



Nous n'avons volontairement pas corrigé les imperfections de forme qui peuvent apparaître dans chaque copie.

Concours interne

2^{ème} épreuve d'admissibilité : Economie

Meilleure copie

Note : 15/20

Ministère de l'Economie
et des Finances
Direction générale du
Trésor
XXX

Paris, le 27.08.2019

Note à l'attention
du (de la) conseiller (ère) technique

Objet : Inégalités hommes – femmes et croissance
Préparation de la réunion interministérielle du xxx

En 2014, le revenu moyen des femmes en France était inférieur de 24,5 % à celui des hommes. Cette persistance d'inégalités de genre, qui touchent aussi bien le niveau de revenus que le taux d'activité, la qualité de l'emploi ou l'accès aux emplois les mieux rémunérés, est susceptible de peser sur la productivité du travail en tant que sur le potentiel de croissance.

Les inégalités hommes-femmes peuvent en effet conduire à une réduction de l'offre du travail et à une allocation sous-optimale du facteur travail qui renforcent la segmentation du marché de l'emploi, et pèsent sur la capacité de la France à construire, dans le cadre des stratégies européennes, une croissance « durable et inclusive ».

La difficulté des femmes à accéder aux emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés, qui tient aussi bien aux représentations socio-culturelles qu'à la répartition des charges au sein de la famille, représente par ailleurs un frein au développement d'une économie au service de l'innovation. Les distorsions qui en résultent sur le marché de l'emploi en termes d'allocation et d'emploi du capital humain pourraient en effet s'avérer préjudiciable à la hausse de l'innovation et de la productivité générale des facteurs, et donc au sentier de croissance à long terme.

Le 25 novembre 2017, le Président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes grande cause du quinquennat. Au vu des enjeux macro-économiques soulevés, la DG Trésor a toute sa place dans la mise en œuvre de la stratégie.

Dans cette perspective, et en vue de la révision interministérielle qui se tiendra le XXX, la présente note vise à :

- rappeler la situation de la France en termes d'inégalités femmes-hommes (I)
- analyser l'impact de ces inégalités sur la croissance et la productivité (II)

Vous trouverez en pièce-jointe de cette note une proposition de sujet pour un appel à projet de recherche à présenter dans le cadre de la RIM.

I. Les inégalités demeurent élevées en termes d'emploi, de répartition de l'activité non rémunérée et de valorisation des talents.

A. L'élévation du niveau de compétences et de la participation des femmes au marché du travail n'a pas permis de résorber les écarts en termes de qualité et de stabilité de l'emploi ainsi que de pauvreté.

1) Les dernières décennies correspondent à un mouvement continu de réduction des inégalités de genre. Ce mouvement s'observe aussi bien sur le taux d'activité, qui a progressé de 3,1 points pour les femmes contre 1,2 point pour les hommes entre 2007 et 2017 (Insee, 2019), que sur le niveau de compétences et de formation. Tandis que seules 11,1% des femmes de 55-64 ans ont obtenu un diplôme du supérieur long contre 14,1% pour les hommes, la proportion s'inverse pour la génération 25-34 ans, avec respectivement 31,3% et 26,4% (Insee, 2017).

Si les normes légales ont permis de faire progresser la parité, en particulier parmi les élus, on observe également une nette diminution de l'adhésion aux stéréotypes de genre au fil des générations, même si l'association de la féminité au soin des enfants demeure à un niveau élevé (Insee, 2017).

2) Les femmes restent néanmoins surreprésentées parmi les « outsiders » du marché de l'emploi et dans certaines formes atypiques d'emploi. Les femmes sont ainsi plus souvent à temps partiel, sont proportionnellement davantage présentes dans le halo du chômage, et connaissent davantage d'interruptions de carrière.

La littérature économique tend ainsi à considérer que la discrimination fondée sur le genre conduit à une forme particulière de segmentation du marché de l'emploi, entre un marché d'emplois réputés masculins et un marché d'emplois réputés féminins (Becker, 1971), les seconds correspondant aux caractéristiques des emplois d'« outsiders » dans le modèle de Lindbeck et Snower. Ce type de segmentation, dont le coût en termes de croissance est bien documenté, conduit par ailleurs à des carrières féminines plus discontinues et moins rémunératrices. La répartition sexuée des métiers, que l'on qualifie de « ségrégation sectorielle » serait ainsi à elle seule à l'origine d'un écart de salaire de 7% entre les femmes et les hommes (CAE, 2014).

Ces inégalités se traduisent dans une différence de taux de pauvreté particulièrement nette pour les familles monoparentales, puisque 39,1% des mères célibataires sont pauvres, contre 20,6% pour les hommes (Insee, 2017).

3) Cette situation s'explique notamment par la part prépondérante des femmes dans l'activité non rémunérée à domicile. Les tâches ménagères et le soin des enfants continuent à être majoritairement assumés par les femmes, au même titre que l'aide aux parents dépendants.

