

Égalité femmes-hommes : bilan et perspectives pour les politiques publiques

Thomas Breda¹

¹Paris School of Economics (PSE), CNRS et Institut des politiques publiques (IPP)

29 novembre 2016

- 1 En France
- 2 Dans les pays développés
- 3 Evolutions depuis 30 ans

Figure 1: Inégalités de salaire en France

Schéma • Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : le poids de chaque composante en 2012

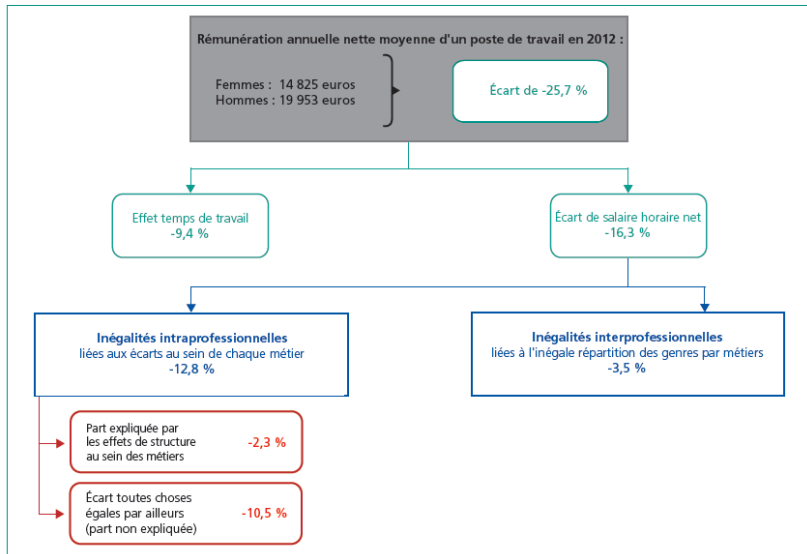
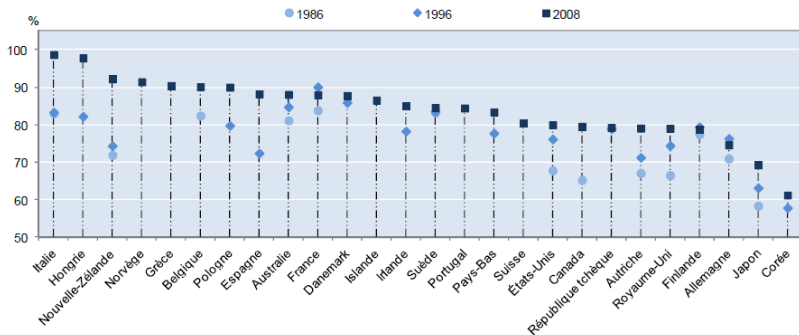


Figure 2: Comparaisons internationales

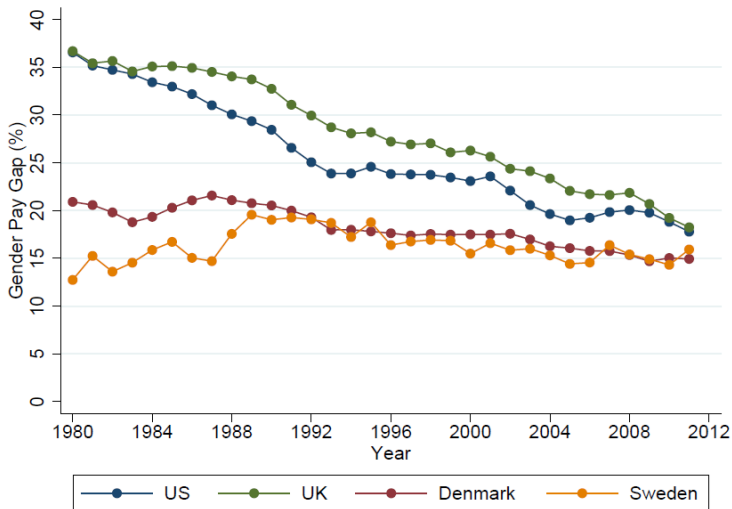
Graphique 2.4 : L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se résorbe mais demeure substantiel

Partie 1 : Tendances du ratio rémunération médiane des femmes/rémunération médiane des hommes, 1986, 1996 et 2008



