



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

Les notes du conseil d'analyse économique, n° 83, novembre 2024

En dépit des progrès réels observés depuis 30 ans, l'écart des revenus du travail entre les femmes et les hommes reste substantiel en France, autour de 30 % en 2020. Cet écart s'explique par une plus faible participation des femmes au marché du travail, des interruptions de carrière et un recours au travail à temps partiel plus fréquents, et des écarts salariaux persistants, même à responsabilités et durées de travail égales. De manière inquiétante, le rythme de réduction des inégalités hommes-femmes s'est considérablement ralenti depuis une dizaine d'années.

Dans cette *Note*, nous quantifions l'importance de trois grands types de facteurs pouvant expliquer la persistance de ces inégalités sur le marché du travail : l'éducation, la maternité et le déroulé des carrières.

Premièrement, nous constatons que ces inégalités commencent dès l'école. Si les filles y réussissent mieux en moyenne, elles restent largement sous-représentées dans les filières scientifiques et techniques, des domaines où les rémunérations sont pourtant plus élevées. Ces choix d'orientation sont influencés par des stéréotypes de genre qui se manifestent dès le plus jeune âge, limitant les ambitions des filles dans ces disciplines. Cette ségrégation des filières contribue à maintenir les écarts de salaire tout au long des carrières.

Deuxièmement, nous montrons que l'impact de la maternité est le facteur déterminant dans la persistance des inégalités de genre. En effet, après la naissance de leur premier enfant, les femmes gagnent en moyenne 38 % de moins au cours des dix années suivantes, un retard qu'elles ne combleront jamais dans la suite de leur carrière. Cette pénalité parentale résulte de la baisse de la participation

des femmes au marché du travail, de la réduction de leurs heures travaillées et de l'acceptation de postes moins bien rémunérés au profit d'une plus grande flexibilité. Rien de tel chez les pères dont la carrière ne connaît pas de perturbations après la naissance des enfants.

Enfin, même lorsque les femmes suivent les mêmes cursus que les hommes et travaillent à plein temps, il subsiste des écarts de salaires et d'évolution professionnelle, liés à l'organisation des carrières et aux fortes asymétries d'information sur le marché du travail qui pénalisent les femmes.

Du fait de la multiplicité des facteurs déterminant les inégalités tout au long du cycle de vie et de leurs fortes interdépendances, seule une stratégie ambitieuse et coordonnée, agissant sur tous ces leviers, est susceptible de réduire efficacement et durablement les inégalités sur le marché du travail qui pénalisent la croissance française.

Nous recommandons, outre la création de nouvelles places d'accueil des jeunes enfants, une réforme ambitieuse du congé paternité, en l'allongeant à 10 semaines, dont 6 obligatoires. Cela devrait contribuer à une meilleure répartition des responsabilités parentales dès les premiers mois de l'enfant et réduire l'impact de la maternité sur la carrière des femmes. Dans le domaine éducatif, pour renforcer l'enseignement des mathématiques et des sciences auprès des filles, nous préconisons la création de brigades de professeurs spécialisés, chargés de promouvoir les carrières scientifiques sans biais de genre. Enfin, pour favoriser une plus grande équité dans les négociations salariales et réduire les écarts de rémunération, nous prôtons l'obligation de publier des fourchettes salariales dans les offres d'emploi et l'application de sanctions en cas de non-conformité.

Cette *Note* est publiée sous la responsabilité des auteurs et n'engage qu'eux.

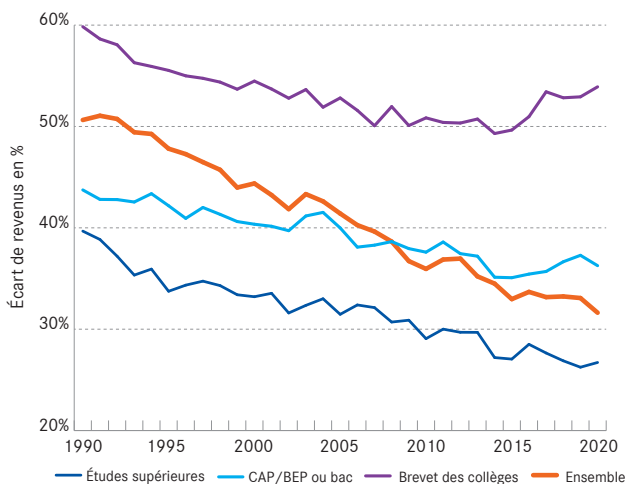
^a Toulouse School of Economics, ^b London School of Economics, membres du CAE

^c Massachusetts Institute of Technology (MIT)

Une réduction des écarts qui ralentit depuis 2010

Quand il crée, par un décret de 1808, l'examen du baccalauréat, Napoléon est loin de s'imaginer qu'un jour une femme puisse s'y présenter. Pourtant, les filles sont aujourd'hui plus nombreuses que les garçons à obtenir le baccalauréat et, à l'université, elles représentent 55 % des inscrits. Eu égard à leur niveau de qualification, on ne peut que s'étonner de la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilité, sans parler des écarts significatifs et persistants de rémunérations et de promotions qui caractérisent leurs carrières. La **figure 1** résume l'ampleur du problème: bien que l'écart de revenu du travail entre les hommes et les femmes se resserre depuis 30 ans, les progrès ont pour l'essentiel été réalisés entre 1990 et 2010 (- 15 points de pourcentage) et se sont considérablement ralentis depuis. L'écart n'a baissé que de 5 points de pourcentage entre 2010 et 2020, date à laquelle il dépasse légèrement les 30 %.

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



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

Cet écart de revenu de 30 % en 2020 est supérieur à celui obtenu par l'Insee, qui publie régulièrement des études sur le sujet et donne le chiffre de 24,4 % pour 2020, essentiellement car notre mesure couvre une population plus large et tient compte des personnes qui ne sont pas en emploi¹.

Les auteurs remercient l'équipe permanente du CAE pour le suivi de cette *Note*, en particulier Jean Beuve, conseiller scientifique, Alice Lapeyre, économiste et Max Molaro, chargé d'étude.

¹ Voir Godet F. (2024): « Écart de salaires entre femmes et hommes en 2022 », Insee Focus n° 320, mars. Trois raisons expliquent la différence entre ces deux chiffres (30 % / 24,4%). D'abord, contrairement à l'Insee, nous intégrons les personnes qui ne sont pas en emploi. Ensuite, nous élargissons le champ des salariés au-delà du seul secteur privé auquel se restreint l'Insee. Enfin, la source de données n'est pas la même, l'Insee se fondant sur les données les plus robustes issues des déclarations administratives des employeurs tandis que nous utilisons son enquête Emploi où les déclarations de revenus et de durée du travail peuvent être plus imprécises. Pour vérifier si la source utilisée par le CAE n'était pas problématique, nous avons recalculé l'écart de revenu avec l'enquête Emploi et utilisant le même champ que celui retenu par l'Insee: nos résultats sont alors très semblables.

² Insee (2022): « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références.

³ Insee Focus n° 320, *op. cit.*

La disparité dans les revenus du travail résulte de la combinaison de trois facteurs principaux qui, dans le cas de la France, jouent à peu près à parts égales. En premier lieu, les femmes participent moins à l'emploi rémunéré. En 2020, l'écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes reste important, à hauteur de 10 %². En deuxième lieu, même lorsqu'elles ont un emploi, les femmes effectuent un nombre d'heures travaillées sur l'année inférieur à celui des hommes: le travail à temps partiel est nettement plus répandu chez les femmes, notamment chez les moins qualifiées, et elles sont davantage concernées par des interruptions d'activité en cours d'année. En 2020, 27,4 % d'entre elles travaillaient à temps partiel sur leur emploi principal contre 8,4 % des hommes. Enfin, à temps de travail égal, le salaire moyen des femmes dans le secteur privé reste inférieur de 14,9 % à celui des hommes en 2022 selon l'Insee³.

