

## Synthèse de l'étude

### **Les coûts des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes en relation avec leurs niveaux d'éducation**

Ce rapport analyse, en termes de « coûts », manques à gagner ou pertes pour la collectivité, la dimension économique et monétaire des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Mais pour parvenir à ces évaluations économiques, plusieurs détours ont été effectués pour cerner d'autres aspects, non monétaires, de ces inégalités.

Il est montré in fine que les manques à gagner monétaires des femmes par rapport aux hommes du fait des inégalités professionnelles s'accompagnent de pertes économiques collectives ou macro-économiques pour l'ensemble de l'économie et pour les finances publiques. Elles sont considérables. C'est sans doute le premier résultat attendu.

Mais un autre résultat s'est imposé : le rôle étonnamment fort d'un « effet diplôme » ou « effet niveau d'éducation », le plus souvent absent des travaux existants. Son oubli conduit à minorer les inégalités professionnelles, y compris monétaires, dans des proportions devenues importantes et que nous avons chiffrées.

Le rapport est organisé en trois grandes parties. Dans la première partie (chapitres 1 à 4), on effectue un bilan des principales études conduites en France et dans le monde ayant à voir avec le thème des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et de leurs coûts, études où l'effet niveau d'éducation n'apparaît pas, ou très peu.

Dans la deuxième partie, les inégalités professionnelles sont mises en relation avec les niveaux d'éducation. Après un bilan de travaux contemporains sur les inégalités de genre montrant également l'oubli assez fréquent des relations formation/emploi (chapitre 5), un premier panorama statistique national et régional est effectué sur le « grand écart » entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe (chapitre 6). Il apparaît au chapitre 7 que les inégalités précédemment repérées sont nettement plus marquées lorsqu'on introduit « l'effet diplôme ». Elles se manifestent dès l'entrée dans la vie active (chapitre 8), et même dans le cas des demandeurs d'emploi (chapitre 9).

La troisième partie porte sur les valorisations monétaires macroéconomiques du grand écart. L'approche de l'OCDE des « rendements » privés et publics de l'éducation selon le sexe est examinée, mais finalement non retenue (chapitre 10). Enfin, le chapitre 11 présente les évaluations macro-économiques du manque à gagner des femmes dans leur ensemble, et des pertes collectives en termes de PIB et de recettes publiques sociales et fiscales.

### **Première partie : des évaluations économiques ne tenant pas compte des niveaux d'éducation selon le sexe**

Le chapitre 1 de cette partie de bilan critique porte sur les apports et les limites des travaux d'économistes réputés dans le champ de l'économie des inégalités. Dans le domaine des sciences politiques, de la philosophie ou de la sociologie, il existe de nombreuses théories et

réflexions conceptuelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le mot « égalité » est d'ailleurs rarement employé seul, on parle d'égalité des droits, d'égalité de traitement, d'égalité des chances, d'égalité des accomplissements et des libertés de se réaliser, d'égalité des résultats, ou plus récemment d'égalité réelle. Les économistes ne sont guère présents dans ces débats, y compris ceux qui travaillent sur les inégalités.

Deux théories servent de base à la plupart des travaux relevant de l'économie des inégalités : celle du capital humain et celle des discriminations. Mais la théorie du capital humain peine à rendre compte des inégalités à l'intérieur de groupes de salariés qui ont les mêmes caractéristiques observables : même niveau d'éducation, même durée d'expérience professionnelle, même âge, comme le reconnaît par exemple Thomas Piketty. L'économie des discriminations, telle que la présente Joseph Stiglitz, suppose que les traitements inéquitables en direction des membres de minorités conduisent à une moindre productivité des individus concernés, ce qui amène les employeurs à les payer moins que les autres. Mais qu'est-ce qui permet d'affirmer l'existence d'une moindre productivité des salariés discriminés ? Quelles études comparent la productivité d'hommes et de femmes de même qualification ?

