

INÉGALITÉS DE SALAIRES ENTRE FEMMES ET HOMMES ET DISCRIMINATION

Yves de Curraize

Doctorant à l'OFCE

Réjane Hugounenq

Département des études de l'OFCE

En quelques décennies, la population active s'est féminisée, mais les femmes reçoivent toujours en moyenne un salaire inférieur à celui des hommes et le sexe reste un déterminant significatif de la position professionnelle. Le différentiel de salaires constaté est-il dû à des pratiques discriminatoires ? À partir de la méthode d'Oaxaca-Blinder (1973) et de ses développements, de nombreux travaux économétriques ont cherché à mesurer la part du différentiel de salaires attribuable à la discrimination. En adoptant une définition restreinte de la discrimination — à emploi égal, salaire inégal — ces études montrent qu'une part du différentiel de salaires est bien due à des pratiques discriminatoires.

Mais une part plus importante encore pourrait leur être attribuée si l'on pouvait réellement prendre la mesure des effets sur les salaires des multiples dimensions des pratiques discriminatoires. Par exemple, la discrimination à l'école ou à l'embauche peut affecter la structure des emplois occupés et donc la distribution des salaires, mais on ne peut dire quelle est l'ampleur des effets de ces mécanismes sur les distributions d'emplois et de salaires observées.

D'autre part, on peut se demander pourquoi les femmes sont discriminées. La discrimination à l'encontre des femmes n'est pas comparable à la discrimination raciale. Ainsi, l'interaction entre la sphère domestique et la sphère productive joue un rôle important dans la discrimination sexuelle par ses effets sur les choix des femmes elles-mêmes et sur les comportements des employeurs.

yves.de-curraize@ofce.sciences-po.fr
hugounenq@ofce.sciences-po.fr

Juillet 2004

Revue de l'OFCE 90

La féminisation de la population active est un phénomène incontestable : aujourd'hui en France, sur 100 actifs, 47 sont des femmes alors qu'en 1962 seulement 34 % des actifs étaient des actives¹. Mais cette hausse du taux d'activité s'est effectuée sans que les femmes ne se départissent de leur statut de femmes sur le marché du travail. Le sexe est toujours un déterminant significatif de la position professionnelle. Être une femme aujourd'hui implique une probabilité plus faible que celle d'un homme d'avoir accès au marché du travail, aux différents types d'emploi et d'obtenir un salaire élevé : en moyenne les femmes perçoivent un salaire mensuel de 20 % à 27 %² inférieur à celui des hommes selon la classe d'âge considérée.

Les inégalités de salaire moyen ne sont d'une certaine façon que la partie visible de l'iceberg. Elles reflètent la difficulté des femmes à s'insérer sur le marché du travail à l'égal des hommes. D'où viennent ces difficultés ? Par quels mécanismes le sexe influence-t-il la détermination du parcours professionnel et du salaire ? Les femmes subissent-elles des comportements discriminatoires ? Lesquels ? Ou bien leurs préférences expliquent-elles leur statut sur le marché du travail ? C'est généralement en ces termes qu'est discutée la question des inégalités de salaires entre femmes et hommes.

Après avoir rapidement défini ce que l'on entend par discrimination et comment celle-ci peut affecter le comportement et la situation des femmes sur le marché du travail, nous nous focaliserons sur la mesure de cette discrimination. Plus précisément nous nous demanderons, à partir des études économétriques qui décomposent les écarts de salaires, dans quelle mesure les comportements discriminatoires peuvent être tenus pour responsables de l'écart de salaire moyen constaté entre les femmes et les hommes. Nous verrons qu'en raison de la multiplicité des facettes que présentent les mécanismes discriminatoires et d'un certain nombre de problèmes techniques, cette mesure est complexe et concerne en pratique la mesure des effets de la discrimination sur les salaires, avec une définition restreinte des mécanismes discriminatoires considérés. Pour autant, il est possible d'apporter un certain nombre d'éléments au débat sur l'importance de la discrimination que pourraient subir les femmes. Dans une deuxième partie, nous revenons sur la façon dont se forment les inégalités entre les sexes et sur les raisons pour lesquelles les femmes sont discriminées.

1. Sources : INSEE, Recensement de la population 1962 et Enquête emploi 2002. Voir l'annexe pour un constat plus détaillé de la situation des femmes sur le marché du travail.

2. Source : Enquête Jeunes et carrière (EJC) 1997, (Meurs et Ponthieux, 2000).

I. Les femmes sont-elles discriminées ?

L'analyse factuelle du marché du travail (annexe) montre que l'écart de salaire moyen entre femmes et hommes provient, en grande partie, des différences de caractéristiques sur le marché du travail. Le groupe des femmes se caractérise par des taux de participation et un temps de travail plus faibles que des hommes, et par des carrières discontinues qui amoindrissent leur expérience professionnelle. Les femmes ont un niveau de formation identique à celui des hommes, mais choisissent des filières différentes. Enfin, elles occupent des postes en moyenne moins qualifiés et restent cantonnées dans des secteurs peu rémunérateurs. Autant de caractéristiques qui pèsent sur le niveau de leurs salaires.

Comment interpréter ces différences sur le marché du travail ? Ces caractéristiques observées des femmes reflètent-elles des choix et des préférences différentes ou bien sont-elles la conséquence d'attitudes discriminatoires à leur encontre ? Comment la discrimination affecte-t-elle leur situation sur le marché du travail ? Peut-on mesurer la part de l'écart de salaire qui relève de cette discrimination et celle qui relève des préférences des femmes ?

I.1. Les multiples facettes de la discrimination

De manière générale, la discrimination sexuelle consiste à traiter différemment des hommes et des femmes se trouvant par ailleurs dans une situation comparable. Ajoutons que la discrimination est une action, ce qui suppose de pouvoir identifier les acteurs en jeu, notamment le ou les auteurs du comportement discriminatoire.

À un moment donné du temps, les femmes peuvent subir une discrimination sur le marché de l'emploi de la part des employeurs. Il peut s'agir d'attitudes qui consistent à restreindre l'accès à certains postes ou niveaux hiérarchiques (la discrimination à l'embauche) ou à rémunérer différemment des femmes dont les caractéristiques seraient par ailleurs identiques à celles des hommes (la discrimination salariale).

Enfin, la discrimination ne s'exerce pas dans la seule sphère productive. Les femmes peuvent subir des attitudes discriminatoires tout au long de leur cycle de vie dans des domaines aussi divers que l'éducation, les sphères domestiques ou encore politiques (encadré).

Ces comportements discriminatoires sont, par exemple, identifiables dans le domaine de l'éducation. Un traitement différencié des garçons et des filles à l'école peut influencer sensiblement les choix d'orientation. Des travaux sociologiques (Donain, 1985 ; Duru-Bellat et Mingat, 1993) montrent que les professeurs n'encouragent pas les mêmes aptitudes chez les filles et les garçons. Ils favorisent l'esprit de compétition des garçons et le respect des règles pour les filles. Ces dernières développent alors une capacité à intérioriser les règles de l'institution, ce qui les avantage dans les premières années de scolarité, mais au moment des choix d'orientation, l'avantage est aux garçons. En effet, la culture de la compétition inculquée aux garçons les conduit plutôt à surestimer leurs capacités, ce qui peut être un atout lors des vœux d'orientation. On constate en effet qu'à niveau égal, les filles hésitent davantage à demander les filières scientifiques.

La multiplication de ce type de comportements discriminatoires peut avoir des effets à long terme sur la répartition des emplois entre hommes et femmes et par voie de conséquence sur les inégalités de salaires.

Autre exemple, le rôle traditionnellement attribué aux femmes dans la sphère domestique n'est pas non plus sans effet sur les interruptions de carrière ou le choix du travail à temps partiel, donc là encore sur le niveau des salaires. Cependant peut-on parler de discrimination à ce sujet ? La spécialisation dans les tâches domestiques n'est pas la conséquence d'une action clairement définie, on peut difficilement désigner les acteurs responsables, celui ou ceux qui discriminent. Sans pour autant parler de discrimination, on retiendra que ces interactions entre sphère domestique et sphère productive sont susceptibles de jouer sur les divers comportements sur le marché de l'emploi. Nous y reviendrons dans la dernière partie.

Le XIX^e siècle, la « question des femmes » et la construction d'un marché du travail sexué

Au cours du XIX^e siècle le travail des femmes devient un sujet de discussion central chez les économistes, et dans le monde politique et syndical. Le débat prend de l'ampleur à partir de 1860, année de la signature d'un traité de libre échange avec l'Angleterre, et culmine à la fin du siècle lorsque sont votées les lois sur les travailleuses.

Le travail des femmes est-il d'une nature différente de celui des hommes ? Tel est le sujet des débats dont les implications concernent le salaire, la question d'une législation spécifique, et la construction d'un marché du travail sexué où emplois féminins et masculins sont le plus souvent différents.