Constat 1. Bien que l'écart de revenu du travail entre hommes et femmes se soit resserré au fil des décennies, il reste autour de 30 % en 2020. Ces inégalités sont liées à une moindre participation des femmes au marché du travail, à un temps de travail inférieur et à des différences salariales persistantes, même à temps de travail égal.

Deux éléments expliquent la situation observée depuis 30 ans. Premièrement, la forte croissance de la participation des femmes au marché du travail. Dans les années 1970, seulement 60 % d'entre elles, sur la tranche d'âge 25-49 ans, étaient sur le marché du travail contre près de 100 % des hommes. Leur taux d'activité a sensiblement augmenté entre les années 1970 et le milieu des années 1990 (+ 20 points entre 1975 et 1995), mais cette progression s'est interrompue au cours des vingt dernières années pour se stabiliser à 84,2 % en 2022.

La forte croissance du niveau de formation des femmes a également joué un rôle moteur dans la diminution des inégalités de genre. Comme le montre la **figure 1**, l'écart de revenu hommes/femmes diminue avec le niveau de diplôme. Les femmes ayant un brevet des collèges ou équivalent ont des revenus 50 % inférieurs aux hommes du même niveau. Cet écart est d'environ 25 % pour les femmes ayant un diplôme du supérieur, en grande partie parce qu'elles participent davantage au marché du travail et plus souvent à temps plein. Si l'augmentation du taux de formation des femmes a eu un effet mécanique de forte compression des inégalités, depuis 15 ans, les écarts de revenus ne semblent plus diminuer quel que soit le niveau considéré.

Constat 2. Depuis 15 ans, la participation des femmes stagne et, à niveau d'éducation équivalent, les inégalités de revenus du travail n'ont quasiment pas changé.

La persistance de forts écarts de revenus du travail entre hommes et femmes a évidemment des conséquences économiques de premier ordre. Ces revenus représentant plus de deux tiers du PIB, il est évident qu'un écart de près de 30 % entre hommes et femmes correspond à un coût économique qui se chiffre en une dizaine de points de PIB. Ce coût pèse avant tout sur la productivité globale. La plus faible participation des femmes et leur plus faible temps de travail constituent en effet un frein majeur à la bonne allocation des talents. Des femmes hautement qualifiées se trouvent souvent assignées à des tâches domestiques, alors même que leurs compétences seraient mieux employées sur le marché du travail. Ce gaspillage de compétences entrave non seulement leur épanouissement professionnel, mais aussi le potentiel de développement économique global de la France. Des chercheurs⁴ ont montré, sur données américaines, que ces effets d'allocations sont massifs: depuis 50 ans, près de 40 % de la croissance du PIB par habitant s'expliquent, selon eux, par la meilleure allocation des talents engendrée par la hausse de participation des femmes et des minorités ethniques au marché du travail.

En plus de ces effets de long terme sur la productivité globale, augmenter l'offre de travail des femmes, et en particulier des plus qualifiées, peut avoir des bénéfices à court terme, en réduisant les fortes tensions sur le marché du travail. Prenons le cas particulier mais frappant de la profession médicale: du fait du *numerus clausus* imposé pendant cinquante ans, la France fait face à une pénurie de médecins, en particulier dans les zones rurales. En 2019, près d'un quart des femmes médecins exercent à temps partiel, tandis que ce chiffre n'atteint que 6 % chez leurs confrères masculins.

Cette différence notable engendre un déficit en équivalents temps plein (ETP) au sein de la profession médicale en France. Ce manque d'ETP accentue la pénurie générale de médecins, contribuant ainsi à des tensions croissantes dans le système de santé, où l'accès aux soins devient de plus en plus difficile, notamment dans certaines régions et spécialités. Cette situation souligne l'importance cruciale

d'une meilleure intégration des femmes à temps plein pour répondre aux tensions sur le marché du travail.

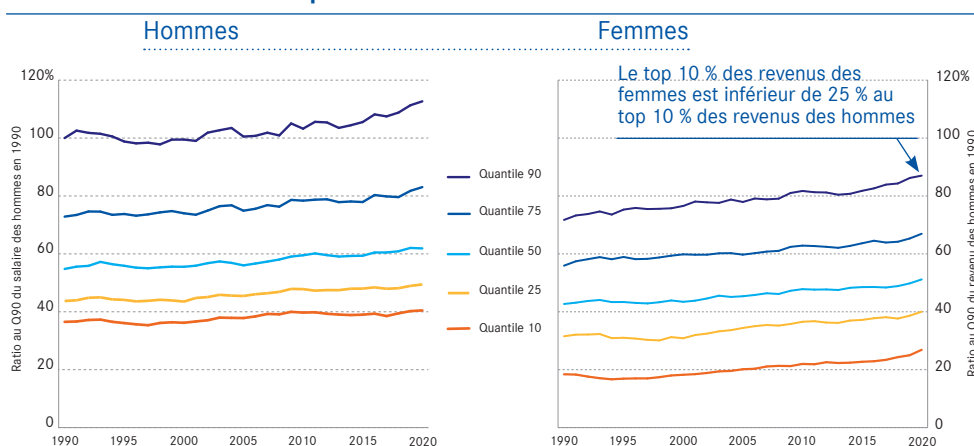
Constat 3. Le coût économique des inégalités de genre sur le marché du travail est de l'ordre de la dizaine de points de PIB. Il est dû avant tout à une mauvaise allocation des talents qui bride la productivité à long terme de l'économie.

Mais plus qu'une question d'efficacité économique, la persistance de fortes inégalités de genre sur le marché du travail pose un problème fondamental d'équité. Comme le montre la *figure 2*, les écarts de revenus entre hommes et femmes sont massifs à tous les niveaux de la distribution. Les 10 % des femmes ayant les revenus les plus élevés gagnent toujours 25 % de moins que les 10 % des hommes ayant les revenus les plus élevés. En d'autres termes, les 10 % des femmes les mieux rémunérées n'ont toujours pas accès aux mêmes opportunités que les 10 % des hommes les mieux rémunérés. Et ce qui est vrai en haut de la distribution des revenus l'est tout autant en bas. C'est donc bien toute la distribution des opportunités qui est inférieure pour les femmes.

Constat 4. Les opportunités économiques sur l'ensemble du cycle de vie sont très significativement inférieures pour les femmes à tous les niveaux de la distribution des revenus. Ceci pose un problème d'équité majeur dans l'allocation des statuts sociaux entre hommes et femmes.

Dans cette *Note*, nous essayons de mieux comprendre les sources de ces disparités systématiques et persistantes.

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



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

⁴ Hsieh C.-T., Hurst E., Jones C.I. et Klenow P.J. (2019): « The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth », *Econometrica* 87, p. 1439-1474. Jaravel. X. (2023): *Marie Curie habite dans le Morbihan. Démocratiser l'innovation*, Ed. du Seuil.

Pour cela, nous nous concentrons sur trois épisodes déterminants au cours du cycle de vie : l'éducation, l'arrivée des enfants et le déroulé des carrières. Notre but est de quantifier précisément le rôle joué par chacune de ces étapes dans les inégalités observées sur le marché du travail et de documenter les mécanismes par lesquels elles affectent différemment à long terme les carrières des hommes et des femmes. Ce faisant, nous observons de fortes interdépendances par lesquelles les inégalités créées à chacune de ces étapes se renforcent mutuellement.

Éducation et choix de filière

En France, la majorité des bacheliers sont des bachelières : en 2022, 85 % des filles ont obtenu le baccalauréat contre seulement 75 % des garçons. Cet écart de dix points est stable dans le temps. Les femmes sont également plus nombreuses que les garçons à accéder à l'université, en France comme dans les autres pays de l'OCDE.

