

Le Cepremap est, depuis le 1^{er} janvier 2005, le Centre Pour la Recherche EconoMique et ses APplications. Il est placé sous la tutelle du ministère de la Recherche. La mission prévue dans ses statuts est d'*assurer une interface entre le monde académique et les décideurs publics et privés.*

Ses priorités sont définies en collaboration avec ses partenaires institutionnels : la Banque de France, le CNRS, le Centre d'analyse stratégique, la direction générale du Trésor et de la Politique économique, l'École normale supérieure, l'INSEE, l'Agence française du développement, le Conseil d'analyse économique, le ministère chargé du Travail (DARES), le ministère chargé de l'Équipement (DRAST), le ministère chargé de la Santé (DREES) et la direction de la recherche du ministère de la Recherche.

Les activités du Cepremap sont réparties en *cinq programmes scientifiques* coordonnés par sa direction : Politique macroéconomique en économie ouverte ; Travail et emploi ; Économie publique et redistribution ; Marchés, firmes et politique de la concurrence ; Commerce international et développement.

Chaque programme est animé par un comité de pilotage constitué de trois chercheurs reconnus. Participent à ces programmes une centaine de chercheurs, cooptés par les animateurs des programmes de recherche, notamment au sein de l'École d'économie de Paris.

La coordination de l'ensemble des programmes est assurée par *Philippe Askenazy*. Les priorités des programmes sont définies pour deux ans.

L'affichage sur Internet des documents de travail réalisés par les chercheurs dans le cadre de leur collaboration au sein du Cepremap tout comme cette série d'opuscules visent à rendre accessible à tous une question de politique économique.

Daniel COHEN
Directeur du Cepremap

EN BREF

Cet opuscule propose un panorama de la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle se pose en France aujourd'hui. Si on se place dans une perspective longue, beaucoup d'avancées ont été réalisées : les femmes participent maintenant massivement au marché du travail, elles ont accès à toutes les professions, leur niveau d'éducation a rejoint et dépassé celui des hommes, les politiques non discriminatoires font l'objet d'une attention croissante de la part des entreprises et des institutions politiques, tant nationales qu'internationales. Néanmoins les progrès ne suivent pas en ce qui concerne les rémunérations : en France, le salaire moyen des femmes stagne depuis une trentaine d'années à 80 % environ de celui des hommes. Les facteurs à l'origine de ce phénomène sont bien identifiés : les différences entre les femmes et les hommes dans les temps travaillés et dans l'accès aux emplois les mieux rémunérés expliquent l'essentiel de l'écart.

Dans ces conditions, comment atteindre l'égalité professionnelle alors qu'un consensus se fait de plus en plus pressant pour avancer sur ce sujet ? Nous montrons ici que les politiques publiques actuellement débattues cherchent à s'attaquer aux racines de l'inégalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Les lois en préparation sur l'égalité professionnelle et les dispositions déjà prises allient deux approches complémentaires : modifier les pratiques des employeurs dans leur gestion des ressources humaines et transformer la répartition des tâches, domestiques et marchandes, au sein des ménages.

Côté employeur, l'accent est mis sur des politiques de recrutement favorisant l'équité, comme l'obligation de mixité dans les jurys ou des politiques directes avec des quotas dans les promotions et nominations aux postes les plus élevés. Cette démarche a l'avantage d'être visible, vérifiable, mais

les résultats des travaux de recherche (le plus souvent étrangers) indiquent que ses effets ne jouent pas toujours dans le sens attendu.

Le poids des mentalités et des normes sociales est de plus en plus souligné pour expliquer la persistance des inégalités sur le marché du travail. Les économistes font appel aux psychologues et aux sociologues pour évaluer dans quelle mesure les normes sexuées sont à l'origine des choix professionnels et des inégalités salariales qui en découlent. Les multiples études menées sur ces sujets permettent de voir que la réduction des inégalités dans le partage du travail non marchand est centrale pour agir sur les inégalités sur le marché du travail. Les politiques d'aide à la conciliation entre travail et vie professionnelle, telles que le partage du congé parental entre les deux parents actuellement discuté par la France, sont alors au cœur des politiques publiques d'égalité professionnelle.

Dominique Meurs est professeur des universités en sciences économiques, chercheuse à EconomiX-Paris Ouest-Nanterre-La Défense (UMR 7235) et chercheuse associée à l'Ined (UR 09)