Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes selon leur niveau de diplôme

Jean GADREY et Nicole GADREY [1]

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ont été interprétées en faisant appel à des facteurs divers qui ont tous leur importance, mais ne paraissent pas suffisants pour comprendre le paradoxe suivant : le niveau de diplôme des filles dépasse de plus en plus celui des garçons, les rémunérations augmentent en moyenne avec le niveau de diplôme, et pourtant les femmes restent nettement moins payées que les hommes et l'écart salarial est quasiment stagnant depuis de nombreuses années.

La relation entre formation et emploi est au cœur du système méritocratique à la française, mais elle n'apparaît souvent qu'en filigrane dans les travaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes et ses effets ne donnent pas lieu à des évaluations chiffrées. Cet article tente de mesurer l'effet différencié du niveau de diplôme sur l'emploi, les professions occupées et les rémunérations des femmes et des hommes.

Les inégalités salariales entre femmes et hommes ont donné lieu à de multiples études, rapports et articles. Pour interpréter leur ampleur et leur permanence, il a été fait appel à des facteurs économiques et sociaux très divers : socialisation différenciée des garçons et des filles, poids des stéréotypes, orientation sexuée, ségrégation du marché de l'emploi, maternité, répartition inégale des tâches domestiques et familiales… Tous ont leur importance, mais ne paraissent pas suffisants pour comprendre comment l'écart croissant entre le niveau de diplôme des filles et celui des garçons est compatible avec la quasi-stagnation de l'écart entre salaires masculins et salaires féminins depuis de nombreuses années. La relation entre formation et emploi est au cœur du système méritocratique à la française, mais elle n'apparaît souvent qu'en filigrane dans les travaux sur les inégalités femmes-hommes et ses effets ne donnent pas lieu à des évaluations chiffrées. Cet article, qui s'appuie sur un rapport de recherche achevé en

1. Économiste ; sociologue, Université de Lille I.

décembre 2016 intitulé « Les coûts des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes en relation avec leur niveau d'éducation » [2], tente de mesurer l'effet différencié du niveau de diplôme sur l'emploi, les professions occupées et surtout les rémunérations des femmes et des hommes.

L'article débute (I) par les tendances longues, en France, de ce que nous appelons « le grand écart » entre d'un côté les niveaux de diplôme des femmes en emploi, de plus en plus élevés par rapport à ceux des hommes, et, de l'autre, leur situation professionnelle qui reste défavorable selon divers critères. Certaines données ont pu être actualisées en décembre 2017. Dans une deuxième section, il est fait état de la quasi-absence, dans les travaux sur les inégalités sociales et de genre, d'analyses et surtout de chiffres portant sur ce grand écart, c'est-à-dire sur la sexuation de la « relation formation-emploi » (II). Une troisième section présente, pour s'en démarquer, une analyse des travaux économiques de l'OCDE sur les rendements monétaires de l'éducation selon le sexe (OCDE, 2014, 2015) et du rapport de France Stratégie sur « le coût économique des discriminations » (France Stratégie, 2016) (III). La quatrième section s'attelle au chiffrage du grand écart en croisant, selon le sexe, les niveaux de diplôme et plusieurs variables de statut professionnel et d'emploi, dont les rémunérations (IV). Les inégalités apparaissent alors comme encore plus considérables que dans les constats usuels. Enfin (V), en guise d'illustration macroéconomique, nous évaluons le manque à gagner des femmes d'âge actif dans leur ensemble, par rapport aux hommes, dans l'hypothèse où les premières gagneraient autant que les seconds à diplôme égal et auraient le même taux d'emploi.

I. Les tendances longues du « 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. Elle fait basculer du côté des femmes le bilan sexué des niveaux d'éducation de l'ensemble de la population adulte. C'est encore plus vrai pour les diplômes détenus par les personnes en emploi, sous-population à laquelle nous nous limiterons pour ces constats. C'est le premier côté du grand écart. Et pourtant – autre versant du grand écart –, les femmes sont beaucoup plus nombreuses en sous-emploi, à temps partiel, nettement moins souvent « cadres et professions intellectuelles supérieures », et considérablement sous-rémunérées à diplôme égal.

2. Rapport effectué par un collectif de chercheurs et chercheuses au sein de l'association Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité femmes-hommes (Corif, Lille) pour le compte de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) des Hauts de France (Corif, 2017). Le rapport complet est accessible en ligne sur le site de la Direccte : https://goo.gl/ksEi3r.

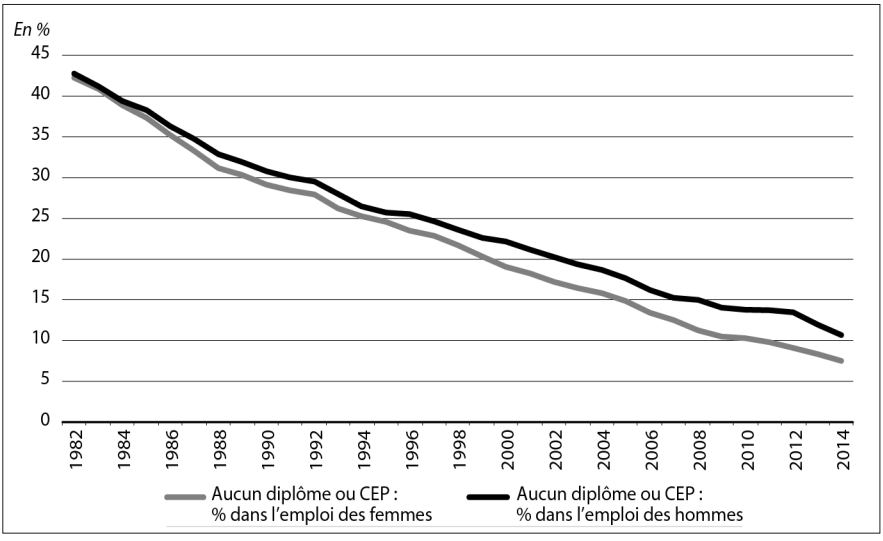
I.1. Les niveaux de diplôme des femmes et des hommes actifs occupés : tendances longues depuis 1982 en France métropolitaine

En 1992, Christian Baudelot et Roger Establet publient « Allez les filles ! » (Baudelot, Establet, 1992/2006 ; voir *infra*, I.2). Ils y démontrent que les filles ont pris de plus en plus d'avance sur les garçons dans les études : « L'effectif des étudiantes égale celui des étudiants en 1971… les filles l'emportent aujourd'hui sur les garçons aux quatre étages de l'édifice scolaire [primaire, collège, lycée, et enseignement supérieur]… 29 % des filles obtiennent un baccalauréat général, mais seulement 20 % des garçons. » Ces constats ne les empêchent pas de pointer de multiples freins et ségrégations. Quoi qu'il en soit, cette forte poussée des filles dans l'éducation, qui date de plus d'un demi-siècle, s'est par la suite traduite dans les chiffres de niveau éducatif pour toute la population, dont la population en emploi.