Il faut tout d'abord évoquer la situation au début du XIX^e siècle. Si les femmes ont toujours travaillé, leurs emplois n'étaient pas ceux des hommes : avant l'essor de l'industrialisation, la travailleuse est par exemple « fileuse, couturière, ouvrière dans l'orfèvrerie, la brasserie, la métallurgie, boutonnaire, dentellière, bonne d'enfants, fille de laiterie ou femme de chambre dans les villes et les campagnes »¹. D'autre part, les femmes ne sont pas les égales des hommes. Le code Napoléon de 1804 consacre en droit leur infériorité, on peut en effet lire dans l'article 1 124 que : « les personnes privées de droits sont les enfants mineurs, les femmes mariées, les criminels et les débiles mentaux ». Quant à la pensée économique, dès la fin du XVIII^e et le début du XIX^e les classiques ont théorisé l'infériorité du salaire des femmes. Dans son *Traité de l'économie politique* (1803) JB Say, nous explique que le salaire masculin doit permettre la reproduction de la main-d'œuvre et couvrir les besoins de la femme et des enfants de l'ouvrier, les femmes ne cherchant qu'à compléter le revenu familial. C'est l'idée du salaire d'appoint, qui légitime l'infériorité du salaire des femmes.

La structure sexuée du marché du travail n'est donc pas une invention du XIX^e, mais au cours du siècle la place des femmes dans le salariat va devenir un sujet théorique et idéologique dont la dimension donnera de nouveaux fondements à l'existence d'une telle structure sexuée. L'essor des villes industrielles, dont la taille peut remettre en cause les formes traditionnelles du contrôle social, suscite une abondante littérature qui s'inquiète de la proximité physique entre hommes et femmes au travail ainsi que de la situation des travailleuses célibataires désignées comme autant de prostituées potentielles, compte tenu notamment de la faiblesse des salaires féminins. Du rapport sur la prostitution de Parent Duchâtelet en 1836, aux écrits de Proudhon (*La pornocratie ou les femmes dans les temps modernes*, publication posthume en 1871) ou de Michelet (*La Femme*, 1860), de très nombreux auteurs assimilent les femmes isolées à des prostituées ou dénoncent le caractère subversif de leur indépendance. Le thème du mélange des sexes et des dangers d'une indifférenciation entre les tâches masculines et féminines induite par le machinisme est largement développé. Les milieux ouvriers relaient également ce thème, à travers un journal comme *L'Atelier* par exemple. Pour Joan Scott, ces descriptions du travail en usine, sont caractérisées par l'exagération et l'accentuation de la rupture due à l'industrialisation. En effet, d'autres textes montrent que les postes de travail en usine tendent plutôt vers la ségrégation des sexes. Réciproquement, hommes et femmes partageaient aussi le même espace dans les fermes ou les petites villes d'avant l'essor industriel.

Pour reformuler ceci dans les termes qui nous intéressent dans cet article, on peut dire que ces auteurs réclament une structure sexuée du marché du travail en exagérant l'indifférenciation des tâches que provoquerait le machinisme et l'urbanisation et en l'associant aux maux de l'époque, notamment la pauvreté.

À partir de 1860, alors que le traité de libre échange avec l'Angleterre va accélérer l'industrialisation, cette rhétorique prend une nouvelle forme. On passe d'un discours dénonçant et exagérant les désordres observés à un discours glorifiant la figure maternelle, celle qui pourrait remédier à ces désordres. Une femme doit être avant tout une épouse et une mère parfaite,

1. Scott (1991).

cantonnée aux tâches domestiques et garante de l'ordre moral. On peut alors parler de « doctrine des sphères séparées » : le travail, l'économique et l'extérieur pour les hommes, la famille, la morale et l'intérieur pour les femmes. Par exemple Jules Simon nous explique que les femmes sont vouées à la transformation des autres. Garantes de la stabilité sociale, elles transforment leur mari et leurs enfants en êtres moraux, en opposition aux valeurs matérielles et monétaires associées aux hommes qui eux, transforment la matière et créent la richesse matérielle.

L'influence de cette doctrine est très forte à la fin du XIX^e. Elle est notamment partagée par Julie Daubié, première femme bachelière et féministe, mais dans un esprit différent qui la conduisait aussi à réclamer l'égalité des salaires.

Aux femmes la transformation des autres, le travail social et moral, aux hommes la transformation des choses : on comprend mieux pourquoi les femmes sont aujourd'hui davantage infirmières, enseignantes, aides à domicile et les hommes ingénieurs, techniciens, conducteurs d'engins. La doctrine des sphères séparées n'est également pas si loin lorsque l'on constate que les femmes choisissent davantage les filières littéraires, les sciences humaines, donc le domaine des autres et de la morale pendant que leurs camarades masculins s'orientent vers les sciences et les techniques.

Le lien entre cette idéologie qui culmine à la fin du XIX^e et la construction d'un marché du travail sexué passe aussi par le droit du travail qui se met en place à cette époque. Les premières lois du travail réglementent en effet le travail des enfants mais aussi celui des femmes. Pour préserver leur rôle de mère, on interdit le travail de nuit et on limite leur journée de travail. Ceci n'impliquerait pas forcément une sexuation des emplois si ces lois n'avaient pas été surtout caractérisées par les nombreuses exceptions et dérogations accordées pour les secteurs et emplois que l'on a alors jugés propres au travail des femmes. En France, les trois quarts des travailleuses ne sont pas couvertes par la législation et de nombreux secteurs en sont complètement exclus, comme l'agriculture, le service domestique, le commerce de détail. Dans l'industrie aussi ces lois intensifièrent la ségrégation sexuelle.

Les conséquences sur le salaire des femmes sont alors évidentes : comme la loi crée un avantage comparatif pour les hommes dans l'ensemble des secteurs, à l'exception des secteurs féminisés, l'offre de travail féminin y afflue, ce qui fait baisser les salaires.

1.2. Écart de salaires et mesure de la discrimination

Dans la lignée des travaux de Gary Becker (1957) sur la discrimination, nombre d'études économétriques ont tenté de mesurer la part de l'écart de salaire constaté entre femmes et hommes imputable à des comportements discriminatoires. Seule une facette de la discrimination est considérée : la discrimination salariale.

1.2.1. La discrimination selon Becker

Les travaux de Becker s'inscrivent dans un cadre théorique précis. Celui dans lequel le salaire, fixé par les conditions de la concurrence, mesure la productivité. La productivité est de son côté déterminée par l'ensemble des variables de capital humain des individus (préférences, capacités, formation, expérience professionnelle, âge, etc.). En l'absence de toute discrimination les différences de salaires³ mesurent les différences de productivité ou de caractéristiques individuelles liées à la production. Dans ce cadre, deux individus se distinguant par des caractéristiques non liées à la production (couleur de la peau, sexe) mais parfaitement substituables dans le processus de production, devraient recevoir un salaire identique puisqu'ils ont la même productivité. Une attitude discriminatoire envers l'un d'entre eux peut aboutir à un différentiel de salaire. D'où la définition de la discrimination — à productivité égale, salaire inégal — et sa mesure — l'écart entre le ratio hommes/femmes des salaires observés et celui qui prévaudrait en l'absence de discrimination (Becker, 1957).

Dans ce contexte, l'écart de salaire qui ne relève pas de la discrimination relève d'un différentiel de productivité imputable aux caractéristiques et aux choix des individus. Mais ces caractéristiques et ces choix ne sont pas ceux que l'on observe mais ceux que l'on observerait en l'absence de toute discrimination — soit un état du monde parfaitement hypothétique. Seule une connaissance de cet état permettrait de réellement mesurer la part de l'écart de salaires entre femmes et hommes imputable à la discrimination sous ses multiples facettes (quelle que soit la sphère dans laquelle elle s'exerce) et celle imputable aux véritables caractéristiques et choix des individus.

L'exemple suivant, imaginé par Becker (1985), permet de mieux comprendre cela. « Supposons que les hommes et les femmes aient des caractéristiques productives identiques mais que la discrimination réduise de 10 % systématiquement le salaire des femmes. Étant donné l'avantage de la spécialisation dans le ménage, cette discrimination pure va inciter à un partage des rôles dans le ménage en défaveur des femmes. Ces dernières vont se spécialiser dans le travail domestique. En moyenne, le salaire des femmes sera donc inférieur aux hommes de beaucoup plus que 10 %. Imaginons que les femmes gagnent en moyenne 60 % du salaire moyen des hommes. Une décomposition entre effets des caractéristiques individuelles et discrimination donnerait 75 %

3. À un moment donné du temps, pour une répartition donnée des niveaux de capital humain dans la population, c'est le jeu de l'offre et de la demande de biens qui, par leur contenu en capital humain, détermine (via la demande de travail) les salaires et leur répartition.

de l'écart en effet structure et 25 % en pure discrimination. Pour autant dans cet exemple, la discrimination explique la totalité de l'écart ».

En tout état de cause, le rapport entre le salaire des hommes et le salaire des femmes qui prévaudrait en l'absence de discrimination et refléterait leurs véritables choix et leur véritable productivité, ne peut être simplement déduit de ce que l'on observe dans un échantillon ou une population à un moment du temps.