Cette situation pourrait constituer un frein à l'activité salariée, et avoir des effets désincitatifs notamment sur l'emploi à temps plein, puisque les femmes travaillant à temps plein continuent à assumer des charges domestiques nettement supérieures à celles des hommes. Ces effets pourraient être renforcés par l'existence du quotient conjugal, qui réduit l'incitation à l'activité du second individu du couple.

B. Les femmes continuent à être sujettes à un phénomène de « plafond de verre » et à une ségrégation sectorielle qui conduit à leur sous-représentation dans des secteurs les plus innovants de l'économie.

1) A niveau égal, les femmes accèdent moins aux postes les plus qualifiés et les mieux rémunérés. La méthode de la « fonction d'accès », qui calcule le rapport des probabilités pour une femme et pour un homme d'accéder à un rang donné, permet ainsi de déterminer l'existence d'un plafond de verre, caractérisé par une fonction

décroissante dans la fonction publique française. D'autres méthodes de calcul, par exemple les méthodes de décomposition des écarts de salaire moyen (Oaxaca, 1973 ; Blinder, 1973) qui déterminent la part du salaire que n'expliquent pas les caractéristiques individuelles, viennent à l'appui de ces résultats et confirment la permanence d'un plafond de verre dans divers secteurs.

De façon générale, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les filières de formation et les emplois les plus valorisés socialement et financièrement : moins de 20% des étudiants de Polytechnique et des Mines sont des étudiantes, tandis qu'une seule femme dirige une entreprise du CAC 40.

2) La progression globale du niveau de formation des femmes masque leur surreprésentation dans les métiers du « care », et leur sous-représentation dans des secteurs des nouvelles technologies. Si le taux de diplômés, y compris du supérieur long, est désormais supérieur chez les femmes, ces effectifs féminins s'orientent massivement vers les métiers du droit, du soin ou de l'enseignement. A l'inverse, les écoles d'ingénieurs spécialisées dans les technologies informatiques comptent très peu de femmes, ce qui peut contribuer à expliquer que seules 15% des start-up innovantes en Europe aient été fondées par des femmes.

II. La réduction des inégalités permettrait d'améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi et de stimuler l'innovation.
--

A. La réduction des inégalités de genre doit permettre d'agir sur la croissance par le biais de la participation au marché du travail et de la qualité de l'emploi.

1) La hausse du taux d'activité des femmes et de la part de l'emploi à temps plein doit permettre d'augmenter l'offre de travail et de réduire les tensions sur le coût du travail. La diminution d'offre représentée par la sortie des femmes hors du marché pourrait en effet conduire selon la littérature économique à une pression haussière sur les salaires, l'augmentation du coût du travail renchérisant à son tour le prix des biens et des services, et se traduisant ainsi par une perte collective (France Stratégie, 2016).

Pour agir sur le taux d'activité et la part de temps plein du point de vue de l'offre de travail, la priorité paraît être d'agir sur la régulation de l'offre de garde. Les comparaisons européennes tendent en effet à suggérer une corrélation entre la part des femmes à temps partiel et la part des systèmes formels de garde dans la garde des enfants. Ainsi aux Pays-Bas, où la proportion des modes non formels de garde est importante, la progression du taux d'emploi des femmes s'est accompagnée d'une progression très importante du temps partiel. La Suède au contraire, qui bénéficie d'un système formel de garde très développé, a réussi à associer une hausse du taux d'emploi et une baisse de la part de temps partiel (Insee, 2019), tout en conservant l'un des meilleurs indices de fécondité en Europe. Le travail sur la régulation de l'offre de garde pourrait ainsi permettre d'élever l'offre de travail des femmes sans remettre en cause la politique nataliste poursuivie par la France, également déterminante pour la croissance.

Du point de vue de l'offre de travail, il convient également de conduire des actions spécifiques à destination des femmes têtes de familles monoparentales, et de réfléchir à une politique d'aides familiales qui puissent mieux prendre en compte la charge représentée par le premier enfant.

2) L'amélioration de la qualité et de la stabilité de l'emploi doit également permettre de lutter contre la segmentation du marché de l'emploi, et d'agir ainsi sur la croissance à moyen terme. En ce domaine, la réduction des inégalités s'intègre dans les politiques conduites sur l'organisation du marché de l'emploi de façon à augmenter la productivité du travail, à favoriser l'appariement de l'offre et de la demande de travail par un renforcement des compétences, et à augmenter l'offre de travail qualifié vis-à-vis de l'offre de travail non qualifié.

3) De façon générale, l'augmentation de la part des femmes dans le marché de l'emploi semble positivement corrélée à la qualité des relations au travail, et donc potentiellement à la productivité. Quoique l'évaluation soit assez délicate, il semblerait que la diversité dans l'entreprise favoriserait la créativité et les performances sociales globales des entreprises (Breda, 2015). L'amélioration de la qualité de vie au travail par une augmentation de la diversité pourrait ainsi jouer sur le niveau de productivité des travailleurs.

