



**HAL**  
open science

# Réexamen des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail : des philosophies politiques aux évaluations empiriques

Stéphane Moulin

► **To cite this version:**

Stéphane Moulin. Réexamen des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail : des philosophies politiques aux évaluations empiriques. Economies et finances. Université de la Méditerranée - Aix-Marseille II, 2005. Français. NNT : . tel-00095542

**HAL Id: tel-00095542**

**<https://theses.hal.science/tel-00095542v1>**

Submitted on 15 Sep 2006

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**UNIVERSITÉ AIX-MARSEILLE II – DE LA MÉDITERRANÉE**  
**UFR DE SCIENCES ÉCONOMIQUES**  
**LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (LEST)**

## **THÈSE**

Pour obtenir le grade de

**Docteur en Sciences Economiques**

Présentée et soutenue publiquement par

**Stéphane MOULIN**

le 1<sup>er</sup> juillet 2005

### **RÉEXAMEN DES INÉGALITÉS ENTRE HOMMES ET FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

Des philosophies politiques aux évaluations empiriques

Sous la direction de Saïd HANCHANE, chercheur HDR, CNRS -LEST

#### **JURY**

Jérôme GAUTIÉ, Professeur à l'université de Reims, Directeur de recherche CEE, Rapporteur  
Catherine MARRY, Directrice de recherche, CNRS-Lasmas  
Dominique MEURS, Maître de conférence à l'université Paris II  
Jacques SILBER, Professeur à l'université de Bar-Ilan, Rapporteur

**UNIVERSITÉ AIX-MARSEILLE II – DE LA MÉDITERRANÉE**  
**UFR DE SCIENCES ÉCONOMIQUES**  
**LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (LEST)**

## **THÈSE**

Pour obtenir le grade de

**Docteur en Sciences Economiques**

Présentée et soutenue publiquement par

**Stéphane MOULIN**

le 1<sup>er</sup> juillet 2005

### **RÉEXAMEN DES INÉGALITÉS ENTRE HOMMES ET FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

Des philosophies politiques aux évaluations empiriques

Sous la direction de Saïd HANCHANE, chercheur HDR, CNRS -LEST

#### **JURY**

Jérôme GAUTIÉ, Professeur à l'université de Reims, Directeur de recherche CEE, Rapporteur  
Catherine MARRY, Directrice de recherche, CNRS-Lasmas  
Dominique MEURS, Maître de conférence à l'université Paris II  
Jacques SILBER, Professeur à l'université de Bar-Ilan, Rapporteur

Merci à l'ensemble de l'équipe du LEST

# SOMMAIRE

Sommaire.....	1
Introduction générale.....	6
<b>PREMIÈRE PARTIE.....</b>	<b>22</b>
<b>CONCEPTION PLURALISTE DES DISCRIMINATIONS :</b>	
<b>Philosophies politiques, théories économiques et mesures</b>	
<b>statistiques</b>	
<b>CHAPITRE 1 : Philosophies politiques de la justice sexuée.....</b>	<b>25</b>
<b>1.1 Discriminations et philosophies politiques de la justice.....</b>	<b>25</b>
1.1.1 Discriminations : droits, justifications et justices	
1.1.2 Philosophies politiques libérales de l'égalité des chances	
1.1.3 Philosophies politiques alternatives aux libéralismes	
<b>1.2 Discriminations, philosophies politiques, et féminismes.....</b>	<b>42</b>
1.2.1 La complémentarité des rôles dans l'utilitarisme	
1.2.2 L'oppression patriarcale dans le marxisme	
1.2.3 L'équité sexuée des biens premiers sociaux dans le courant libéral-démocrate	
1.2.4 La concurrence de sexe dans le courant libertarien	
1.2.5 L'égalité des ressources par sexe dans le courant-libéral patrimonial	
1.2.6 Les capacités sexuées de négociation dans la démocratie citoyenne	
1.2.7 La dépréciation culturaliste du féminin dans le postmodernisme	
<b>CHAPITRE 2 : Théories économiques de la discrimination entre les sexes.....</b>	<b>60</b>
<b>2.1 Théories économiques de la discrimination.....</b>	<b>61</b>
2.1.1 Les théories de la discrimination par goût	