1.2.2. Les travaux économétriques

Les études économétriques doivent composer avec les observations disponibles à un moment donné, ce qui nécessite de considérer les caractéristiques observables des individus comme des données exogènes et dès lors non affectées par les divers comportements discriminatoires. La définition de la discrimination que l'on considère lorsque l'on décompose les écarts de salaires est alors limitée. En effet, les différents mécanismes discriminatoires qui jouent sur les comportements des femmes sur le marché du travail, à l'instar de celui décrit plus haut par Becker ou encore de ceux que l'on trouve dans la sphère éducative, ne sont pas considérés. Il en est de même des éventuels comportements de discrimination à l'embauche des employeurs en termes d'accès aux divers postes ou responsabilités. En effet, observons par exemple une femme occupant un poste donné : elle peut l'occuper soit parce qu'il est en adéquation avec sa formation et ses préférences, soit parce qu'elle a été discriminée lors des promotions de sorte qu'elle est en réalité surqualifiée pour ce poste. Parce que ni les préférences ni les capacités ne sont observables, faire la part des unes (les préférences et les capacités) ou de l'autre (la discrimination à l'embauche) n'est pas possible. La décomposition de l'écart de salaire permet uniquement de répondre à la question suivante : pour le même poste et les mêmes caractéristiques observables qu'une femme, un homme est-il rémunéré à l'identique ?

L'interprétation de la discrimination considérée dans ces études diffère donc de celle de Becker. Elle ne concerne que les situations dans lesquelles deux individus ayant le même emploi ou les mêmes caractéristiques individuelles seraient rémunérés différemment⁴. Elle ne prend en compte ni les effets rétroactifs de la discrimination, ni la

4. Ce faisant, elles permettent de répondre à une demande politique puisque la discrimination salariale est interdite : la loi de 1972 fixe comme principe « à travail de valeur égal, le salaire doit être égal ». Elle a été renforcée par la loi 83/635 du 13 juillet 1983 qui en précise les conditions. Ce principe est rappelé dans la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

discrimination à l'embauche. De ce fait, l'écart de salaire qui ne relève pas de la discrimination ne peut plus être uniquement interprété comme relevant d'un différentiel de productivité imputable aux seules caractéristiques et choix des individus. Il peut très bien contenir une part de discrimination non identifiée.

1.2.2.1. La décomposition d'Oaxaca-Blinder

L'estimation de la discrimination (à emploi égal ou à caractéristiques égales, salaire inégal) s'appuie sur la décomposition dite d'« Oaxaca-Blinder » de 1973 qui consiste à estimer séparément pour les groupes des hommes et des femmes une équation de gains qui relie le salaire aux différentes caractéristiques productives observables des salariés et aux caractéristiques des emplois ⁵ :

$$\ln(w_i) = Z_i \beta + u_i$$

Avec : w_i le taux de salaire

Z_i le vecteur des caractéristiques individuelles

β le vecteur des coefficients

Cette méthodologie part de l'idée selon laquelle, en l'absence de discrimination, les femmes auraient des rendements associés aux différentes caractéristiques individuelles identiques à ceux des hommes (ou inversement). La décomposition de l'écart de salaire est alors calculée de la façon suivante :

$$[1] E = (\Delta \bar{Z}) \hat{\beta}_f - \bar{Z}_m (\Delta \hat{\beta})$$

ou de façon équivalente :

$$[2] E = (\Delta \bar{Z}) \hat{\beta}_m - \bar{Z}_f (\Delta \hat{\beta})$$

avec

\bar{Z}_m et \bar{Z}_f les caractéristiques individuelles moyennes des hommes et des femmes

$\hat{\beta}_m$ et $\hat{\beta}_f$ le vecteur des coefficients estimés pour les hommes et pour les femmes

$$\Delta \bar{Z} = \bar{Z}_m - \bar{Z}_f$$

$$\Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_f - \hat{\beta}_m$$

5. Certaines études ont aussi estimé une équation de salaire pour les hommes et les femmes conjointement en ajoutant une variable indicatrice pour le sexe. Une valorisation négative de cette dernière suppose l'existence d'une discrimination. L'hypothèse sous-jacente est que les variables individuelles et d'emploi ont le même impact sur le salaire des hommes et des femmes et le salaire des hommes et des femmes diffèrent d'un montant fixe. Les résultats par cette méthode sont quasi identiques à ceux d'Oaxaca-Blinder. Par ailleurs, la méthode d'Oaxaca-Blinder a été développée par Neumark (1988), Neuman et Oaxaca (1998), afin de tenir compte des biais de sélection. Voir Beblo, Beninger, Heinze et Laisney (2003), pour une revue des développements méthodologiques.

Le premier terme est interprété comme l'écart de salaire qui subsisterait en l'absence de discrimination, c'est-à-dire si les caractéristiques des hommes et des femmes étaient valorisées de façon identique (valorisation mesurée par les coefficients appliqués aux caractéristiques des femmes [1] ou à celles des hommes [2]), sachant que sont laissés de côté les éventuels effets de la discrimination sur la valeur des caractéristiques elles-mêmes.

Le deuxième terme mesure la discrimination, c'est-à-dire la situation dans laquelle les caractéristiques moyennes données (celles des femmes [1] ou celles des hommes [2]) sont valorisées différemment.

L'écart qui ne provient pas de la discrimination, provient des différences individuelles observées (capital humain, expérience professionnelle, etc...) considérées comme des données.

1.2.2.2. La discrimination salariale : une mesure difficile

La mesure de la discrimination selon la méthode d'Oaxaca-Blinder est donnée par l'écart entre les coefficients associés aux différentes variables. Dès lors tout problème de spécification susceptible d'affecter la valeur de la différence entre le coefficient des femmes et celui des hommes modifie la mesure de la discrimination. Par ailleurs, un biais de sélection dans l'échantillon dû à un taux de participation plus faible pour les femmes peut affecter les coefficients associés aux variables des femmes (voir Meurs et Ponthieux dans cette revue). Diverses procédures ont été introduites pour corriger ce problème de sélection avec des effets ambigus sur la mesure de la discrimination⁶.

Celle-ci est également sensible à la précision avec laquelle sont mesurées les variables. Ainsi, par exemple, mesurer l'expérience sans tenir compte des interruptions de carrière (chômage, congés maternité, etc...) ou de l'ancienneté dans l'entreprise aboutit à une sous évaluation du coefficient de l'expérience pour les femmes (Bayet, 1996; Meurs et Ponthieux, 2000) ce qui aura tendance à surévaluer la part de l'écart de salaire dû à la discrimination. De façon générale, une mesure plus précise de l'expérience réduit la part de l'écart de salaire dû à la discrimination.

Au-delà des problèmes de sélection, la mesure de la discrimination est dépendante des variables de contrôle utilisées.

Dans un premier temps, nombre d'auteurs ont estimé les équations de salaire à partir des seules variables individuelles (diplôme, expérience, âge, CSP) comme proxys de la productivité des individus, à la fois en

6. Voir Meurs et Ponthieux dans ce numéro pour une illustration et Beblo et alii., *op. cit.* pour une revue des questions méthodologiques.

raison de la prédominance de la théorie du capital humain, mais aussi en raison de la non disponibilité des variables d'emploi. Mais l'utilisation de variables purement individuelles s'est révélée insuffisante pour expliquer la formation des salaires. Seulement 50 % en moyenne de la variance des salaires est expliquée par ce type de variables. Les nouvelles théories du marché du travail (Perrot, 1998) ont alors montré que les écarts de salaires entre individus pouvaient aussi reposer sur des caractéristiques non productives, notamment lorsque les salaires ne sont pas fixés par les marchés en concurrence, mais par tout un ensemble d'éléments qui vont des conditions de la concurrence⁷ à des considérations internes de gestion de la main d'œuvre en passant par le taux de syndicalisation⁸. Les individus qui, en dépit de caractéristiques productives observables identiques, intègrent des entreprises hétérogènes ne bénéficient dès lors pas des mêmes salaires (Arai, Ballot, Skalli, 1996; Bayet, 1996; L'Héritier, 1992).

La prise en compte de variables d'emploi a permis d'améliorer le pouvoir explicatif des équations de salaire et de façon générale il est apparu que dans de nombreux cas cela augmentait la part de l'écart de salaire expliquée par les différences de caractéristiques et de ce fait réduisait la mesure de la discrimination⁹.

Ainsi, dans l'étude d'Oaxaca (1973), l'écart de salaire dû à la discrimination salariale passe de 77 % à 58 % lorsqu'il contrôle par la CSP¹⁰ et le secteur d'activité (tableau). De même, cette part passe de 75 % à 40 % dans l'étude de Thiry (1985) lorsque le secteur d'activité et la qualification de l'emploi sont rajoutés.

Ces variables d'emploi, notamment parce que leur prise en compte diminue la part de la discrimination mesurée, ont donné lieu à une controverse portant sur la nature de leur formation. Les différences observées entre hommes et femmes quant à la valeur de ces variables peuvent-elles être imputées à la discrimination à l'embauche ou bien ne capturent-elles que des différences de productivité? Faut-il ou non les inclure dans les régressions?