Les femmes en emploi sont moins souvent non diplômées que leurs homologues masculins, nettement plus souvent diplômées, avec un écart qui se creuse à leur avantage : tel est le résumé de notre diagnostic, appuyé sur les graphiques 1 à 3 portant sur la période 1982-2014.

En 1982, la proportion de femmes en emploi sans diplôme ou au niveau du certificat d'études primaires (CEP) était identique à celle des hommes, à environ 42,5 %. Elle est désormais nettement inférieure (7,5 % contre 10,7 % ; graphique 1).

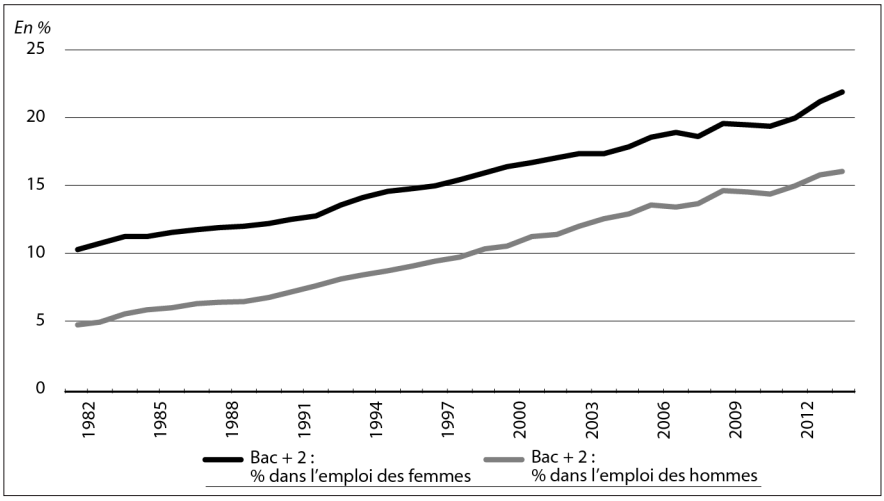
Graphique 1. Part de non-diplômés ou titulaires d'un certificat d'études primaires (CEP) parmi les personnes en emploi selon le sexe (1982-2014)



Source : enquêtes Emploi, calculs Insee corrigeant les ruptures de séries.

Il y a longtemps que la proportion de femmes en emploi dont le plus haut diplôme est de niveau Bac +2 est très supérieure à celle des hommes en emploi (graphique 2).

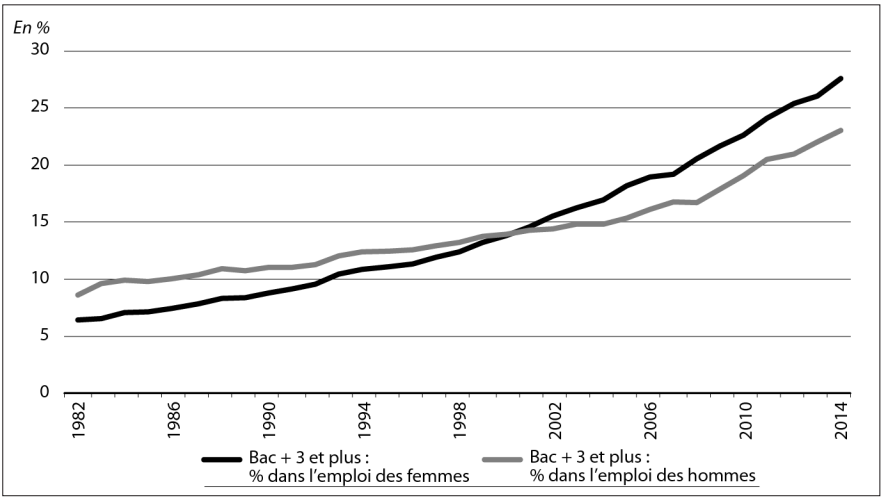
Graphique 2. Part de titulaires d'un diplôme de niveau Bac +2 parmi les personnes en emploi selon le sexe (1982-2014)



Source : enquêtes Emploi, calculs Insee corrigeant les ruptures de séries.

C'est vers 2000 que la proportion de femmes en emploi dont le plus haut diplôme est de niveau Bac +3 et plus dépasse celle des hommes en emploi. Depuis, l'écart se creuse. Il approche 5 points en 2014 (graphique 3).

Graphique 3. Part de titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur à Bac +3 parmi les personnes en emploi selon le sexe (1982-2014)



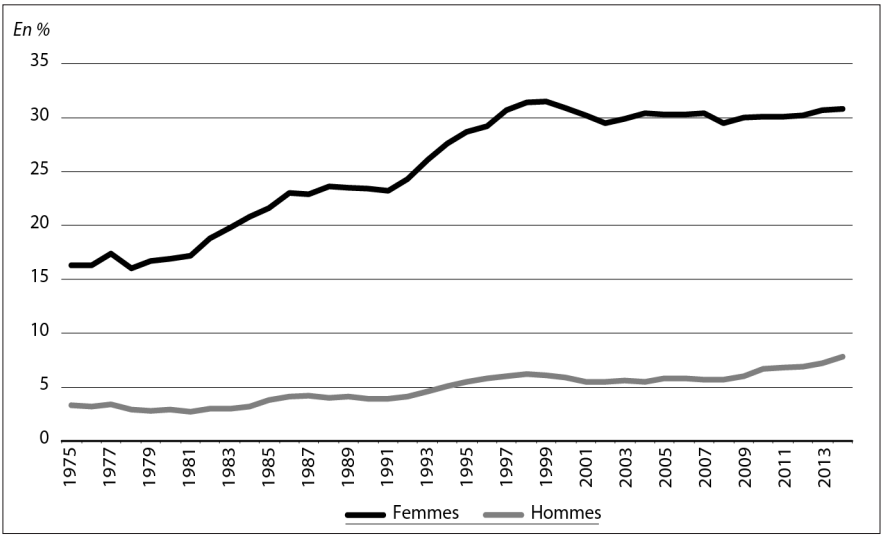
Source : enquêtes Emploi, calculs Insee corrigeant les ruptures de séries.

I.2. Pourtant, les inégalités de situation professionnelle restent de mise et se réduisent très peu

En dépit de leur net avantage éducatif, les femmes restent beaucoup plus souvent à temps partiel, en sous-emploi, et nettement moins souvent cadres et professions intellectuelles supérieures. Les graphiques (4 à 6) et tableaux suivants (1 à 5) montrent que les espoirs d'une réduction significative des inégalités professionnelles consécutive à la poussée des filles dans l'éducation restent pour l'instant largement déçus. C'est le « grand écart ».

L'écart entre les femmes et les hommes s'est creusé depuis la loi de 1981 qui a introduit le temps partiel « à l'initiative de l'employeur » puis celle de 1992 qui a favorisé le temps partiel en introduisant des allègements de cotisations sociales pour les employeurs, avant de stagner à un très haut niveau après la suppression de ces allègements (graphique 4).