2.1.2	Les théories de la discrimination statistique	
2.1.3	Le mythe d'une théorie marginale de la juste distribution	
<b>2.2</b>	<b>Théories économiques de la discrimination et philosophies politiques de la justice.....</b>	<b>71</b>
2.2.1	La théorie utilitariste des avantages comparatifs	
2.2.2	La théorie marxiste de l'exploitation	
2.2.3	La théorie libertarienne des pouvoirs de monopole	
2.2.4	La théorie libérale-démocrate de la segmentation	
2.2.5	La théorie libérale-patrimoniale du capital humain	
2.2.6	La théorie démocrate-citoyenne de la négociation	
2.2.7	La théorie post-moderne de l'identité	
	 <b>CHAPITRE 3 : Mesures statistiques de la discrimination entre les sexes.....</b>	<b>98</b>
<b>3.1</b>	<b>Le mythe de la bonne pratique de mesure de la discrimination.....</b>	<b>98</b>
3.1.1	L'illusion de la bonne pratique économétrique	
3.1.2	Le choix des variables	
3.1.3	Le choix de l'offre de travail, de la norme, et de l'horizon temporel	
<b>3.2</b>	<b>Une conception pluraliste de la mesure.....</b>	<b>109</b>
3.2.1	La mesure utilitariste des différences de valorisations des compétences	
3.2.2	La mesure marxiste du différentiel de taux d'exploitation	
3.2.3	La mesure libérale-démocrate des barrières à l'accès aux segments valorisés	
3.2.4	La mesure libertarienne du degré d'ouverture à la concurrence	
3.2.5	La mesure libérale-patrimoniale des différences de rentabilité des efforts	
3.2.6	La mesure démocrate-citoyenne de l'effet de modes de négociation collective	
3.2.7	La mesure post-moderne de la hiérarchie non-discriminante des emplois	
	 <b>DEUXIÈME PARTIE.....</b>	<b>131</b>
	<b>MESURE DES BARRIÈRES DISCRIMINATOIRES:</b>	
	<b>Barrières à l'accès à l'emploi, au temps plein</b>	
	<b>et aux responsabilités hiérarchiques</b>	

<b>CHAPITRE 4 : Les barrières à l'accès à l'emploi.....</b>	<b>134</b>
<b>4.1 Du transversal au longitudinal.....</b>	<b>135</b>
4.1.1 Le sur-chômage féminin	
4.2 Les présomptions transversale	
4.1.3 L'apport des séquences du passé	
<b>4.2 Méthodologies.....</b>	<b>142</b>
4.2.1 Preuves de la discrimination à l'embauche	
4.2.2 Les limites des méthodes économétriques transversales	
4.2.3 Les méthodes économétriques longitudinales	
<b>4.3 Etre deux fois plus souvent au chômage qu'en emploi.....</b>	<b>150</b>
4.3.1 Méthodologie	
4.3.2 Statistiques descriptives	
4.3.3 Résultats	
<b>4.4 Ne pas accéder rapidement et durablement à l'emploi non aidé.....</b>	<b>156</b>
4.4.1 Méthodologie	
4.4.2 Statistiques descriptives	
4.4.3 Résultats	
<b>CHAPITRE 5 : Les barrières à l'accès au temps plein.....</b>	<b>163</b>
<b>5.1 L'accès au temps plein.....</b>	<b>164</b>
5.1.1 Le temps comme « mode d'emploi »	
5.1.2 Explications et justifications	
5.1.3 Analyses économétriques de l'accès au temps plein	
<b>5.2 Barrières à l'accès au temps plein (enquête Emploi 2000).....</b>	<b>169</b>
5.2.1 Statistiques descriptives	
5.2.2 Méthodologie	
5.2.3 Résultats	
<b>5.3 Barrières à l'accès au temps plein (enquête Génération 98).....</b>	<b>175</b>
5.3.1 Statistiques descriptives	
5.3.2 Méthodologie	
5.3.3 Résultats	

<b>CHAPITRE 6 : Les barrières à l'accès aux responsabilités hiérarchiques.....</b>	<b>183</b>
<b>6.1 Discrimination et hiérarchie.....</b>	<b>184</b>
6.1.1 Les explications du plafond de verre	
6.1.2 Plafond de verre et injustice	
6.1.2 L'analyse économétrique du plafond de verre	
<b>6.2 Barrières à l'accès à l'encadrement (enquête Emploi 2000).....</b>	<b>190</b>
6.2.1 Statistiques descriptives	
6.2.2 Méthodologie	
6.2.3 Résultats	
<b>6.3 Barrières à l'accès aux responsabilités hiérarchiques (enquête Génération 98).....</b>	<b>197</b>
6.3.1 Statistiques descriptives	
6.3.2 Résultats	
 <b>TROISIÈME PARTIE.....</b>	 <b>204</b>
<b>SÉGRÉGATION VERTICALE, DISCRIMINATION SALARIALE, ET DISCRIMINATION POSITIVE: Identifications et évaluations</b>	
 <b>CHAPITRE 7 : Ségrégation verticale.....</b>	 <b>207</b>
<b>7.1 Les indices de ségrégation.....</b>	<b>207</b>
7.1.1 L'indice de ségrégation de Duncan et ses dérivés	
7.1.2 L'indice de ségrégation de Gini	
7.1.3 L'indice de ségrégation de Theil	
<b>7.2 La ségrégation discriminatoire.....</b>	<b>215</b>
7.2.1 Méthodologie	
7.2.2 Le calcul des proportions prédites	
7.2.3 Calcul et décompositions des indices de ségrégation de Theil	
 <b>CHAPITRE 8 : Discrimination salariale.....</b>	 <b>220</b>
<b>8.1 Les trois problèmes économétriques : norme, sélection et endogénéité.....</b>	<b>220</b>



