

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :  
vieux problème, nouvelles approches

Dominique Meurs, Nanterre, Ined et Chaire Travail-PSE  
dominique.meurs@ined.fr

Conférence APSES  
21 février 2024

# L'homo economicus a un sexe!

Les questions posées à l'économiste:

- Quelle sera la croissance de la population? De la population active?
- De quoi dépend cette croissance?
- Quelles ressources affecter à l'éducation? A la santé?
- Comment les entreprises, les institutions peuvent améliorer leur fonctionnement?

⇒ Dès qu'on entre dans ces questions, on doit introduire la dimension « femmes/hommes »

# Claudia Goldin

## Facts

---



Ill. Niklas Elmehed © Nobel  
Prize Outreach

Claudia Goldin

The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in  
Memory of Alfred Nobel 2023

Born: 1946, New York, NY, USA

Affiliation at the time of the award: Harvard University,  
Cambridge, MA, USA

Prize motivation: “for having advanced our understanding  
of women’s labour market outcomes”

Prize share: 1/1

# Pourquoi les travaux de Claudia Goldin sont importants?

- Temps long, histoire, données
- Succession de générations qui font face à des institutions différentes
- Le mariage ban
- La révolution de la pilule
- Les travaux avides (« *greedy work* ») : le partage des temps

# La fabrique des inégalités de genre : plan

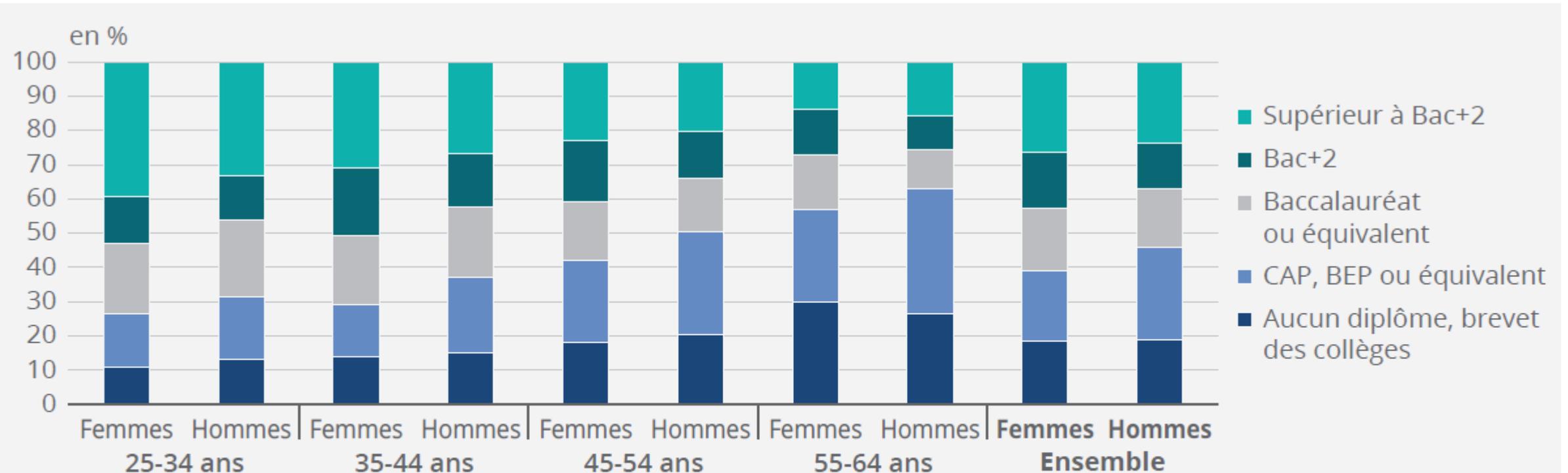
1/ L'école, aujourd'hui en France

2/ Le marché du travail, l'entreprise

3/ L'articulation vie familiale-vie professionnelle

# La fabrique des inégalités de genre: L'école

## 1/ Des filles plus éduquées en moyenne que les garçons



**Note :** le niveau de certains diplômes ne peut pas être déterminé (au plus 0,4 % dans chacune des catégories d'âge et de sexe).

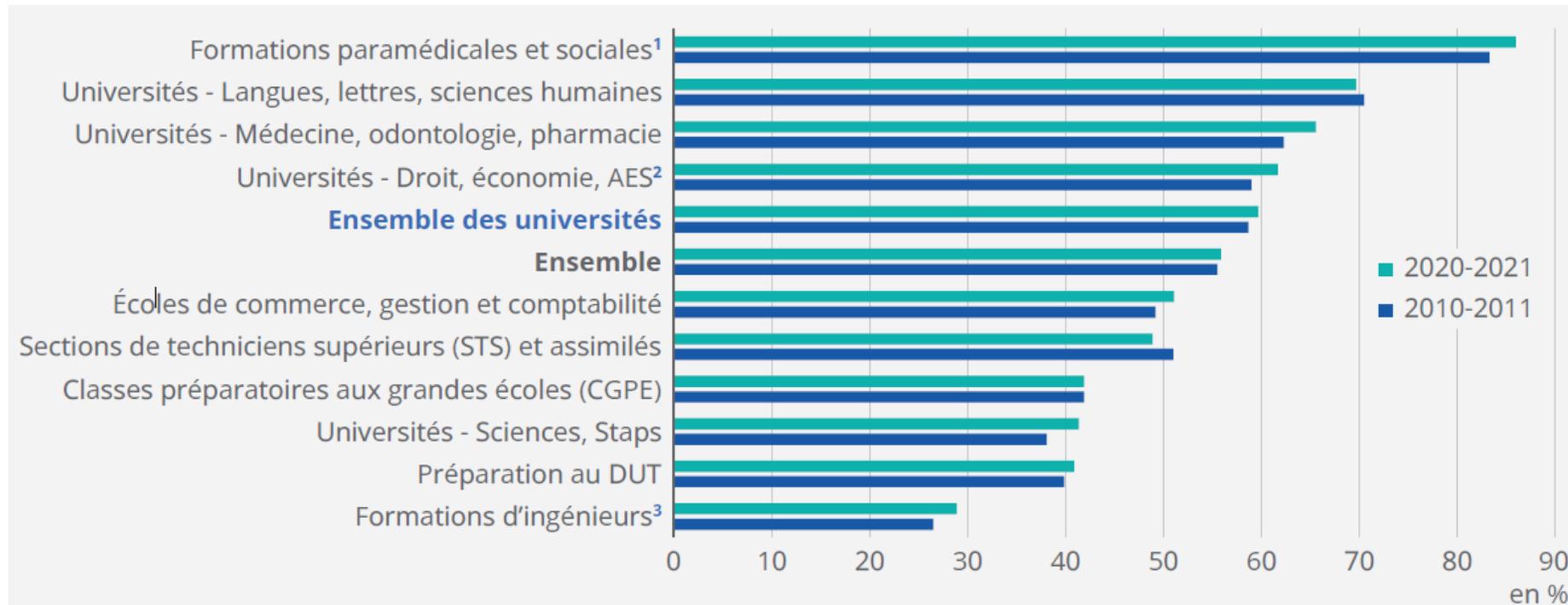
**Lecture :** 11 % des femmes et 13 % des hommes de 25 à 34 ans n'ont aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes âgées de 25 à 64 ans vivant en logement ordinaire.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2020.

# La fabrique des inégalités de genre: **L'école**

## 2/ Des spécialisations scolaires genrées



**1** Les dernières données disponibles portent sur 2019-2020.

**2** Administration économique et sociale.

**3** Y compris les formations d'ingénieurs dépendantes des universités, du groupe des instituts nationaux polytechniques (INP), des universités de technologies et les formations d'ingénieurs en partenariat.