Graphique 4. Part d'emplois à temps partiel dans l'emploi de chaque sexe (1975-2014)

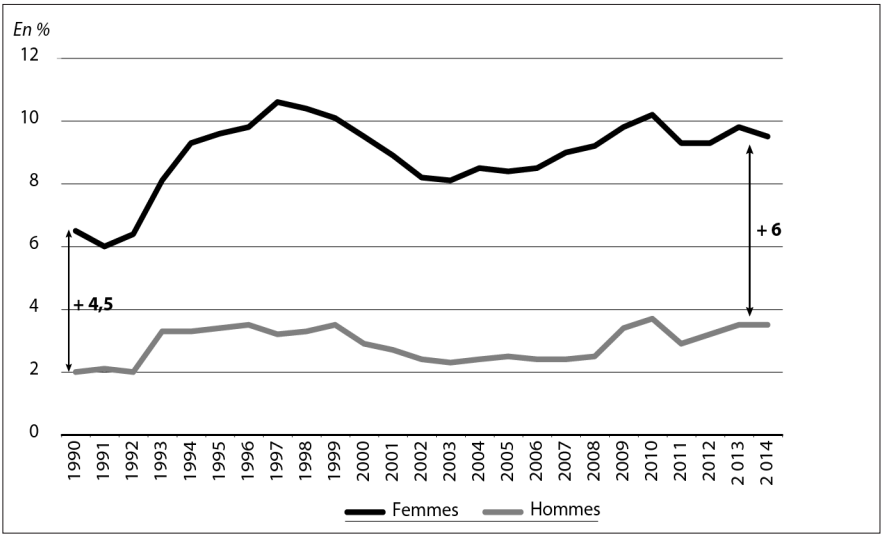


Source : enquêtes Emploi, calculs Insee corrigeant les ruptures de séries.

Le taux de sous-emploi (qui regroupe le temps partiel subi et le chômage partiel) n'a pas vu non plus de réduction de l'inégalité entre les sexes depuis 1990, bien au contraire : l'écart a progressé en tendance (graphique 5).

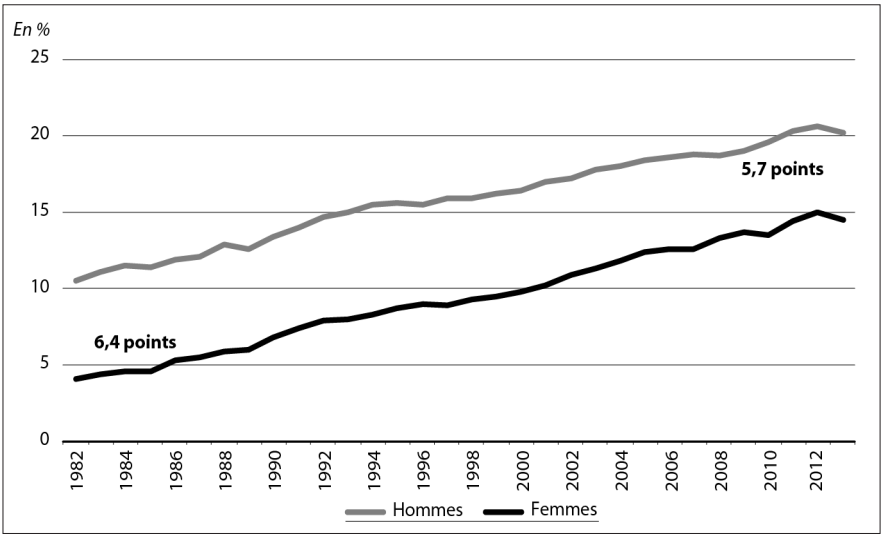
Bien qu'étant désormais nettement majoritaires à détenir des diplômes Bac +2 et plus, ceux qui destinent le plus à devenir cadres, les femmes restent depuis 1982 bien moins nombreuses que les hommes à devenir cadres. L'écart est resté quasiment constant depuis 30 ans (« rattrapage » de 0,7 point seulement ; voir graphique 6).

Graphique 5. Part de personnes en sous-emploi * (1990-2014)



* Au sens du Bureau international du travail (BIT).
Sources : enquêtes Emploi, calculs Insee.

Graphique 6. Part d'emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures selon le sexe (1982-2013)



Sources : enquêtes Emploi, calculs Insee corrigeant les ruptures de séries.

I.3. Le paradoxe : diplômes plus élevés, rémunérations plus basses pour les femmes

L'ensemble des évolutions précédemment illustrées conduit à un paradoxe, relatif aux rémunérations des femmes et des hommes, qui sera au

cœur de notre article : en France, comme dans d'autres pays, les salaires sont en tendance d'autant plus élevés que les diplômes le sont. Les titulaires de diplômes de niveau égal ou supérieur à Bac +3 gagnent en moyenne 30 % de plus que les détenteurs d'un Bac +2, lesquels gagnent 22 % de plus que les bacheliers [3], etc. Par ailleurs, les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes.

Dans ces conditions, en particulier dans un système prétendument méritocratique, on s'attendrait à ce que les femmes gagnent aujourd'hui plus que les hommes. Or elles gagnent beaucoup moins, comme nous le verrons. Ce phénomène paradoxal majeur est rarement présent, et il n'est pratiquement jamais chiffré, dans les recherches sur les inégalités sociales en général ou sur les inégalités de genre en particulier. Comment expliquer cette quasi-absence ? C'est l'objet de la section suivante.

II. Le « grand écart » oublié ou non mesuré dans les travaux sur les inégalités

Commençons par l'économie des inégalités. Dans trois des ouvrages de référence (Stiglitz, 2012 ; Atkinson, 2016 ; Piketty, 1997/2015 ; Sen, 2000) que nous avons analysés, la question des inégalités sociales est au centre des préoccupations des auteurs. Ces inégalités sont mesurées au niveau du ménage, ce qui rend difficile, voire impossible, de prendre en compte les inégalités entre hommes et femmes.

Pour Thomas Piketty, évoquant le rôle des syndicats dans la formation des salaires, « toute redistribution passant par une manipulation des prix du travail et du capital humain est inefficace ». La solution pour réduire les inégalités est alors la redistribution fiscale. Or, dans le système français, cette redistribution est parfaitement compatible avec le maintien d'inégalités salariales fortes entre hommes et femmes.

De même, Joseph Stiglitz centre son analyse des inégalités sur les revenus des ménages. Dans le programme de réforme économique qui termine l'ouvrage, il prône un nouveau pacte qui permettrait la réduction des inégalités entre ménages riches et ménages pauvres. On en reste donc aux inégalités entre les ménages.