8.1.1 La question de la pondération	
8.1.2 La question de la sélection	
8.1.3 La question de l'endogénéité	
<b>8.2 La discrimination salariale « élargie » (enquête Emploi 2000)</b>	<b>227</b>
8.2.1 Méthodologie	
8.2.2 Résultats	
<b>8.3 Une approche alternative de la discrimination salariale (enquête Génération 98)</b>	<b>232</b>
8.3.1 Statistiques descriptives	
8.3.2 Méthodologie	
8.3.3 Résultats	
<b>CHAPITRE 9 : Discrimination positive</b>	<b>240</b>
<b>9.1 Présentation du programme Trace</b>	<b>240</b>
9.1.1 Le dispositif	
9.1.2 La population cible : les « jeunes les plus éloignés de l'emploi »	
<b>9.2 La sélection du programme Trace à l'épreuve de la statistique</b>	<b>244</b>
9.2.1 Les caractéristiques de la population participant à Trace	
9.2.2 Les déterminants de la participation	
9.2.3 Les jeunes sélectionnés sont-ils les plus éloignés de l'emploi ?	
<b>9.3 La discrimination positive à l'épreuve de la statistique</b>	<b>254</b>
9.3.1 Les différences sexuées de caractéristiques	
9.3.2 Une sélection différenciée selon le sexe	
9.3.3 Discrimination positive ?	
<b>Conclusion générale</b>	<b>265</b>
<b>Annexes</b>	<b>273</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>277</b>

## **Introduction générale**

Depuis la fin de la seconde Guerre Mondiale, la notion de discrimination a fait l'objet de nombreuses normes juridiques au plan international. Notamment l'activité normative de l'Organisation Internationale du Travail tend à évaluer l'inégalité sur le marché du travail à travers le prisme de la discrimination. La discrimination a fait l'objet de deux des huit conventions fondamentales de l'OIT, à savoir la convention n°100 sur l'égalité de rémunération et la convention n°111 sur l'égalité en matière d'emploi et de profession. L'état des lieux que l'OIT a conduit en 2004 sur l'« égalité au travail » est entièrement présenté à travers une grille de lecture en termes de discriminations, tant au niveau des principes et des réalités que des actions politiques (OIT, 2004).

Les directives européennes ont elles aussi repris la notion de discrimination pour définir l'inégalité de traitement. Le principe de non-discrimination a été appliqué en premier lieu à la question des différences de rémunérations, puis élargi à l'ensemble des droits professionnels. L'attention portée par les institutions européennes aux questions touchant les inégalités entre les sexes a amené à élargir l'analyse de la discrimination à d'autres formes; elle a aussi contribué à l'évolution des droits nationaux. Dans le droit communautaire, l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination, notamment celles fondées sur l'appartenance de sexe. Cette relation logique d'implication fait de la preuve de la discrimination un enjeu politique essentiel dans le système de valeurs des sociétés démocratiques.

Comment examiner l'inégalité entre les sexes ? Le fait même de poser ce type de question invite à déplacer le regard de la présomption de l'inégalité de traitement aux conceptions de l'inégalité. Pour passer de l'idée de différence de caractéristiques à l'idée d'inégalité de traitement, l'exercice de mesure de la discrimination a besoin de recourir à un cadre normatif qui énonce la norme du juste traitement. L'inscription dans un cadre de philosophies politiques de la justice impose en retour des contraintes sur la méthodologie empirique de mesure utilisée, tant au niveau du choix des variables que des modèles statistiques. C'est cette

démarche que nous adoptons dans cette thèse pour proposer une lecture critique de la conception conventionnelle de l'inégalité entre les sexes.

### **- La mesure « conventionnelle » de la discrimination**

Depuis le début des années 70, des méthodes économétriques se sont développées visant à mesurer la discrimination salariale dite « pure ». Depuis la proposition d'Oaxaca (1973), les méthodes de « décomposition » des écarts salariaux visent à isoler l'écart de salaire uniquement dû au sexe des individus. Cette méthode qu'on peut qualifier de « conventionnelle » consiste à expliquer les salaires par un ensemble de caractéristiques des individus. L'écart salarial est ainsi décomposé en une part expliquée par ces caractéristiques, et une part inexpliquée, appelée discrimination salariale « pure ».

La mesure de la discrimination salariale entre hommes et femmes a été récemment estimée économétriquement pour la France (Meurs, Ponthieux, 2000). En 1997, l'écart salarial global, pour tous les salariés, quelle que soit leur durée de travail est de 27%. Ces différences de salaires renvoient principalement à des différences de caractéristiques entre les hommes et les femmes en termes de durées de travail, de diplômes, d'expériences professionnelles, et de catégories socio-professionnelles. Près de 80% de l'écart salarial s'explique par ces caractéristiques. La discrimination salariale « pure » est donc estimée à un cinquième de la différence de salaire.