Certains auteurs, comme Thiry, ont adopté une position pragmatique en excluant les variables pour lesquelles les différences observées entre hommes et femmes pourraient être dans une large mesure le

7. Dans un environnement non concurrentiel, l'entreprise peut partager la rente du monopole avec ses salariés.

8. Lorsqu'il existe un syndicat, les salariés peuvent obtenir par négociation des suppléments de salaires.

9. Le sens de cette variation n'est pas systématique. Voir Beblo, *op cit*, p28.

10. Les « occupations » sont proches des CSP françaises.

résultat de pratiques discriminatoires sur le marché du travail. Par exemple, si l'accès aux postes de cadre est restreint pour les femmes, celles-ci peuvent être classées dans la catégorie des professions intermédiaires sans que cela reflète leur véritable productivité. Il faudrait donc retirer la variable CSP de l'équation de salaire. Mais que mesure-t-on alors ? Comment interpréter les différences de coefficient lorsque l'équation de salaire ne comprend que des caractéristiques individuelles de type capital humain ? Dans ce cas de figure, hommes et femmes présentant les mêmes caractéristiques individuelles n'ont pas nécessairement le même emploi. Dès lors, une rentabilité plus faible du diplôme pour les femmes peut être le signe de la discrimination salariale ou mesurer le fait qu'à diplôme égal, elles n'ont pas pu accéder aux mêmes postes que les hommes et donc mesurer la discrimination à l'embauche. Mais cette plus faible rentabilité peut aussi bien capter un différentiel de productivité non observé (par exemple, elles ont le même diplôme, mais sont moins productives car elles dépensent moins d'énergie dans leurs emplois et accumulent moins d'expérience une fois sur le marché du travail). La signification de la mesure n'est donc plus très claire.

Dans le même ordre d'idée, Sofer (1990) considère qu'une variable comme le taux de féminisation du secteur d'activité capture en elle-même des comportements discriminatoires. Elle montre alors que l'écart de salaire dû à la discrimination passe de 20,3 %¹¹ à 17,8 % (il passe même de 9,3 % à 0,7 % si l'on valorise les différences de caractéristiques avec le coefficient des hommes) lorsque le taux de féminisation est supprimé de la régression. Le chiffre de 20,3 % inclut donc en partie une mesure de la discrimination salariale et capturent une partie de la discrimination à l'embauche. Mais là encore on ne peut exclure que ces chiffres captent une part de différentiel de productivité (non observée) entre femmes et hommes.

De façon générale, la discrimination à l'embauche est difficilement quantifiable et la décomposition d'Oaxaca-Blinder dans sa version originale ne permet pas de prendre en compte cette facette de la discrimination. Il faudrait disposer d'informations précises comme, par exemple, les conditions dans lesquelles les postes vacants ont été pourvus par les entreprises¹². Brown, Moon et Zoloth (1980) ont développé cette décomposition pour y intégrer le fait que les femmes

11. Ces résultats sont obtenus en utilisant le coefficient des femmes comme référence. Cette forte diminution ne faisant que traduire le fait bien établi que le taux de féminisation se fait sentir de manière forte chez les hommes.

12. Pour rendre compte de la discrimination à l'embauche, les économistes anglo-saxons ont recours à la méthode des expériences contrôlées. Mais celles-ci font l'objet de nombreuses critiques. Voir Petit P., (2003).

puissent avoir une probabilité plus faible que les hommes d'atteindre divers emplois ou positions hiérarchiques, ce que l'on observe en pratique. Bayet (*op. cit.*) montre par exemple à partir d'un échantillon homogène à carrière continue (indépendamment donc de la question de l'expérience professionnelle) que pour un même diplôme, la probabilité d'accès aux postes les plus élevés est inférieure pour les femmes. Mais très peu d'études, et aucune en France, ont utilisé cette méthode, en raison principalement d'un manque de données¹³.

Dès lors, la grande majorité des études s'est focalisée sur la seule discrimination salariale, c'est-à-dire le fait de payer différemment des femmes et des hommes occupant les mêmes emplois et identiquement qualifiés. Pour la France, les études sont relativement peu nombreuses. Parmi les plus récentes, Meurs et Ponthieux (*op. cit.*) ont montré que sur un échantillon d'hommes et de femmes à temps complet de l'enquête Jeunes et Carrière 1997, l'écart de salaire entre femmes et hommes s'explique en grande partie par des caractéristiques propres à chacun des groupes : des durées hebdomadaires de travail différentes, des périodes d'inactivité plus longues et plus fréquentes, etc... Pour un écart initial de 27 %, il subsiste après prise en compte de ces caractéristiques et en corrigeant pour le biais de sélection, un écart de salaire de 5,4 % interprété comme de la discrimination salariale.

13. Beblo, *op. cit.*

Les études économétriques utilisées dans cet article

	Jacob Mincer, Solomon Polachek <i>(The Journal of Political Economy, vol 82, n° 2, 1974</i>	Ronald Oaxaca <i>(International Economic vol 14, n° 3, 1973)</i>	Michel Glaude <i>(Données sociales, 1987)</i>	Jean-Louis Lhéritier <i>(Economie et statistique n° 257, 1992)</i>
<i>Source</i>	National longitudinal survey of work experience, 1967 et Survey of economic opportunity, 1966, États-Unis	Survey of economic opportunity, 1967, États-Unis	Enquête emploi, 1985, France	Enquête sur la structure des salaires, 1986, France
<i>Champ</i>	Femmes mariées, hommes mariés et femmes célibataires âgés de 30 à 44 ans	Salariés blancs ou noirs âgés de plus de 16 ans vivant en zone urbaine	Tous les salariés à temps plein	Salariés à temps plein de l'industrie et des services âgés de 18 à 59 ans
<i>Grandeur estimée</i>	Salaire horaire	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire mensuel

<p>Variables explicatives retenues dans l'équation de salaire</p>	<p>Expérience, années de scolarité</p>	<p><u>Modèle 1</u> : Expérience, éducation, santé, temps partiel, migration, statut marital, taille de la ville, région <u>Modèle 2</u> : Modèle 1 + occupation (proche de nos CSP, en 10 postes) et secteur (16 postes)</p>	<p>CSP* fonction (37 postes), diplôme (16 postes), ancienneté, durée du travail, secteur, statut de l'entreprise, taille de l'entreprise, expérience, type de ménage, activité de l'épouse, nationalité, région, catégorie de commune</p>	<p>CSP, qualification (mais ce n'est pas le diplôme), expérience, ancienneté, nationalité, système de rémunération, secteur, taille de l'entreprise, certaines caractéristiques de l'employeur (existence de convention collective, d'accord d'entreprise, part d'ouvriers, d'étrangers et de femmes dans l'effectif de l'entreprise, existence de travail en équipe ou de nuit), département</p>
<p>Résultat</p>	<p>Le salaire des hommes mariés est de 52 % supérieur à celui des femmes mariées et de 16 % supérieur à celui des femmes célibataires. La part de l'écart total inexpliquée par le modèle et attribuable à la discrimination est comprise entre 55 % (coefficient des hommes) et 58 % (coefficient des femmes) pour la comparaison hommes mariés/femmes mariées, et entre 60 % (coefficient des femmes) et 93 % (coefficient des hommes) pour la comparaison hommes mariés/femmes célibataires</p>	<p>En 1967 les hommes blancs ont un salaire moyen de 54 % supérieur aux femmes blanches et les hommes noirs de 49 % supérieur aux femmes noires. En utilisant le modèle 1 77 % (blancs) et 93 % (noirs) du différentiel reste inexpliqué et peut être attribué à la discrimination. Le modèle 2, qui ne tient pas compte de la discrimination à l'embauche nous donne un écart inexpliqué et attribuable à la discrimination de 58 % et 55 %</p>	<p>En 1985 les hommes ont un salaire moyen de 25 % supérieur à celui des femmes. L'écart inexpliqué par le modèle est de + 14,5 % en faveur des hommes, soit 58 % de l'écart total.</p>	<p>L'écart inexpliqué est de + 12,5 % pour les hommes dans l'industrie, de + 11,3 %, dans les services.</p>

Les études économétriques utilisées dans cet article (suite)

	Alain Bayet (Données sociales, 1996)	Dominique Meurs et Sophie Ponthieux, (<i>Economie et Statistiques</i> n° 337-338, 2000)	Bernard Thiry (<i>Annales de l'INSEE</i> n° 58, 1985)	Catherine Sofer (<i>Économie et Prévision</i> n° 92-93, 1990)
<i>Source</i>	Enquête sur la structure des salaires, 1992, France	Enquête jeunes et carrière, 1997, France	Enquête structure des salaires, 1978, France	Enquête FQP, 1977, France
<i>Champ</i>	Salariés à temps plein de l'ensemble du secteur marchand	Salariés hors enseignants âgés de moins de 45 ans	Seulement une partie de la population couverte par l'enquête : les travailleurs manuels à plein temps des entreprises de plus de 10 salariés dans l'industrie	Salariés de tous âge n'ayant pas changé d'employeur avant 1972 ou entrés dans la vie active entre 1972 et 1977
<i>Grandeur estimée</i>	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire annuel