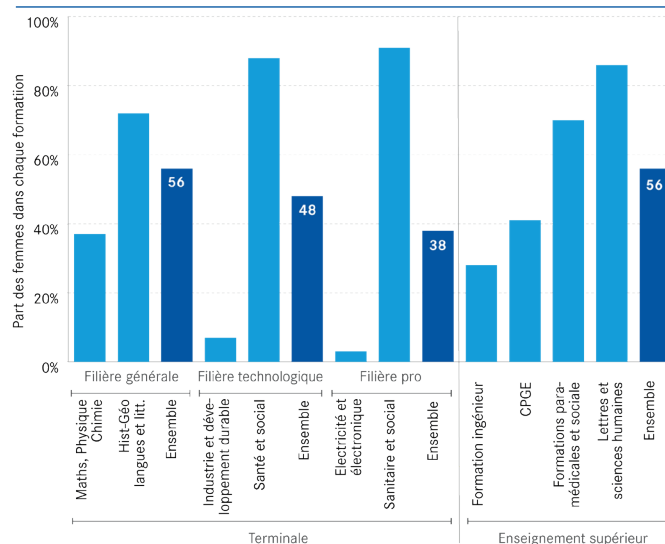
La part des filles dans l'enseignement supérieur : des avancées et des nuances

À l'école, les filles réussissent mieux en moyenne que les garçons, et ce quels que soient les indicateurs retenus (retard scolaire, redoublement, notes en contrôle continu, taux de réussite et mention aux examens⁵). Ainsi, à la fin du collège, les filles s'orientent davantage vers l'enseignement général et les garçons vers l'enseignement professionnel. Sans surprise, elles sont plus nombreuses à accéder à l'université et le déséquilibre entre les sexes n'a fait que s'accroître au cours du temps. Aujourd'hui, plus de 60 % des diplômés du supérieur, notamment de master, sont des femmes. Cependant, cette féminisation de l'enseignement général et supérieur masque des disparités importantes dans les choix d'orientation et de qualification, qui demeurent extrêmement genrés (figure 3).

Dès qu'elles le peuvent, c'est-à-dire dès le lycée, les filles privilégient les matières littéraires et les sciences de la vie et de la terre (SVT) alors que les garçons s'orientent davantage vers les matières scientifiques et technologiques ; ces biais de genre sont encore plus marqués dans les filières courtes et professionnelles. Cela s'est encore vérifié lors de la réforme du lycée (dite réforme Blanquer) à la suite de laquelle l'écart déjà grand entre la part des garçons et celle des filles inscrits en filières scientifiques du baccalauréat est passé de 19 points (62,4 % contre 49,7 %) à 25 points (43,6 % contre 24,4 %)⁶. Mécaniquement, ces différences se retrouvent dans l'enseignement supérieur où les femmes représentent 70 %

des effectifs en facultés de lettres, 63 % en médecine et 62 % en droit. Elles sont en revanche sous-représentées dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) ainsi que dans les écoles d'ingénieurs où elles constituent respectivement 40 % et 30 % des effectifs⁷.

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



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

Cette distribution des qualifications en fonction du genre n'est pas spécifique à la France⁸, mais les écarts y sont plus importants que dans d'autres pays européens. Par exemple, selon Eurostat, il existe un écart de 10 points entre la Suède et la France en ce qui concerne la proportion de filles inscrites dans les formations scientifiques (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), dites STEM. Augmenter leur présence dans ces domaines permettrait non seulement d'accroître le nombre total de diplômés en STEM, une proportion actuellement plus faible en France (23 %) qu'en Suède (26 %) ou en Allemagne (33 %), mais aussi d'améliorer le niveau moyen des diplômés.

Constat 5. Malgré une majorité de filles parmi les bacheliers et les diplômés du supérieur, les choix d'orientation restent fortement genrés. Les filles sont sous-représentées dans les filières scientifiques et technologiques en France, avec des écarts plus marqués que dans d'autres pays européens.

⁵ Ministère de l'Éducation nationale (2023) : « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur ».

⁶ Du fait de l'échec de cette réforme, les mathématiques ont été réintroduites dans le tronc commun en 2023.

⁷ Insee (2022), *op. cit.*

⁸ Au niveau mondial, les femmes ne représentent que 35 % des diplômés dans les STEM et n'occupent qu'un quart des emplois dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et des TIC, avec une forte hétérogénéité entre les pays. Voir Unesco (2024) : *Global education monitoring report 2024, gender report : technology on her terms*.

Le décrochage des filles en sciences commence dès le CP!

Les capacités et les connaissances en mathématiques sont essentielles pour développer des compétences en STEM. Or, en France, l'enquête longitudinale Elfe⁹, qui suit sur 20 ans des milliers d'enfants nés en 2011, révèle que les filles sont aussi bonnes (voire légèrement meilleures) en mathématiques que les garçons en maternelle, mais que des écarts apparaissent après l'entrée au CP et s'aggravent par la suite. En s'appuyant sur les évaluations nationales standardisées en début, milieu et fin de CP, une étude¹⁰ confirme que, si à l'entrée du CP les filles ont le même niveau que les garçons en mathématiques, ce n'est déjà plus le cas à la fin de l'année¹¹. Le décrochage concerne surtout les filles les plus performantes (celles qui font partie du top 1 % au début de CP). L'évolution de l'écart en mathématiques s'observe dans toutes les catégories sociales et configurations familiales, et sur l'ensemble du territoire. Et il est durable. L'[enquête Timss 2019](#) révèle ainsi qu'au niveau du CM1, non seulement les élèves français sont médiocres en mathématiques, mais que, de surcroît, les filles sont moins bonnes que les garçons.

Le rôle des stéréotypes dans l'éducation

Les différences de niveaux en mathématiques observées dès la fin du CP peuvent en grande partie être attribuées à des variations dans les normes sociales et les modes de socialisation. En se concentrant sur les écarts de performance en mathématiques entre les filles des régions de l'ancienne République démocratique allemande (RDA) et celles de la République fédérale d'Allemagne (RFA), des travaux de recherche¹² ont mis en lumière que les filles ayant grandi en Allemagne de l'Est, sous un régime socialiste qui valorisait l'égalité des sexes, présentent une confiance bien plus élevée en leurs compétences scientifiques. Ces mêmes travaux montrent également un esprit de compétition plus marqué que chez leurs homologues de l'Ouest, où les stéréotypes de genre étaient davantage enracinés. Ces différences soulignent l'impact des politiques

éducatives et des messages sociaux sur la confiance en soi et les performances académiques des filles.

En France, les garçons témoignent d'une plus grande confiance en leur capacité à réussir en mathématiques que les filles. Et ce déficit de confiance des filles, qui traverse toutes les couches de la société, croît avec le niveau social. Il se traduit aussi par un niveau d'anxiété vis-à-vis des mathématiques plus élevé chez les filles¹³. Cela pèse sur leur choix d'orientation comme le révèle une étude¹⁴ qui met en évidence une relation positive entre l'intention des élèves de poursuivre des études ou des carrières en rapport avec les mathématiques et leur performance en mathématiques, plus forte chez les garçons que chez les filles. Si l'écart entre les sexes est proche de zéro parmi les élèves les moins performants, il augmente significativement pour les bons élèves. En conséquence, l'écart de performance en mathématiques entre les sexes est plus important chez les élèves se destinant aux mathématiques que dans la population générale. Cette situation est très coûteuse car elle prive la société de nombreux, et de meilleurs, scientifiques.

L'école, creuset des inégalités ?

Il est préoccupant que les inégalités de genre en sciences apparaissent à l'entrée de l'école primaire et soient plus prononcées en France que chez certains de ses voisins¹⁵. Cela suggère que l'enseignement des mathématiques pose un problème dans notre pays, et pas uniquement parce que les performances des élèves français sont mauvaises dans Timss. Des recherches menées en Israël¹⁶ et en Italie¹⁷ et fondées sur la distribution aléatoire des élèves dans différentes classes (et donc auprès de différents professeurs) ont mis en évidence les effets négatifs des stéréotypes de genre véhiculés par les enseignants, hommes et femmes, sur les résultats des filles en mathématiques et sur leur inscription à des cours de mathématiques de niveau avancé au lycée.

Le comportement des enseignants aux premiers stades de la scolarité a un impact significatif et durable sur les performances des filles et des garçons à court terme, et sur leurs aspirations à long terme. Cela souligne l'importance d'une

⁹ Fischer J.-P. et Thierry X. (2022) : « Boy's math performance, compared to girls', jumps at age 6 (in the ELFE's data at least) », *British Journal of Developmental Psychology*, 40(4), p. 504-519.