Les approches de ces auteurs et les solutions qu'ils préconisent sont différentes, mais elles ont en commun la quasi absence de prise en compte des inégalités entre femmes et hommes et de leurs impacts économiques. Comment l'expliquer ? En économie, l'universalisme est omniprésent. On y travaille souvent sur des individus abstraits, supposés avoir les mêmes buts et les mêmes comportements. Quand des questions concernant les femmes sont abordées, la tendance est alors de les considérer dans leurs différences avec l'individu abstrait auquel les théories se réfèrent, ce qui interdit de fait de s'intéresser aux inégalités entre les sexes.

L'approche d'Amartya Sen à partir de la notion de capabilité est différente. Elle accorde une large place aux inégalités entre hommes et femmes en comparant non seulement leur accès aux ressources, mais aussi les écarts entre les libertés de transformer ces ressources en avantages, comme celui d'avoir un emploi valorisant. Elle est stimulante pour penser les inégalités de rendement professionnel des diplômés qui sont centrales dans ce rapport.

\*\*\*

Dans le chapitre 2, on examine les travaux économiques existants centrés sur le manque à gagner des femmes par rapport aux hommes. Deux études ouvrent des pistes fructueuses, en particulier celle d'Antoine Math. Elle consiste à évaluer, comme « coût de la non égalité », ce que les femmes dans leur ensemble gagneraient chaque année en revenus supplémentaires (d'activité et de retraite) si toutes leurs caractéristiques professionnelles, de revenus et d'emploi étaient au niveau moyen actuel de celles des hommes. Au total, le coût pour les femmes « d'âge actif » (dans leur ensemble) de la non égalité professionnelle correspondrait à une augmentation de 55 % de leurs revenus d'activité globaux, qui se montaient à 494 milliards d'euros en 2012, soit une masse additionnelle de 271 milliards d'euros, 13 % du PIB de 2012 (2087 milliards d'euros).

La deuxième étude, américaine, montre que, sur l'ensemble d'une vie de travail de 40 années sans interruption et à temps plein, une Américaine gagne, en net, 353.000 euros de moins qu'un Américain. Mais le choix du salaire médian comme référence n'est pas le meilleur.

\*\*\*

Au chapitre 3, les coûts de l'inégalité professionnelle ne sont plus évalués comme manques à gagner pour les femmes mais comme déficits de PIB et de croissance économique. Une réflexion critique est proposée sur les limites de l'usage du PIB, de la valeur ajoutée et de la productivité dans ces raisonnements, montrant par exemple que, dans bien des cas, une faible productivité supposée des femmes dans certaines branches où elles sont ultra majoritaires reflète davantage une injustice salariale qu'une faible efficacité productive du travail.

On passe ensuite en revue les principales études liant l'égalité entre les sexes et la croissance économique. Certaines d'entre elles font de « l'argument croissance » leur thème principal, d'autres l'utilisent parmi plusieurs raisons de favoriser l'égalité. Les estimations fournies des coûts de l'inégalité professionnelle entre les sexes divergent fortement. Elles vont, pour les mêmes pays, de quelques pourcents à plusieurs dizaines de pourcents de gains de PIB en cas d'égalité professionnelle. La principale explication réside dans l'usage de méthodes et d'hypothèses très différentes. Aucune ne tient compte des disparités des rémunérations professionnelles pour des niveaux d'éducation semblables.

Le chapitre 4 est dédié au rapport récent de France stratégie (septembre 2016) qui aborde un enjeu proche de celui que nous traitons, et qui fournit des résultats chiffrés impressionnants. Mais il ne répond pas à la question que nous nous posons car il vise un rattrapage par les « discriminés » de la situation moyenne, pas un chiffrage du coût des inégalités actuelles. Il souffre également à nos yeux d'autres biais, liés aux incertitudes du concept de « discriminations », préféré à celui d'inégalités. Enfin, il ne permet pas d'évaluer l'importance d'un « effet diplôme » dans l'estimation des coûts de l'inégalité.

## **Deuxième partie : le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe**

La spectaculaire poussée des jeunes filles dans l'éducation depuis plusieurs décennies ne se dément pas. Pourtant, les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans les emplois de faible statut et nettement moins nombreuses parmi les professions supérieures. C'est le « grand écart ». Est-il présent dans les travaux sur les inégalités professionnelles selon le sexe ?