<p>Variables explicatives retenues dans l'équation de salaire</p>	<p>CSP, diplôme, âge, ancienneté, régime horaire, secteur, taille de l'entreprise, région, caractéristiques de l'employeur concernant sa politique salariale et sa position sur le marché (théorie de la rente)</p>	<p>Le diplôme en 8 postes dont 3 diplômes du supérieur (licence, grande école), expérience par composantes (expérience effective, ancienneté, durée de chômage, durée d'inactivité, autre durée hors emploi), enfants, couple, paris, csp en 6 postes, contrat en 4 postes, durée hebdomadaire de travail en 5 postes dont la raison du temps partiel, secteur* taille en 11 postes, conditions de travail, nationalité,</p>	<p><u>Modèle 1</u> : âge, ancienneté, proportion d'ouvriers ayant telle ancienneté (8 postes), proportion d'étrangers, travail en équipe (3 postes), proportion d'ouvriers payés au rendement, proportion d'ouvriers mensualisés <u>Modèle 2</u> : les variables ci-dessus auxquelles on ajoute la qualification (qualifié, semi qualifié, non qualifié) et le secteur d'activité en 44 postes</p>	<p>Éducation (en années), expérience (durée réelle), durée totale de chômage, durée totale d'inactivité, temps passé hors marché du travail (chômage + inactivité), ancienneté, taux de féminisation du dernier emploi occupé</p>
<p>Résultats</p>	<p>L'écart inexpliqué par le modèle est de + 14 % en faveur des hommes</p>	<p>L'écart total de 27 % en faveur des hommes tombe à 16 % à durée hebdomadaire du travail égale, soit 59 % de l'écart total. En contrôlant par l'ensemble des variables du modèle, l'écart inexpliqué (discrimination salariale) est de 5,4 % soit 20 % de l'écart total</p>	<p>L'écart total en terme de salaire horaire est de 30 % par rapport au salaire masculin. L'écart inexpliqué se réduit à 23 % avec le modèle 1, soit 76 % de l'écart total et à 12 % -15 % avec le modèle 2, soit 40 % à 50 % de l'écart total</p>	<p>L'écart total est de 18,6 % et l'écart inexpliqué est compris entre 9,3 % et 20,3 %, soit au minimum 50 % de l'écart total. En introduisant le taux de féminisation, l'écart inexpliqué est compris entre 0,7 % et 17,8 %, soit de 3 % à 95 % de l'écart total</p>

1.3. Que conclure ?

Les études empiriques qui décomposent les salaires ne considèrent qu'une facette restreinte de la discrimination : la discrimination salariale. Sa mesure est délicate en raison des multiples problèmes de spécification auxquels se heurtent les études économétriques. Malgré ces problèmes, les études (tableau) concluent que les femmes subissent en moyenne une perte de salaire comparativement aux hommes de l'ordre de 10 à 15 % en raison de la discrimination salariale, et dans la plupart des études, cette discrimination compte pour une part non négligeable de l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes. Les femmes subissent donc bien une discrimination comme l'analyse des faits bruts le laisse entrevoir (annexe). Simplement son amplitude reste incertaine.

On pourrait soutenir, sachant que ni la discrimination à l'embauche, ni les effets rétroactifs des divers mécanismes discriminatoires ne sont considérés, qu'il est probable qu'une forte partie de l'écart de salaire entre hommes et femmes, si ce n'est l'intégralité, soit la conséquence des multiples facettes de la discrimination, laissant ainsi peu de place aux préférences. En toute rigueur, cependant, on ne peut totalement exclure qu'une part de l'écart de salaire ne soit imputable aux préférences, puisqu'en raison des divers problèmes d'informations la part de la discrimination (quelle qu'en soit la définition) et celle des préférences ne peuvent être réellement mesurées. De ce point de vue, le développement de méthodologies permettant de surpasser ces problèmes serait nécessaire pour une meilleure appréhension de ces questions.

2. Pourquoi les femmes sont-elles discriminées ?

Pour quelles raisons les femmes sont-elles discriminées ? N'a-t-on pas intérêt collectivement à valoriser leur véritable productivité et leurs véritables capacités ?

Dans un cadre néoclassique, par exemple, dans lequel l'objectif des employeurs est de maximiser le profit, une attitude discriminatoire de la part de l'employeur n'est pas dans son intérêt. En effet, une entreprise qui discrimine voit son profit réduit dans la mesure où l'adéquation entre la productivité réelle des femmes et les postes qu'elles occupent est faussée. Les employeurs qui ne discriminent pas voient au contraire leur profit augmenter, parce que la discrimination en situation de concurrence pure et parfaite réduit le coût d'utilisation de la main

d'œuvre féminine pour des compétences données. Ces employeurs ont intérêt à embaucher des femmes. Ils éliminent ainsi leurs concurrents qui discriminent. La discrimination n'est donc une situation tenable que si tous les employeurs discriminent et adoptent un comportement de collusion à l'encontre des femmes, à défaut de quoi la discrimination est éliminée par les forces du marché.

Les théories de la discrimination (Becker, 1957; Phelps, 1972 et Arrow, 1973) ont été développées pour tenter d'expliquer les raisons pour lesquelles un groupe donné peut être discriminé sur la base de signes externes (sexe, couleur de peau) sur le marché du travail. Dans leur version initiale, ces approches se focalisent sur les seules attitudes discriminatoires des employeurs comme modalité d'explication de la situation des femmes sur le marché du travail. Ces derniers ont un goût pour la discrimination (Becker, 1957) ou n'observent qu'imparfaitement la productivité des femmes (Phelps, 1972; Arrow, 1973), ce qui aboutit à des rémunérations plus faibles pour les femmes que pour les hommes. Mais ces théories peinent à expliquer les raisons pour lesquelles la situation des femmes sur le marché du travail est une situation pérenne alors qu'en toute logique, les employeurs n'ayant pas intérêt à discriminer, cette situation ne devrait pas perdurer.

Dit autrement, la structure du marché de l'emploi peut rester sexuée même en l'absence de discrimination de la part des employeurs si cette dernière trouve son explication dans le seul goût à l'encontre des femmes ou le seul manque d'information sur leur productivité. D'autres mécanismes, qui ne se manifestent pas seulement dans la sphère productive et dépassent le seul domaine économique, interfèrent avec les décisions des employeurs, notamment le fait que femmes et hommes ne se voient pas attribuer le même rôle dans l'organisation de la société. Ce n'est que lorsque les théories de la discrimination ont intégré les développements de la théorie du capital humain et de l'analyse économique de la division du travail dans les ménages, qu'elles ont produit des explications robustes des observations de la situation des femmes sur le marché du travail.

2.1. Les effets de l'interaction entre la sphère productive et la sphère domestique

Pour les théoriciens du capital humain, les caractéristiques de l'organisation de la vie domestique constituent des paramètres essentiels de la division sexuelle du travail. Le fait qu'en moyenne les femmes ont

des caractéristiques productives observables, et par voie de conséquence des salaires, différents des hommes est à chercher dans l'allocation sexuée au sein des couples du temps domestique et non domestique. C'est d'ailleurs selon Becker (1985)¹⁴ le phénomène de spécialisation dans les tâches domestiques qui distingue la discrimination sexuelle de la discrimination raciale. En effet, la spécialisation des femmes dans le travail domestique amplifie les effets de la discrimination sexuelle ce qui n'est pas le cas pour la discrimination raciale, puisqu'il n'existe pas de division raciale du travail domestique et non domestique.

2.1.1. Pourquoi l'allocation du temps entre sphère productive et sphère domestique est-elle sexuée ?

L'allocation du temps entre sphère productive et sphère domestique est en pratique, encore aujourd'hui, le plus souvent en faveur des hommes sur le marché du travail. Si les couples mono-actifs ne sont plus majoritaires, le salaire des femmes reste souvent un salaire d'appoint alors que les hommes se spécialisent dans le travail marchand¹⁵.

La question importante et délicate n'est pas tant l'existence de cette division que son origine. On trouve chez certains auteurs, comme Becker (1981) et Cigno (1991), l'idée selon laquelle cette division en faveur des hommes serait naturelle en raisons des différences biologiques liées à la maternité. Le premier revient cependant sur ses affirmations quelques années plus tard et aujourd'hui, si tout le monde s'accorde pour reconnaître que ce sont bien les femmes qui font des enfants et que cette différence peut être à l'origine de bien des inégalités, précisément en raison des constructions sociales qu'elle suscite, plus personne ne soutient l'interprétation selon laquelle les différences biologiques sont à l'origine des avantages comparatifs. De même, cette division sexuée du travail ne peut être mise sur le compte des avantages économiques qu'elle procure. Si la spécialisation des tâches peut être une organisation qui présente des avantages économiques¹⁶ pour un

14. « La transformation d'un petit écart d'avantages comparatifs entre hommes et femmes en différences importantes de salaires est ce qui distingue la discrimination sexuelle de la discrimination raciale. Une petite discrimination dont pourraient être victimes les noirs n'entraînerait pas une aussi large différence de salaires parce qu'il n'y a pas de division raciale du travail entre les secteurs marchands et domestiques » (Becker, 1985).