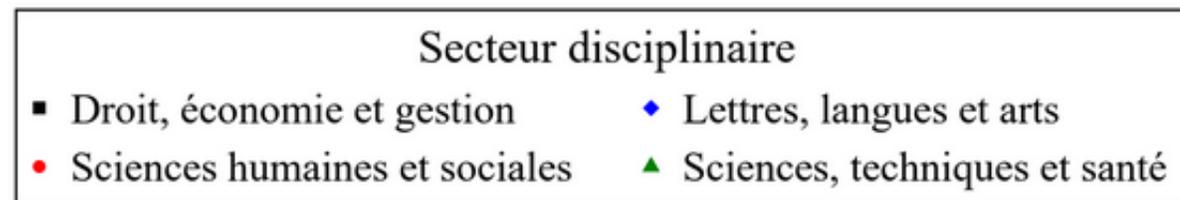
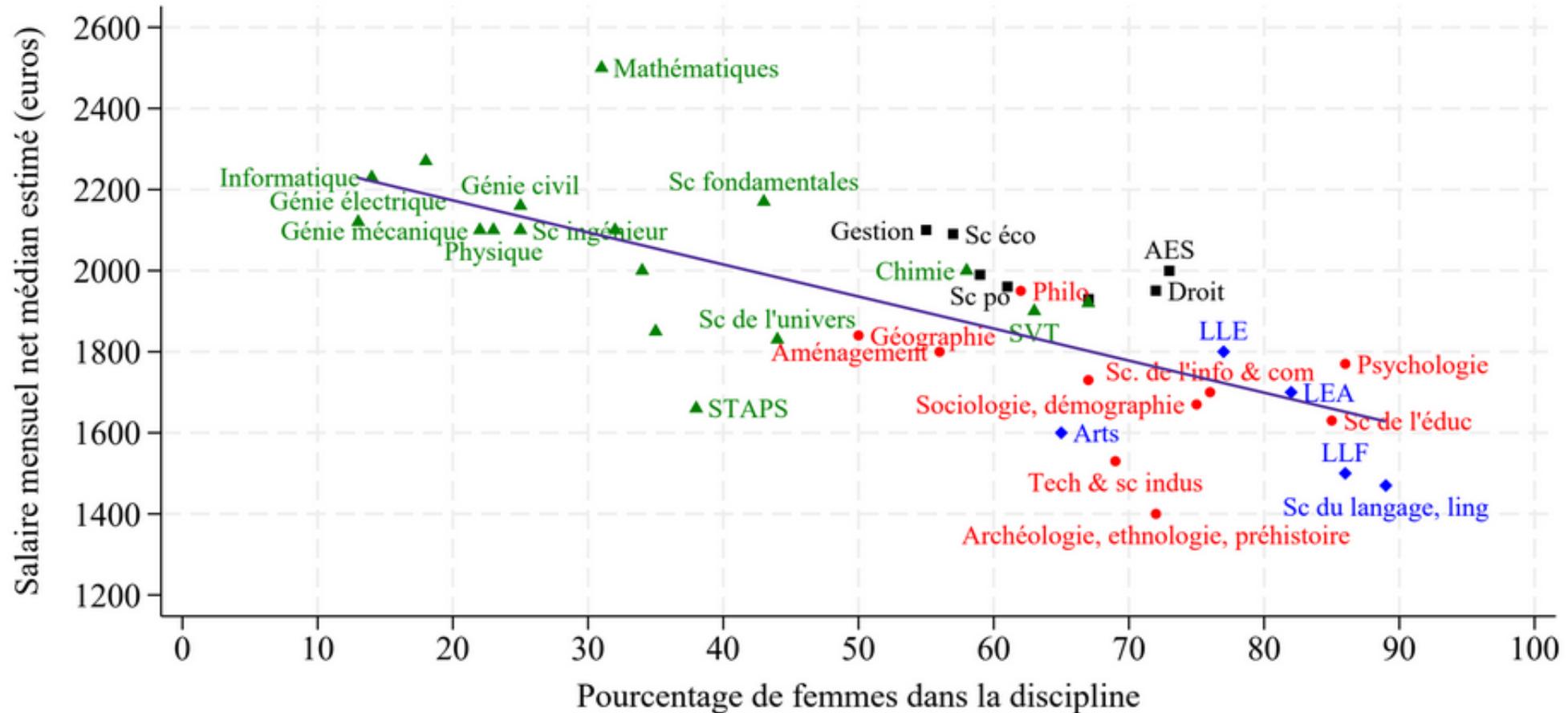
**Lecture :** en 2020-2021, 29 % des étudiants en formation d'ingénieurs sont des femmes.

**Champ :** France.

**Sources :** Mesri-Sies, systèmes d'information SISE et Sclarité ; enquêtes sur les établissements d'enseignement supérieur ; enquêtes spécifiques aux ministères en charge de l'agriculture, de la santé et des affaires sociales et de la culture.

# La fabrique des inégalités de genre: L'école

## 3/ Qui se traduisent par des pénalisations salariales



# Pourquoi les filles vont moins en sciences que les garçons, et les garçons moins en lettres?

Différences d'aptitude? NON, pas prouvé

stéréotypes de genre, qui peuvent se former très tôt

**confiance en soi**; sous-estimation des capacités

les attitudes des enseignants



# Comment rééquilibrer?

- **Les rôles modèle**

L'expérimentation de la fondation L'Oréal en 2015 : une heure d'entretien dans une classe de terminale avec des scientifiques femmes

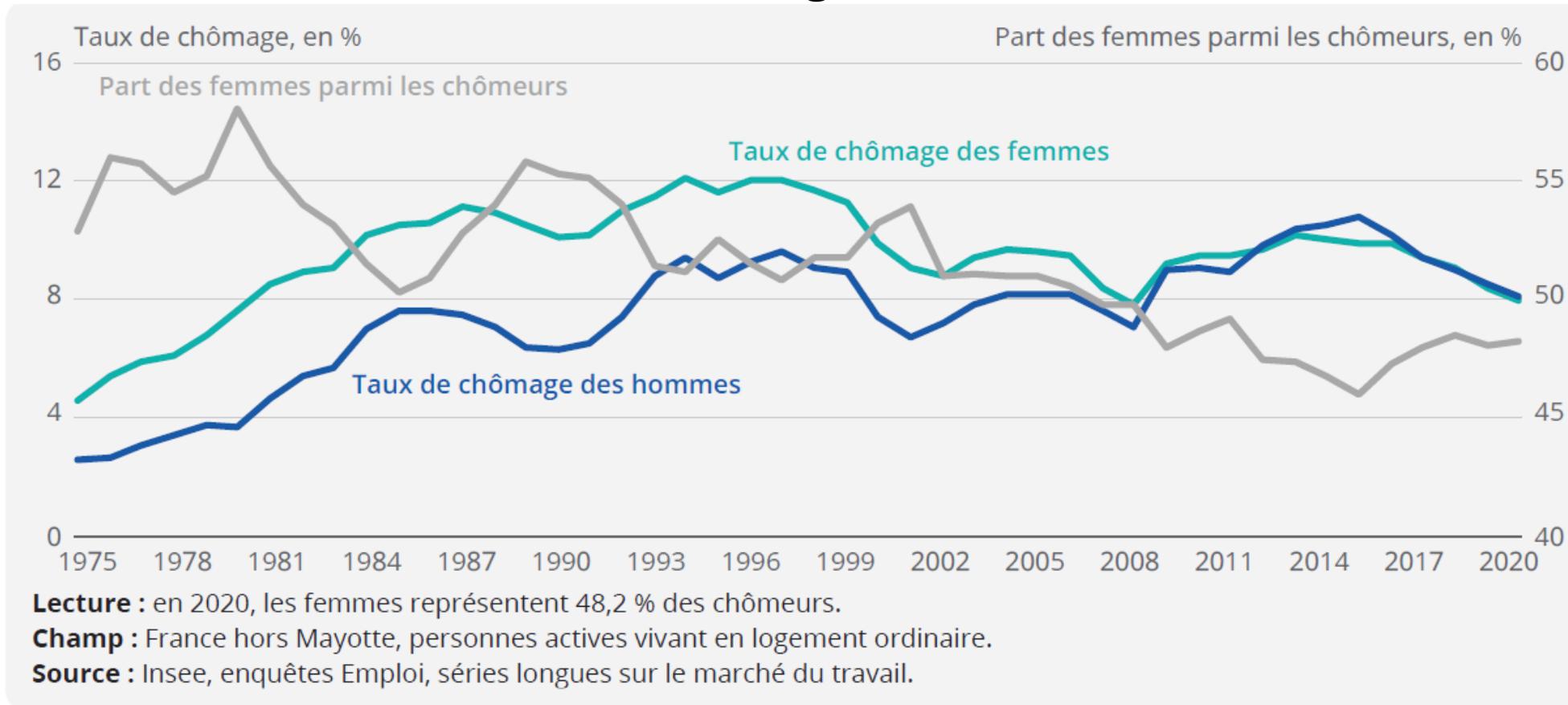
=> impact mesurable sur les choix post-bac des filles