Anthony Atkinson distingue quant à lui une dimension verticale de l'inégalité (entre riches et pauvres) et des dimensions horizontales, dont le genre, rapidement évoqué. Dans ses « propositions pour agir », il souligne « l'importance d'agir pour rendre moins inégaux les revenus avant impôts et transferts publics ». Dans ce cadre, il propose de compenser « les désavantages » auxquels sont confrontées de nombreuses femmes sur

3. Données de l'enquête Conditions de travail 2013.

le marché du travail par la création d'une prestation enfant universelle qui « garantit une source indépendante de revenu à la mère », une mesure elle aussi compatible avec le maintien des inégalités salariales entre les sexes, voire de nature à les renforcer.

Les approches de ces trois auteurs et les solutions qu'ils préconisent sont différentes, mais elles ont un point commun : l'absence presque totale de prise en compte des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, et l'oubli du « grand écart » entre les performances éducatives et professionnelles selon le sexe.

Pour Amartya Sen, qui fait exception dans le champ de l'économie des inégalités, repenser l'inégalité (selon le titre de son ouvrage) exige de s'éloigner d'emblée de l'universalisme. « Les études tant théoriques que pratiques sur l'égalité qui partent d'un postulat d'uniformité première (dont : "Tous les hommes naissent égaux") manquent un aspect essentiel du problème. La diversité humaine n'est en rien une complication secondaire (que l'on pourrait ignorer, ou introduire dans un second temps) ; c'est une raison fondamentale de notre intérêt pour l'égalité… Ignorer les distinctions entre les individus peut en réalité se révéler très inégalitaire, en dissimulant qu'une considération égale pour tous implique peut-être un traitement très inégal en faveur des désavantagés… Les inégalités proviennent de différences antérieures bien ancrées (ce qui est très généralement le cas des classes, des sexes et d'autres barrières bien identifiables et rigides). » Il part de la position de Rawls « selon laquelle il n'y a aucune injustice à allouer les fonctions par la concurrence ouverte, en sélectionnant en fait les plus compétents (pourvu que tout le monde ait les mêmes chances de s'instruire et de postuler) », pour la contester immédiatement : « Mais s'il se révélait que ce système, où les fonctions et les positions d'influence vont aux individus réussissant le mieux au jeu de la libre concurrence, crée une sorte de "méritocratie" qui n'est pas si efficace que cela et qui applique un traitement inégalitaire aux personnes appartenant à des groupes moins favorisés (dans l'exercice de ces fonctions et positions), cette justification ne tiendrait plus. » Il ouvre ainsi la voie à une économie des inégalités entre femmes et hommes, incluant la question des rendements différenciés des diplômes pour les femmes et pour les hommes.

Qu'en est-il du côté de la sociologie ? La division des savoirs entre sociologie de l'éducation et sociologie du travail a pu freiner l'étude statistique des relations entre diplôme, profession et rémunération.

La sociologie de l'éducation s'est emparée depuis longtemps de la transformation majeure que constitue la percée durable des filles dans le système éducatif. Par exemple, dès 1992, Christian Baudelot et Roger Establet montrent le chemin parcouru mais signalent que « s'étalant sur un siècle, la progression des scolarités féminines est passée presque inaperçue » (Baudelot, Establet, 1992/2006). Les données de l'ouvrage offrent un panorama

quantifié de cette progression, mais concernent presque exclusivement l'éducation. Sur les conséquences de ces changements en matière d'emploi, les auteurs indiquent : « Les progrès scolaires des filles n'entraînent pas automatiquement la promotion des femmes. On connaît, à diplôme égal, les inégalités de salaire, la ségrégation des emplois, la difficulté des promotions. » Mais ils ne présentent pas de données permettant de valider cette affirmation.

La sociologie du travail s'est penchée sur une autre transformation majeure, celle de la place des femmes dans l'emploi, de la progression des taux d'activité et du travail à temps partiel, et des inégalités salariales entre hommes et femmes. Par exemple, Margaret Maruani écrit en 2000 : « À l'aube du XXI^{e} siècle, la situation des femmes sur le marché du travail est faite de paradoxes, de contrastes et de contradictions. On assiste à une transformation sans précédent de la place des femmes dans le salariat qui ne s'est pas accompagnée d'un déclin conséquent des inégalités » (Maruani, 2000/2011). Elle étudie, statistiques à l'appui, les corrélations entre sexe, diplôme, taux d'activité et taux de chômage et signale sans donner de chiffres : « Lorsqu'on se penche sur la relation formation-emploi, le lien entre diplôme et carrière apparaît bien différent selon le sexe. Les femmes sont plus diplômées que les hommes, mais leur réussite professionnelle est moindre. » En conclusion, elle rappelle les progrès dans l'éducation et l'accès à l'emploi qu'elle oppose à l'inégalité « patente, récurrente, impertinente » des salaires et des carrières.

Du côté des mesures des inégalités salariales entre hommes et femmes, une méthode fréquemment utilisée vise des estimations « toutes choses égales par ailleurs ». Selon Dominique Meurs et Sophie Ponthieux (2005), elle pose un problème majeur quand on s'intéresse aux relations entre sexe, diplôme et rémunération. Elle « consiste à estimer une équation de salaire incluant une variable indicatrice du sexe des salariés ; le coefficient de cette variable mesure alors la décote associée au fait d'être une femme, "toutes choses égales par ailleurs". Toutefois, on fait ici l'hypothèse que les autres caractéristiques ont un impact identique sur les salaires des femmes et des hommes, par exemple qu'il n'y a pas de différences dans les rendements masculins et féminins d'un même diplôme. » C'est cette hypothèse implicite d'une égale valorisation des diplômes sur le marché de l'emploi pour les femmes et pour les hommes que l'on cherche précisément à contester dans cet article.

La sous-valorisation des niveaux de diplôme des femmes est constatée dans des études empiriques monographiques, comme celle de Séverine Lemière et de Rachel Silvera (2008, 2010). Elles citent par exemple le cas d'une « entreprise où les femmes qui rentraient avec un BTS de secrétaire de direction étaient classées employées et les hommes qui rentraient avec un BTS de mécanicien étaient classés techniciens et c'était considéré comme normal » ou d'autres cas où des hommes de niveau CAP ou BEP dans des emplois

techniques ont des salaires supérieurs à des femmes de niveau Bac ou Bac +2 dans des emplois tertiaires de même niveau dans la même entreprise. Dans la présentation des pistes à mettre en œuvre pour appliquer le principe « à valeur égale du travail, salaire égal », les auteures proposent de « veiller à une équivalence des diplômes entre les filières féminisées et masculinisées (par exemple un BTS administratif et un BTS technique), porter une attention particulière au critère du diplôme souvent considéré comme non discriminant, alors qu'on constate dans de nombreux cas que le diplôme qu'elles ont n'est pas en rapport avec leur niveau de qualification et leur rémunération. »

Mais ces travaux pionniers sur le sujet ne comportent pas d'évaluation chiffrée du « grand écart » entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe, évaluation à laquelle les deux dernières sections du présent article sont consacrées.