En réalité très peu, et rarement. C'est l'objet du chapitre 5. Certes, l'expansion considérable de la scolarité des filles au XX<sup>ème</sup> siècle est un phénomène majeur signalé par de nombreux auteurs qui développent, surtout à partir des années 1980, une vision optimiste en matière d'égalité. Une lecture sexuée des liens entre les diplômes, les classifications, les professions et les salaires apparaît nécessaire, mais la plupart des travaux qui abordent cette question ne fournissent ni les données statistiques, ni les commentaires qui permettraient de mieux saisir « la difficile transmutation de l'excellence scolaire des filles en excellence des carrières ».

Les inégalités de salaire ont donné lieu à de nombreux travaux. La méthode d'évaluation des écarts de salaire la plus couramment utilisée, dite « toutes choses égales par ailleurs » pose un problème majeur quand on s'intéresse aux rendements du diplôme sur le marché du travail puisqu'elle fait implicitement l'hypothèse qu'il n'y a pas de différence dans les rendements masculins et féminins d'un même diplôme.

Des auteures s'interrogent, à partir de cas concrets, sur les actions nécessaires pour résorber les inégalités à partir de la notion de « valeur égale du travail » comme « ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités découlant de l'expérience, des

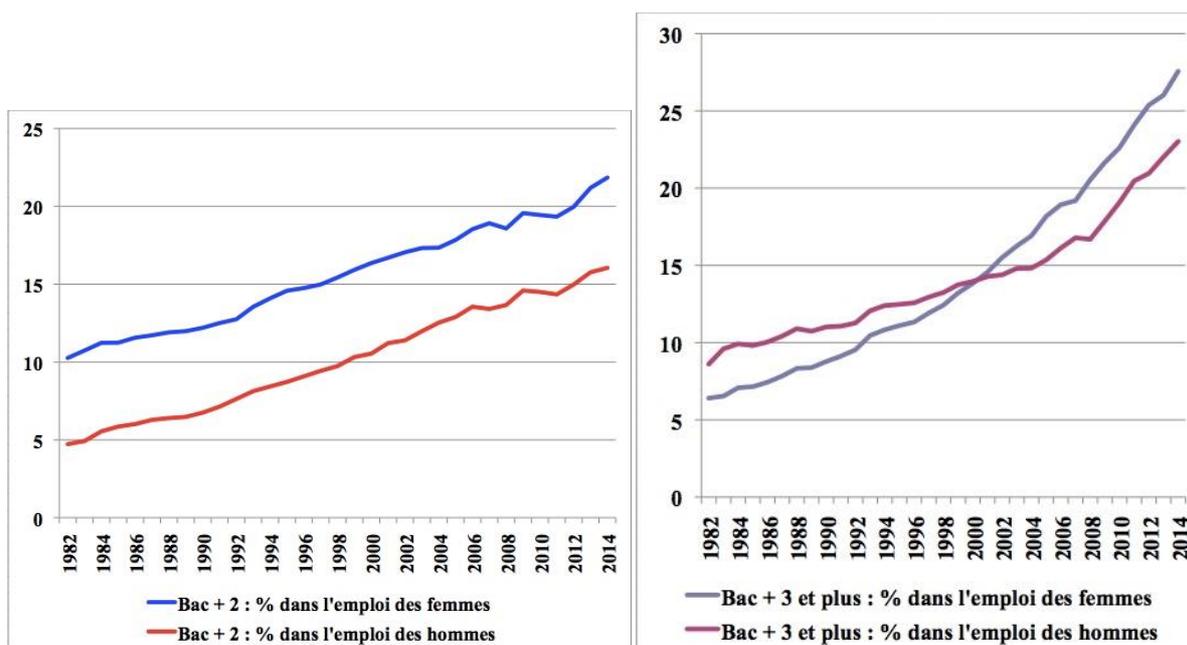
responsabilités et de charge physique ou nerveuse ». Elles insistent sur l'importance de la prise en compte du diplôme pour réduire les inégalités salariales.