- **En aval** : plus l'égalité sera évidente dans le monde du travail, plus les filles n'hésiteront pas à s'engager dans des carrières « masculines »

# La fabrique des inégalités de genre: Le marché du travail

## Egalité des chances dans l'accès à l'emploi?

### Peu de différences des taux de chômage des femmes et des hommes



# La fabrique des inégalités de genre: Le marché du travail

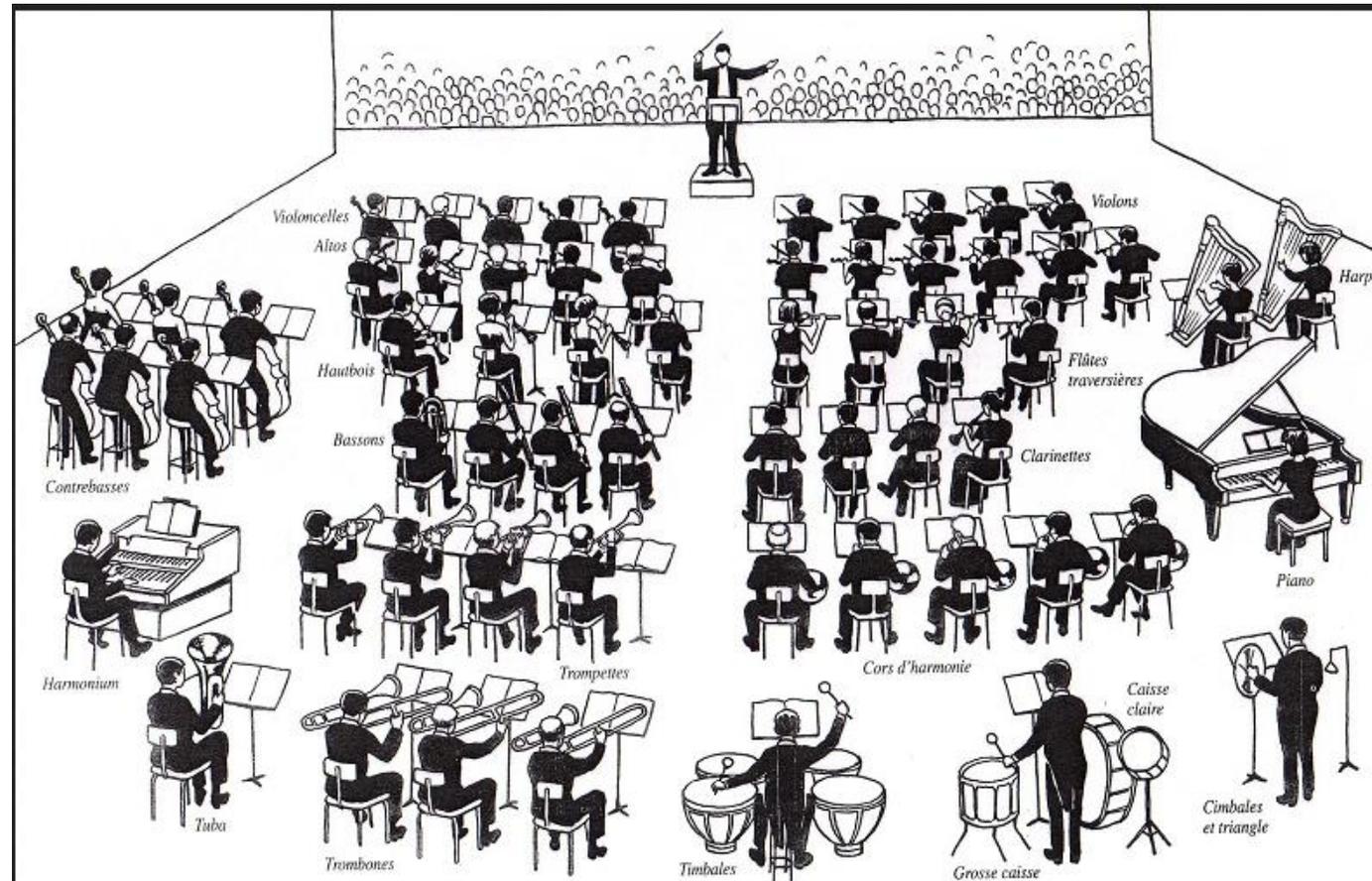
Mais toujours des biais genrés dans les recrutements

Faire des comités mixtes?

