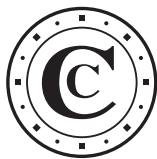


Cour des comptes



ENTITÉS ET POLITIQUES PUBLIQUES

# LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'ÉCOLE AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Rapport public thématique

Synthèse

Janvier 2025

 **AVERTISSEMENT**

**Cette synthèse est destinée à faciliter la lecture et l'utilisation du rapport de la Cour des comptes.**

**Seul le rapport engage la Cour des comptes.**

**Les réponses des administrations, des organismes et des collectivités concernés figurent en annexe du rapport.**

# Sommaire

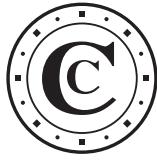
<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>1</b> Des inégalités qui se résorbent trop lentement notamment du fait d'un portage politique en trompe-l'œil et d'un pilotage interministériel défaillant.....	<b>7</b>
<b>2</b> La faible mixité des parcours scolaires et universitaires et des métiers est source de profondes inégalités .....	<b>11</b>
<b>3</b> Des actions ministérielles foisonnantes mais qui peinent à produire des effets probants .....	<b>15</b>
<b>Recommandations</b> .....	<b>19</b>



# Introduction

Les inégalités entre les femmes et les hommes de l'école au marché du travail se résument en un paradoxe : plus diplômées que les hommes, les femmes n'accèdent pourtant pas aux postes et aux métiers les mieux considérés et les plus rémunérateurs.



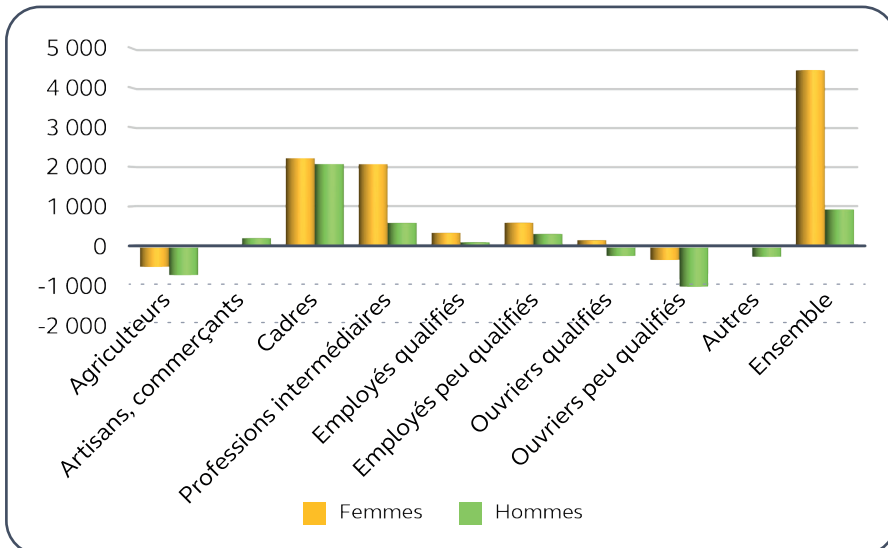


# 1 Des inégalités qui se résorbent trop lentement notamment du fait d'un portage politique en trompe-l'œil et d'un pilotage interministériel défaillant

La massification de l'enseignement a amené de plus en plus de femmes à poursuivre des études supérieures, ce qui s'est traduit par une élévation du niveau de diplôme particulièrement sensible dans la population féminine et par une féminisation croissante du marché du travail. Le taux d'activité des femmes se rapproche désormais de celui des hommes ; par ailleurs, elles ont davantage bénéficié de la

baisse du chômage entamée en 2017. Entre 1982 et 2022, la progression du taux d'emploi féminin s'est accompagnée d'un changement net dans la répartition des femmes par catégories socio-professionnelles : elles sont désormais majoritaires au sein des professions intermédiaires et elles ont davantage qu'avant accès à des métiers de cadre.

L'évolution de l'emploi par sexe et catégories socio-professionnelles entre 1982 et 2022 (en milliers)



Source : Cour des comptes d'après Insee

# Des inégalités qui se résorbent trop lentement notamment du fait d'un portage politique en trompe-l'œil et d'un pilotage interministériel défaillant

Pour leur part, les moyens consentis pour financer des actions en faveur de l'égalité ont significativement augmenté, mais les effets sont complexes à évaluer. En effet, le périmètre des dépenses est incertain et le pilotage budgétaire dispersé.