Dans les travaux sur l'insertion, on trouve des données sexuées concernant les liens entre diplôme, métier et rémunération. Les enquêtes du CEREQ sont un outil indispensable pour comprendre comment s'effectue la transmutation du diplôme en métier et en rémunération au début de la vie active. Les inégalités d'insertion entre filles et garçons, souvent interprétées comme le résultat d'orientations scolaires différenciées et défavorables aux filles s'insérant dans des secteurs moins rentables, sont réinterrogées à partir de la comparaison entre les filles et les garçons ayant choisi une filière d'orientation atypique (habituellement privilégiée par l'autre sexe). Ces travaux conduisent à distinguer la ségrégation professionnelle d'origine éducative qui porte sur les relations entre niveau et spécialité des formations et emplois selon le sexe, et la ségrégation professionnelle sur le marché du travail.

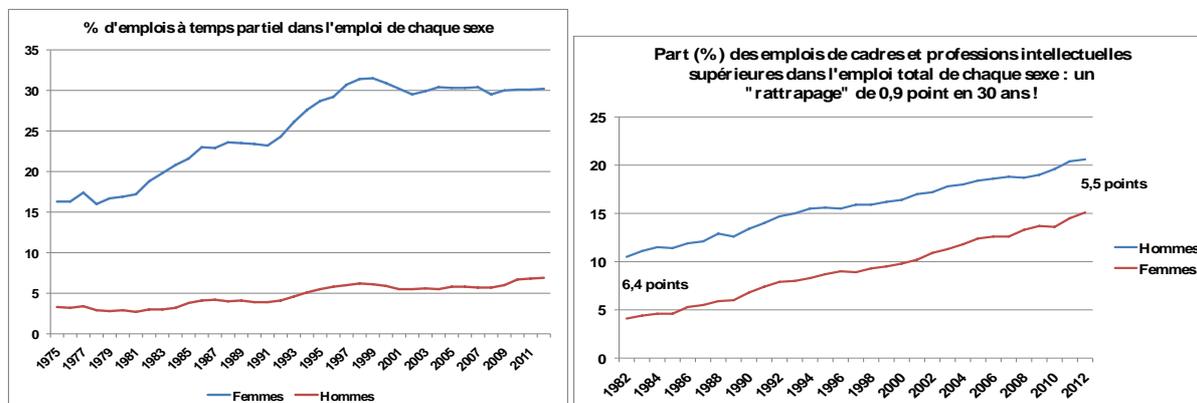
La question de la moindre valorisation de leurs diplômes par les femmes n'est donc pas absente des préoccupations des auteur.es qui étudient les inégalités professionnelles entre femmes et hommes. Par contre, on ne dispose que de données très partielles pour chiffrer les coûts de cette dévalorisation de manière systématique et globale. Nous avons donc été amenés à produire des données pour pratiquer ces chiffrages.

\*\*\*

Au chapitre 6, un bilan statistique des tendances longues du grand écart en France et dans le Nord-Pas-de-Calais est effectué, illustré par de nombreux graphiques. S'agissant notamment de la population des actifs occupés, les niveaux de diplôme des femmes l'emportent nettement sur ceux des hommes. Les deux graphiques qui suivent montrent par exemple que 1) la proportion de femmes en emploi dont le plus haut diplôme est de niveau bac + 2 est depuis longtemps très supérieure à celle des hommes en emploi, et 2) la proportion de femmes en emploi dont le plus haut diplôme est de niveau bac + 3 et plus a dépassé vers 2000 celle des hommes en emploi. Depuis, l'écart se creuse. Il approche 5 points en 2014.



Pourtant, les femmes restent beaucoup plus souvent à temps partiel ou en sous-emploi, et nettement moins souvent cadres et professions intellectuelles supérieures, comme l'illustrent les deux graphiques suivants, parmi plusieurs autres figurant dans le rapport.