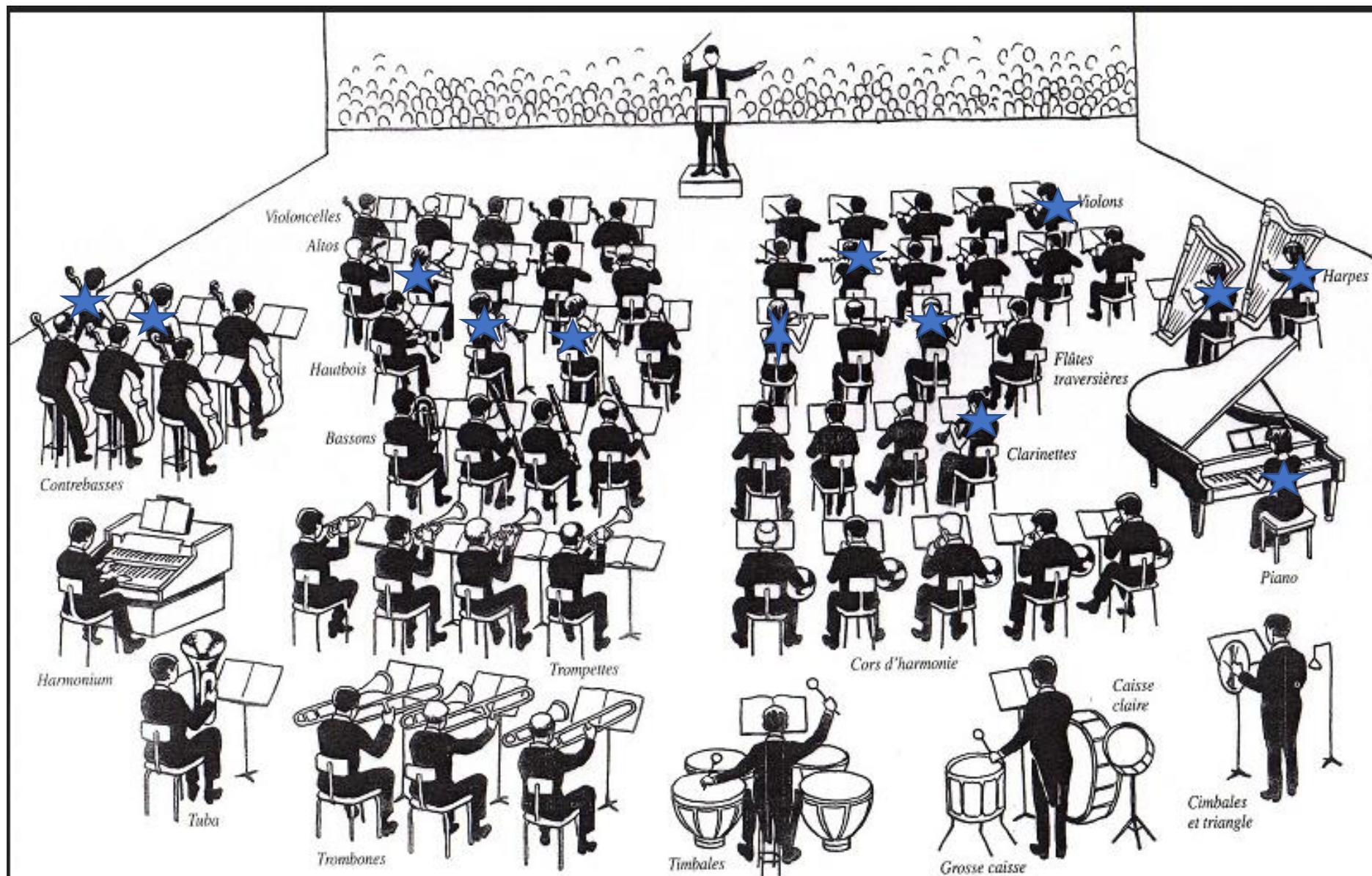
Recherche de Bagues & Esteve-Volart sur les recrutements en Espagne dans les métiers judiciaires (magistrats, greffiers, ...).

Résultat : La présence de femmes dans le comité **nuît** aux candidates

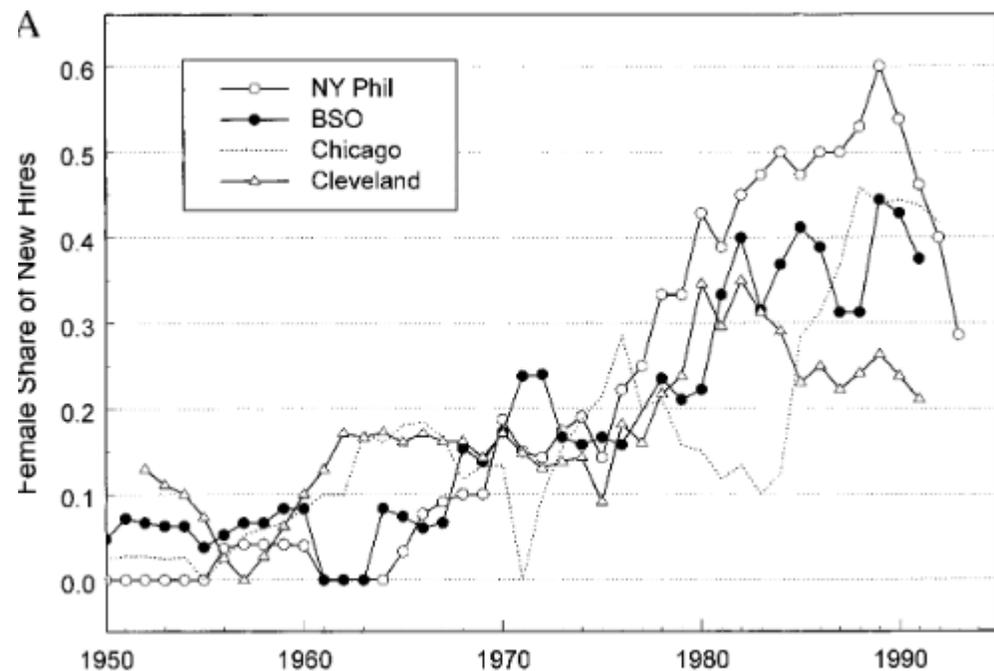
# Les biais de recrutement des employeurs : L'exemple des orchestres symphoniques



Bonus : un bel exemple de biais de genre!



# Orchestrer l'impartialité 1/3



Point de départ :

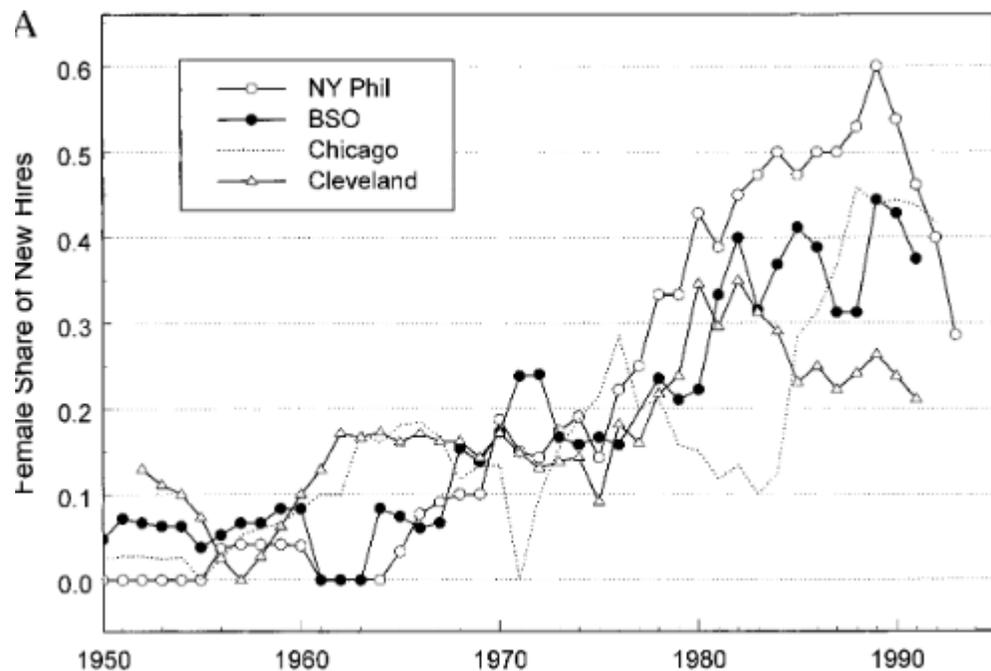
Sous-représentation des femmes dans les orchestres symphoniques dans les années cinquante,

Rééquilibrage dans les recrutements à partir des années 70

Pourquoi?

Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of “blind” auditions on female musicians. *American economic review*, 90(4), 715-741.

# Orchestrer l'impartialité 2/3



Explications en concurrence:

Plus de candidates, car plus de femmes diplômées des écoles de musique?