III. Deux exemples d'évaluation du coût des inégalités salariales pour les femmes

Dans la littérature internationale et les rapports existants, nous avons retenu pour cet article les deux exemples *a priori* les plus proches de notre problématique, en expliquant pourquoi nous n'avons pas adopté leurs hypothèses et leurs méthodes d'évaluation.

III.1. L'étude de l'OCDE des rendements monétaires de l'éducation selon le sexe passe à côté de la question des inégalités

Dans l'ensemble des études économiques disponibles à l'échelle internationale sur les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, il n'en existe pratiquement pas qui tente de mesurer, selon le sexe, les « rendements » des coûts éducatifs privés et publics en termes de bénéfices ultérieurs, soit pour les individus, soit pour l'État. Une exception notable est celle de l'OCDE (2014), dans sa publication « Regards sur l'éducation 2014 : Les indicateurs de l'OCDE » [4].

Il s'agit, pour 29 pays de l'OCDE, d'analyses de coûts et de bénéfices monétaires, les calculs étant effectués soit du point de vue des individus « investissant » dans leur éducation (rendement privé), soit du point de vue de la collectivité publique (rendement public net). Et on trouve en grand nombre des calculs séparés pour les femmes et pour les hommes. Nous en avons fourni une analyse détaillée dans un chapitre du rapport dont

4. La version 2015 (OCDE, 2015) est consultable en ligne (http://www.oecd.org/fr/edu/regards-sur-l-education-19991495.htm) ou vendue. Les mesures des rendements de l'éducation portent sur l'année 2011, celles de la version 2014 sur 2010. Mais la France ne figure pas parmi les pays soumis aux évaluations dans la dernière version, alors qu'elle fait partie des 29 pays évalués dans la publication de 2014.

cet article est issu. Retenons-en ici la principale caractéristique qui nous a conduits à ne pas adopter cette approche.

Tous les calculs de rendements (ou de coûts/bénéfices) de l'éducation, évaluant les avantages monétaires nets et actualisés d'une poursuite d'étude plus poussée des femmes, sont calculés *par rapport à la situation des femmes* du niveau d'éducation inférieur, et de même pour les hommes « entre eux ». C'est une option méthodologique très discutable et qui ne fait pas l'objet de justifications, à l'exception de cette mention : « Ces calculs sont effectués séparément pour les individus de sexe masculin et féminin afin d'intégrer les différences de rémunération et de taux de chômage entre les sexes. »

En procédant ainsi, avec les femmes et les hommes constituant deux sous-ensembles étanches, on s'éloigne d'une analyse des inégalités de rendement éducatif entre les femmes et les hommes, une analyse qui exigerait de comparer chaque sexe à l'autre, et non pas à lui-même. On obtient certes dans l'étude de l'OCDE des chiffres différents selon le sexe, des chiffres très inégaux, mais qui ne portent pas directement sur des inégalités de traitement des femmes et des hommes dans l'éducation et au-delà de l'éducation. On considère que les investissements éducatifs des femmes et des hommes se réalisent dans deux filières étanches, chacune ayant son rendement financier. La perspective de l'OCDE dans ce chapitre de l'étude n'est pas l'inégalité mais la rentabilité différentielle. 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.

III.2. Le rapport de France Stratégie n'est pas adapté non plus à une évaluation des manques à gagner des femmes selon le niveau d'éducation

Nous avons également consacré un chapitre de notre rapport à une étude économique de France Stratégie publiée en septembre 2016 sur « Le coût économique des discriminations » (France Stratégie, 2016). Il a le mérite d'aborder de front un enjeu voisin de celui que nous traitons et d'apporter des résultats chiffrés assez impressionnants, y compris en termes d'impacts sur le PIB et sur les finances publiques d'une nette réduction des inégalités professionnelles entre les sexes. Deux raisons majeures nous ont conduits à ne pas emprunter la voie et les hypothèses de ce travail, non compatibles avec notre propre objet.

D'abord, ce rapport vise un rattrapage par les personnes « discriminées » (une agrégation discutable des discriminations liées au sexe, à une « ascendance étrangère », au handicap ou au fait d'habiter dans une zone urbaine sensible) de la situation moyenne « observée pour l'ensemble de la population sur la période 2005-2014 », et non pas un chiffrage du coût (ou

manque à gagner) pour les femmes des inégalités actuelles selon le sexe, objet de notre propre étude.

En second lieu, dans ce rapport, le rôle de l'effet diplôme n'est pas étudié, alors qu'il est au cœur du présent article.

IV. Des inégalités bien plus marquées lorsqu'on raisonne selon les niveaux de diplôme

On sait depuis longtemps que les filles et les femmes pâtissent d'inégalités socialement construites au cours de leur parcours professionnel, et nous verrons que cela débute dès leur insertion dans l'emploi. Mais ce qu'on sait moins, et ce qui n'est pratiquement jamais mesuré, est l'ampleur de ces inégalités professionnelles « à diplôme égal ». Nous emprunterons cette voie. Nous expliquons en conclusion de l'article pourquoi elle ne revient en aucun cas à considérer, sur un mode normatif, que la justice salariale devrait se fonder prioritairement sur le niveau de diplôme comme critère central de hiérarchie salariale.

Nous nous sommes appuyés sur les données de l'enquête Conditions de travail 2013, qui permet de cerner sur un champ très large (salariés et non-salariés) les relations entre sexe, niveau de diplôme, catégorie socio-professionnelle et rémunération. Les sections suivantes en proposent un bilan. Parmi les limites bien connues de ces croisements se trouve le fait que les grandes catégories de niveaux de diplôme et les catégories professionnelles regroupées peuvent masquer des spécificités ou « anomalies » pour des sous-ensembles, professions particulières, etc. Mais cela n'a pas ou peu d'influence sur nos évaluations des manques à gagner des femmes par rapport aux hommes.

IV.1. Les niveaux de diplôme des personnes en emploi

En 2013, le niveau de diplôme des femmes actives occupées est supérieur à celui des hommes (tableau 1), et l'écart est encore plus marqué quand on isole la tranche d'âge des 20-35 ans.

Parmi les personnes en emploi, 27,1 % des femmes et seulement 21,6 % des hommes ont un diplôme de niveau Bac +3 et plus. À l'inverse, 49 % des hommes et seulement 38,8 % des femmes n'ont pas de diplôme ou sont titulaires d'un CEP, Brevet, CAP ou BEP.

Parmi les 20-35 ans en emploi, 35,8 % des femmes et seulement 25,2 % des hommes ont un diplôme de niveau Bac +3 et plus. À l'inverse, 35,5 % des hommes et seulement 20 % des femmes n'ont pas de diplôme ou sont titulaires d'un CEP, Brevet, CAP ou BEP.