Différentes critiques ont été formulées en France à l'encontre de cette mesure conventionnelle de la discrimination salariale<sup>1</sup>. Un premier problème est lié au fait que d'autres variables explicatives jouent dans les écarts de salaire, et ne peuvent être introduites dans ces modèles, qu'il s'agisse de variables individuelles (compétences personnelles) ou institutionnelles (conventions collectives). Un second problème est lié au fait que la partie la plus importante des variables explicatives renvoie elle-même à des inégalités de traitement à l'accès aux différentes catégories d'emplois : l'ancienneté, le temps de travail et les catégories socioprofessionnelles sont affectées par des discriminations fondées sur l'appartenance de sexe.

---

<sup>1</sup> Voir les nuances de Meurs et Ponthieux (2000). Voir aussi les critiques de Silvera (1996, 1998), Baudelot (1996) et plus récemment Lemièrre et Silvera (2004).

Ces critiques peuvent conduire à remettre en cause l'idée que ces mesures pourraient constituer des preuves de la discrimination. Dans le chapitre du *Handbook of Labor Economics* consacré à ces questions, Altonji et Blank (1999) critiquent l'usage du terme discrimination. La part inexpliquée des salaires ne peut pas être attribuée entièrement à de la discrimination en raison des « variables omises » (hétérogénéité non observée). Quant à la part expliquée, elle n'est pas entièrement indépendante de la discrimination puisque des « barrières discriminatoires » affectent les valeurs que prennent certaines variables explicatives.

The share of the total wage differential due to the second component is often referred to as « the share due to discrimination ». This is misleading terminology, however, because if any important variables are omitted (...), then the  $\beta$  coefficients will be affected. (...) It is also misleading to label only this second component as the result of discrimination, since discriminatory barriers in the labor market and elsewhere in the economy can affect the  $X$ s, the characteristics of individuals in the labor market.

Altonji et Blank (1999), p 3156

Selon nous, ces deux difficultés proviennent d'un seul et même problème : la mesure de la discrimination salariale « pure » vise à mesurer un objet normatif par une méthode positive. La posture positive de la méthode conduit à inclure le plus grand nombre possible de variables, y compris celles qui captent des caractéristiques affectées par des barrières discriminatoires. Les contraintes de disponibilités de données face au nombre très important de variables potentiellement explicatives incitent toujours à penser que des variables à l'impact salarial significatif ont été omises. Ce qui pose problème dans la mesure « conventionnelle » est moins l'usage du terme discrimination, que l'absence de cadre normatif permettant de la penser et d'imposer des critères non ambigus de sélection de variables et de choix des modèles statistiques.

Il est d'autant plus surprenant de constater que les travaux économiques sur la discrimination se situent dans une posture positive d'explication, et non dans une posture normative de justification, que dans le domaine juridique, la discrimination se définit par l'arbitraire, l'illégitimité, l'injustice du traitement préférentiel. Cette visée exclusivement positive s'explique sans doute par le déni de scientificité que l'on oppose parfois aux travaux qui incorporent une dimension normative. Dans le domaine des travaux sur le genre ou sur les inégalités entre les sexes, le soupçon de militantisme est encore plus présent, ainsi que le rappelle l'introduction de l'ouvrage *Le Travail du Genre* :

Il faut savoir que sur ce domaine de recherche pèse toujours le soupçon du militantisme, le reproche du parti pris : étudier la construction sociale des inégalités de sexe serait un travail « militant » du fait même de l'objet. Nous avons souvent entendu cet argument, nous l'avons vu fonctionner comme un déni de légitimité ou de scientificité : nous ne fabriquerions pas, comme l'explique Geneviève Fraisse, « de la pensée, mais plutôt de l'opinion ».

Laufer, Marry, Maruani (2003), p17.

Les problèmes posés par la mesure « conventionnelle » de la discrimination sont moins d'ordre statistique qu'épistémologique. Ils nous incitent à nous demander dans quelle mesure les pratiques statistiques de mesure des inégalités s'inscrivent implicitement ou doivent s'inscrire explicitement dans des philosophies politiques de la justice. Karl Popper considère le recours à la philosophie comme un cadrage indispensable au réalisme scientifique. Rassemblant des textes rédigés entre 1965 et 1971, *La Connaissance Objective* présente la défense d'une méthode scientifique pluraliste fondée sur une philosophie critique :

Que nous en soyons conscients ou non, nous avons tous notre philosophie, et nos philosophies ne valent pas grand chose. Mais l'influence de nos philosophies sur nos actions et sur nos vies est souvent dévastatrice. Ce qui rend indispensables nos efforts pour améliorer nos philosophies par la critique. (...) La moindre réflexion critique nous convainc que toute notre connaissance est imprégnée de théorie et qu'elle est (presque) toute entière de caractère conjectural. Puisque toute connaissance est imprégnée de théorie, elle est toute entière bâtie sur du sable ; mais c'est en creusant les fondations plus profondes par la critique que l'on peut les améliorer ; et non pas en prenant les prétendues « données » pour acquises. (...) L'épistémologie classique est incapable de se rendre compte du fait que les prétendues données sont en réalité des réactions adaptatives et, par conséquent, des interprétations qui incorporent théories et préjugés, et qui comme les théories sont imprégnées d'attentes conjecturales (...). Nous devons être pluralistes, au moins au départ : nous devrions d'abord mettre l'accent sur les difficultés, même si elles paraissent insolubles.