Ou plus d'impartialité des jurys, car adoption progressive du **rideau** pour des auditions à l'aveugle à partir des années 70?

=> Mesurer la discrimination

# Orchestrer l'impartialité 3/3

- Méthode

Reconstituer pour chaque orchestre le panel des auditions au fil du temps, selon qu'il y ait eu rideau ou pas, et mesurer statistiquement les différences (double différence)

- Résultats

Prudents, nuancés, mais oui, il y a bien un effet « rideau »

- Recherche qui fait référence dans les mesures de la discrimination

# Dans l'entreprise? Le plafond de verre

- Des progrès indéniables :

Les femmes représentent 42% des cadres en France aujourd'hui (Insee, 2020)

Mais toujours une sous-représentation des femmes au sommet de la hiérarchie

Pourquoi? Les nouvelles approches

# Dans l'entreprise? Le plafond de verre

Les milieux professionnels toxiques

8% des femmes, 1% des hommes déclarent des comportements hostiles sexistes sur le lieu de travail, 15% pour les femmes dans les emplois « masculins » (Algava, 2016)

« Women don't ask » : les stéréotypes de genre conditionnent les comportements

Apprendre à dire non: « The no club »

# Expérimentation



Participants:

Deux hommes, une femme

Ou

Deux femmes, un homme

Ne pas cliquer : tout le monde gagne 1\$

Se « porter volontaire » : la personne gagne 1,25 \$, les deux autres 2\$

# Expérimentation



Participants:

Deux hommes, une femme

Ou

Deux femmes, un homme

Ne pas cliquer : tout le monde gagne 1\$

Se « porter volontaire » : la personne gagne 1,25 \$, les deux autres 2\$

Les femmes cliquent **une fois et demi plus** que les hommes dans les groupes mixtes

# Que faire? 1/ les débats sur les quotas

- Résultats ambigus dans les conseils d'administration de la loi Coppé-Zimmerman

Certes, davantage de femmes, mais elles ne sont pas dans les fonctions les plus cruciales (et les mieux rémunérées)

- Le « *queen bee* » syndrom
- Femme +1, peut-être moins de désavantage pour les femmes sous l'autorité d'unE manager

# Que faire? 2/ Transparence dans les procédures de promotion

- Hospido et Lamo, 2022
- Suivi des promotions pendant 14 ans (2003-2017) à la Banque Centrale d'Espagne, avec une **politique de mixité** en 2010 + mentoring
- Résultats:
  - Disparition de l'écart des promotions en défaveur des femmes parmi les candidat.es
  - Les femmes mettent plus de temps que les hommes à postuler
  - Effet positif du mentoring sur la carrière
  - Développement de pratiques horaires plus flexibles

# Le facteur 1 (ou l'éléphant dans la pièce) les maternités

C'est aujourd'hui la principale cause des inégalités de revenu et de retraites

Panel B. Child-related gender inequality versus education-related gender inequality (post-child effects versus pre-child effects)

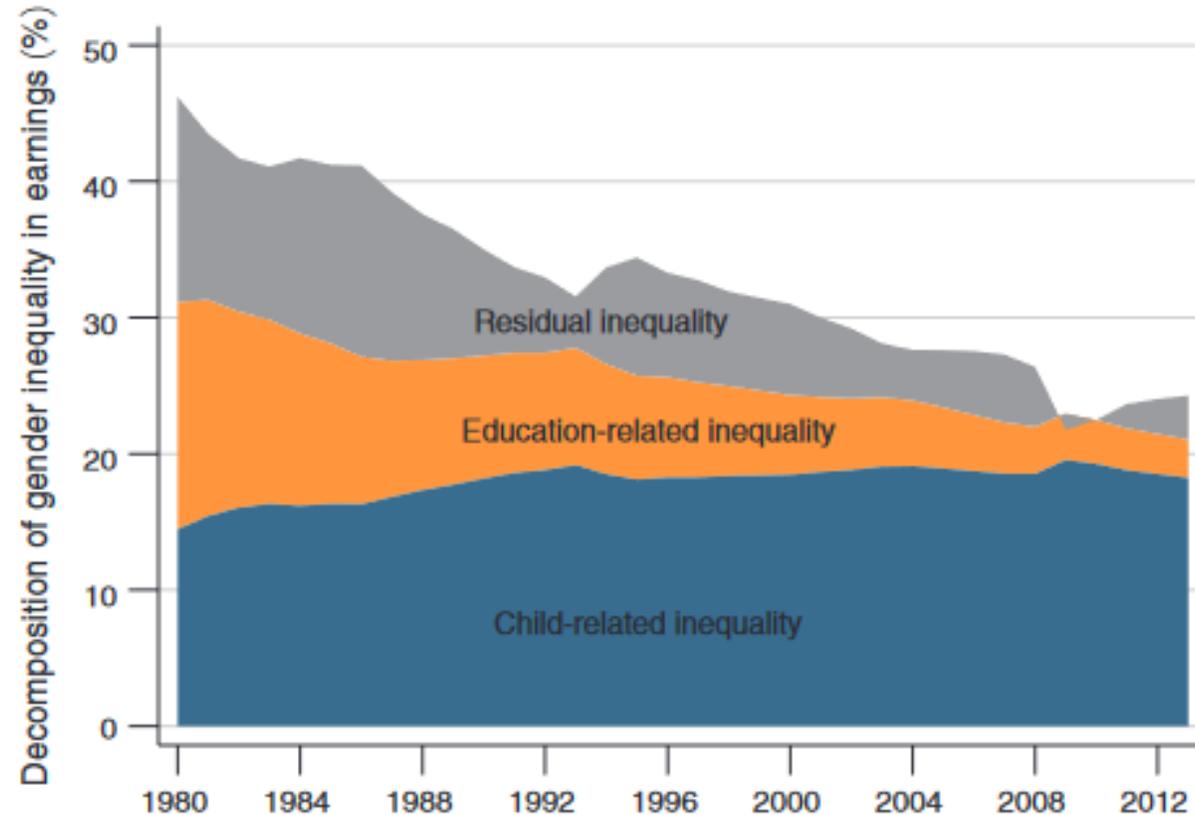
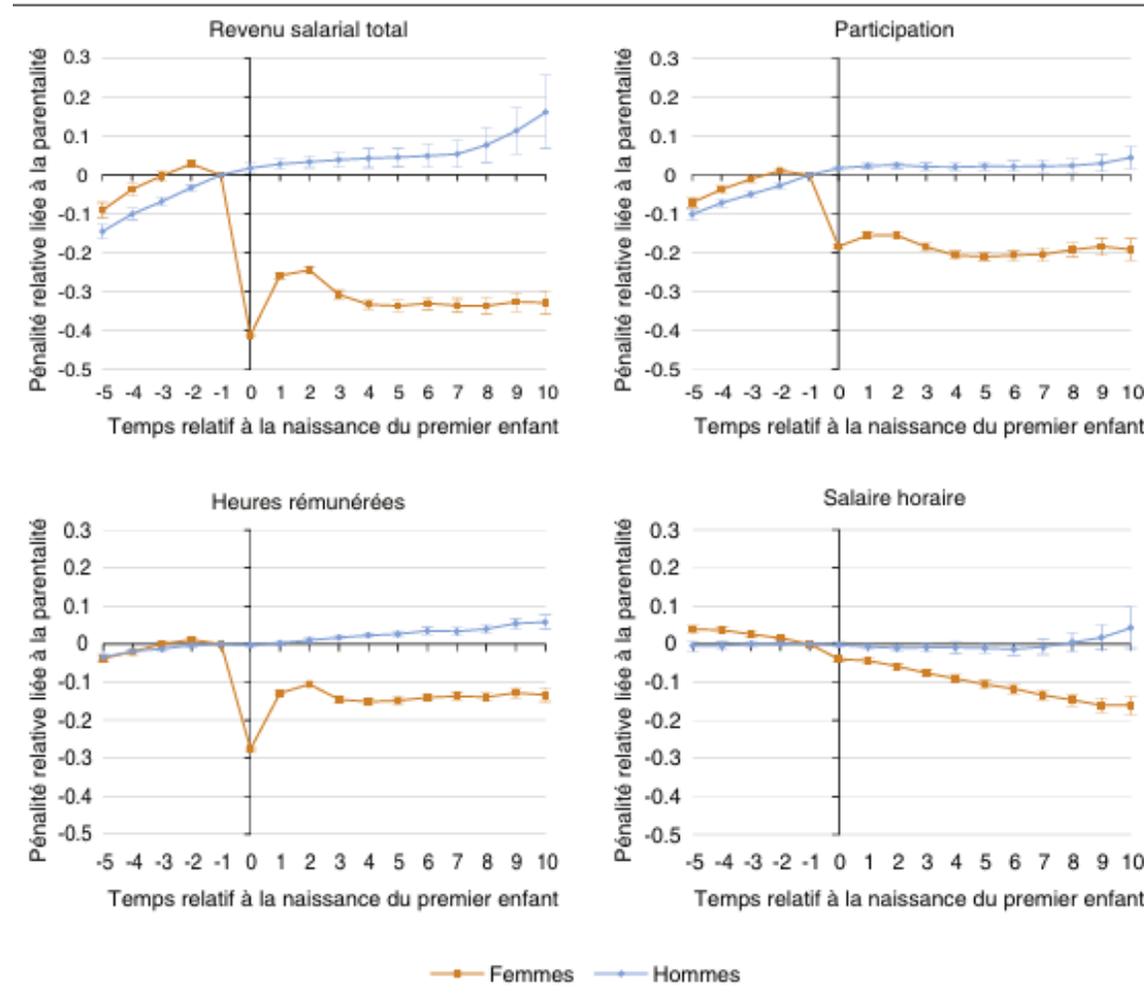