Tableau 1. Répartition des niveaux de diplôme des personnes en emploi selon le sexe en 2013

En %

Niveau scolaire	Hommes	Femmes	Hommes (20-35 ans)	Femmes (20-35 ans)
Brevet et moins	18,2	15,8	10,8	5,8
CAP BEP	30,8	23,0	24,7	14,2
Bac	16,9	18,6	24,6	22,5
Bac +2	12,4	15,6	14,6	21,7
Bac +3 et plus	21,6	27,1	25,2	35,8
Ensemble	100	100	100	100

Lecture : 18,2 % des hommes en emploi ont un niveau scolaire inférieur ou égal au Brevet.
Source : enquête Conditions de travail 2013.

IV.2. Diplôme et catégorie socioprofessionnelle

Le croisement des variables niveau scolaire et catégorie socioprofessionnelle selon le sexe est rarement présent dans les comptes-rendus d'enquêtes concernant la formation ou l'emploi, y compris dans ceux qui s'intéressent aux problématiques d'égalité entre les femmes et les hommes. Nos données montrent que la valorisation du niveau de diplôme en termes d'accès aux professions les plus qualifiées est beaucoup plus défavorable pour les femmes que pour les hommes. Nous avons reproduit en annexe le tableau complet croisant, pour chaque sexe, les cinq grands niveaux de diplôme et les six catégories professionnelles regroupées. Nous n'en retenons ici que le cas, le plus exemplaire pour notre propos, de l'accès aux professions de « cadres et professions intellectuelles supérieures » (tableau 2).

Tableau 2. Part de cadres et professions intellectuelles supérieures selon le diplôme et le sexe en 2013

En %

Plus haut diplôme	Hommes	Femmes
Sans diplôme, CEP, brevet	2,9	1,1
CAP BEP	3,1	1,8
Bac	8,8	5,4
Bac +2	23,4	8,6
Bac +3 et plus	62,2	35,9
Ensemble	19,3	12,6

Lecture : 23,4 % des hommes en emploi ayant un diplôme de niveau Bac +2 sont cadres (ou membre des professions intellectuelles supérieures), contre seulement 8,6 % des femmes du même niveau de diplôme.
Source : enquête Conditions de travail 2013.

Les écarts sont considérables. Par exemple, avec un Bac +2, un homme a 2,7 fois plus de chances d'être cadre qu'une femme aussi diplômée.

IV.3. Catégories socioprofessionnelles et revenus mensuels

Pour expliquer les écarts de rémunération entre hommes et femmes, la variable utilisée la plus couramment est la profession, ici appréhendée au niveau des six grandes catégories socioprofessionnelles. On a choisi comme indicateur le rapport (H-F/F) : écart des rémunérations mensuelles moyennes rapporté à la rémunération moyenne des femmes, pour des raisons explicitées dans l'encadré 1.

L'écart global des rémunérations mensuelles moyennes fournit un taux de +34,3 % en faveur des hommes. Ce taux de supériorité est particulièrement élevé pour les ouvriers, et spectaculairement élevé pour le regroupement « artisans, commerçants, chefs d'entreprise », en raison de très hauts revenus masculins pour une partie des chefs d'entreprise (tableau 3).

Tableau 3. Les rémunérations mensuelles moyennes par professions regroupées en 2013

En euros par mois (sauf mention contraire)

	Femmes	Hommes	(H-F)/F en %
Agriculteurs	1 484	1 633	10,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	1 300	2 569	97,7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 726	3 523	29,2
Professions intermédiaires	1 769	2 089	18,1
Employés	1 209	1 508	24,7
Ouvriers	1 124	1 540	37,0
Ensemble	1 573	2 112	34,3

Source : enquête Conditions de travail 2013.

La poursuite d'études longues continue donc à « payer » beaucoup plus pour les hommes en termes d'accès aux professions les plus qualifiées. On va voir maintenant jusqu'à quel point cela « paye » en termes de revenus du travail.

IV.4. Niveau de diplôme et revenus mensuels déclarés (nets)

Avec le tableau suivant, on entre dans le vif du sujet de la sous-valorisation massive des diplômes des femmes. En moyenne, dans l'ensemble des actifs occupés, les revenus du travail des hommes sont supérieurs de 34,3 % à ceux des femmes. Ce chiffre global, qui ignore les niveaux

Encadré 1

Mesurer les écarts de rémunération : choix méthodologiques

L'étude à la base de cet article porte sur les coûts des inégalités entre les femmes et les hommes en relation avec leur diplôme. Il s'agit donc d'évaluer monétairement les manques à gagner des femmes par rapport aux hommes à niveau de diplôme égal, que ces manques à gagner proviennent de l'écart des temps de travail, de l'inégalité des rémunérations horaires ou de celle des taux d'emploi. Cet objectif nous a conduits à deux choix dans la sélection des variables et des indicateurs :

- la variable monétaire utilisée est le revenu du travail *mensuel* net moyen. L'écart entre hommes et femmes tient compte des inégalités de temps de travail, ce qui n'est pas le cas quand on raisonne sur les salaires horaires ;

- l'écart relatif couramment utilisé dans les études sur les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes est le ratio (H-F)/H. On rapporte alors la différence entre le salaire masculin moyen H et le salaire féminin moyen F au salaire masculin H. On dira par exemple que le salaire féminin moyen est inférieur de 25,7 % au salaire masculin moyen, chiffre pour l'année 2012 fourni dans une étude de la Dares (Chamkhi, Toutlemonde, 2015). Le choix effectué dans notre étude est différent. Le ratio choisi est (H-F)/F, ce qui conduit évidemment à un chiffre plus élevé : si le salaire féminin est inférieur de 25,7 % à celui des hommes, ce dernier est supérieur de 34,6 % au salaire féminin. C'est pratiquement le même pourcentage que celui que nous obtenons dans notre étude sur la base de l'enquête Conditions de travail 2013. Ce ratio indique le taux d'augmentation des salaires mensuels féminins qui serait nécessaire pour atteindre l'égalité entre hommes et femmes. Il correspond mieux à l'idée du coût des inégalités pour les femmes, objet de l'étude.

de diplôme, est très proche de ceux fournis par d'autres sources. Mais en réalité, pour presque tous les niveaux de diplôme à l'exception du Bac, ce « taux de supériorité du revenu masculin » (H-F)/F est plus élevé que la moyenne. Il atteint même 46,2 % pour les personnes les plus diplômées, mais aussi 41,4 % pour les moins diplômées.

Ce qui peut sembler une anomalie statistique quand on lit la dernière colonne du tableau s'explique par le fait que le taux global de 34,3 % n'est pas une moyenne pondérée des cinq taux partiels. Les chiffres en ligne (sauf la dernière ligne) désignent les rendements monétaires comparés des diplômes selon le sexe (rendement en salaire mensuel net moyen) et le rapport (H-F)/F par diplôme. Le ratio (H-F)/F des rendements monétaires comparés des diplômes féminins et masculins est presque toujours supérieur au ratio global (qui ne tient pas compte des diplômes) parce que la structure des diplômes des emplois féminins est différente de celle des emplois masculins.