Popper (1979), p83, p 177, p 232 et p 436.

Les premiers écrits de Popper insistent sur la nécessité de développer des théories scientifiques, c'est-à-dire réfutables par des procédures de test<sup>2</sup>. Les méthodologies statistiques

---

<sup>2</sup> Voir Popper (1973).

de mesure de la discrimination, comme toutes les méthodologies empiriques, doivent s'inscrire dans des cadres théoriques cohérents dont il s'agit de tester des hypothèses. Or la pratique économétrique « conventionnelle » consiste à inclure dans les variables explicatives le plus grand nombre possible de variables significatives. Cette convention est le résultat d'un compromis entre différentes théories du marché du travail sous la contrainte d'un ensemble restreint de données disponibles. Aucune théorie ne semble vraiment testée.

Dans ces derniers écrits, Popper réaffirme encore cette nécessité d'inscrire l'empirie dans la théorie. Mais il ajoute l'idée que les théories sont imprégnées d'attentes et de préjugés qu'elles transmettent aux pratiques de mesure empirique. Inscrire les mesures empiriques de la discrimination dans des théories du marché du travail, c'est du même coup les imprégner d'attentes conjecturales sur la norme du juste traitement. Seule une philosophie politique critique permet alors de mettre à jour les théories de la justice sous-jacentes aux mesures statistiques et aux théories économiques de la discrimination.

La mise en œuvre de cette méthode critique vise à substituer à la pratique « conventionnelle » de mesure de la discrimination entre les sexes une conception pluraliste et conflictuelle des principes de justice qui régissent la structure de base de la société et les rapports entre l'Etat, le marché, les familles et les individus. Si la discrimination se définit comme une asymétrie ou une distorsion de quelque chose que la justice demande d'égaliser, demander une certaine égalité entre les hommes et les femmes au nom d'un principe normatif aboutit sans doute à accepter aussi une certaine inégalité du point de vue d'autres principes.

Comme on le verra plus en détail par la suite, la pratique « conventionnelle » de mesure est principalement influencée par une théorie du marché du travail, qui domine le champ de la théorie économique, celle du capital humain. La discrimination est définie par cette théorie comme la différence de rentabilité de l'investissement en capital humain. Ce que la justice demande dans cette approche, c'est d'égaliser les ressources dont les individus disposent pour investir. La plupart des analyses économétriques sont influencées par le champ sémantique de cette approche : les diplômes et expériences professionnelles sont vus comme des stocks de capital humain, et les coefficients dans les équations de gains comme des taux de rentabilité (*rate of return*).

Cependant, les mesures « conventionnelles » de la discrimination salariale incluent dans l'ensemble des variables explicatives d'autres variables reflétant la structure des emplois, notamment les statuts, les catégories socioprofessionnelles et le temps plein. L'inclusion de ces variables ne correspond ni au champ sémantique ni au cadre normatif implicite du capital humain. Alors que la logique du capital humain tend à mesurer directement la discrimination salariale par les différences de rentabilité des efforts, la logique de structure salariale des emplois invite d'abord à identifier les types d'emploi qui donnent lieu à différentes valorisations, puis à analyser l'inégalité d'accès à ces emplois.

Ainsi, la critique de la mesure de la discrimination par l'argument des barrières discriminatoires n'est pertinente que parce que la mesure « conventionnelle » ne s'inscrit pas dans un cadre théorique cohérent. Les variables de capital humain justifient les différences de salaires car elles sont pensées comme des investissements à rentabiliser. Au contraire, les variables relatives aux types d'emplois occupés sont affectées par des « barrières discriminatoires » sur le marché du travail, et ne peuvent justifier les différences de salaires. La mesure des barrières discriminatoires incite dès lors à penser la discrimination en dehors de toute référence aux théories du capital humain. Ce changement de cadre théorique est inséparablement un changement de cadre normatif. Ce que la justice demande dans une logique salariale en termes de structure d'emploi, ce n'est plus l'égalité de la rentabilité des efforts, c'est que l'accès aux catégories d'emploi ne soit pas inégal.

L'objet de cette thèse est de construire une analyse critique des approches « conventionnelles » de l'inégalité entre les sexes en approfondissant l'argument des barrières discriminatoires. Nous présentons d'abord une grille de lecture pluraliste de la discrimination qui permet de sortir de l'approche « conventionnelle ». Cette grille indique comment situer le concept de barrières discriminatoires et quelles méthodologies sont appropriées pour les mesurer. Nous présentons ensuite des méthodologies de mesures des barrières discriminatoires qui permettent de revenir sur l'identification et l'évaluation de la ségrégation verticale, de la discrimination salariale et de la discrimination positive.

