Premières Informations Synthèses*, Dares, 011, 2010, p. 1-8.
- MOSS, Peter, « International review of leave policies and related research 2012 », *International Network on Leave Policies and Research*, Institute of Education University of London, juin 2012.
- MOSS-RACUSIN, Corinne, DOVIDIO, John, BRESOLI, Victoria, GRAHAM, Mark et HANDELSMA, Jo, « Science faculty's subtle gender biases favor male students », *Proceedings of the National Academic of Science*, 109 (41), 2012, p. 16474-16479.
- NIEDERLE, Muriel et VESTERLUND, Lise, « Do women shy away from competition ? Do men compete too much ? », *The Quarterly Journal of Economics*, 122 (3), 2007, p. 1067-1101.
- , « Explaining the gender gap in Math test scores : the role of competition », *Journal of Economic Perspectives*, 2, 2010, p. 129-144.
- OAXACA, Ronald, « Male-female wage differentials in urban labor markets », *International Economic Review*, 14 (3), 1973, p. 693-709.

- OCDE, *Babies and Bosses : Reconciling Work and Family Life. A Synthesis of findings for OECD Countries*, Paris, 2007.
- , *Doing Better for Families*, Paris, 2011.
- , *Closing the Gender Gap*, Paris, 2012.
- ÖRS, Evren, PALOMINO, Frédéric et PEYRACHE, Eloïc, « Performance gender-gap : does competition matter ?, *CEPR Discussion Paper* 6891, 2008.
- PAILHÉ, Ariane et SOLAZ, Anne, « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et Sociétés*, 426, 2006.
- PETIT, Pascale, « The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination : a field experiment in the French financial sector », *Labour Economics*, 14 (3), 2007, p. 371-391.
- PIKETTY, Thomas, « Impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France », in *Histoires de familles, histoires familiales*, Paris, Ined, 2005, p. 79-109.
- PISON, Gilles, « Moins de naissances, mais un garçon à tout prix : l'avortement sélectif des filles en Asie », *Population et Sociétés*, 404, 2004.
- PONTHIEUX, Sophie et SCHREIBER, Amandine, « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale », *Données sociales*, Paris, Insee, 2006.
- RICROH, Layla et ROUMIER, Benoît, « Depuis 11 ans, moins de tâches ménagères, plus d'internet », *Insee Première*, 1377, 2011.
- ROHINI, Pande et FORD, Deanna, « Gender quotas and female leadership », *World development Report*, background paper, 2011.
- SABATIER, Mareva, « Do female researchers face a glass ceiling in France ? », *Applied Economics*, 42 (16), 2010, p. 2053-2062.
- SHATNAWI, Dina, OAXACA, Ronald, et RANSOM, Michael, « Movin' on up : hierarchical occupational segmentation and gender wage gaps », *IZA DP*, 7011, 2012.
- SIKORA, Joanna et POKROPEK, Artur, « Gendered career expectations of students : Perspectives from PISA 2006 », *OECD Education Working Papers*, 57, OCDE, 2011.

- SMALL, Deborah, GELFAND, Michele, BABCOCK Linda et GETTMAN, Hilary, « Who goes to the bargaining table ? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation », *Journal of Personality and Social Psychology*, 93 (4), 2007 p. 600-613.
- SMITH, Nina, SMITH, Valdemar et VERNER, Mette, « Do women in top management affect firm performance ? A panel study of 2 500 Danish firms », *IZA DP*, 1708, 2005.
- STEELE, Claude, « A threat in the air : how stereotypes shape intellectual identify and performance », *American Psychologist*, 52 (6), 1997, p. 613-629.
- SWEIGART, Anne, « Women on board for change : the Norway model of boardroom quotas as a tool for progress in the United States and Canada », *North-Western Journal of International Law & Business*, 32 (4), 2012, p. 83-105.
- THÉVENON, Olivier, « Régimes d'État social et convention familiale : une analyse des régulations emploi-famille », *Économies et Sociétés, Série socio-économie du travail*, 27 (6), 2006, p. 1137-1171.
- , « Increased women's labour force participation in Europe : progress in the work-life balance or polarization of behaviors ? », *Population*, 64 (2), 2009, p. 235-272.
- , « Pourquoi réformer la politique d'accueil de la petite enfance en France ? Comparaison avec les politiques d'autres pays de l'OCDE », *Revue d'économie politique*, 121, 2011, p. 667-712.
- , Gauthier, Anne, « Family policies in developed countries : a "fertility booster" with side-effects », *Community, Work and Family*, 14 (2), 2011, p. 197-216.
- ULRICH, Valérie et ZILBERMAN, Serge, « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des 25 dernières années », *Premières Synthèses, Dares*, 39 (3), 2007.
- VILLERMÉ, Louis-René, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, textes choisis et présentés par Yves Tyl, Paris, 10-18, 1971.
- ZINOVYEVA, Natalia et BAGUES, Manuel, « Does gender matter for academic promotion ? Evidence from a randomized natural experiment », *IZA DP*, 5537, 2011.