\*\*\*

Au chapitre 7, il est montré que les inégalités professionnelles selon le sexe, déjà fortes lorsqu'on envisage les femmes et les hommes dans leur ensemble, sont encore plus marquées lorsqu'on tient compte des niveaux de diplôme : les chiffres globaux des inégalités H/F masquent des écarts plus importants à tous les niveaux de diplôme ou presque (tableau suivant pour les cadres et professions intellectuelles supérieures).

**% de cadres et professions intellectuelles supérieures selon le diplôme et le sexe**

| Plus haut diplôme         | Hommes      | Femmes      | (H-F)/F en % |
|---------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Sans diplôme, CEP, brevet | 2,9         | 1,1         | 163          |
| CAP BEP                   | 3,1         | 1,8         | 74           |
| BAC                       | 8,8         | 5,4         | 63           |
| BAC + 2                   | 23,4        | 8,6         | 172          |
| BAC + 3 et +              | 62,2        | 35,9        | 73           |
| <b>Ensemble</b>           | <b>19,3</b> | <b>12,6</b> | <b>53</b>    |

Lecture : la proportion d'hommes en emploi qui sont cadres, soit 19,3 %, est supérieure de 53 % à la proportion de femmes qui sont cadres (12,6 %). Mais ce taux global de supériorité masculine dans l'accès à la profession de cadre masque le fait qu'à tous les niveaux d'éducation, sans exception, on trouve des taux par diplôme bien plus élevés, notamment pour ceux et celles dont le plus haut diplôme est de niveau bac + 2.

Ce résultat (ou « effet diplôme ») vaut tout autant pour les manques à gagner des femmes par rapport aux hommes (tableau suivant).

| <b>Revenus mensuels nets moyens, salariés et non salariés</b> |               |               |                    |
|---|---------------|---------------|--------------------|
|   | <b>Hommes</b> | <b>Femmes</b> | <b>(H-F)/F (%)</b> |
| <b>Brevet et moins</b>  | <b>1598</b>   | <b>1130</b>   | <b>41,4</b>        |
| <b>CAP BEP</b>  | <b>1718</b>   | <b>1260</b>   | <b>36,3</b>        |
| <b>BAC</b>  | <b>1870</b>   | <b>1403</b>   | <b>33,3</b>        |
| <b>BAC + 2</b>  | <b>2369</b>   | <b>1677</b>   | <b>41,2</b>        |
| <b>BAC + 3 et plus</b>  | <b>3148</b>   | <b>2153</b>   | <b>46,2</b>        |
| <b>Moyenne générale</b>                                       | <b>2112</b>   | <b>1573</b>   | <b>34,3</b>        |

En moyenne, les revenus du travail (nets) des hommes sont supérieurs de 34,3 % à ceux des femmes. C'est déjà un chiffre élevé. Mais pour tous les niveaux de diplôme à l'exception du bac, ce « taux de supériorité du revenu masculin » noté (H-F)/F [écart de salaires entre hommes et femmes rapporté au salaire féminin] est plus élevé que la moyenne. Il atteint même 46,2 % pour les personnes les plus diplômées.

Pour les actifs occupés de 20 à 35 ans, le taux de supériorité du revenu masculin n'est « que » de 18,2 %, mais il est nettement supérieur à ce chiffre pour tous les niveaux de diplômes, et surtout pour les plus bas.

\*\*\*

Pour observer la transformation des diplômes scolaires des filles en emplois valorisés sur le marché du travail, il nous a semblé important de regarder de près ce qui se passe au moment de l'insertion. C'est l'objet du chapitre 8.

L'explication la plus souvent adoptée pour rendre compte des inégalités d'accès à l'emploi, de correspondance entre diplôme et profession et de rémunérations est la ségrégation, ségrégation scolaire entre des filières dont la plupart sont non mixtes et ségrégation des emplois entre secteurs à forte majorité féminine et secteurs à forte majorité masculine. L'autre explication souvent mise en avant concerne les implications différenciées de la parentalité pour les hommes et pour les femmes. Cette explication ne joue guère pour les jeunes. Trois ans après leur sortie du système scolaire, plus de 90 % des filles n'ont aucun enfant.