15. Cette configuration est compatible avec le modèle de Becker. Il suffit de considérer qu'une partie des tâches domestiques peut être externalisée. On note par ailleurs que cette configuration est très vivace. Les femmes accompliraient encore près de 70 % du travail domestique et 60 % du travail parental (Barrère-Maurisson, 2003).

16. Elle présente aussi des dangers, notamment le devenir de l'individu qui est spécialisé dans les tâches domestiques. Voir Bustrell (2001).

ménage, ce n'est pas en raison de son caractère sexué mais en raison, notamment, des rendements croissants de tout investissement en capital humain ¹⁷.

Cette répartition initiale des rôles est davantage aujourd'hui renvoyée à des phénomènes historiques et culturels. Becker (1985), par exemple, met désormais cette répartition inégalitaire sur le compte de la discrimination dont peuvent être victimes les femmes. Sen (1993) considère plus généralement qu'elle peut être issue des « asymétries générées par la société, par exemple, sur le plan de la propriété, de l'éducation et de la formation, mais aussi par une conception cultivée de la fragilité des femmes ».

2.1.2. Les effets de la division sexuée du temps de travail domestique et non domestique

En raison de ses effets sur le capital humain des individus, la spécialisation des femmes dans les tâches domestiques contribue à la segmentation du marché du travail et *in fine* à l'inégalité des salaires que l'on observe.

En excluant ou limitant la participation au marché du travail ou au contraire en accentuant la présence sur celui-ci, la spécialisation engendre une dépréciation ou une accumulation de capital humain qui creuse les différences entre les agents. Elle accroît l'inégalité entre les membres du ménage et renforce la division du travail, en raison notamment de ses avantages économiques. Elle permet pour celui qui choisit l'activité dans le domaine marchand, de récolter les fruits de

17. Voir Becker (1985). Si un ménage fonctionne comme une unité de production qui partage la consommation et alloue entre ses membres le temps total consacré à l'activité marchande et non marchande, alors chacun de ses membres se spécialisera dans une des deux activités. Les raisons de l'avantage de la spécialisation dans ce cadre de raisonnement tiennent aux rendements croissants des investissements en capital humain. En raison d'un certain nombre de coûts fixes, l'investissement en capital humain est d'autant plus rentable que l'utilisation des capacités acquises est intense et que l'horizon d'utilisation est long. Dès lors, chaque agent a intérêt à se spécialiser dans une seule activité où il accumule des compétences et les utilise de façon exclusive. La spécialisation sera d'autant plus avantageuse qu'il existe entre les deux membres du ménage un différentiel initial de productivité ou un avantage comparatif, mais elle reste optimale même si les membres du ménage ont des caractéristiques productives identiques. Dans la mesure où ce sont les rendements croissants de l'investissement en capital humain en fonction de sa durée d'utilisation qui fondent l'optimalité de la division du travail, rien n'indique qu'elle doit être sexuée. Par exemple, un ménage constitué de personnes de même sexe ayant exactement la même formation et les mêmes capacités aura aussi intérêt à se spécialiser. Pour Becker, ce n'est pas la spécialisation qui est en jeu, c'est le fait qu'elle soit systématiquement biaisée en défaveur des femmes. Dans un monde sans discrimination, « les maris seraient spécialisés dans le travail domestique et les épouses dans les activités marchandes, et ce pour la moitié des couples, l'inverse étant vrai pour l'autre moitié ».

l'accumulation de l'expérience (les hommes mariés, par exemple, accumulent beaucoup plus de capital expérience que les hommes célibataires). Inversement, celui qui, malgré un certain niveau d'études, se spécialise dans les tâches ménagères voit son capital humain se déprécier parce qu'il ne l'utilise pas. De même il accumule beaucoup moins d'expérience que son conjoint, ce qui joue négativement sur son salaire¹⁸. Parce que cette spécialisation est sexuée, ce sont les femmes qui subissent davantage une dépréciation de leur capital humain et présentent le plus souvent une expérience plus faible que les hommes.

Mais ce partage des tâches peut contribuer à affecter les choix des femmes en termes d'investissement en capital humain à travers leurs choix de formation notamment. En effet, la demande de capital humain dépend, entre autres, des anticipations que forment les agents quant aux rendements des investissements. Les anticipations concernant le fonctionnement de la famille et l'allocation du temps (une répartition inégale des tâches domestiques, un moindre investissement dans le secteur productif¹⁹, des interruptions de carrière ou une participation discontinue pour l'éducation des enfants) et donc l'anticipation de rendements potentiellement plus faibles, peut limiter leur demande d'éducation, voire de façon générale leur investissement en capital humain. Les observations en matière de choix de filière pourraient être le résultat d'une auto-sélection des femmes due à leurs anticipations concernant cette spécialisation et son effet sur le déroulement de leur carrière. Dans le même ordre d'idées, les femmes se dirigeraient en priorité vers des emplois (temps partiel, etc...) compatibles avec leur rôle dans la société. C'est l'hypothèse d'atrophie. Bien sûr, ces choix peuvent être aussi le résultat d'attitudes discriminatoires dans le domaine de l'éducation. Quoi qu'il en soit, l'origine de la discrimination est toujours la même, des facteurs culturels plus ou moins intériorisés par les différents agents.

L'organisation de la société hors marché qui joue sur la détermination des rôles féminins et masculins lorsqu'elle est fortement intériorisée peut conduire les femmes à l'autocensure. La situation des femmes que l'on observe sur le marché du travail est bien le résultat d'un choix, mais rien n'indique que ce choix aurait eu lieu en l'absence de cette répartition initiale des rôles. Peut-on considérer tout cela comme de la discrimination ?

18. La véracité du lien entre le niveau de capital humain et le salaire n'est pas clairement établie. Que ce lien soit ou non vérifié n'a ici aucune importance. Il suffit simplement que les agents croient qu'il existe.

19. Il ne s'agit pas seulement de participation au marché du travail mais aussi du montant d'énergie qui peut être consacré aux heures de travail (Becker, 1967).

Oui, dès lors que la séparation des rôles entre les femmes et les hommes vient renforcer les croyances et donc les comportements discriminatoires des employeurs. Si les femmes, en moyenne, se conforment au rôle que l'on attend qu'elles jouent, elles valident les croyances des employeurs, ce qui les handicape en retour.

2.2. Les théories de la discrimination ²⁰

Une première catégorie de modèles se place dans un cadre néoclassique dans lequel les employeurs connaissent parfaitement la productivité des individus, mais ont des préjugés défavorables (une forme de racisme) envers les femmes. Ce goût se traduit par une désutilité à l'embauche des femmes (Becker, 1957) ou encore par l'exclusion de celles-ci d'un certain nombre d'emplois réservés aux hommes (les modèles de cantonnement (Zellner, 1972)). Dès lors les femmes ont un coût d'embauche plus élevé que les hommes et donc un salaire moindre pour compenser le préjudice moral que procure leur embauche (Becker, *ibid.*). Dans le cas où les femmes sont exclues des emplois masculins, leur salaire est fixé par les conditions de l'offre (le nombre de femmes actives) et la sévérité quant aux restrictions d'emploi. Il y a alors un écart entre le salaire des hommes et des femmes si ces dernières n'ont accès qu'à un nombre restreint de postes, et le taux de féminisation des professions joue négativement sur les salaires (Zellner, *ibid.*). Dans un deuxième type de modèles la discrimination est fondée sur le manque d'information des employeurs quant à la productivité des employés. Pour Arrow (1972) les employeurs ont des croyances fondées sur l'observation ou encore sur des préjugés relatifs à la corrélation entre le sexe et les performances. Dans le modèle de Phelps (1972), l'appréciation de la productivité repose sur des signaux individuels de productivité comme le diplôme, et non plus sur les croyances relatives aux performances des groupes.

À partir de ces travaux, des analyses plus complexes modélisent l'interdépendance entre les décisions d'embauche des entreprises et les décisions des employés en termes de capital humain.

D'un côté, les employeurs discriminent en raison de leur méconnaissance de la productivité des individus (que ce soit en raison de leurs préjugés ou de leurs difficultés à mesurer cette productivité) et de

20. Pour une présentation de ces théories, voir la revue de littérature de Havet (2003) dont nous nous sommes largement inspirés pour la rédaction de ce paragraphe.

l'autre la productivité des employés est resituée dans le cadre de la théorie du capital humain ²¹ (Lundberg et Startz, 1983).

Dans ce cadre, anticiper le fait que les employeurs accorderont systématiquement moins de poids aux diplômes des femmes en raison de leur moindre fiabilité comme signal de la productivité, amène les femmes, selon le mécanisme classique de la théorie du capital humain, à moins investir dans leur formation. Cela se traduit par une productivité moyenne plus faible en dépit de capacités initiales identiques (Brinch, 1999).

La mauvaise évaluation des compétences des femmes a par exemple un effet sur la qualité de l'appariement entre compétences et emplois. Si les femmes se voient attribuer des emplois qui ne correspondent pas à leurs compétences, leur productivité est moindre, leur possibilité d'accumulation d'expérience aussi et donc leur salaire est inférieur (Rothschild et Stiglitz, 1982; Oettinger, 1996).