Notre approche pluraliste et notre intérêt pour les barrières discriminatoires conduisent à critiquer certaines positions de l'économiste Gary Becker. Tout concourt à faire de lui la

référence incontournable des travaux économiques sur la discrimination entre les sexes<sup>3</sup>. Notre critique porte sur deux aspects de l'analyse de Becker. Nous critiquons d'abord l'idée que l'on peut donner une définition non ambiguë de la discrimination sans entrer dans des débats philosophiques. Nous critiquons ensuite la séparation conceptuelle entre ségrégation et discrimination.

### **- Une conception pluraliste de la discrimination**

Pour Becker (1957), on peut donner une définition non ambiguë de la discrimination sans rentrer dans des questions de philosophie politique :

“Fortunately, it is not necessary to get involved in these more philosophical issues. It is possible to give an unambiguous definition of discrimination in the market place and yet get the essence of what is usually called discrimination.”

Becker (1957), p 13.

Cette prise de position a conduit les travaux d'économie théorique de la discrimination à chercher à expliquer, souvent par des outils mathématiques, l'origine des comportements discriminatoires des employeurs. Elle a conduit les travaux de statistique empirique à mesurer, le plus souvent par l'outil économétrique, la part des différences de positions sociales non expliquées par des caractéristiques productives. Mais cette recherche de rigueur formelle dans l'analyse positive des positions sociales des individus a été gagnée au prix d'un désintérêt pour les questions normatives et d'un isolement croissant de la science économique.

L'inscription de l'analyse économique de la discrimination entre les sexes dans les philosophies politiques de la justice sexuée permet de réintroduire les questions normatives. Elle permet d'interroger la frontière polémique qui sépare l'explication et la légitimation. Elle a pour but également d'instaurer des ponts entre analyses économique, sociologique, juridique et philosophique. Pourtant, si les analyses économiques de la discrimination refusent souvent de parler de justification ou de justice, les travaux de philosophie politique n'abordent que

---

<sup>3</sup> D'abord, il est le premier à avoir formulé, en 1957, une théorie économique de la discrimination, et à avoir donné une définition théorique de la discrimination en utilisant le concept de productivité marginale. Ensuite, il a développé une analyse économique de la famille et de la division sexuée du travail. Enfin, il est devenu le fer de lance de la théorie du capital humain dont le champ sémantique de la rentabilité a beaucoup influencé la pratique « conventionnelle » de mesure de la discrimination.



rarement la question de la discrimination ou des rapports sociaux de sexe. L'articulation semble donc d'emblée difficile.

Une première idée consiste à porter le regard sur les principes de justice ou les types de justification mis en avant par les acteurs dans les disputes relatives au traitement des personnes. L'approche des économies de la grandeur (Boltanski et Thévenot, 1991) permet ainsi de confronter des données d'entretien recueillies sur le terrain auprès de personnes ordinaires et des textes savants de philosophie politique appartenant à la tradition culturelle<sup>4</sup>. La philosophie politique est conçue alors comme ce qui propose ou critique « une formulation générale valant pour tous, qui valide des jeux d'usage, des procédures ou des règles mise en œuvre localement » (Boltanski, 1990, p84)<sup>5</sup>.

Une autre idée consiste à explorer les principes de justification des différences de positions dans l'espace social. Il s'agit plutôt de confronter les données d'enquête recueillies sur des échantillons représentatifs de la population à des grilles normatives de lecture des structures économiques et sociales. La philosophie politique est conçue alors comme ce qui propose ou critique « les principes de la justice valables pour la structure de base de la société » (Rawls, 1971). C'est cette seconde idée que nous avons choisi d'explorer.

L'approche par les conventions a certes l'avantage de permettre de rendre compte des discours des acteurs. Elle a cependant l'inconvénient de s'en tenir à l'analyse de préceptes de justification à valeur locale. Contrairement à l'idée des « cités » de justification, la juste structure sociale de base met l'accent sur le fonctionnement de la structure sociale d'ensemble, et sur les rapports entre les individus, les familles et l'Etat. De nombreux philosophes partisans de cette seconde approche de la philosophie politique, en dépit des divergences sur la nature des principes de la structure de base, défendent l'idée d'une place subordonnée des préceptes du sens commun<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> En s'appuyant sur six textes, Boltanski et Thévenot (1991) ont proposé six cités harmonieuses fondées sur six principes d'équivalence différents : cité inspirée (Saint Augustin), cité domestique (Bossuet), cité du renom (Hobbes), cité civique (Rousseau), cité marchande (Smith) et cité industrielle (Saint-Simon).

<sup>5</sup> On retrouve aussi cette conception de la philosophie politique dans l'idée de « justice locale » proposée par Elster (1992).