Les données de l'enquête Génération 2010 du CEREQ permettent de relativiser ces approches, de mettre à plat les relations entre niveau de diplôme, emploi, profession et rémunérations, et de faire le constat d'un traitement très inégalitaire des garçons et des filles sur le marché du travail à chaque niveau de diplôme, dès le moment de l'insertion.

D'abord, les jeunes femmes de cette génération (en tout 708.000 jeunes) sont bien moins nombreuses aux plus faibles niveaux de diplôme, et bien plus nombreuses au niveau des diplômés de l'enseignement supérieur (44,6 % des filles et 35,2 % des garçons).

Ensuite, l'égalité des taux d'emploi masculins et féminins (67,5 %) trois ans après la fin des études masque la situation plus défavorable des femmes à tous les niveaux de diplômes sauf

un. La meilleure scolarité des jeunes femmes leur permet certes aujourd'hui d'atteindre le même taux global d'emploi, mais au prix d'inégalités fortes pour chaque niveau de diplôme, en particulier celui du baccalauréat (68,2 % des garçons et 61,4 % des filles sont en emploi).

De plus, malgré les diplômes nettement plus élevés des filles, en 2013, trois ans après la fin des études, le pourcentage de cadres chez les garçons est supérieur à celui des filles à tous les niveaux de diplômes. Pour les Bac+2, les Bac+3 et 4, et les Bac+5 et plus, diplômes les plus exigés pour devenir cadre, les écarts sont nettement supérieurs à l'écart global de 0,4 points, en particulier au niveau Bac+5 et plus (78 % des garçons et 68,3 % des filles sont cadres).

Enfin, trois ans après la fin des études, les écarts de salaires à temps plein dépassent 10 % pour chaque niveau de diplôme (sauf les Bac+2) et sont donc très supérieurs à l'écart global de 4,2 points en faveur des hommes.

\*\*\*

L'expérience du chômage met-elle à l'épreuve les relations différenciées entre niveau de diplôme et trajectoires professionnelles selon le sexe ? C'est l'objet du chapitre 9. Le niveau de diplôme des femmes demandeuses d'emploi est supérieur à celui des hommes : 26,3 % des femmes et seulement 20,7 % des hommes ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

Le niveau de qualification correspond, dans les données traitées, à celui du métier recherché par la personne en demande d'emploi en lien avec son conseiller professionnel. A chaque niveau de diplôme, les hommes sont mieux classés que les femmes dans la hiérarchie des niveaux de qualification. Par exemple, au niveau I-II (supérieur à Bac+2), 37 % des hommes et seulement 24 % des femmes sont classées comme cadres. C'est dans la population des 50 ans et plus qu'on observe les écarts les plus importants. Les effets de génération et surtout les effets de carrière s'imbriquent pour produire un net désavantage des femmes par rapport aux hommes à chaque niveau de diplôme. Au niveau I-II, 57,9 % des hommes et seulement 36 % des femmes sont classées comme cadre. Le passage par le chômage constitue, davantage pour les femmes que pour les hommes, un risque majeur de déqualification par rapport à leur niveau de diplôme.

### **Troisième partie : les valorisations monétaires du « grand écart »**

Le chapitre 10 présente les travaux de l'OCDE visant à mesurer le « rendement » économique privé et public de l'éducation selon le sexe. Il s'agit, pour 29 pays de l'OCDE, d'une analyse coûts/bénéfices des investissements publics et privés dans l'éducation au regard des bénéfices actualisés pour les individus et pour la puissance publique. Les résultats indiquent une très forte « rentabilité » de la poursuite des études, tant pour les femmes que pour les hommes, et tant du point de vue des dépenses privées que des investissements publics. Mais ils présentent de notre point de vue, et compte tenu de nos objectifs, de fortes limites.