¹⁰ Breda J., Parraud J. S., Toutou L. (2024) : « Le décrochage des filles en mathématiques dès le CP : une dynamique diffuse dans la société », *Note IPP* n° 101, janvier.

¹¹ Alors qu'à l'entrée du CP, les filles ont une maîtrise du français supérieure aux garçons et une maîtrise similaire des mathématiques, à l'entrée du CE1 elles ont toujours une maîtrise supérieure aux garçons du français, mais leur maîtrise des mathématiques est inférieure. Ministère de l'Éducation nationale (2023) : *op. cit.*

¹² Lippmann Q. et Senik C. (2018) : « Math, Girls, and Socialism », *Journal of Comparative Economics*, 46(3), p. 874-888.

¹³ La France est l'un des pays où, en 2022, l'écart entre les sexes concernant l'anxiété vis-à-vis des mathématiques, mesuré par l'index ANXMAT dans PISA, est le plus élevé. Les écarts sont également importants au Danemark, en Allemagne et en Norvège.

¹⁴ Breda T., Jouini E., Napp C. et Thebault G. (2020) : « Gender stereotypes can explain the gender-equality paradox », *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(49), p. 31063-31069.

¹⁵ Par exemple, dans l'enquête Timss 2019, en CM1, il n'y a pas de différence entre le score en mathématiques des filles et des garçons en Finlande.

¹⁶ Lavy, V. et Sand E. (2018) : « On the origins of gender gaps in human capital: Short-and long-term consequences of teachers' biases », *Journal of Public Economics*, 167, p. 263-279.

¹⁷ Carlana M. (2019) : « Implicit stereotypes: Evidence from teachers' gender bias », *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), p. 1163-1224. Cet article mesure les stéréotypes des enseignants par le test d'association implicite Gender-Science, alors que Lavy et Sand (2018) le mesurent à l'aide des différences de notes entre les sexes lors des examens scolaires notés par les enseignants et des examens nationaux notés à l'aveugle par des examinateurs externes.

prise de conscience des stéréotypes de genre dans l'enseignement des mathématiques et de la mise en place de stratégies éducatives visant à les déconstruire, afin de permettre à chaque enfant de développer son plein potentiel, indépendamment de son genre.

Constat 6. Le décrochage des filles en mathématiques débute dès le CP, alimenté par des stéréotypes de genre, ce qui limite leur orientation vers les carrières scientifiques, malgré des performances initiales similaires à celles des garçons.

L'impact des modèles féminins

Plusieurs études montrent l'efficacité d'interventions relativement simples pour encourager les filles à embrasser des carrières dans les domaines techniques et scientifiques. Ces interventions se caractérisent par leur faible coût et par leur efficacité quel que soit le moment du cursus scolaire où elles sont réalisées. Certains travaux¹⁸ témoignent ainsi que des modèles féminins externes, auxquels peuvent s'identifier les jeunes filles, influencent leurs choix éducatifs. Ce que confirment les résultats de l'évaluation du programme « For Girls in Science » lancé en 2014 par l'Oréal¹⁹. L'intervention en classe (pendant une heure) de jeunes femmes scientifiques, chercheuses titulaires de bourse l'Oréal ou scientifiques travaillant dans la division recherche et innovation de l'entreprise, a conduit à une augmentation significative de la proportion de filles s'inscrivant dans les filières sélectives des STEM, essentiellement parmi les plus douées en mathématiques. On notera que ce sont les scientifiques travaillant à l'Oréal, plutôt que les chercheuses, qui ont eu le plus gros impact sur les élèves. Les auteurs de l'évaluation concluent que les modèles féminins les plus efficaces pour stimuler les aspirations des étudiantes sont ceux qui réussissent à véhiculer une image positive des carrières scientifiques.

Cette conclusion est cohérente avec une autre étude menée au Royaume-Uni²⁰ qui souligne que, si les filles aiment faire des mathématiques et des sciences au niveau GCSE (équivalent du brevet des collèges) et reconnaissent que les filières STEM

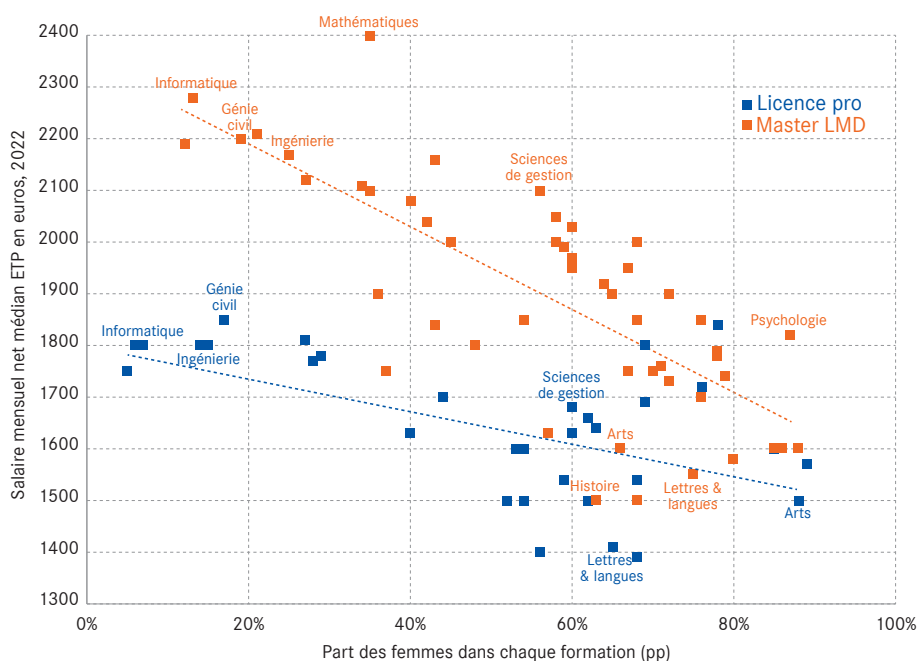
offrent de meilleures perspectives de carrière que d'autres, elles hésitent à s'engager dans cette voie à un niveau plus élevé, au moins en partie parce qu'elles perçoivent que l'enseignement et les environnements de travail dans ces domaines sont dominés par les hommes. Par conséquent, elles sont moins enclines que les garçons à y poursuivre leurs études.

Constat 7. L'exposition à des modèles féminins positifs dans les domaines scientifiques augmente significativement l'intérêt des filles pour ces filières.

Rémunérations et filières

Le fait que les femmes soient sous-représentées dans les études scientifiques a des répercussions importantes sur leurs carrières. En effet, les rémunérations sont plus élevées dans les filières de sciences et techniques que dans les filières littéraires comme l'illustre la figure 4. On y constate une corrélation négative entre la proportion de femmes et les salaires nets médians par domaine d'étude : les femmes sont sur-représentées dans les formations conduisant aux niveaux de rémunérations

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



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

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

¹⁸ Porter C. & Serra D. (2020) : « Gender differences in the choice of major: The importance of female role models », *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(3), p. 226-254 ; Del Carpio L. et Guadalupe M. (2022) : « More women in tech? Evidence from a field experiment addressing social identity », *Management Science*, 68(5), p. 3196-3218.

¹⁹ Breda T., Grenet J., Monnet M. et Van Effenterre C. (2023) : « How effective are female role models in steering girls towards STEM? Evidence from French high schools », *The Economic Journal*, 133(653), p. 1773-1809.

²⁰ Cassidy R., Cattan S., Crawford C. et Dytham S. (2018) : « How can we increase girls' uptake of maths and physics A-level? », Institute for Fiscal Studies.

les plus faibles. Cette relation s’observe aussi bien au niveau master qu’en licence professionnelle. C’est la première brique dans les inégalités de genre en matière salariale.