En ce domaine, les efforts doivent être poursuivis auprès des entreprises par des démarches incitatives aussi bien que normatives, mobiliser la régulation et la sensibilisation.

B. Renforcer l'optimalité de l'allocation des talents paraît déterminant pour contribuer à la croissance de l'innovation et la PGF, et agir ainsi sur le sentier de croissance à moyen et long terme.

1) La réduction des inégalités dans l'accès aux postes des mieux rémunérés pourrait permettre une élévation du niveau de qualification à ces postes. En effet, les barrières à l'entrée qui existent pour les femmes conduisent à une distorsion dans l'allocation des talents : les femmes les plus talentueuses ne peuvent accéder aux postes de direction, pour lesquels sont recrutés des hommes moins talentueux. On estime ainsi que la baisse des discriminations aux Etats-Unis explique 20% de la croissance de son PIB entre 1960 et 2008, et que la disparition des barrières à l'entrée permettrait une augmentation moyenne de 10% de la productivité. (France Stratégie, 2016), dans la mesure où la qualification des dirigeants agit sur l'ensemble de la productivité.

La réduction de ces barrières à l'entrée implique d'agir :

- du point de vue de l'offre de travail, sur les représentations de genre qui conduisent les femmes à limiter leurs ambitions professionnelles. Ce travail doit passer par une sensibilisation des enfants et des enseignants, autant que par la mise en place des modules, de formations et d'accompagnement au sein de l'entreprise.
- du point de vue de la demande de travail, sur la suppression des freins à l'embauche de femmes aux postes qualifiés. Ce frein existe particulièrement pour les femmes jeunes, et pourrait être atténué par le développement du congé paternité, qui supprimerait la spécificité des femmes en termes d'interruption de carrière.

Ce travail doit s'accompagner d'une poursuite de la régulation :

- par la loi, par exemple en termes de seuils de parité dans le monde politique, dans la mesure où l'effet de levier est ici fort.
- par des indicateurs proposés aux entreprises, tels que ceux mis en œuvre par la ministre du Travail, notamment sur le taux de femmes dans les postes de direction.

2) L'orientation des femmes vers les secteurs les plus innovants doit également permettre une élévation du niveau de compétences dans ces secteurs, qui conditionnent le niveau de croissance potentielle. Les politiques menées dans le domaine des compétences d'avenir et de l'innovation paraissent en effet déterminants, en particulier dans le cadre d'une économie proche de la frontière, et constituent l'un des axes principaux de la politique conduite par le gouvernement. Or une meilleure allocation des talents permettra là encore d'élever le niveau de qualification et donc le potentiel de l'économie innovante.

Il importe ainsi à ce titre de poursuivre les actions menées auprès des femmes, notamment dans les établissements scolaires, pour lutter contre les stéréotypes de genre et revaloriser les filières scientifiques et d'ingénierie auprès du public féminin.

Pièce jointe : Proposition de sujet d'appel à recherche

Sujet : Genre et innovation

A l'occasion de la RIM, un projet de recherche transversal pourrait être proposé sur les rapports entre genre et innovation, de façon à renforcer la compréhension et les outils d'évaluation sur les liens entre inégalités et progrès.

Ce projet pourrait rassembler des chercheurs de façon large, issus des domaines de l'économie, des sciences cognitives, des sciences humaines et des sciences de l'éducation, et être mené de façon conjointe par les ministères en charge de l'économie, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'égalité femmes-hommes, en partenariat avec l'ANR.

Il pourrait prendre la forme de financements dans le cadre d'initiatives d'excellence (idex), de colloques et de bourses doctorales.

On proposera à titre exploratoire les axes suivants :

Axe 1 – Femmes conservatrices ?

- Construction des représentations de genre : émergence historique et politique de l'homme innovant et de la femme conservatrice ; représentations culturelles et effets sociaux de la ségrégation en termes d'innovation.
- Genre et risque : détermination des comportements économiques et sociaux en fonction du genre. Aversion au risque, capacités d'opposition et de négociation dans le monde du travail, tendance aux attitudes et pratiques « disruptives ».
- Genre et technologies : la construction des préférences individuelles pour la science (comparaison des outils de mesures économétriques, sociologiques, statistiques...); état des lieux et étude comparée des systèmes éducatifs dans le domaine des sciences et de la technologie.

Axe 2 : Inégalités et progrès

- Méthodes de calcul : mise au point, approfondissement et comparaison des méthodes de calcul sur la part des inégalités de genre dans la croissance économique et l'innovation.
- Progrès technique et progrès des droits : approches historiques, sociologiques et économiques des liens et corrélations entre réduction des inégalités et progrès des technologies.