La principale est que les rendements financiers nets d'études plus poussées des femmes sont calculés *par rapport à la situation des femmes* du niveau d'éducation inférieur, et de même pour les hommes « entre eux ». Il ne s'agit donc pas d'une analyse des inégalités de rendement éducatif entre les femmes et les hommes, qui exigerait de comparer chaque sexe à l'autre, et non pas à lui-même. Tout se passe comme si le « conseil en investissement » donné aux femmes était de se surpasser pour être plus éduquées que les autres femmes, pas pour être traitées comme les hommes dans la vie active. Ce sont d'autres calculs qu'il faut mener à cet effet. Par ailleurs, les rendements financiers ainsi calculés reflètent des inégalités

professionnelles entre femmes et hommes et sont donc systématiquement plus élevés pour les hommes. Certains pourraient en déduire qu'il est plus rentable d'investir dans l'éducation de ces derniers plutôt que dans celle des femmes, ce qui ne ferait qu'accroître les inégalités. Cette méthode met en évidence, sans le contester, le fonctionnement d'une méritocratie à deux vitesses, hautement préjudiciable aux femmes, mais aussi aux finances publiques.

\*\*\*

Le dernier chapitre (chapitre 11) débouche sur les valorisations monétaires globales du grand écart. La première étape est l'évaluation du manque à gagner pour les femmes dans leur ensemble, en commençant par les femmes en emploi. Pour celles-ci, un tableau de synthèse présente les calculs, pour chacun des cinq niveaux de diplômes, des manques à gagner mensuels puis annuels. Pour l'ensemble des 12,8 millions de femmes en emploi en 2013, année retenue pour les calculs, le manque à gagner annuel net se monte à 98,8 milliards d'euros. En y ajoutant les cotisations sociales afférentes, on obtient le chiffre de 183 milliards d'euros.

Nous avons calculé ce que serait ce chiffre si nous n'avions pas tenu compte de l'effet diplôme, en nous fondant uniquement sur l'écart global de 34, 3% des revenus par sexe (H-F)/F. Le manque à gagner des femmes en emploi aurait alors été nettement moindre : 82,9 milliards € en net. La prise en compte des diplômes augmente ce chiffre de près de 20 %.

Il faut enfin tenir compte du second grand facteur de manque à gagner, cette fois pour l'ensemble des femmes d'âge actif : l'écart des taux d'emploi, à nouveau pour chacun des cinq niveaux de diplômes car les inégalités des taux d'emploi selon le sexe varient sensiblement en fonction du niveau d'éducation. Notre estimation pour l'ensemble des femmes hors emploi d'âge actif est de 26,4 milliards d'euros de manque à gagner net du fait de l'inégalité des taux d'emploi, et de 48,9 milliards toutes cotisations comprises.

Au total, on obtient 246 milliards de manque à gagner en revenus d'activité et cotisations de toute sorte attachées à ces revenus pour l'ensemble des femmes d'âge actif. Il est alors possible d'évaluer les coûts ou manques à gagner pour la collectivité.

Les 246 milliards € de revenus supplémentaires des femmes par rapport aux 1200 milliards € de rémunérations des deux sexes en 2013, soit + 20,5 %, correspondraient à une progression de 20,5 % du PIB, soit + 433 milliards d'euros en 2013.

Compte tenu de la répartition actuelle des rémunérations (au sens de la comptabilité nationale) entre revenu net, cotisations sociales « salariés ou assimilés » (incluant la CSG-CRDS), et cotisations patronales, les 246 milliards « ajoutés » en rémunérations des femmes correspondraient à 133 milliards de revenus nets pour les femmes et 113 milliards de cotisations sociales y compris CSG-CRDS. Pour mémoire, le total des recettes de la sécurité sociale en cotisations et impôts affectés était de 509 milliards en 2013 selon les comptes des « administrations de sécurité sociale ».

Enfin, s'agissant de l'effet mécanique sur la fiscalité, à une hausse de 20,5 % du PIB pourrait correspondre une hausse semblable des recettes fiscales, lesquelles se montaient en 2013 à 300 milliards € en recettes nettes. On obtient alors le chiffre de 61,5 milliards € en recettes nettes additionnelles. Ce chiffre est semblable à celui que l'on obtient en appliquant les coefficients d'élasticité retenus par France Stratégie (2016).