SOURCE: OCDE, 2016

Figure 3: Evolution et convergence depuis 30 ans



SOURCE: Kleven et al., 2016

- Discrimination salariale pure
 - Payées moins pour faire exactement la même chose

- Discrimination salariale pure
 - Payées moins pour faire exactement la même chose
- Ségrégation horizontale
 - Pas les mêmes études
 - Pas les mêmes métiers

- Discrimination salariale pure
 - Payées moins pour faire exactement la même chose
- Ségrégation horizontale
 - Pas les mêmes études
 - Pas les mêmes métiers
- Ségrégation verticale: pas les mêmes positions hiérarchiques

- Discrimination salariale pure
 - Payées moins pour faire exactement la même chose
- Ségrégation horizontale
 - Pas les mêmes études
 - Pas les mêmes métiers
- Ségrégation verticale: pas les mêmes positions hiérarchiques
- Conciliation vie de famille/vie professionnelle
 - Interruption de carrière
 - Accumulation d'expérience
 - Changement d'emploi

- Ségrégation horizontale:
 - Capacités intrinsèques
 - Employeurs (demande): discrimination à l'embauche dans certains domaines
 - Salariés (offre): stéréotypes et préférences, confiance en soi, autocensure

- Ségrégation horizontale:
 - Capacités intrinsèques
 - Employeurs (demande): discrimination à l'embauche dans certains domaines
 - Salariés (offre): stéréotypes et préférences, confiance en soi, autocensure
- Ségrégation verticale:
 - Capacités intrinsèques (à diriger?!)
 - Employeurs : discrimination à la promotion
 - Salariés : stéréotypes et préférences, confiance en soi, autocensure

- Ségrégation horizontale:
 - Capacités intrinsèques
 - Employeurs (demande): discrimination à l'embauche dans certains domaines
 - Salariés (offre): stéréotypes et préférences, confiance en soi, autocensure
- Ségrégation verticale:
 - Capacités intrinsèques (à diriger?!)
 - Employeurs : discrimination à la promotion
 - Salariés : stéréotypes et préférences, confiance en soi, autocensure
- Conciliation vie de famille/vie professionnelle
 - Employeurs : discrimination à l'expérience ou à la présence
 - Illégal mais potentiellement justifié du point de vue économique (politiques publiques?)
 - Salariés : favoriser la vie de famille, partage des tâches au sein du ménage
 - Rôle des institutions (congé parentaux)

Que sait-on?

- Discrimination directe : pas plus de 30% de l'écart de revenu moyen entre toutes les femmes et tous les hommes
 - En baisse.
 - Plus faible pour les jeunes générations

Que sait-on?

- Discrimination directe : pas plus de 30% de l'écart de revenu moyen entre toutes les femmes et tous les hommes
 - En baisse.
 - Plus faible pour les jeunes générations
- Participation au marché et temps de travail: environ 50% des écarts de **revenu**
 - Largement expliqué par l'arrivée des enfants
 - Trajectoires à l'arrivée des enfants: rôle crucial, devenu le facteur prépondérant.

Que sait-on?

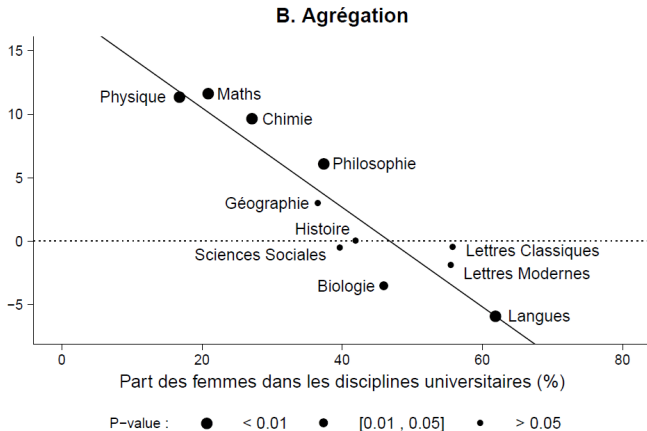
- Discrimination directe : pas plus de 30% de l'écart de revenu moyen entre toutes les femmes et tous les hommes
 - En baisse.
 - Plus faible pour les jeunes générations
- Participation au marché et temps de travail: environ 50% des écarts de **revenu**
 - Largement expliqué par l'arrivée des enfants
 - Trajectoires à l'arrivée des enfants: rôle crucial, devenu le facteur prépondérant.
- Ségrégation horizontale et verticale: environ 20%, en légère baisse.
 - Sans doute peu de discrimination horizontale
 - Discrimination verticale : on ne sait pas bien
 - Beaucoup d' "autocensure" (confiance en soi, etc.)
 - Rôle clé des institutions (famille, école) et des stéréotypes
 - Modèle positifs d'identification

Que sait-on?