FIGURE 5. DECOMPOSING GENDER INEQUALITY IN EARNINGS

# France: Le choc des maternités sur le revenu salarial



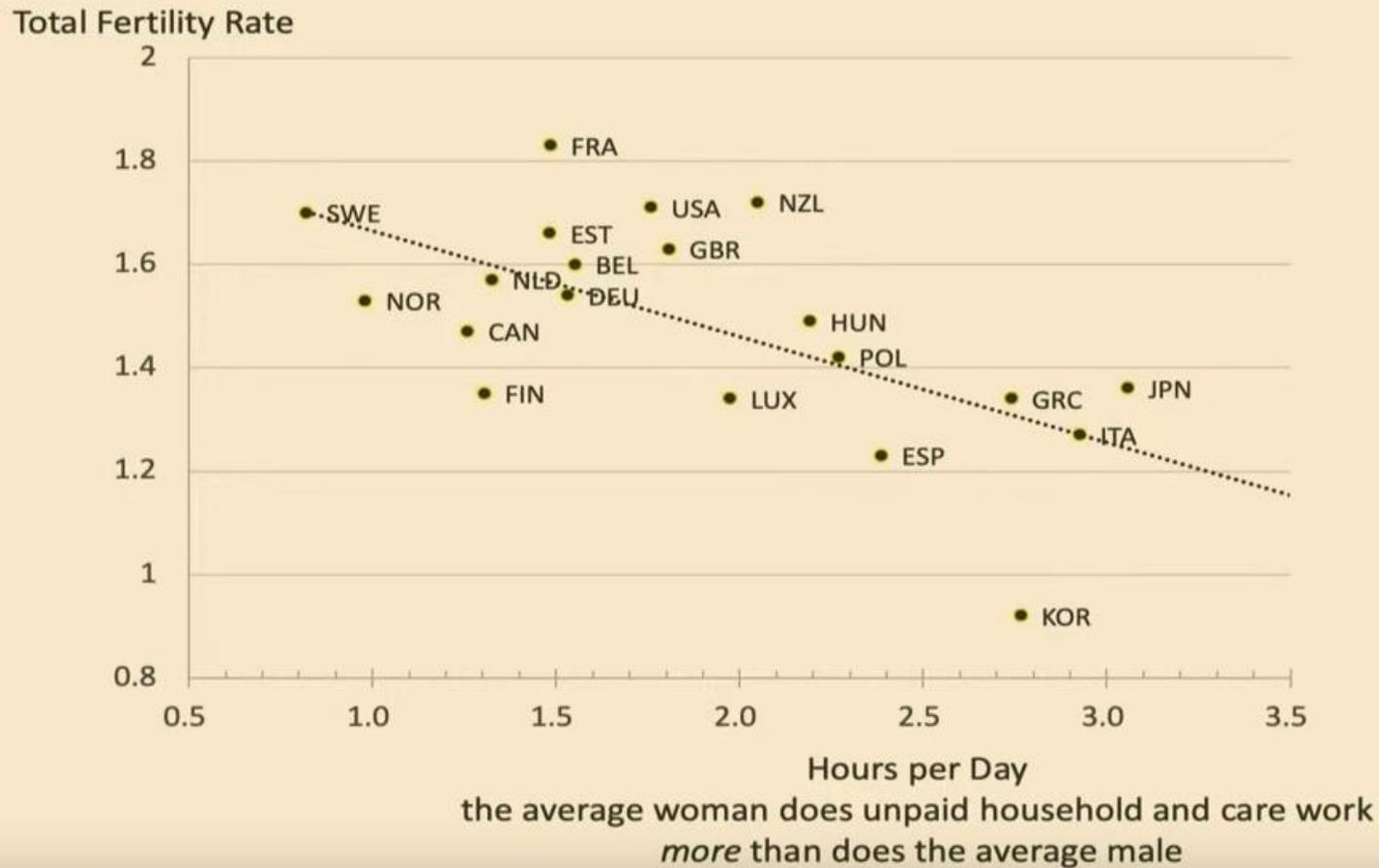
# Que faire?

- Ouvrir des crèches?
- Quel partage des tâches domestiques ?
- Changer les mentalités? => les congés paternités

# Congé parental des pères : quelles attentes?

- A court terme, concilier préférences des parents avec égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- A long terme, attente sur une plus grande égalité dans le partage des tâches domestiques en général
  - Effet positif sur les enfants
  - Changer les mentalités dans la société
  - Changer les mentalités dans l'entreprise
  - Impact sur la fécondité?