En dépit du fait que les filles aient en moyenne une formation supérieure aux garçons, la forte ségrégation dans les choix de filières continue donc à représenter un frein important à l’égalité des opportunités professionnelles, avec des conséquences significatives sur l’allocation des talents, l’innovation et la croissance²¹. Un effort ambitieux pour y remédier s’avère donc nécessaire. Il doit commencer dès le CP et impliquer l’ensemble des acteurs, et en particulier les enseignants.

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

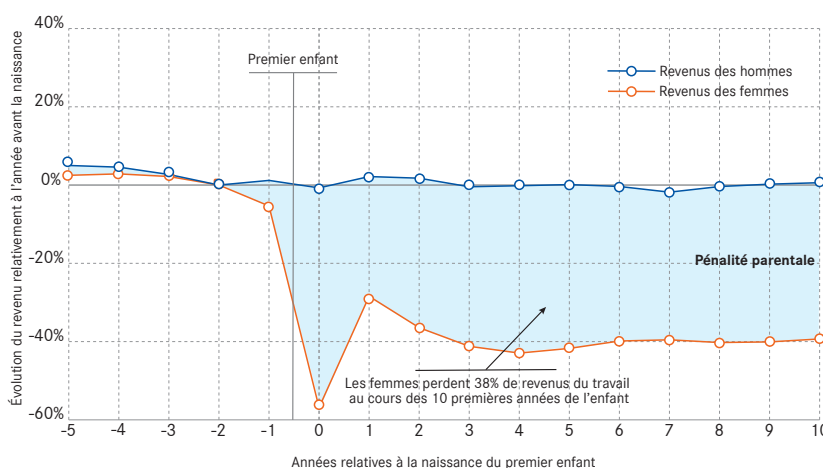
Une pénalité toujours très forte à l’arrivée des enfants

Les inégalités de revenus, qui existent dès le départ, se creusent au cours du cycle de vie avec l’arrivée des enfants. L’arrivée des enfants constitue un moment majeur de bifurcation dans les trajectoires des femmes sur le marché du travail. Le préjudice qu’elles subissent par rapport aux hommes est à la fois très élevé et persistant. La figure 5 présente l’évolution des revenus du travail selon les sexes dans les cinq années précédant et les dix années suivant la naissance d’un premier enfant. On constate que le revenu moyen des hommes n’est pratiquement pas affecté par la parentalité. En revanche, celui des mères chute brutalement dès la naissance du premier enfant, puis se stabilise à un niveau beaucoup plus bas, avec une très faible croissance. Dans les dix années qui suivent la naissance de leur premier

enfant, les femmes voient leurs revenus du travail diminuer de près de 38 % par rapport à une situation contrefactuelle où elles n’auraient pas eu d’enfants²². La France se situe de ce point de vue dans la moyenne des pays de l’OCDE, avec une pénalité beaucoup plus forte que dans les pays scandinaves (où elle s’établit entre 15 et 20 %) mais moins sévère que dans les pays germanophones où elle avoisine les 60 % comme en Allemagne.

Ce préjudice est le fruit d’ajustements durables faits par les mères sur toutes les marges de leur offre de travail. L’arrivée des enfants provoque ainsi une baisse de la participation des femmes au marché du travail. Elle induit aussi une baisse des heures travaillées pour celles qui restent en emploi. Elle occasionne enfin une baisse relative du salaire horaire. Ce dernier point s’explique par le fait que les femmes opèrent un ensemble de choix après l’arrivée des enfants quant à leur secteur d’activité, leur profession, leur entreprise, etc., qui pénalise leur carrière. Les mêmes forces qui conduisent les mères à réduire leur offre de travail les amènent aussi à accepter les emplois les plus flexibles en matière d’horaires de travail ou qui sont moins exigeants en termes d’engagement professionnel dans leur ensemble²³. Les mères choisissent beaucoup plus souvent un emploi plus proche de la maison afin de minimiser leur temps de trajet domicile-travail²⁴. Ces mécanismes ont une incidence immédiate et persistante sur les salaires des femmes car ils impliquent des emplois et des professions

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



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

²¹ Cela a déjà été mis en évidence par une précédente Note du CAE. Voir Guadalupe M., Jaravel X., Philippon T. et Sraer D. (2022) : « Cap sur le capital humain pour renouer avec la croissance de la productivité », *Les Notes du Conseil d’analyse économique*, n° 75, septembre.

²² L’effet de l’arrivée du premier enfant sur les revenus du travail est estimé au moyen d’un *event-study* qui permet d’isoler l’effet propre à la naissance d’autres effets de cycle de vie et de croissance de long terme des revenus selon la génération. Kleven H., Landais C. et Sogaard J. E. (2019) : « Children and gender inequality: Evidence from Denmark », *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4). Sur le même sujet, voir aussi Meurs D. et Pora P. (2019) : « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », *Économie et Statistique*, n° 5 10-511-512, p. 109-130.

²³ Gulek A. (2024) : « Occupational Heterogeneity of Child Penalty in the United States », working paper, juillet.

²⁴ Coudin E., Maillard S. et Tô M. (2019) : « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes », *Insee Analyses* n° 44. Voir aussi Le Barbançon T., Rathelot R. & Roulet A. (2021) : « Gender differences in job search: Trading off commute against wage », *The Quarterly Journal of Economics*, 136(1).

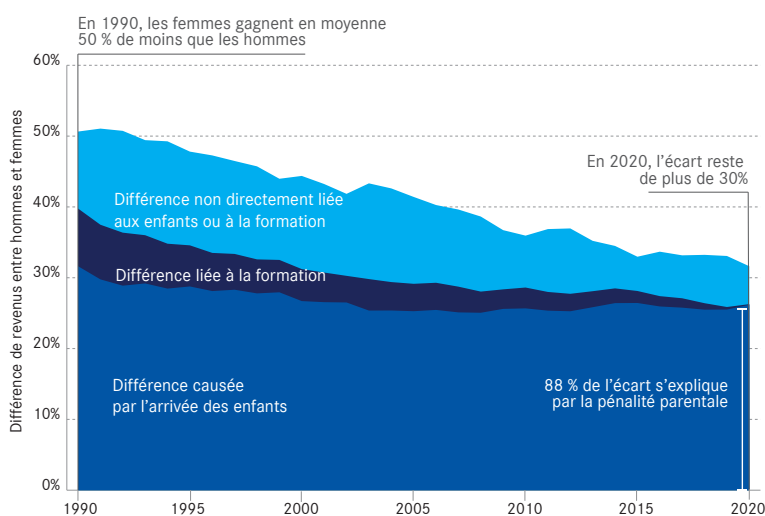
qui peuvent ne pas valoriser à plein leurs compétences et qui offrent des possibilités limitées d'apprentissage et d'évolution.

Dans le cas français, le préjudice total sur les revenus du travail se décompose de manière à peu près égale entre la baisse du taux de participation, celle des heures travaillées et celle du salaire horaire. Le modèle traditionnel n'est donc plus celui de la femme au foyer : l'interruption de la participation au marché du travail est désormais minoritaire. Néanmoins, on observe des interruptions plus longues et/ou fréquentes chez les femmes les moins qualifiées qui recourent davantage au congé parental (Prépare). L'effet de la maternité reste pourtant très prégnant sur les carrières des femmes.

Constat 8. L'arrivée des enfants engendre un préjudice important et persistant sur la trajectoire professionnelle des femmes : elles perdent 38 % de leurs revenus dans les dix années suivant la naissance, du fait d'une moindre participation au marché du travail, d'une baisse des heures travaillées et de leur salaire horaire.

Le préjudice sur la carrière subi par les femmes avec l'arrivée des enfants explique par ailleurs une fraction croissante des inégalités salariales totales. Au début des années 1990, l'impact de l'arrivée des enfants était responsable de plus de la moitié de l'écart moyen des revenus du travail entre hommes et femmes. En 2020, il représentait près de 90 % de cet écart (figure 6). Ceci s'explique par le fait que l'écart moyen de revenu du travail a diminué fortement, passant de 50 % en 1990 à 30 % en 2020, alors que la pénalité induite par l'arrivée des enfants est restée globalement stable.