- Discrimination directe : pas plus de 30% de l'écart de revenu moyen entre toutes les femmes et tous les hommes
 - En baisse.
 - Plus faible pour les jeunes générations
- Participation au marché et temps de travail: environ 50% des écarts de **revenu**
 - Largement expliqué par l'arrivée des enfants
 - Trajectoires à l'arrivée des enfants: rôle crucial, devenu le facteur prépondérant.
- Ségrégation horizontale et verticale: environ 20%, en légère baisse.
 - Sans doute peu de discrimination horizontale
 - Discrimination verticale : on ne sait pas bien
 - Beaucoup d' "autocensure" (confiance en soi, etc.)
 - Rôle clé des institutions (famille, école) et des stéréotypes
 - Modèle positifs d'identification
- Différences de qualification: très faible.

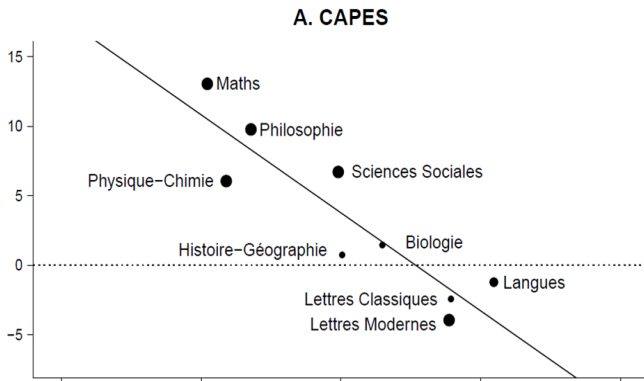
- 2 exemples de travaux récents:
 - ① Discrimination à l'Agrégation et au Capes (Breda et Hillion, 2016)
 - ② Naissance des enfants et inégalités de salaire au Danemark (Kleven, Landais et Sogaard, 2016)

Figure 4: Bonus en faveur des femmes à l'oral de l'Agrégation (versus l'écrit)



SOURCE: Breda et Hillion, 2016

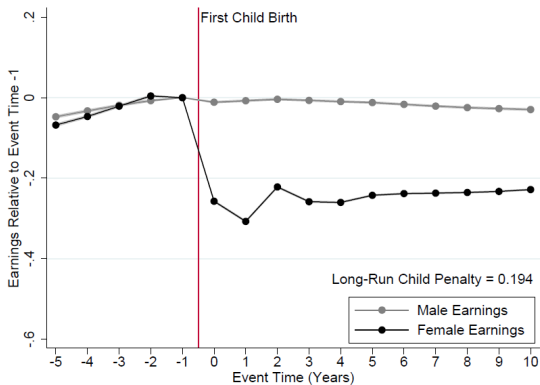
Figure 5: Bonus en faveur des femmes à l'oral du Capes (versus l'écrit)



SOURCE: Breda et Hillion, 2016

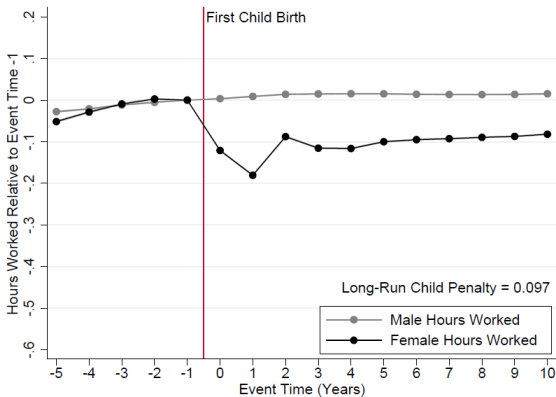
Trajectoires des femmes et des hommes à la naissance du premier enfant