Les crédits du programme 137 (égalité entre les femmes et les hommes) ont presque triplé depuis 2017 et les crédits recensés dans le document de politique transversale (DPT) *Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes* sont passés de 128 M€ en 2017 à 3,3 Md€ en 2024. Les programmes pris en compte dans le DPT n'ont cessé de croître au fil des années. Cependant il s'agit d'une augmentation en trompe-l'œil, qui résulte d'une volonté d'affichage : de nombreux changements de périmètre sont intervenus ces deux dernières années pour valoriser de nouveaux programmes.

Des fonds européens sont mobilisés en parallèle des crédits nationaux, mais de manière parfois décorrélée de la réalité des besoins des territoires. Leur pilotage par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) s'appuie insuffisamment sur la bonne connaissance des réseaux associatifs du service du droit des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE).

Les outils servant à mesurer les inégalités progressent, mais ils restent insuffisants. L'accès à des statistiques genrées doit être amélioré : dans les priorités fixées par le Conseil national de l'information statistique (Cnis), l'égalité entre les femmes et les hommes apparaît secondaire ; certains domaines sont encore insuffisamment documentés, comme la santé des

femmes au travail. Aussi est-il proposé de réaffirmer la responsabilité de l'Insee comme coordinateur des statistiques genrées et d'inscrire la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au rang de priorité du Comité national de l'information statistique.

Il convient de renforcer et systématiser l'évaluation des effets sur les inégalités de genre des lois et décrets. Pour ce faire, il convient de respecter les obligations de saisine préalable du Haut-conseil à l'Égalité (HCE), qui pourrait par ailleurs utilement être impliqué dans la rédaction des études d'impact.

En matière d'égalité professionnelle, les politiques en faveur de la mixité peinent à porter leurs fruits. L'articulation entre la stratégie interministérielle et les plans d'actions ministériels est insuffisante. Les actions du ministère chargé du travail ont souffert d'une discontinuité dans les stratégies interministérielles, qui s'est parfois traduite par l'abandon pur et simple de plans pourtant ambitieux, qui avaient mobilisé de nombreux acteurs. En 2023, le nouveau plan « Toutes et tous égaux » aurait pu constituer une synthèse utile, mais les modalités de son élaboration en ont plutôt fait une strate supplémentaire.

Les actions menées ne permettent pas de supprimer les biais genrés qui affectent la recherche d'emploi des femmes. De plus, ces actions souffrent d'un manque de pilotage car elles relèvent d'initiatives locales ou d'événements ponctuels. Le recours aux engagements de développement de l'emploi et des compétences (Edec) n'est pas suffisant pour mieux expliciter les enjeux de mixité de secteurs d'activité très féminins ou très masculins.



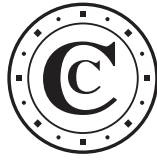
## Des inégalités qui se résorbent trop lentement notamment du fait d'un portage politique en trompe- l'œil et d'un pilotage interministériel défaillant

---

Dans l'enseignement scolaire et universitaire, le foisonnement d'actions ne constitue pas une politique publique. L'égalité entre les filles et les garçons, objectif transversal au service de la réussite de tous les élèves, est « partout et nulle part », or elle nécessite un portage politique plus fort, pour soutenir les actions de toutes les parties prenantes. Si la politique d'égalité fait l'objet d'une animation réelle des réseaux, d'une discussion entre administration centrale et académies, son pilotage reste insuffisant.

Pour le rendre plus volontariste, il faudrait renouveler la convention interministérielle 2019-2024 et réunir le comité de pilotage une fois par an, comme cette convention le prévoit. Il conviendra là encore d'articuler ses réunions avec le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.





## 2 La faible mixité des parcours scolaires et universitaires et des métiers est source de profondes inégalités

Un certain nombre de stéréotypes pèsent encore sur la manière dont les filles abordent leur scolarité : une moindre confiance en elles affecte leur rapport à certaines disciplines, les mathématiques en particulier ; filles et garçons appréhendent différemment la vie scolaire ; la géographie des espaces est également genrée.

Les choix de spécialité sont aussi concernés. À la suite de la réforme du baccalauréat général et technologique de 2018, les filles ont plus souvent

abandonné les mathématiques en terminale et sont sous-représentées dans l'option « maths expertes ». À l'inverse, les garçons choisissent peu les enseignements littéraires et les spécialités liées aux métiers du *care*.