## Fertility is Negatively Related to Gender Disparities in HH & Care Work



Graphique repris du discours de Claudia Goldin pour la réception de son prix <https://www.youtube.com/watch?v=RBkLH5i-OC8>, à 12'12''

# La position française

- Congé **paternité** : depuis 2024, 25 jours (4 après le congé de naissance de 3 jours, 21 jours en une ou deux périodes), IJ + dispositions conventionnelles
- Loi de 2013 : 6 mois réservé au père sur les 3 ans de congé **parental**
- Mais indemnisation forfaitaire, égale à 573€

=> Congé parental:

ce sont les mères payées au voisinage du SMIC qui y ont le plus recours:

47% des mères titulaires d'un diplôme CAP-BEP ont interrompu leur activité

29% des mères avec un diplôme supérieur à Bac+2

## L'expérience suédoise du « Daddy-Month »

- 1995 : un mois du congé parental réservé au père
- Avant: 10 jours de congé paternité à prendre dans les 60 jours (70% des pères le prennent); congé parental de 360 jours max, avec une indemnité de 75 à 80% du salaire (95% utilisés)
- Attentes d'effets positifs sur l'égalité professionnelle et les comportements hors travail

# Quels effets attendre du congé paternel?

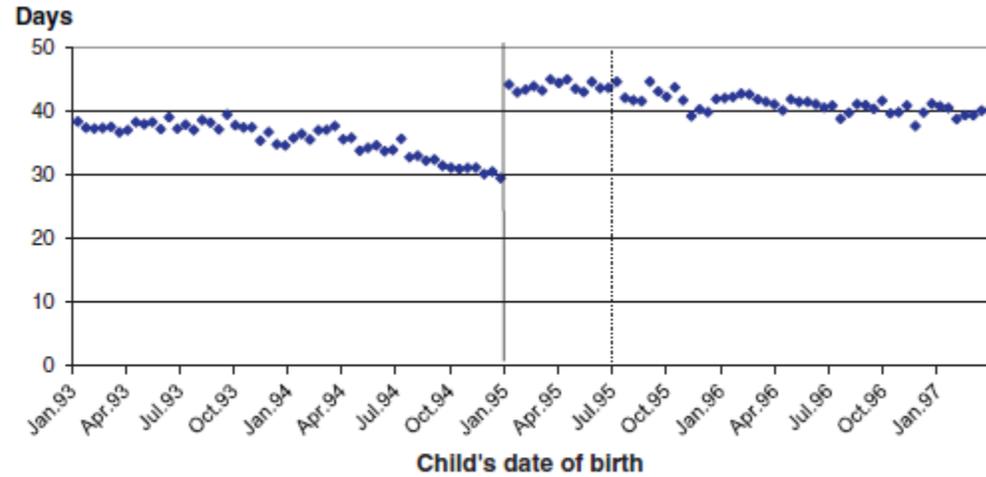
- Source:

Ekberg, J., et al. (2013).

- Expérience naturelle:

- Groupe de contrôle: enfants nés avant le 1/1/1995
- Groupe traité: enfants nés après le 1/1/1995
- Suivi sur 8 ans (pour voir les effets à long terme)
- Effets comportementaux: mesurés par les absences pour enfant malade prises par le père (60 j max par an, et par enfant <12 ans), indemnisés à 75%/80%

# Est-ce que le congé paternel a été pris?



Rupture pour les pères  
après le 1<sup>er</sup> janvier  
1995

Fig. 3. Fathers' average parental leave days by date of child's birth, 2-week cohorts.

Rupture inverse pour les mères  
après le 1<sup>er</sup> janvier 1995

*Attention: l'échelle est différente*

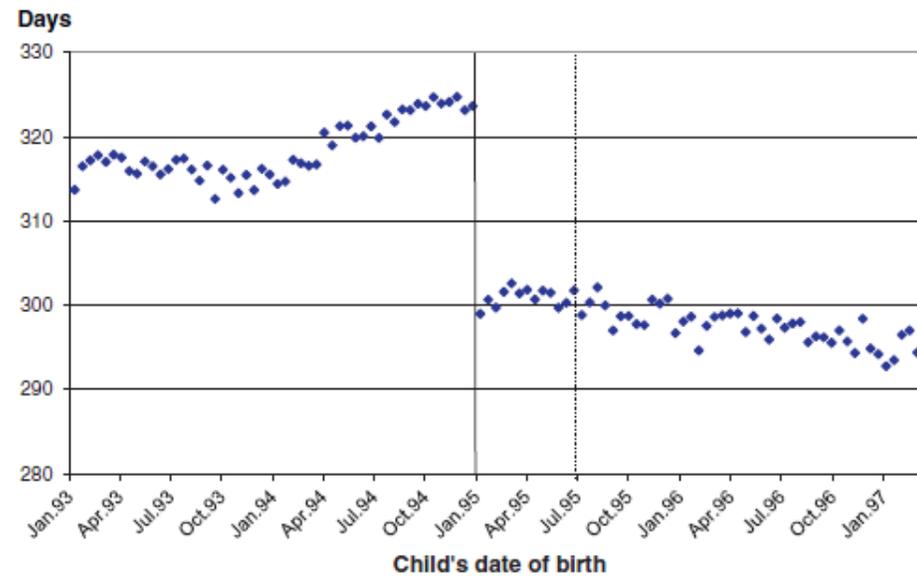


Fig. 4. Mothers' average parental leave days by date of child's birth, 2-week cohorts.

# Mais pas d'effet sur les congés pour enfants malades

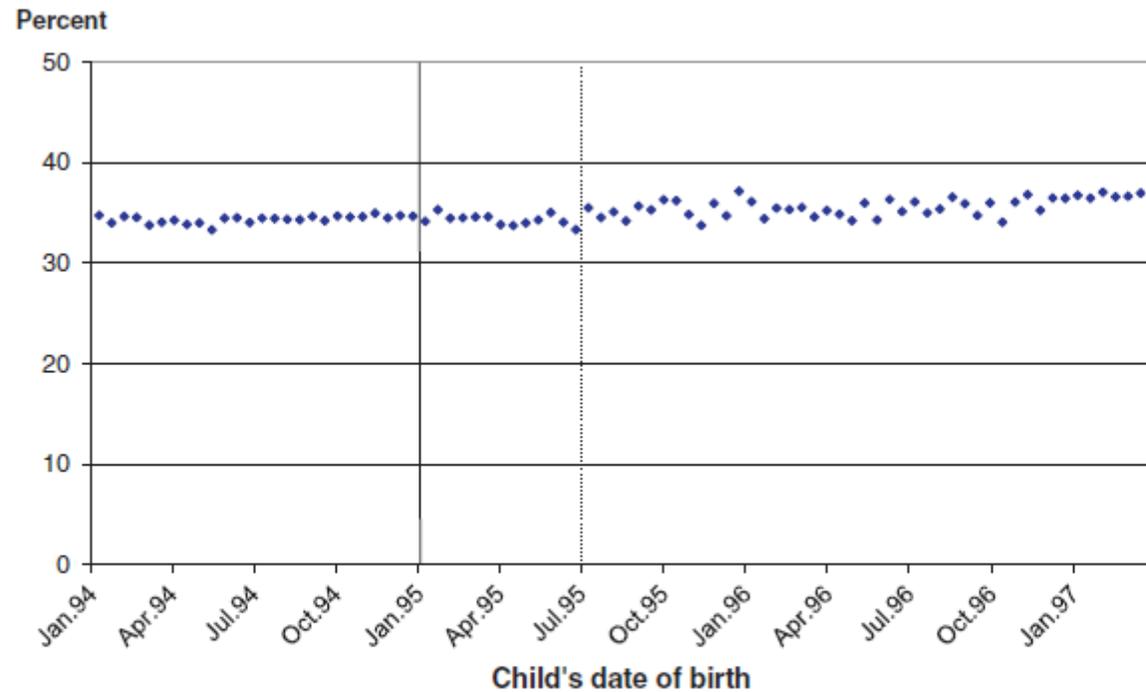


Fig. 6. Fathers' share of CSC days by child's date of birth, 2-week cohorts.