<sup>6</sup> « It is essential to keep in mind the subordinate place of common sense norms. Doing this is sometimes difficult because they are familiar from everyday life and therefore are likely to have a prominence in our thinking that their derivative status does not justify. » (Rawls, 1971, Chap V para 47)

« Most of the maxims of justice current in the world, and commonly appealed to in its transactions, are simply instrumental to carrying into effect the principles of justice » (Mill, Chap V, Para. 30)

Nous proposons d'inscrire les questions de mesure de la discrimination entre les sexes dans un cadre pluraliste<sup>7</sup> constitué par sept approches de philosophie politique de la justice : l'utilitarisme (Mill, 1861; Bentham, 1789) ; le marxisme (Marx, 1875, 1972 ; Engels, 1974) ; la libérale-démocratie (Rawls, 1971) ; le courant libertarien (Nozick, 1974; Hayek, 1976) ; le courant libéral-patrimonial (Dworkin, 2000) ; la démocratie-citoyenne (Sen, 1991, 1999 ; Habermas, 81, 92, 97) ; et enfin le post-modernisme (Foucault, 1974, 1976). Cette typologie reprend les travaux d'économie politique sur la question, dont Kymlicka (2002) fournit une bonne synthèse<sup>8</sup>.

Ces philosophies politiques conduisent à des conceptions de la discrimination qui diffèrent les unes des autres. Si chacun des courants définit la discrimination comme une asymétrie, ce n'est jamais de la même asymétrie dont il s'agit. Elles conduisent donc à des conceptions des rapports sociaux de sexe, des pensées féministes et des politiques publiques relativement divergentes. Comme les modélisations du comportement économique incorporent des préjugés et des attentes sur la norme de l'égalité de traitement, on retrouve cette même diversité au sein des théories économiques de la discrimination. Enfin, l'exigence d'une inscription des mesures statistiques de la discrimination dans des théories à tester implique l'adoption dans les méthodologies de mesure de ces mêmes principes de justice.

Il faut noter que les données incorporées dans les enquêtes disponibles peuvent orienter la mesure de la discrimination vers une philosophie plutôt qu'une autre. Par exemple, la multiplication des variables renseignant sur le degré et le type d'efforts fournis dans la recherche d'emploi incite à construire des protocoles de mesure de la discrimination mettant l'accent sur le rendement des efforts de recherche d'emploi. Plus généralement, l'utilisation de données individuelles orientent les mesures vers les philosophies politiques libérales. Cette conception individualiste du recueil des données permet en effet difficilement d'identifier l'effet de la dissymétrie des pouvoirs de négociation, de la dépréciation symbolique du féminin ou du différentiel d'exploitation.

---

<sup>7</sup> Le pluralisme que propose Walzer (1997) est différent. Alors que ce dernier propose de différencier les sphères de la vie où s'applique le principe égalitaire, notre approche vise à dégager la pluralité des conceptions de la justice à l'intérieure d'une même sphère, celle de la répartition des positions économiques et sociales.

<sup>8</sup> Comme toute typologie de philosophies politiques, notre typologie fait un tri. Par rapport à celle que Kymlicka (2002) développe, on peut déjà noter au moins quatre différences : l'absence des courants communautariens ; la présence d'une philosophie politique postmoderne ; le rattachement de Sen au courant de la démocratie citoyenne ; et enfin la volonté de ne pas séparer les courants féministes des autres courants.

La prise en compte de ces difficultés a été sans doute aussi déterminante dans le choix que nous avons fait d'approfondir seulement l'approche que nous qualifions de libérale-démocrate de la mesure de la discrimination entre les sexes. Mais ce choix s'explique avant tout par la critique principale que nous voulions adresser aux méthodologies « conventionnelles » de mesure de la discrimination. Car l'accent mis sur les barrières discriminatoires permet de critiquer la séparation conceptuelle entre discrimination salariale et ségrégation.

### **- Les barrières discriminatoires**

Pour Becker (1957), il est essentiel de distinguer la discrimination, qui ne concernerait que les différences de salaires, et la ségrégation qui se rapporte aux différences de répartition dans l'espace social :

“Many serious errors have been committed because of a failure to recognize that market segregation and market discrimination are separate concepts referring to separate phenomena. Market discrimination refers to the incomes received by different groups and ignores their distribution in employment; market segregation refers to their distribution in employment and ignores their incomes.

Becker (1957), p 57.

Cette distinction a conduit à une division de l'analyse économique en deux sous-champs de recherche. D'un côté, les travaux statistiques portant sur les différences de salaires ont consisté à mesurer la discrimination salariale « pure », c'est-à-dire la part non expliquée des différences de salaires entre les hommes et les femmes. S'inspirant de l'article fondateur d'Oaxaca (1973), les modèles statistiques ont mesuré économétriquement l'écart salarial « toutes choses égales par ailleurs » après avoir contrôlé l'effet de la sélection sur le salaire. De l'autre, les travaux de mesure des différences de répartition dans l'espace social ont consisté à mesurer la ségrégation, entendue comme une forme institutionnalisée de distance se traduisant par une séparation dans l'espace social. S'inspirant des indicateurs traditionnels de dispersion, de nombreux travaux ont proposé la construction d'indices de ségrégations (cf Flückiger Y. et J. Silber, 1999)<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> On retrouve cette séparation dans les travaux français : alors que le travail de mesure de Meurs et Ponthieux (2000) porte sur la discrimination salariale pure, Couppié et Epiphane (2004) s'intéressent à la mesure statistique de la ségrégation professionnelle.