L'orientation constitue un moment clé, cristallisant le « passé » scolaire des garçons et des filles et leurs aspirations, conscientes ou résultant de l'intériorisation de stéréotypes de genre, ainsi que les projections de leur entourage, scolaire et familial.

Les souhaits de devenir professionnels les plus populaires en France en %

Rang des souhaits	Filles	%	Rang des souhaits	Garçons	%
1	Médecins	9,1	1	Métiers des technologies, de la communication et de l'informatique	6,4
2	Enseignants	5,5	2	Métiers en sciences et ingénierie	5,7
3	Métiers du soin	5,3	3	Métiers du sport	5,3
4	Avocats	5,1	4	Enseignants	3,8
5	Vétérinaires	3,3	5	Médecins	3,7
6	Designers	3,1	6	Architectes	3,3
7	Psychologues	3,0	7	Ingénieurs	3,3
8	Écrivains	2,8	8	Officiers de police	3,1
9	Architectes	2,7	9	Mécaniciens et réparateurs de véhicules à moteur	2,9
10	Métiers de l'enfance	2,5	10	Officiers des forces armées	2,7
<b>Total</b>		<b>43,0</b>	<b>Total</b>		<b>40,3</b>

Source : Pisa 2018

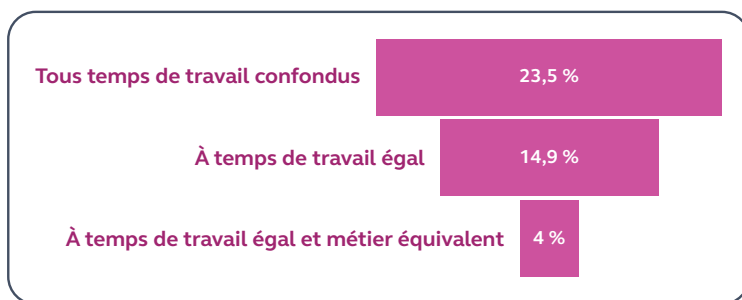
# La faible mixité des parcours scolaires et universitaires et des métiers est source de profondes inégalités

Une plus grande mobilisation des branches professionnelles, notamment au moment des stages, pour élargir les choix d'orientation et faciliter la découverte des métiers est nécessaire. Les différences d'orientation relevées au lycée entre filles et garçons persistent et s'accroissent dans l'enseignement supérieur. Le bilan des inégalités à l'entrée dans le monde professionnel est décourageant : à niveau et spécialité de formation identiques, les femmes ont moins de chances que les hommes d'être en emploi trois ans après leur sortie de formation initiale.

Les choix d'orientation professionnelle s'inscrivent dans le prolongement des choix scolaires et universitaires : on compte moins de femmes dans les métiers techniques et scientifiques, davantage dans les filières sanitaires et sociales.

Qu'il faille déconstruire les stéréotypes et favoriser davantage de mixité professionnelle ne signifie pas qu'il faille pour autant effacer les différences de choix. L'enjeu de la mixité est l'égalité salariale : à niveau de qualification équivalent, la concentration des emplois féminins dans certains secteurs s'accompagne d'une moindre reconnaissance salariale. La sous-valorisation des emplois féminins résulte notamment de l'histoire particulière du travail des femmes, dont on retrouve la trace dans les conventions collectives et les classifications professionnelles. Le ministère chargé du travail doit s'impliquer davantage pour revaloriser les métiers majoritairement exercés par des femmes.

## Facteurs expliquant l'écart salarial entre les femmes et les hommes



Source : Insee, Focus 320, mars 2024

# La faible mixité des parcours scolaires et universitaires et des métiers est source de profondes inégalités

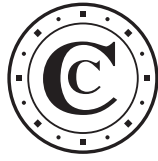
Toutefois, plus d'un tiers des écarts de salaire s'expliquent par les inégalités de volume de travail, ce qui renvoie à la question de la conciliation des vies professionnelle et personnelle, et plus spécifiquement à la parentalité, dont la charge continue de reposer davantage sur les femmes. La maternité pèse lourd dans leurs parcours professionnels : l'arrivée d'un enfant se traduit par un ralentissement de carrière et un creusement de l'écart de salaire. Différentes mesures se sont succédé pour faciliter une meilleure répartition des responsabilités parentales mais elles n'ont pas porté leurs fruits.