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



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

Comment expliquer la persistance d'une si forte spécialisation au sein des couples lors de l'arrivée des enfants ? Il semble que les incitations économiques jouent un rôle limité dans ces comportements. On pourrait penser que les couples qui viennent d'avoir un enfant donnent la priorité au travail rémunéré du parent dont les revenus sont les plus élevés. Or les avantages comparatifs n'expliquent pas les niveaux de spécialisation observés au sein des couples. Les femmes dont les revenus du travail sont plus élevés que ceux de leur conjoint ou dont les perspectives de carrière sont plus prometteuses subissent en effet un préjudice équivalent à celui des femmes dont des revenus du travail étaient inférieurs à ceux de leur conjoint avant la naissance des enfants²⁵.

Si les incitations économiques ne fonctionnent guère, les stéréotypes de genre et les normes sociales relatives à l'organisation de la famille sont, en revanche, fortement responsables du préjudice subi par les mères sur le marché du travail, à la fois en comparaison internationale et au niveau individuel. Dans la plupart des pays de l'OCDE, une proportion significative de la population approuve l'affirmation selon laquelle « quand la mère travaille, les enfants en souffrent ». On constate toutefois une très grande hétérogénéité entre les pays dans l'acceptation de cette norme avec 70 % de Japonais qui y adhèrent contre seulement 5 % de Danois. La France se situe à mi-chemin : près de 30 % des hommes et 25 % des femmes y adhèrent. Sans surprise, les pays où l'adhésion à cette norme est la plus forte sont aussi ceux où les préjudices subis par les mères en matière de carrière et de rémunération sont les plus importants²⁶.

Le maintien d'une forte pénalisation professionnelle des mères à l'arrivée des enfants a des implications négatives en termes de natalité. Une nette corrélation existe en effet entre préjudice anticipé et désir d'enfants. La capacité de pouvoir mieux concilier vie familiale et vie professionnelle demeure un déterminant important des choix de fécondité. À rebours de beaucoup de politiques natalistes, la stabilisation des taux de fécondité passe donc par le travail des femmes et une meilleure répartition des tâches domestiques et du temps dédié aux enfants au sein des couples.

Constat 9. La pénalité parentale représente près de 90 % des inégalités de revenu entre les sexes et s'explique davantage par les normes sociales que par les facteurs économiques. Ces dynamiques impactent également les choix de fécondité, limitant le désir d'avoir des enfants.

Comment les politiques publiques peuvent-elles modifier cette répartition très inégalitaire des rôles au sein des couples, limiter la pénalisation parentale et favoriser l'égalité des opportunités entre les pères et les mères ? À ces questions, il n'existe malheureusement pas de réponse évidente. On peut néanmoins s'inspirer des pays où le préjudice est

²⁵ Kleven H., Landais C. et Sogaard J. E. (2019) : « Children and gender inequality: Evidence from Denmark », *op. cit.*

²⁶ Kleven H., Landais C. Posch J., Steinhauer A. et Zweimüller J. (2019) : « Child penalties across countries: Evidence and explanations », *AEA Papers and Proceedings*, vol. 109, p. 122-126, mai.

significativement plus faible qu'en France, comme les pays Scandinaves et tirer parti des enseignements récents de la recherche. Il faut privilégier un large ensemble de mesures, qui allie l'accès universel aux solutions de garde à bas coût et dès le plus jeune âge (la mise en place d'un véritable service public de la petite enfance nécessite a minima la création de 200 000 nouvelles places d'accueil selon les estimations du Haut Conseil pour la famille²⁷) et la réforme des congés parentaux qui permettrait une meilleure répartition des rôles dès le départ. Il faut, dans le même temps, veiller à ce que l'ensemble des politiques ne crée pas de désincitation (explicite ou implicite) au travail des femmes (par le biais, par exemple, de la fiscalité ou du système de retraite)²⁸. Il faut enfin mener des campagnes d'information sur le coût de cette répartition inégale des rôles et impulser un engagement fort en faveur d'une norme d'égalité des charges parentales au sein des couples²⁹.

Nous proposons une réforme ambitieuse du congé paternité. Celui-ci serait porté à 10 semaines (contre 4 aujourd'hui), soit la même durée que le congé post-natal des mères. Sur le modèle du congé maternité, 6 semaines seraient rendues obligatoires³⁰. Tout en maintenant la possibilité de fractionner le congé paternité, il serait en revanche imposé que 6 semaines sur les 10 soient utilisées en dehors du congé de la mère. Pour accompagner cette réforme, une campagne d'information massive devrait être organisée pour lutter contre la méconnaissance des droits (auprès des chômeurs notamment) et les partenaires sociaux devraient être incités à lancer des négociations collectives pour permettre des accords de branche ou d'entreprise complétant l'indemnisation des congés maternité et paternité afin de couvrir 100 % du salaire³¹. L'indemnisation du congé des indépendants (actuellement au forfait) devrait également être revue pour assurer plus de proportionnalité.

Nous évaluons le coût d'une telle réforme du congé paternité à 1,3 Md€ (borne haute)³². Pour financer cette réforme et l'effort de création de places d'accueil supplémentaires pour un service public universel de la petite enfance, nous préconisons la réallocation d'un jour de congé standard pour l'ensemble des salariés. La journée de solidarité pour l'autonomie dégage en 2024, selon les évaluations de la Caisse

nationale (CNSA), l'équivalent de 2,5 Md€ de ressources³³. Elles pourraient être rétrocédées à la Cnaf : 1,3 Md€ servirait à réformer le congé paternité, le reste à financer la création de 90 000 places d'accueil sur un horizon de 6 ans, soit près de la moitié de la cible définie par le HCFEA³⁴. Cette réforme revient non pas à supprimer des congés mais plutôt à réallouer l'utilisation du temps de congé vers une plus grande prise en charge des enfants par les pères. Une attention particulière doit être portée à la couverture géographique des implantations des places d'accueil ; elle doit être renforcée dans les zones où la main-d'œuvre est la moins qualifiée de manière à en faciliter l'accès aux femmes qui recourent le plus au congé parental faute de solution de garde alternative.

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

Promotions et carrières

Même lorsqu'elles suivent les mêmes cursus que les hommes et travaillent à temps plein, les écarts de salaires et de carrière en défaveur des femmes restent importants.

L'écart de promotion entre les hommes et les femmes

La progression salariale au cours du cycle de vie est en grande partie portée par les promotions, lesquelles s'accompagnent de larges augmentations du salaire. Une étude menée sur des données suédoises et qui décompose la croissance du salaire selon trois facteurs – les augmentations liées à un changement d'employeur, à une promotion interne ou à d'autres facteurs au sein de l'entreprise – illustre

²⁷ Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA, 2023) : *Accueil des enfants de moins de 3 ans : relancer la dynamique*, Rapport.

²⁸ Voir par exemple Bonnet C. et al. (2013) « Réforme des retraites : vers une refonte des droits familiaux ? », *Note IPP* n° 8, octobre

²⁹ Costa-Ramon et al. (2024) : « (Not) Thinking about the Future : Inattention and Maternal Labor Supply », *CESifo Working Paper* n° 11359. Les autrices confirment que la plupart des mères sous-estiment largement la *child penalty*. Dans le cadre d'une large expérience contrôlée, elles corrigent les perceptions des mères et constatent une hausse significative de leur offre de travail.

³⁰ Une mère doit obligatoirement cesser de travailler pendant 8 semaines (sur les 16 accordées) dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

³¹ Le congé maternité et le congé paternité (au-delà des « 3 jours de naissance ») sont indemnisés à hauteur de 100 % du salaire antérieur, dans la limite du plafond de la sécurité sociale (environ 2,2 SMIC).

³² Le coût total actuel du congé paternité s'élevant à 663 M€ en 2023 (source : Cnaf, tous régimes) ; la durée moyenne d'indemnisation étant de 23 jours (source : Direction de la sécurité sociale, pour le régime général), nous évaluons le coût d'un jour de congé paternité à 29 M€. Deux scénarios sont explorés : l'un où le taux de recours reste identique (à 71 %) et un autre, représentant une borne haute, où le taux de recours au congé paternité est porté à 80 %.