Figure 6: Revenus annuels



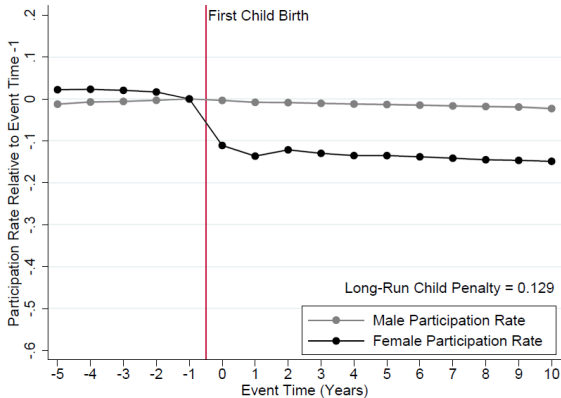
SOURCE: Kleven et al., 2016

Figure 7: Heures travaillées



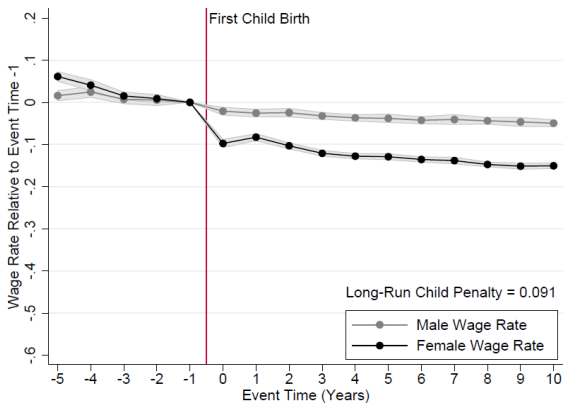
SOURCE: Kleven et al., 2016

Figure 8: Participation



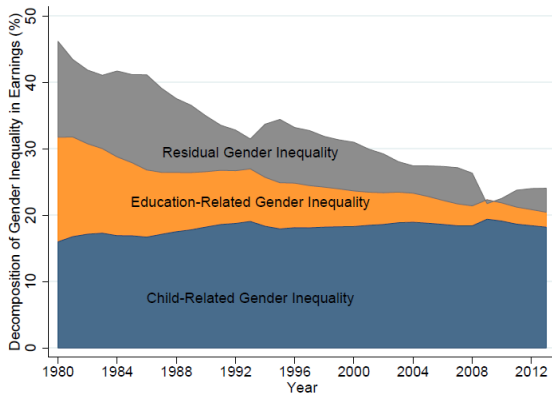
SOURCE: Kleven et al., 2016

Figure 9: Salaires horaires



SOURCE: Kleven et al., 2016

Figure 10: Facteurs explicatifs des inégalités



SOURCE: Kleven et al., 2016

- Des inégalités qui diminuent
 - ... mais demeurent importantes
 - Des débats sur la vitesse de convergence (Claudia Goldin versus Marianne Bertrand)

- Des inégalités qui diminuent
 - ... mais demeurent importantes
 - Des débats sur la vitesse de convergence (Claudia Goldin versus Marianne Bertrand)
- Pas uniquement expliquées par des discriminations directes

- Des inégalités qui diminuent
 - ... mais demeurent importantes
 - Des débats sur la vitesse de convergence (Claudia Goldin versus Marianne Bertrand)
- Pas uniquement expliquées par des discriminations directes
- Des trajectoires qui divergent avec l'arrivée des enfants

- 2 approches “traditionnelles” pour légitimer les politiques de genre
 - ① L'égalité de droit (registre “coercitif”)
 - ② L'efficacité économique (registre “persuasif”)

- 2 approches “traditionnelles” pour légitimer les politiques de genre
 - ① L'égalité de droit (registre “coercitif”)
 - ② L'efficacité économique (registre “persuasif”)
- Conciliation vie de famille vie professionnelle: préoccupation centrale
 - Des limites pour les deux approches

- 2 approches “traditionnelles” pour légitimer les politiques de genre
 - ① L'égalité de droit (registre “coercitif”)
 - ② L'efficacité économique (registre “persuasif”)
- Conciliation vie de famille vie professionnelle: préoccupation centrale
 - Des limites pour les deux approches
 - Rôle clef des normes sociales
 - Partage du travail obligatoire à l'arrivée des enfants?