Les différences de métiers entraînent également des différences de conditions de travail en défaveur des femmes : une partie des risques relevant de métiers à prédominance féminine souffre d'une forme d'invisibilisation. Les chiffres d'évolution des maladies professionnelles et des accidents du travail montrent qu'il est indispensable d'identifier et de maîtriser les risques professionnels féminins. Depuis 2001, les maladies professionnelles progressent en effet deux fois plus rapidement pour les femmes que pour les hommes.

---

1 La PACES permet ensuite de poursuivre en médecine, pharmacie, odontologie, maïeutique et, depuis 2016, kinésithérapie.





## 3 Des actions ministérielles foisonnantes mais qui peinent à produire des effets probants

L'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'une production normative importante. En matière d'égalité professionnelle, cet empilement a parfois créé des redondances ou des contradictions dans les obligations imposées aux employeurs : les modalités de fonctionnement de l'index reprennent ainsi largement celles d'outils antérieurs ou des dispositions légales mal appliquées.

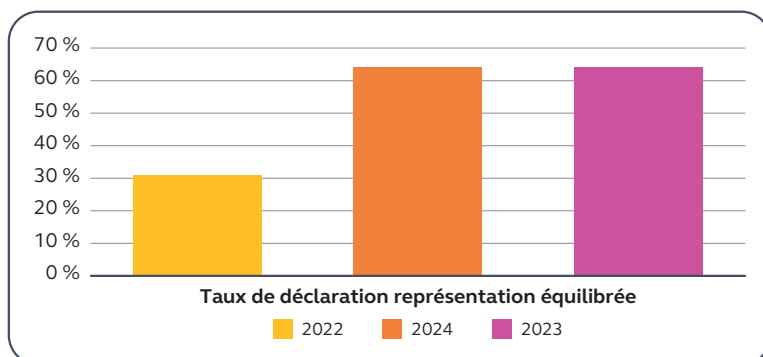
La logique de résultat affichée lors de l'instauration en 2018 de l'index « égalité professionnelle » n'est pas probante : il ne concerne en effet qu'une faible part des salariés, tend à invisibiliser les inégalités réelles entre femmes et hommes, et ne s'accompagne pas toujours de pratiques plus vertueuses en matière d'égalité professionnelle.

Le système de sanctions et de pénalités est insuffisamment appliqué : entre 2021 et 2024, 120 pénalités seulement ont été infligées, ce qui est très faible au regard des interventions réalisées sur la période concernant l'égalité professionnelle (plus de 30 000).

Les lois imposant des quotas aux entreprises ont une efficacité limitée, par leur champ d'application (la loi Copé-Zimmerman du 27 janvier 2011 ne s'appliquait qu'aux instances de gouvernance des plus grandes entreprises) et par la difficulté à rendre effectives les obligations qu'elles fixent. L'obligation de transparence prévue dans la loi Rixain du 24 décembre 2021 sur la représentation équilibrée dans les instances dirigeantes n'est pas encore respectée : sur les 1 194 entreprises assujetties, seulement 64 % ont satisfait à leur obligation de déclaration.

# Des actions ministérielles foisonnantes mais qui peinent à produire des effets probants

Le taux de déclarants



Le nombre d'entreprises assujetties porte sur les entreprises ayant un ETP DSN de 1000 salariés et plus en mars 2021, 2022 et 2023.

Source : DGT

L'action publique en matière d'égalité entre les hommes et les femmes oscille entre des incitations parfois incantatoires et des obligations difficiles à faire respecter.

Les ministères ont déployé des actions, principalement de sensibilisation

aux inégalités ou fondées sur des outils de droit souple, comme la labellisation des collèges et lycées (et des établissements de l'enseignement supérieur), dont il convient de s'assurer qu'ils n'ont pas un effet en trompe-l'œil.

Les nombre et proportion d'établissements labellisés pour les campagnes 2022-2023 et 2023-2024

	Établissements labellisés	Proportion d'établissements labellisés*
Collèges	360	7 %
Lycées d'enseignement général et technologique	102	11 %
Lycées d'enseignement professionnel	58	7 %
Lycées polyvalents	30	4 %
Cités scolaires	13	3 %
Réseaux d'établissements	1	ND
EREA/LEA	5	7 %
Établissements privés	4	NS
Lycées militaires	1	NS

NS : non significatif.