Nous avons d'ailleurs simulé une situation où les femmes auraient les niveaux actuels de diplôme des hommes. L'écart global ne serait alors pas de 34,3 % mais de 40,4 %. Le chiffre global de 34,3 % dissimule la réalité des écarts par niveau de diplôme. Si les femmes n'étaient aujourd'hui pas plus diplômées que les hommes, le taux de supériorité du revenu masculin moyen (dernière ligne du tableau 4) serait donc beaucoup plus élevé que les 34,3 % actuels. Ce qui limite l'ampleur de l'écart, ce sont les diplômes supérieurs des femmes.

Tableau 4. Revenus du travail mensuels nets moyens, salariés et non-salariés en 2013

En euros (sauf mention contraire)

	Hommes	Femmes	(H-F)/F (en %)
Brevet et moins	1 598	1 130	41,4
CAP BEP	1 718	1 260	36,3
Bac	1 870	1 403	33,3
Bac +2	2 369	1 677	41,2
Bac +3 et plus	3 148	2 153	46,2
Ensemble, sans prise en compte des diplômes	2 112	1 573	34,3

Source : enquête Conditions de travail 2013.

En d'autres termes, la relation statistique qui montre que des rémunérations plus fortes sont associées à des diplômes plus élevés est incontestable en moyenne pour l'ensemble des emplois, et elle s'applique aussi pour chacun des deux sexes, *mais elle est radicalement différente pour les femmes et pour les hommes*. La méritocratie française est une méritocratie à deux vitesses. C'est comme s'il y avait deux ascenseurs dont l'un, celui des femmes, serait plus lent et monterait moins haut. Les diplômes féminins sont fortement sous-valorisés à tous les étages (encadrés 2 et 3).

Encadré 2

Une illustration : le manque à gagner d'une femme, selon son niveau de diplôme, sur l'ensemble d'une carrière supposée de 40 ans sans interruption

Nous avons calculé ce qu'une femme perdrait en cumul sur l'ensemble d'une carrière longue de 40 ans par rapport à un homme, si l'état actuel des inégalités se perpétuait. En moyenne, on obtient une perte de plus de 300 000 euros actuels, qui atteint près de 480 000 euros pour les Bac +3 et plus. De tels chiffres peuvent se révéler parlants, en complément des pourcentages présentés précédemment.

Encadré 3

Le grand écart commence dès l'insertion, et il concerne aussi les chômeurs et chômeuses

Les écarts de salaire selon le sexe sont parfois expliqués en mettant en avant le rôle des maternités qui seraient responsables d'une part importante de la divergence des trajectoires professionnelles des femmes et des hommes, en particulier dans les dix premières années de vie active. Sans entrer dans ce débat complexe, on peut au moins relativiser cet « effet maternité » par les constats suivants. Le traitement des données de l'enquête Génération 2010 du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) concernant les jeunes montrent que, en 2013, trois ans après leur sortie du système scolaire, les femmes sont plus diplômées que les hommes, mais moins souvent cadres. Par exemple, au niveau Bac +5, 78 % des garçons et 68,3 % des filles sont cadres. Les données montrent aussi que les inégalités salariales à diplôme égal commencent dès le moment de l'insertion : pour les emplois à temps plein, les écarts de salaires atteignent 10 % en faveur des hommes pour les Bac +5, et 14 % pour les CAP/BEP. De leur côté, Thomas Piketty et ses collègues (Garbinti *et al*., 2016) ont estimé qu'à 25 ans, les hommes gagnent déjà 25 % de plus que les femmes, en tenant compte à la fois des écarts de rémunérations mensuelles et des écarts de taux d'emploi. Pour mémoire, l'âge moyen de la première maternité des femmes est de 29 ans.

S'agissant des personnes inscrites à Pôle emploi, les diplômes des femmes, pourtant plus élevés en moyenne, sont moins valorisés que ceux des hommes au moment de l'inscription. Par exemple, 74 % des hommes et seulement 58 % des femmes de niveau supérieur à Bac +2 sont classés comme cadres pour leur recherche d'emploi (source : Pôle emploi).

V. Une valorisation monétaire macroéconomique du grand écart : le manque à gagner pour l'ensemble des femmes d'âge actif

Cette section présente une simulation fondée sur l'hypothèse abstraite suivante : combien les femmes d'âge actif gagneraient-elles collectivement si elles bénéficiaient d'un rattrapage intégral « par le haut » des carrières, des revenus et des taux d'emploi des hommes ? Cette hypothèse n'est sans doute pas réaliste à court ou moyen terme, et par exemple ce n'est pas ainsi qu'ont procédé les économistes de France Stratégie dans leur rapport (voir *supra*, III.2). Ils ont simulé un rattrapage seulement partiel où les femmes rejoindraient à terme non pas les hommes, mais la moyenne des femmes et des hommes. Notre objectif est différent car il consiste à donner à voir l'ampleur des inégalités actuelles, sans entrer dans des préconisations sur les étapes ou sur le chemin à suivre pour réduire ces inégalités. C'est en grande partie pour cela que nos estimations du « manque à gagner » des femmes fournissent des montants supérieurs à l'évaluation de France Stratégie.

V.1. Le manque à gagner des femmes en emploi

En moyenne, on l'a vu, les hommes en emploi gagnent 34,3 % de plus que les femmes, soit près de 6 500 euros nets par an. On pourrait alors se contenter de multiplier le manque à gagner moyen annuel d'une femme par le nombre de femmes en emploi. C'est ce qui se pratique dans ce genre d'évaluation globale qui raisonne sur la base des salaires moyens selon le sexe sans tenir compte des diplômes. On obtiendrait alors, selon nos sources, un manque à gagner net proche de 83 milliards d'euros, ce qui est déjà considérable.

Mais, et c'est une autre différence entre notre étude et le rapport de France Stratégie, nous avons poussé le raisonnement un cran plus loin en estimant qu'il était important non seulement de comparer les revenus moyens des femmes et des hommes, mais de comparer leurs revenus respectifs *à diplôme égal*. Le tableau obtenu est du coup plus détaillé et il montre que si toutes les femmes en emploi gagnaient autant que les hommes à tous les niveaux de diplôme, alors dans leur ensemble elles gagneraient 98,8 milliards d'euros de plus en net par an, ou 183 milliards toutes cotisations comprises, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS). L'ajout de l'effet diplôme à l'évaluation de ces inégalités aboutit à majorer d'environ 20 % le manque à gagner des femmes en emploi dans leur ensemble (tableau 5).