³³ La suppression d'un jour férié (ou d'un jour de congé) est évaluée à un gain pour les entreprises équivalent à 0,3 % de la masse salariale.

³⁴ Dans le rapport *op. cit.* (p. 294 et suivantes), le HCFEA chiffre le coût des places selon le modèle choisi par les parents (crèches et assistante maternelle). La première année, il faut compter le coût de la création (investissement et dépenses de fonctionnement) ; les années suivantes, les coûts de fonctionnement seulement. En étalant dans le temps, on peut créer jusqu'à 90 000 places en 6 ans avec un budget de 1,2 Md€.

³⁵ Bronson M. A. et Thoursie P. S. (2023) : « The Wage Growth and Within-Firm Mobility of Men and Women : New Evidence and Theory », Working Paper.

parfaitement ce point. Ses résultats montrent en effet que les écarts de salaire entre hommes et femmes sont avant tout liés aux différences d'accès aux promotions qui représentent 74,6 % de l'écart total de croissance du salaire³⁵.

Même lorsqu'elles obtiennent une promotion, les femmes sont souvent assignées à des tâches moins gratifiantes. Des chercheurs en France³⁶ ont documenté la répartition asymétrique des tâches entre les sexes. À postes égaux, les femmes effectuent moins de tâches intellectuelles et ont moins souvent des fonctions de supervision de projets et de coordination des équipes. De plus, le degré d'autonomie et la distribution des postes à responsabilité se font en faveur des hommes, indépendamment du degré de féminisation de la profession considérée ou des caractéristiques individuelles. Pour comprendre ces différences, il est nécessaire d'évaluer les mécanismes de discrimination au cours des carrières.

Constat 10. Les écarts de progression salariale entre hommes et femmes sont principalement dus aux différences d'accès aux promotions. Même lorsque les femmes sont promues, elles sont souvent assignées à des tâches moins valorisées, avec moins d'autonomie et de responsabilités que leurs homologues masculins.

Des discriminations subtiles, mais tout autant dommageables

Une étude menée par l'Institut des politiques publiques³⁷ démontre que le rôle des discriminations à l'embauche en France est, en moyenne, limité. L'étude utilise la méthode d'essai comparatif aléatoire : le même CV fictif, une fois portant un nom féminin et une fois masculin, est envoyé en réponse à des milliers d'offres d'emploi en France. Les chercheurs mesurent ensuite l'écart de taux de rappel lors de la première phase de recrutement : toute différence entre les hommes et les femmes serait alors le reflet de discrimination puisque les CV sont, sous tout autre rapport, identiques. Or, les chercheurs n'ont pas trouvé de différence significative, ce qui induit un effet limité de la discrimination à l'embauche liée au genre. Cependant, l'écart de taux de rappel entre hommes et femmes varie substantiellement en fonction du niveau de qualification du métier considéré. Pour les métiers qualifiés, les femmes sont davantage rappelées, alors qu'elles sont défavorisées pour les métiers peu qualifiés.

L'absence de signes explicites de discriminations à l'embauche à l'étape de la sélection des CV ne signifie pas pour autant que celles-ci ont disparu. Elles prennent des formes plus subtiles, plus difficiles à détecter et, pourtant, tout aussi dommageables.

Par exemple, des chercheurs³⁸ ont étudié l'effet des interactions directes avec les supérieurs hiérarchiques sur l'avancée de carrière des employés et ont montré que les différences de fréquence et de nature de ces interactions entre les sexes expliquent jusqu'à 40 % de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise étudiée. Les auteurs montrent que les employés hommes sont promus plus rapidement dans les équipes dont une supérieure a été remplacée par un homme que dans les équipes où elle l'a été par une femme. Ils connaissent en moyenne une augmentation de salaire de 15 % au cours des deux années suivantes, alors que les femmes ne voient aucun effet sur leur probabilité de gravir les échelons de salaire. Dans ces équipes, cette différence s'explique par la fréquence accrue des interactions entre employés hommes et leurs supérieurs (masculins) lors de temps de pause partagé. Cet effet observé est spécifique aux hommes : dans les équipes dont un supérieur homme a été remplacé par une femme, les femmes ne sont ni avantagées ni désavantagées.

Les différences de traitement dans l'entreprise entre hommes et femmes, même si elles sont devenues moins explicites et donc moins visibles, persistent. Les chiffres sont là pour le prouver : des chercheurs³⁹ ont montré que l'écart de salaire entre travailleurs de la même entreprise ne connaît pas d'évolution nette depuis les années 2000. Ainsi, un changement de pratiques salariales au sein de chaque entreprise, promouvant une égalité systématique entre les hommes et les femmes au même poste, est nécessaire si l'on veut réduire les inégalités de genre.

L'écart des attentes salariales

Des recherches de plus en plus nombreuses⁴⁰ montrent que les femmes ont des attentes salariales inférieures à celles des hommes, à qualifications données. Ceci est particulièrement vrai en haut de la distribution des revenus et pour les travailleurs les plus expérimentés. Une étude menée en partenariat avec une plateforme de recrutement en ligne spécialisée dans les métiers de l'ingénierie informatique (Hired.com) fait état d'un écart entre le salaire demandé par les hommes et celui demandé par les femmes en France. Plus précisément, si aucun écart n'est observé pour les postes nécessitant peu

³⁶ Fana M., Villani D. et Bisello M. (2021) : « Gender gaps in power and control within jobs », *Socio-Economic Review*, 21(3), p. 1343-1367.

³⁷ Dares, IPP et ISM Corum (2021) : « Discrimination à l'embauche selon le sexe : les enseignements d'un testing de grande ampleur », *Dares Analyses* n° 26 et *Note IPP* n° 67.

³⁸ Cullen Z. et Perez-Truglia R. (2023) : « The old boys' club : Schmoozing and the gender gap », *American Economic Review*, 113(7), p. 1703-1740.

³⁹ Palladino M., Roulet A. et Stabile M. (2024) : « Narrowing Industry Wage Premiums and the Decline of the Gender Wage Gap », *Working Paper*.

⁴⁰ Reuben E., Wiswall M. et Zafar B. (2017) : « Preferences and biases in educational choices and labour market expectations : Shrinking the black box of gender », *The Economic Journal*, 127(604), p. 2153-2186 ; Kiessling L., Pinger P., Seegers P. et Bergerhoff J. (2024) : « Gender Differences in Wage Expectations and Negotiation », *Labour Economics*, 87, 102505.

d'expérience, les femmes demandent des salaires de 8 à 10 % inférieurs à ceux des hommes pour les postes à responsabilité. Cela représente près de 10 000 € d'écart de salaire à l'année. Ces différences se répercutent entièrement dans les offres de salaires des entreprises sur la plateforme. Dit autrement, les entreprises font des offres de salaire plus faibles en réponse aux demandes de salaires plus bas des femmes.

Constat 11. Bien que les discriminations à l'embauche liées au sexe semblent limitées en France, les inégalités de genre persistent sous des formes plus subtiles et sont un frein réel à la réalisation du potentiel des femmes sur le marché du travail.

Pourquoi les femmes demandent-elles moins? Les chercheurs ont longtemps pensé qu'il pouvait s'agir de différence de confiance en soi ou d'appétence pour le risque entre les hommes et les femmes. Un article de 2022⁴¹ montre qu'en réalité ces traits de caractère sont peu genrés. La réponse se trouve donc ailleurs. Des études récentes montrent que des asymétries d'information entre les hommes et les femmes sont au cœur des différences de négociation observées. Un travail de recherche expérimentale mené avec la plateforme de recrutement en ligne susmentionnée a montré que communiquer aux femmes le montant des demandes de salaire formulées par des hommes semblables à elles permet de réduire à zéro les écarts de prétention salariale⁴². Face à des demandes de salaires plus élevées des femmes, la réponse des entreprises est encourageante puisqu'elles ont augmenté leurs offres de salaire d'autant. Ainsi, après avoir corrigé les asymétries d'information, l'écart salarial entre hommes et femmes a disparu de la plateforme.