# Résultats

A CT : il y a bien eu substitution : plus de pères ont pris un congé, les mères ont repris un peu plus tôt le travail

A LT : indicateur pris pour mesurer l'implication des pères: le jour de congé enfant malade. Pas de modification des comportements

A LT : Pas non plus d'effet sur la carrière des mères

- Absence d'effets LT due au caractère limité de la réforme? Ou à la force des normes sociales?

Débat pas tranché

# Une autre approche: complémentarité au lieu de substitution

- Mettre l'accent sur les besoins en temps des jeunes parents
- Suède: Congé parental simultané de 30 jours
- Impacts : amélioration de la santé physique et mentale des mères

Source: Persson, Petra and Maya Rossin-Slater (2019)

# Conclusion

Les approches se diversifient, les problèmes restent

Côté négatif : Complexité des politiques à mettre en œuvre car on touche aux normes sociales

Côté positif : prise de conscience des interactions entre l'organisation familiale et l'organisation du travail

La famille entre dans l'entreprise!

# Références

BABCOCK Linda, PEYSER Brenda, VESTERLUND Lise et WEINGART Laurie, 2022, *The No Club. Putting a Stop to Women's Dead-end Work*, New York, Simon and Schuster

Bagues, M. F., & Esteve-Volart, B. (2010). Can gender parity break the glass ceiling? Evidence from a repeated randomized experiment. *The Review of Economic Studies*, 77(4), 1301-1328.

Breda T, Grenet J, Monnet M, Van Effenterre C.. Les filles et les garçons face aux sciences : Les enseignements d'une enquête dans les lycées franciliens. *Éducation & formations*, 2018, Volume 2 (97), pp.5-29.  
10.48464/halshs-02135983. halshs-02135983

BREDA, Thomas, GRENET, Julien, MONNET, Marion, .2023 How Effective are Female Role Models in Steering Girls Towards Stem? Evidence from French High Schools. *The Economic Journal*,, vol. 133, no 653, p. 1773-1809..

Goldin C., *Career & Family*, Princeton University Press, 2021

Insee, Femmes et hommes, l'égalité en question, éd. 2022, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047805>

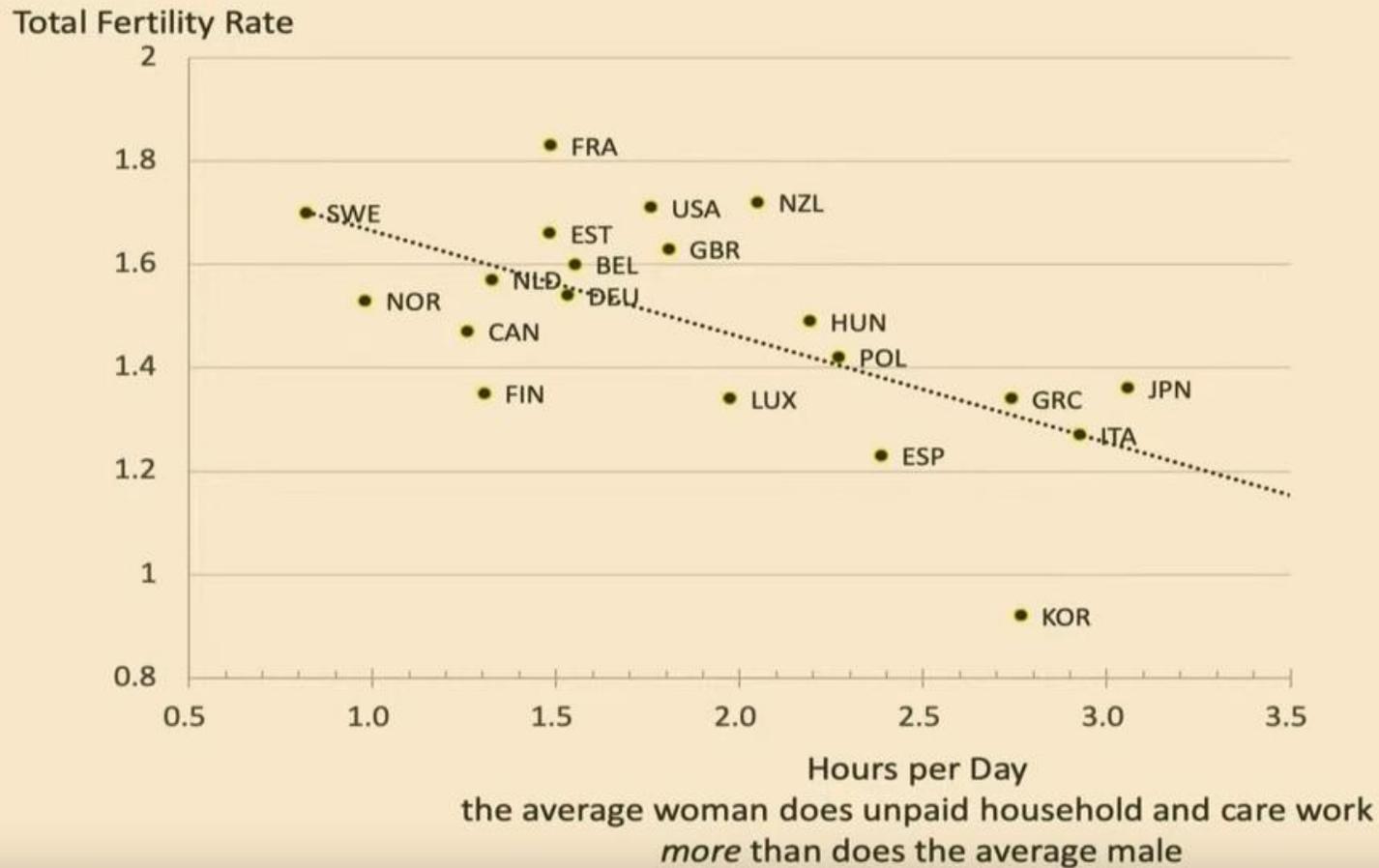
Meurs, D. (2023). *Les entreprises et l'égalité femmes hommes*, SciencesPo Les presses, 103 p (No. hal-04276966).

Meurs, D., Pora P. (2019), *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France: une lente convergence freinée par les maternités*, *Economie et statistiques*, N°510-511-512, p 127

# Dis, ce serait quoi un homo economicus au féminin? La réponse de chat gpt...

- Je ne peux pas rechercher d'images, mais je peux vous aider à décrire à quoi pourrait ressembler une représentation de l'homo economicus au féminin.
- L'homo economicus est généralement représenté comme un individu rationnel et utilitariste, prenant des décisions économiques en fonction de ses propres intérêts et cherchant à maximiser son utilité. Pour représenter cette notion au féminin, vous pourriez imaginer une femme qui incarne les mêmes caractéristiques de rationalité et de prise de décision basée sur l'utilité.
- Par exemple, vous pourriez imaginer une femme d'affaires ou une professionnelle dans un costume formel, peut-être en train de consulter des graphiques ou des données économiques sur un ordinateur portable, démontrant ainsi son engagement dans le processus de prise de décision économique. Elle pourrait être représentée avec un regard déterminé et concentré, soulignant son engagement envers la maximisation de ses intérêts économiques.
- Cette représentation visuelle pourrait varier en fonction du contexte spécifique dans lequel vous souhaitez l'utiliser, mais l'idée principale serait de représenter une femme qui incarne les traits de rationalité et d'utilitarisme associés à l'homo economicus.

## Fertility is Negatively Related to Gender Disparities in HH & Care Work



Graphique repris du discours de Claudia Goldin pour la réception de son prix <https://www.youtube.com/watch?v=RBkLI5i-OC8>, à 12'12''