Dans d'autres versions de ces modèles (Lazear et Rosen, 1990; Barron, Black et Loewenstein, 1993), c'est l'attachement futur au marché du travail qui est inobservé et non la productivité au moment de l'embauche. Les décisions de promotions et la politique salariale dépendent alors des anticipations des employeurs quant à l'attachement des femmes au travail. Cette perception se fonde sur le fait que les femmes ont un attachement au marché du travail plus faible que celui des hommes en raison des interactions plus fortes en moyenne pour elles que pour les hommes entre la sphère productive et la sphère domestique. Dès lors le coût de l'attribution d'une promotion pour une femme est plus fort que pour celle d'un homme. Les femmes n'obtiennent alors des promotions que si l'employeur est sûr qu'elle ne quittera pas l'entreprise, ou encore il exige d'elles des capacités supérieures à celles des hommes afin de compenser leur probabilité de défection plus forte.

Nous retenons de l'ensemble de cette littérature les points suivants. En premier lieu, l'adoption des pratiques discriminatoires par les entreprises est liée aux effets du partage des tâches entre hommes et femmes (sphère productive/sphère domestique). En second lieu, si les entreprises révisent leurs préjugés sur la base de l'observation des qualifications des femmes et que celles-ci ont déjà intégré les comportements discriminatoires, les stéréotypes ne peuvent que perdurer, handicapant les femmes qui souhaitent sortir de ce carcan, faire carrière et participer sans interruptions au marché du travail. Peut-on en sortir ?

21. Les décisions des employés en termes de capital humain ont aussi été incorporées dans les modèles dans lesquels les employeurs ont un goût pour la discrimination. Mais leurs conclusions sont généralement moins robustes que celles obtenues avec les modèles de discrimination statistiques. Nous n'en parlons donc pas ici.

Références bibliographiques

- ARAI M., BALLOT G. et A. SKALLI, 1996 : « Différentiels intersectoriels de salaire et caractéristiques des entreprises en France », *Économie et statistique*, n° 299.
- ARROW K., 1973 : « The Theory of Discrimination », in O. ASHENFELTER and REES A., eds, *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press.
- BARRON J., BLACK D. et M. LOEWENSTEIN, 1993 : « Gender Differences in Training, Capital and Wages » *Journal of Human Resources* vol. 28 (2), 343-364
- BARRÈRE-MAURISSON M.A., 2003 : *Travail, famille : le nouveau contrat*, Paris, Gallimard, Folio Le monde actuel.
- BAYET A., 1996 : « L'éventail des salaires et ses déterminants », *Données sociales*.
- BEBLO M., BENINGER D., HEINZE A. et F. LAISNEY, 2003 : « Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression », *European Commission Employment and Social Affairs Project, Final Report*, october 29.
- BECKER G.S., 1957 : « The Economics of Discrimination », *The University Of Chicago Press*.
- BECKER G.S., 1981 : *A Treatise on the family*, Cambridge, M.A Harvard University Press.
- BECKER G.S., 1985 : « Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor », *Journal of Labor Economics*, vol. 3.
- BLACK D., 1995 : « Discrimination in a Equilibrium Search Model », *Journal of labor Economics*, vol. 13 (2), 309-334.
- BLINDER A.S., 1973 : « Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates » *The Journal of Human Resources*, 8, pp. 436-455.
- BROWN R., MOON M. et B. ZOLOTH, 1980 : « Incorporating occupational attainment in studies of male-female earnings differentials », *The Journal of Human Resources*, 15 (1), pp. 3-28.
- BUSTREEL A., 2001 : « La rationalité de la non-spécialisation dans les ménages : une rupture avec la théorie beckérienne », *Revue économique*, novembre, vol. 52, n° 6.
- CIGNO A., 1991 : *Economics of the family*, Clarendon Press, Oxford.

- DARES, 2003 : « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Synthèses*, n° 29.2, juillet.
- DONAIN M., 1985 : « L'éducation physique et sportive : mixité ou coéducation en lycée », mémoire de maîtrise en sociologie, Université de Provence.
- DURU-BELLAT M, Mingat A., 1993 : *Pour une approche analytique du fonctionnement des systèmes éducatifs*, Paris, PUF.
- FUCH V. R., 1974 : « Recent Trends and Long-Run Prospects for Female Earnings »,
- THE AMERICAN ECONOMIC REVIEW : *Papers and Proceedings of the Eighty-sixth Annual Meeting of the American Economic Association*, vol. 64, n° 2 pp. 236-242.
- FUCH V. R., 1989 : « Women's Quest for Economic Equality », *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 3, n° 1, pp. 25-41.
- GARCIA J., HERNANDEZ P.J., LOPEZ A., 2002 : « An Investigation of the Relationship between Job Characteristics and the Gender Wage gap », *Working Paper Universidad Pompeu Fabra*, Universidad de Murcia.
- HAVET N., 2003 : « Écarts salariaux et disparités professionnelles entre sexes : développements théorique et validité empirique », *Document de recherche du Laboratoire d'Économie d'Orléans*, n° 2003-11.
- HAVET N., LACROIX G., 2003 : « Career Starts and the Male-Female Gap », *Working Paper CIRPEE*, 03-30.
- HAVET N., SOFER C., 2002 : « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 7, février.
- HECKMAN J.J., 1998 : « Detecting Discrimination », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 2, Spring, pp. 101-116.
- LE MINEZ S., ROUX S., 2002 : « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique*, n° 351.
- L'HÉRITIER J.-L., 1992 : « Les déterminants du salaire », *Économie et statistique*, n° 257.
- MACPHERSON D., HIRSCH B., 1995 : « Wages and gender Composition : Why Do Women's Jobs Pay Less ? », *Journal Of Labor Economics*, vol. 13, n° 3.
- MARUANI M., 1996 : « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 115.

- MEURS D., PONTHEUX S., 2000 : « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et Statistiques*, n° 337-338.
- MILGROM P., OSTER SHARON, : « Job discrimination, Market Forces, and the Invisibility Hypothesis », *Quarterly Journal of Economics*, August, 102, pp. 453-76.
- MINCER J., 1974 : « Schooling, experience and earnings », *NBER, Columbia University Press*, New York.
- NEUMAN S., OAXACA R.L., 1998 : « Estimating Labor Market Discrimination with Selectivity Corrected Wage Equations » : *Methodological Considerations and ad Illustration from Israel Mimeo*.
- NEUMARK D., 1988 : « Employers Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination », *Journal Of Human Ressources*, 23, pp. 279-95.
- OAXACA R.L., 1973 : « Male-Female Wage Differentials in Urban labour Markets », *International Economic Review*, 14, pp. 693-709.
- PERROT A., 1998 : *Les nouvelles théories du marché du travail*, Repères, La Découverte.
- PETIT P., 2003 : « Comment évaluer les discriminations à l'embauche », *Revue Française d'Économie*, janvier, n° 3, vol. XVII.
- PHELPS E., 1972 : « The statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, september, 62, pp. 659-61.
- SCOTT J.W, « La travailleuse », in DUBY, G. & PERROT, M, *Histoire des femmes en occident*, T.4, Le XIX^e siècle, Paris, Plon, 1991, p. 479.
- SEN A. K., 1993 (1991) : « La distinction entre les sexes et les conflits de coopération », *Éthique et Économie*, PUF, pp. 229-270.
- SOFER C., 1990 : « La répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination ? », *Économie et prévision*, n° 92-93.
- THIRY B., 1985 : « La discrimination salariale entre hommes et femmes sur le marché du travail en France », *Annales de L'INSEE*, n° 58, avril-juin.
- WEICHELBAUMER D., WINTER-EBMER R., 2003 : « Rhetoric in Economic Research : The Case of Gender Wage Differentials », *Discussion paper* n° 4128, december, CEPR.

ANNEXE

Le constat des inégalités sur le marché du travail

Deux types d'indicateurs permettent de cerner les caractéristiques des femmes sur le marché du travail et expliquent en partie le niveau de leur salaire moyen. Il s'agit d'une part du niveau de leur participation, que mesurent le taux d'activité et la durée du travail, d'autre part de la structure des emplois occupés caractérisée par la nature du poste de travail et son secteur d'activité.

I. Une participation en hausse, mais un temps de travail plus faible et plus morcelé que celui des hommes

Le taux d'activité des femmes n'a cessé de croître depuis une vingtaine d'années sans pour autant égaler celui des hommes. Entre 1975 et 2002, pour l'ensemble des femmes âgées de 15 à 64 ans, le taux¹ d'activité est passé de 51,5 % à 62 % (de 59 % à 80 % pour la tranche d'âge 25-49 ans). Cette hausse s'est produite malgré l'évolution du marché du travail au cours des deux dernières décennies. La hausse du chômage, l'allongement des études et la mise en place de dispositifs de départ à la retraite anticipé ont en effet contribué au fléchissement du taux d'activité des hommes qui passe de 82,5 % à 74,5 % entre 1975 et 2002 (97 % à 95 % pour les 25-49 ans).