Tableau 5. Manque à gagner des femmes en emploi, dans l'absolu et par niveau de diplôme, en 2013

En euros (sauf mention contraire)

	Écarts absolus par mois	Écarts absolus par an	% de femmes par niveau de diplôme	Manque à gagner annuel pondéré par le % de femmes par niveau
Brevet et moins	468	5617	15,75	88474
CAP-BEP	458	5494	23,04	126582
Bac	467	5602	18,57	104038
Bac +2	692	8301	15,56	129157
Bac +3 et plus	995	11946	27,08	323486
Total manque à gagner annuel pour 100 femmes				771738
Manque à gagner annuel net pour les 12,8 millions de femmes en emploi en 2013 (milliards d'euros)				98,8
Y compris toutes cotisations sociales (milliards d'euros)				182,9

Source : enquête Conditions de travail 2013 et calculs des auteurs.

V.2. Le manque à gagner total des femmes d'âge actif

Il n'y a pas que les femmes en emploi à pâtir d'inégalités professionnelles. Il faut tenir compte aussi des taux d'emploi inférieurs des femmes, ce que nous avons appelé les « femmes manquantes » sur le marché du travail dans l'hypothèse d'une égalisation parfaite « par le haut ». Cela concerne environ 1,5 million de femmes ayant entre 15 et 64 ans.

Nous avons estimé ce que ces femmes d'âge actif dans leur ensemble gagneraient si, à chaque niveau de diplôme, elles avaient le même taux d'emploi que les hommes et le même salaire. Cela représente environ 63 milliards d'euros toutes cotisations comprises [5].

En faisant la somme des deux étapes précédentes, les femmes d'âge actif dans leur ensemble perçoivent aujourd'hui (chiffres de 2013) 246 milliards d'euros de moins que les hommes d'âge actif en revenus d'activité et cotisations de toute sorte, toujours dans notre hypothèse d'égalisation professionnelle parfaite à tous les niveaux de diplôme. Cela représente environ 20 % du total des revenus du travail versés en France pour la même année.

Conclusion : l'importance de « l'effet diplôme » pour analyser et réduire les inégalités entre les sexes

Il nous faut, en conclusion, lever une possible objection. Est-ce que notre insistance sur la relation, très inégale selon le sexe, entre le niveau de diplôme et les rémunérations (mais aussi l'accès aux professions les plus valorisées) implique de notre part adhésion à un principe méritocratique absolu qui serait : la hiérarchie salariale doit se fonder avant tout sur le diplôme ?

Ce n'est nullement le cas. La définition d'un salaire juste peut et doit recourir à des évaluations de nombreuses qualifications et responsabilités professionnelles, incluant l'expérience, dont une fraction seulement repose sur la détention de diplômes.

Mais *il n'y a aucune raison, en termes de justice, pour que les femmes gagnent moins que les hommes à diplôme égal*. Car certes d'autres compétences professionnelles interviennent pour déterminer un salaire juste, mais rien ne permet de penser que les femmes ne disposent pas de ces compétences autant que les hommes. On pouvait peut-être il y a quelques décennies se réfugier derrière la force physique pour certains métiers, ou invoquer le moindre niveau de formation des femmes, mais ce qui était déjà douteux il y a cinquante ans est désormais dénué de toute pertinence.

Il faut à notre avis insister, chiffres à l'appui, sur le paradoxe de la montée des diplômes féminins et de la persistance d'inégalités professionnelles

5. Voir les détails de cette estimation dans notre rapport (Corif, 2017:153-154).

massives, si l'on veut construire des politiques d'égalité autres que celles qui misent sur la patience, en attendant tout (ou trop) des seuls progrès de la scolarisation des filles.

Références bibliographiques

Atkinson A.B. (2016), *Inégalités*, Paris, Éditions du Seuil.

Baudelot C., Establet R. (1992/2006), *Allez, les filles !*, Paris, Éditions du Seuil.

Chamkhi A., Toutlemonde F. (2015), « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares Analyses*, n° 082, novembre, http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-082.pdf.

Corif (2017), *Les coûts des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes en relation avec leurs diplômes. Un enjeu à 300 milliards d'euros par an ?*, Rapport pour le compte de la Direccte, septembre, https://goo.gl/ksEi3r.

France Stratégie (2016). *Le coût économique des discriminations*, Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, septembre, https://goo.gl/gm6e5B.

Garbinti B., Goupille-Lebret J., Piketty T. (2016), *Income Inequality in France, 1900-2014 : Evidence from Distributional National Accounts (DINA)*, December 26, http://piketty.pse.ens.fr/filles/GGP2016DINA.pdf.

Lemière S., Silvera R. (2008), *Évaluer les emplois pour réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes : une application du principe juridique « un salaire égal pour un travail de valeur comparable »,* Rapport dans le cadre de l'Agence objectifs Ires, CGT.

Lemière S., Silvera R. (2010), « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes. Résultats de comparaisons d'emplois », *La Revue de l'IRES*, n° 66, p. 63-92, https://goo.gl/gf5UgF.

Maruani M. (2000/2011), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

Meurs D., Ponthieux S. (2005), « Écarts de salaire », *in* Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, p. 256-264, https://www.cairn.info/femmes-genre-et-societes--9782707144126-p-256.htm.

OCDE (2014), *Regards sur l'éducation 2014 : les indicateurs de l'OCDE*, Paris, Éditions de l'OCDE, http://www.oecd.org/education/Regards-sur-l'education-2014.pdf.

OCDE (2015), *Regards sur l'éducation 2015*, Paris, Éditions de l'OCDE, https://doi.org/10.1787/eag-2015-fr.

Piketty T. (1997/2015), *L'économie des inégalités*, Paris, La Découverte.

Sen A. (2000), *Repenser l'inégalité*, Paris, Éditions du Seuil.

Stiglitz J. (2012), *Le prix des inégalités*, Brignon, Les liens qui libèrent.

Annexe [6]

Tableau 6. Croisement des niveaux scolaires en colonnes et des professions en lignes, tous actifs occupés en 2013

En %

	Agriculteurs	Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Hommes							
Sans diplôme, CEP, brevet	1,7	6,2	2,9	11,6	20,7	57,0	100
CAP-BEP	2,4	6,3	3,1	18,6	17,6	52,1	100
Bac	3,1	5,1	8,8	31,7	23,4	27,9	100
Bac +2	2,1	5,5	23,4	48,0	12,7	8,3	100
Bac +3 et plus	0,4	3,4	62,2	26,8	5,4	1,8	100
Ensemble	1,9	5,4	19,3	25,0	15,9	32,6	100
Femmes							
Sans diplôme, CEP, brevet	0,4	1,8	1,1	6,9	70,6	19,1	100
CAP-BEP	0,7	1,7	1,8	10,2	74,0	11,6	100
Bac	0,6	2,2	5,4	25,9	60,6	5,4	100
Bac +2	0,4	1,1	8,6	56,4	32,0	1,6	100
Bac +3 et plus	0,1	1,0	35,9	52,8	9,7	0,5	100
Ensemble	0,4	1,5	12,6	31,3	47,0	7,1	100

Source : enquête Conditions de travail 2013.

6. Relative au paragraphe IV.2.