Depuis 2019, les entreprises de plus de 50 salariés en France sont tenues de publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, incluant un indicateur sur les écarts de rémunération. Bien qu'il s'agisse d'un pas dans la bonne direction, la portée de l'indicateur reste limitée. En effet, l'obligation de transparence sur les écarts de rémunération ne requiert pas le partage d'informations détaillées sur les salaires. Les entreprises sont seulement tenues de dévoiler l'écart hommes-femmes par tranches d'âge et par catégorie socio-professionnelle. Une nouvelle directive européenne sur la transparence des rémunérations, adoptée le 24 avril 2023, vise à obliger les employeurs à informer les demandeurs d'emploi du salaire ou de la fourchette de rémunération initiale des postes publiés, que ce soit dans l'annonce ou avant l'entretien. L'application rigoureuse de cette directive

imposant des pénalités réelles aux entreprises qui ne s'y conforment pas pourrait avoir des effets positifs.

En effet, en obligeant les employeurs à partager ces informations, on donnerait aux travailleurs, et aux femmes en particulier, les moyens de rechercher des emplois mieux rémunérés et de négocier sur un pied d'égalité avec les employeurs. Les modèles d'entreprise qui reposent sur la sous-rémunération des travailleurs auraient plus de mal à être compétitifs, tandis que les entreprises plus productives qui versent des salaires plus élevés auraient accès à un plus grand vivier de talents.

Des réformes obligeant les entreprises à fournir des fourchettes de salaires dans les offres d'emploi ont récemment été mises en œuvre dans des États américains comme la Californie, le Colorado ou New York, ainsi qu'en Europe, notamment en Autriche et en Slovaquie. Plusieurs études ont démontré l'impact positif de ces politiques sur le dynamisme du marché du travail. En Slovaquie, par exemple, la concurrence accrue pour les travailleurs a conduit à des augmentations de salaire d'environ 3 %⁴³.

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

Les politiques de quotas

Parmi les mesures de politiques publiques susceptibles de briser les plafonds de verre dans la représentation des femmes dans l'entreprise et aux postes de pouvoir, les politiques de quotas sont les mesures qui ont connu le plus fort développement au cours des quinze dernières années. En France, la loi Copé-Zimmermann, promulguée le 27 janvier 2011, impose une proportion minimale de femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance des sociétés cotées ou non employant plus de 500 salariés (250 depuis le 1^{er} janvier 2020) et présentant un chiffre d'affaires ou un bilan d'au moins 50 millions d'euros. Le quota de 20 % de femmes en 2014 a été porté à 40 % à partir de 2017. Cette loi a augmenté la place des femmes dans ces conseils⁴⁴ : elles sont 46,4 % à siéger aujourd'hui aux conseils d'administration des sociétés du CAC 40 et 46,3 % au sein du SBF 120⁴⁵.

Cependant, il reste encore un long chemin à parcourir pour une représentation égale des femmes dans les prises de décisions stratégiques au sein des entreprises. Par exemple, elles accèdent moins que les hommes aux comités stratégiques

⁴¹ Bandiera O., Parekh N., Petrongolo B. et Rao M. (2022) : « Men are from Mars, and Women Too: A Bayesian Meta-analysis of Overconfidence Experiments », *Economica*, 89, p. S38-S70.

⁴² Roussille N. (2024) : « The Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality », *Quarterly Journal of Economics*, 139(3), p. 1557-1610.

⁴³ Skoda S. (2022) : « Directing job search in practice: Mandating pay information in job ads », *Job Market Paper*

⁴⁴ Azmat G. et Boring A. (2021) : « Gender Diversity in Firms », *Oxford Review of Economic Policy*, Volume 36, Issue 4, Winter 2020, p. 760-782.

⁴⁵ Selon le Baromètre IFA [Institut français des administrateurs] - Ethics & Boards de la mixité des instances dirigeantes 2024

et aux comités d'audit, lesquels sont au cœur des décisions importantes des entreprises. De plus, nous n'observons pas d'effets de ruissellement : la féminisation des conseils d'administration ne s'est pas accompagnée d'une augmentation de la part des femmes dans l'ensemble de la direction opérationnelle des entreprises. L'impact de la loi Rixain sur ce point est à suivre de près : son objectif principal est d'instaurer des quotas d'au moins 30 % de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes d'ici 2027, puis 40 % en 2030 dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Ces politiques de quotas sont importantes pour accélérer la féminisation des lieux de pouvoir, mais doivent s'accompagner de changements structurels dans les normes de genre et la perception des femmes dans l'entreprise. En l'absence de changements plus profonds, les femmes n'accéderont qu'à des postes de représentation, plutôt qu'à des postes de décision. Il faut intervenir le plus tôt possible dans le cursus professionnel pour éviter la déperdition des talents féminins autour de leurs 30-40 ans. Des accords de branche, ceux couvrant les architectes ou la métallurgie par exemple⁴⁶, recommandent déjà d'intervenir sur la structure des carrières pour éviter ces ruptures qui pénalisent les femmes.

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

La nécessité d'un *Big Push*

Les divergences de trajectoires des hommes et des femmes demeurent massives, et nous avons mis en évidence trois grands épisodes de vie au cours desquels elles se forment

et se cristallisent : l'éducation, l'arrivée des enfants et le déroulé des carrières. Nous avons également souligné les fortes interdépendances entre les facteurs qui causent ces divergences au cours de la vie, les renforçant mutuellement. Ces interdépendances expliquent la persistance d'un fort niveau d'inégalité entre les sexes et le maintien d'une situation sur laquelle une réforme marginale n'aurait que peu de chances d'influer. Dans ce cadre, il n'y a pas grand-chose à attendre de successions de mesures isolées. Ceci explique par exemple que les effets des politiques d'accueil de jeunes enfants sont globalement décevants sur les inégalités à long terme⁴⁷. Les exemples historiques montrent que pour sortir de tels déséquilibres, il faut des chocs majeurs ou des politiques coordonnées, massives et ambitieuses. En d'autres termes, il s'avère absolument nécessaire de mener une réforme de grande ampleur via une stratégie de *Big Push*, en jouant sur toutes les marges en même temps.

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

Il est donc indispensable de développer un plan ambitieux, couvrant tous les domaines d'action des politiques publiques, mis en place de manière concertée et volontariste. Les recommandations que nous formulons ne sont ni un catalogue ni un menu dans lequel on pourrait venir piocher, mais, au contraire, doivent être mises en place conjointement pour être efficaces.

⁴⁶ Accord du 8 juillet 2020 relatif à l'égalité femmes-hommes et Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'architecture (n° 2332) ; accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes portant extension de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

⁴⁷ Voir par exemple : Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhauer A. et Zweimüller J. (2024) : « Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation », *American Economic Journal: Economic Policy*, 16 (2) : 110-49.



**conseil d'analyse
économique**

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

Président délégué Camille Landais
Secrétaire générale Hélène Paris

Conseillers scientifiques
Jean Beuve, Claudine Desrieux,
Maxime Fajeau

Économistes/Chargés d'études
Nicolas Grimprel, Lucie Huang, Alice Lapeyre,
Emma Laveissière, Antoine Lopes

Membres Adrien Auclert, Emmanuelle Auriol,
Antoine Bozio, Sylvain Chassang, Anne Epaulard,
Gabrielle Fack, François Fontaine, Julien Grenet,
Maria Guadalupe, Fanny Henriot, Xavier Jaravel,
Sébastien Jean, Camille Landais, Isabelle Méjean,
Thomas Philippon, Xavier Ragot, Alexandra Roulet,
Katheline Schubert, Jean Tirole

Correspondants
Dominique Bureau, Anne Perrot, Aurélien Saussay,
Ludovic Subran

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

Directeur de la publication Camille Landais
Directrice de la rédaction Hélène Paris
Réalisation Hélène Spoladore

Contact presse Hélène Spoladore
helene.spoladore@cae-eco.fr
Tél. : 01 42 75 77 47 – 07 88 87 55 44