Source : données Dgesco pour les établissements labellisés, Nombres d'établissements publics d'une part et privés d'autre part, issus du RERS 2022



## Des actions ministérielles foisonnantes mais qui peinent à produire des effets probants

Pour qu'elles portent davantage leurs fruits, ces démarches doivent être mieux pilotées. On pourrait notamment mobiliser les projets d'école pour traiter plus systématiquement de la question de l'égalité. Néanmoins, les données quantitatives manquent et le Conseil d'évaluation de l'école n'a pas encore réalisé l'analyse qualitative de ces projets. Depuis 2018, les établissements doivent compter un ou plusieurs référents égalité filles-garçons ; en 2020 seuls 53 % indiquaient en avoir. La mise à jour de ces données n'est pas consolidée au sein du ministère, qui n'en connaît donc pas précisément la couverture. Les programmes valorisent désormais davantage le rôle des femmes mais une labellisation égalité hommes-femmes des manuels scolaires reste envisageable pour lutter contre la persistance des stéréotypes de genre, si les engagements des éditeurs s'avéraient insuffisants.

Les actions de sensibilisation doivent toucher l'ensemble des acteurs qui participent à l'accompagnement des élèves dans la construction de leurs choix de formation et de métier. Si de nombreuses actions sont conduites dans les établissements, la famille reste le premier vecteur de diffusion

des stéréotypes de genre. Il convient donc de l'associer aux démarches, par exemple au travers des associations de parents d'élèves. La formation des cadres et enseignants est encore insuffisante : la formation initiale est faible en volume et la formation continue doit être mobilisée bien davantage. Afin de sensibiliser les enseignants, personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale, de les former à la pédagogie égalitaire et au poids des stéréotypes de genre dans l'orientation des élèves, il convient d'instaurer un module de formation continue à leur intention et s'assurer de son suivi sous cinq ans. De la même façon, dans l'enseignement supérieur, il s'agira de déployer un plan de formation obligatoire des personnels et enseignants, notamment habilités à diriger des recherches ou membres de jury de recrutement. Les parcours exemplaires de femmes (les « *role models* ») doivent être mieux valorisés, en développant les présentations de modèles féminins permettant d'influencer les choix des jeunes femmes vers des filières scientifiques, ainsi que par des programmes d'accompagnement s'appuyant sur le mentorat et le tutorat.



# Recommandations

- 1.** Renforcer le rôle du ministère chargé du travail dans la négociation autour des classifications pour revaloriser les métiers majoritairement exercés par des femmes (*ministère du travail et de l'emploi*).
- 2.** Réaffirmer la responsabilité de l'Insee comme coordinateur des statistiques genrées et inscrire la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au rang de priorité du comité national de l'information statistique (*Institut national de la statistique et des études économiques - Insee*).
- 3.** Respecter les obligations de saisine préalable du Haut conseil à l'égalité et l'impliquer dans la rédaction des parties consacrées à l'égalité femmes/hommes dans les études d'impact (*services du Premier ministre*).
- 4.** Expliciter systématiquement les enjeux de mixité dans les engagements de développement de l'emploi et des compétences (*ministère du travail et de l'emploi*).
- 5.** S'assurer que, sous cinq ans, les enseignants, personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale auront suivi un module de formation continue, afin de les sensibiliser et les former à la pédagogie égalitaire, y compris dans les formations relatives aux fondamentaux, et au poids des stéréotypes de genre dans l'orientation des élèves (*ministère de l'éducation nationale*).
- 6.** Mettre en œuvre un plan de formation obligatoire à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes pour les enseignants et autres personnels de l'enseignement supérieur, notamment habilités à diriger des recherches ou membres de jurys de recrutement (*ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche*).
- 7.** Développer les actions visant à présenter des modèles féminins exerçant des métiers scientifiques et renforcer les programmes d'accompagnement par le mentorat et le tutorat (*ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche*).
- 8.** Renouveler la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024 et en réunir le comité de pilotage, en cohérence avec le plan interministériel « Toutes et tous égaux » (*ministère de l'éducation nationale, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche*).
- 9.** Mettre en œuvre le régime des sanctions en cas de non-respect des obligations en matière d'égalité professionnelle (*ministère du travail et de l'emploi*).