ORGANIGRAMME DU CEPREMAP

Direction

Président : Benoît Coeuré

Directeur : Daniel Cohen

Directeur adjoint : Philippe Askenazy

Directeurs de programme

Programme 1 – La politique macroéconomique en économie ouverte

Yann Algan

Xavier Ragot

Michel Juillard

Programme 2 – Travail et emploi

Ève Caroli

Andrew Clark

Luc Behaghel

Programme 3 – Économie publique et redistribution

Brigitte Dormont

Thomas Piketty

Claudia Senik

Programme 4 – Marchés, firmes et environnement

Gilles Chemla

Jérôme Pouyet

Katheline Schubert

Programme 5 – Commerce international et développement

Marc Gurgand

Miren Lafourcade

Sylvie Lambert

DANS LA MÊME COLLECTION

La Lancinante Réforme de l'assurance maladie, par Pierre-Yves Geoffard, 2006, 48 pages.

La Flexicurité danoise. Quels enseignements pour la France ?, par Robert Boyer, 2007, 3^e tirage, 54 pages.

La Mondialisation est-elle un facteur de paix ?, par Philippe Martin, Thierry Mayer et Mathias Thoenig, 2006, 2^e tirage, 56 pages.

L'Afrique des inégalités : où conduit l'histoire, par Denis Cogneau, 2007, 64 pages.

Électricité : faut-il désespérer du marché ?, par David Spector, 2007, 2^e tirage, 56 pages.

Une jeunesse difficile. Portrait économique et social de la jeunesse française, par Daniel Cohen (éd.), 2007, 238 pages.

Les Soldes de la loi Raffarin. Le contrôle du grand commerce alimentaire, par Philippe Askenazy et Katia Weidenfeld, 2007, 60 pages.

La Réforme du système des retraites : à qui les sacrifices ?, par Jean-Pierre Laffargue, 2007, 52 pages.

La Société de défiance. Comment le modèle social français s'autodétruit, par Yann Algan et Pierre Cahuc, 2008, 6^e tirage, 102 pages.

Les Pôles de compétitivité. Que peut-on en attendre ?, par Gilles Duranton, Philippe Martin, Thierry Mayer et Florian Mayneris, 2008, 2^e tirage, 84 pages.

Le Travail des enfants. Quelles politiques pour quels résultats ?, par Christelle Dumas et Sylvie Lambert, 2008, 82 pages.

Pour une retraite choisie. L'emploi des seniors, par Jean-Olivier Hairault, François Langot et Theptida Sopraseuth, 2008, 72 pages.

La Loi Galland sur les relations commerciales. Jusqu'où la réformer ?, par Marie-Laure Allain, Claire Chambolle et Thibaud Vergé, 2008, 74 pages.

Pour un nouveau système de retraite. Des comptes individuels de cotisations financés par répartition, par Antoine Bozio et Thomas Piketty, 2008, 2^e tirage, 100 pages.

Les Dépenses de santé. Une augmentation salutaire ?, par Brigitte Dormont, 80 pages, 2009.

De l'euphorie à la panique. Penser la crise financière, par André Orléan, 2009, 3^e tirage, 112 pages.

Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ? par Ève Caroli et Jérôme Gautié (éd.), 2009, 510 pages.

Pour la taxe carbone. La politique économique face à la menace climatique, par Katheline Schubert, 2009, 92 pages.

Le Prix unique du livre à l'heure du numérique, par Mathieu Perona et Jérôme Pouyet, 2010, 92 pages.

Pour une politique climatique globale. Blocages et ouvertures, par Roger Guesnerie, 2010, 96 pages.

Comment faut-il payer les patrons ?, par Frédéric Palomino, 2011, 74 pages.

Portrait des musiciens à l'heure du numérique, par Maya Bacache-Beauvallet, Marc Bourreau et François Moreau, 2011, 94 pages.

L'Épargnant dans un monde en crise. Ce qui a changé, par Luc Arrondel et André Masson, 2011, 112 pages.

Handicap et dépendance. Dramas humains, enjeux politiques, par Florence Weber, 2011, 76 pages.

Les Banques centrales dans la tempête. Pour un nouveau mandat de stabilité financière, par Xavier Ragot, 2012, 80 pages.

L'Économie politique du néolibéralisme. Le cas de la France et de l'Italie, par Bruno Amable, Elvire Guillaud et Stefano Palombarini, 2012, 164 pages.

Faut-il abolir le cumul des mandats ?, par Laurent Bach, 2012, 126 pages.

Pour l'emploi des seniors. Assurance chômage et licenciements, par Jean-Olivier Hairault, 2012, 78 pages.

L'État-providence en Europe. Performance et dumping social, par Mathieu Lefebvre et Pierre Pestieau, 80 pages, 2012.

Obésité. Santé publique et populisme alimentaire, par Fabrice Étilé, 2013, 124 pages.

La Discrimination à l'embauche sur le marché du travail français, par Nicolas Jacquemet et Anthony Edo, 2013, 78 pages.

Travailler pour être aidé ? L'emploi garanti en Inde, par Clément Imbert, 2013, 74 pages

Mise en pages
TyPAO sarl
75011 Paris

Imprimerie Maury
N° d'impression : *****
Dépôt légal : janvier 2014