Bien que les femmes arrêtent de moins en moins de travailler à la naissance de leurs enfants, particulièrement en France comme le montre Margaret Maruani², leur taux d'activité décroît toujours avec le nombre d'enfants, surtout à partir du deuxième. Il passe de 75 % pour les femmes de 15 à 59 ans en couple sans enfants à 56 % pour les femmes avec deux enfants dont un de moins de trois ans, ce dernier chiffre reflétant d'ailleurs l'effet de l'allocation parentale d'éducation. Seulement 34 % des femmes en couple ayant au moins trois enfants dont un de moins de trois ans sont actives. En revanche, les célibataires sans enfant ont un taux identique à celui des hommes : 77 %. Quant au niveau d'éducation, il a toujours un impact positif sur l'activité des femmes, qu'elles aient ou non des enfants. L'écart entre les hommes

1. L'ensemble des chiffres de ce paragraphe sont basés sur les exploitations des enquêtes Emploi de l'INSEE tel que repris dans « Regard sur la parité Hommes Femmes » INSEE 2003.

2. Maruani M., (1996).

et les femmes se réduit lorsque ces dernières ont fait des études supérieures.

En moyenne, les femmes ont un temps de travail plus faible que les hommes. En effet la hausse de l'emploi féminin s'est accompagnée d'un fort développement des emplois à temps partiels : entre 1990 et 2002 la proportion des femmes actives à temps partiel a augmenté de près de 6 points³, alors que dans le même temps l'augmentation n'a été que de 2 points pour les hommes. En 2002⁴, près de 30 % des femmes ayant un emploi travaillent à temps partiel alors que seulement 5 % des hommes se trouvent dans la même situation. Près de 40 % des emplois à temps plein sont occupés par des femmes, alors que c'est le cas de 80 % des emplois à temps partiel. Même en considérant uniquement la population des actifs à temps complet le temps de travail reste inférieur pour les femmes (une heure en moyenne) et ce d'autant que l'on se trouve dans le haut de la distribution des salaires où la différence peut atteindre 4 heures.

Ainsi une part importante des inégalités de salaire entre femmes et hommes est attribuable au développement du temps partiel, dont il faut rappeler qu'il est en grande partie subi⁵, et plus généralement aux écarts de temps de travail. Le différentiel passe de 26 % à 12 % lorsque l'on ne considère que les salariés à temps complet âgés de 45 ans au plus⁶.

2. Des profils de carrières beaucoup plus accidentés pour les femmes que pour les hommes

Lorsque l'on raisonne en dynamique, c'est-à-dire lorsque l'on observe les trajectoires d'emplois des hommes et des femmes, de nombreuses différences apparaissent. Les femmes ont en moyenne des profils de carrière moins continus que les hommes. Si elles présentent un risque d'être au chômage supérieur mais relativement proche de celui des hommes, elles connaissent en revanche des interruptions d'activité plus fréquentes. La présence d'enfants est bien sûr un motif d'interruption d'activité, en particulier pour les femmes peu qualifiées.

3. Pour la tranche d'âge des 15-59 ans, en 1990, 69 % des femmes étaient actives, parmi celles-ci 47,5 % travaillaient à temps complet, 14,1 % à temps partiel et 7,5 % étaient au chômage. En 2002, 75 % sont en activité : 47,9 % sont à temps complet (soit une progression faible par rapport à 1990) alors que 20 % sont à temps partiel et 7 % sont au chômage.

4. Tranche d'âge 25-59 ans.

5. En 1999, environ 40 % des femmes à temps partiel déclarent désirer travailler plus, voir Bourreau-Dubois C. et alii, (2001).

6. Enquête Jeunes et carrière 1997, dans Meurs et Ponthieux, *op. cit.*

Pour les femmes qui ont un niveau d'études supérieur, la maternité a plutôt un effet sur la durée du travail (passage au temps partiel). En effet, les femmes les plus diplômées réduisent plus leur durée de travail pour concilier activité et vie de famille qu'elles ne cessent de travailler⁷.

Dans une étude récente⁸, les inégalités entre femmes et hommes sont mises en avant à partir des différences de trajectoires professionnelles et salariales en fonction des caractéristiques du premier emploi. Cette étude montre que la part des premiers emplois à temps complet entre 1976 et 1992 a considérablement décru, cette baisse étant plus prononcée pour les femmes (de 82 % à 59 %) que pour les hommes (90 % à 79 %). Dans ce cadre, le différentiel de salaire à un moment donné dépend de la situation initiale (premier emploi) sur le marché du travail et de la trajectoire professionnelle (changement d'emploi, sortie d'emploi etc...). Bien que le différentiel de salaire à l'embauche pour des caractéristiques données du premier emploi soit aujourd'hui plus faible qu'il y a vingt ans, les écarts de revenu entre femmes et hommes qui se creusent en cours de carrière en dépit d'une situation de départ équivalente sont de plus en plus importants. Les hommes ayant débuté leur carrière entre 1988 et 1992 gagnent au bout de cinq ans 21,9 % de plus que leurs homologues féminines, situation qui s'est aggravée par rapport aux cohortes ayant débuté entre 1976 et 1980 pour lesquelles l'écart n'est que de 18 %.

Dans l'analyse des effets des types de transition sur les écarts de salaire, il ressort que les transitions entre temps partiel et temps complet sont celles qui amplifient le plus ces écarts. Les femmes ont une probabilité de transition vers le temps partiel plus élevée que les hommes lorsqu'elles commencent à temps complet. Inversement elles ont une probabilité d'accéder à un temps complet lorsqu'elles débutent à temps partiel beaucoup plus faible que celle des hommes. Dans les deux cas, ce différentiel a augmenté par rapport aux années 1980.

3. Une structure des emplois occupés différente de celle des hommes

Nous pouvons parler de structure sexuée des emplois occupés dans la mesure où les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité et occupent des types de poste différents au sein de ces secteurs. La construction de cette structure sexuée

7. DARES, (2003).

8. Le Minez S., Roux S., (2002). Voir aussi Havet N., Lacroix G., (2003).

commence à l'école lorsque filles et garçons s'orientent ou sont orientés dans des filières différentes.

3.1. Des jeunes femmes aujourd'hui plus diplômées que les jeunes hommes, mais dans des filières différentes

En matière de formation, si les femmes sont généralement tout aussi diplômées que les hommes, c'est le choix des filières qui constitue la principale différence. En effet, l'écart d'éducation (niveau de diplôme) entre femmes et hommes est quasi-nul voire s'inverse pour les jeunes générations. S'il est très légèrement négatif pour les femmes pour un niveau d'étude inférieur ou égal au second cycle du secondaire, il devient positif en faveur des femmes lorsque l'on considère le supérieur. Les femmes représentent près de 52 % des diplômées du supérieur, elles en représentent 54 % si on restreint la classe d'âge aux 25-34 ans et 47 % pour les 55-64 ans. Mais une analyse plus fine montre d'une part que les femmes sont sous représentées dans les grandes écoles et d'autre part qu'elles sont concentrées dans les filières les moins rémunératrices. Les jeunes femmes s'orientent ou sont orientées vers les professions de santé, le secteur social ou vers l'enseignement au détriment des filières scientifiques ou des études d'ingénieur.

3.2. Quels emplois pour les femmes ?

Les femmes sont donc surreprésentées dans les secteurs d'activité dits sociaux : l'éducation, la santé, l'action sociale (72 % des emplois de ce secteur sont occupés par des femmes) et les services aux particuliers (65 %). En revanche, elles sont sous représentées dans les métiers manuels et de production. Par exemple, leur part ne dépasse pas 25 % dans le secteur industriel et est même inférieure à 10 % dans la construction.

Une classification par catégorie socioprofessionnelle croisée avec une analyse des effectifs de la fonction publique par ministère et niveau hiérarchique confirme leur concentration dans certains secteurs et apporte un éclairage sur leur position dans la hiérarchie professionnelle. Au sein de l'enseignement par exemple, elles sont concentrées dans les niveaux élémentaires et primaires (66,5 % sont des femmes) alors que les hommes sont majoritaires dans l'enseignement supérieur (46 % de femmes, avec seulement 35 % des emplois de catégorie A occupés par des femmes). Au sein des professions de santé et du travail social, elles sont fortement concentrées dans les professions intermédiaires, 77,2 % de ces emplois sont occupés par des femmes. Il en est de même pour

les services directs aux particuliers qui sont typiquement des emplois peu qualifiés, où 88 % de ces emplois sont occupés par des femmes.

De façon générale, les femmes demeurent sous représentées dans les postes de direction et les hautes charges administratives. Dans le secteur privé, elles sont particulièrement concentrées dans la catégorie des employés : 81 % des employés administratifs d'entreprises, et 74 % des employés de commerce sont des femmes. En revanche elles ne représentent que 15 % des chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus, 38 % des cadres administratifs d'entreprises et 16 % des ingénieurs ou cadres techniques. Au sein de la fonction publique d'État, elles occupent le plus souvent des emplois de catégorie C, soit des emplois de bureau. En revanche, 64 % des emplois de cadre de la fonction publique sont occupés par des hommes.