Nous voulons revenir sur la distinction conceptuelle entre ségrégation verticale et discrimination salariale en approfondissant le concept de barrière discriminatoire. Nous définissons les barrières discriminatoires de groupe comme des formes de traitement pénalisant injustement un groupe de personnes du point de vue de leur accès à des catégories données de l'espace social, accès qui leur permet de justifier des revenus plus élevés. Dans l'idée de barrière discriminatoire, il y a donc l'idée d'un ordre positionnel, d'une hiérarchie catégorielle qui est définie par la valorisation sociale en termes de revenus.

L'idée de barrière discriminatoire est plus ou moins explicitement présente dans de nombreux travaux<sup>10</sup>. Pour Silvera (1996), on ne peut raisonner, lorsqu'on étudie les différences de salaires, « toutes caractéristiques égales par ailleurs », puisque l'accès à certaines de ces caractéristiques est inégal. L'effet salarial de l'appartenance de sexe ne peut pas seulement être considéré comme un « résidu »<sup>11</sup>. Raisonner ainsi revient à ne pas tenir compte du caractère endogène de certaines des caractéristiques, et en particulier à négliger les barrières discriminatoires qui opèrent dans les processus d'affectation des hommes et des femmes en amont des rémunérations.

Si l'idée est implicitement présente dans de nombreux travaux, le terme est cependant assez peu utilisé. C'est à Altonji et Blank (1999) que nous avons emprunté l'expression de « barrière discriminatoire ». Dans le passage cité plus haut, cette notion n'intervient qu'en passant, mais elle est utilisée pour invalider la prétendue mesure de la discrimination salariale par les travaux statistiques. L'expression « barrière discriminatoire » se substitue parfois également à l'expression « plafond de verre » (*glass ceiling*) pour désigner les obstacles empêchant d'accéder aux positions les plus hautes. Nous avons étendu et précisé ce concept pour regrouper plusieurs formes de barrières.

Le concept de barrière discriminatoire trouve bien sa place dans le cadre théorique de la segmentation. L'idée de segmentation du marché du travail avancée par Doeringer et Piore en 1971 permet non seulement de distinguer plusieurs types d'emploi, mais aussi d'émettre l'hypothèse de barrières entre ces types d'emploi. Certes, cette théorie conteste l'hypothèse

---

<sup>10</sup> En France, les travaux de Joseph et Lemiere (2004) et Rospabé (2000) se situent davantage à la frontière entre discrimination salariale et ségrégation.

<sup>11</sup> Voir Baudelot (1996).

souvent implicite d'harmonie économique et sociale du marché du travail. Mais l'originalité des théories de la segmentation réside moins dans la reconnaissance de différenciations de types d'emplois et de catégories de main-d'œuvre que dans l'existence de barrières constituant des obstacles pour que des travailleurs issus des segments secondaires du marché du travail puissent accéder aux segments primaires.

Les approches en termes de segmentation des emplois invitent à identifier les segments secondaires du marché du travail, et à travers ces segments, les personnes les plus défavorisées dans l'espace social. Ce souci d'identification nous amène à rapprocher les approches théoriques de la segmentation du courant libéral-démocrate. Curieusement, Rawls publie lui aussi en 1971 sa *Théorie de la justice* dans laquelle il propose une conception démocratique de l'égalité des chances. Selon le « principe de différence », des inégalités sont acceptables seulement si elles aident les personnes les plus défavorisées dans l'accès aux positions les plus recherchées. Dans ce cadre, les politiques publiques doivent identifier ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi valorisé et les aider à y accéder.

Recentrer l'analyse sur les barrières discriminatoires apparaît d'autant plus nécessaire qu'on voit se profiler aujourd'hui « un mouvement de différenciation des modes d'emploi, c'est-à-dire des modalités d'accès au marché du travail, du type de contrat de travail et des conditions d'emploi » (Maruani et Nicole, 1989). La répartition sexuée des formes d'emploi constitue une ligne de clivage essentielle entre ceux qui accèdent à l'emploi stable, au temps plein et aux positions hiérarchiques valorisées et celles qui sont au chômage ou se contentent d'un emploi temporaire, d'un temps partiel ou de positions hiérarchiques basses.

Depuis une vingtaine d'années, la progression de l'instabilité dans l'emploi, l'essor du temps partiel et de l'encadrement constituent les tendances les plus marquées de l'évolution du marché du travail. La part des salariés de moins de 30 ans en emploi temporaire est passée de 20% à 30% de 1991 à 2001 ; les emplois temporaires et le chômage ont ainsi fait passer le taux d'emploi en CDI chez les moins de 30 ans de 8 à 6 actifs sur 10 de 1978 à 1999. De 8 % en 1980, la proportion d'actifs occupés travaillant à temps partiel est passée à près de 20% en 2004. Enfin, du recensement de 1982 à celui de 1999, les proportions de cadres supérieurs et de professions intermédiaires dans la population salariée totale sont respectivement passées de 8,2% et 20,4% à 13,1% et 25,9%. Ces tendances contribuent à une différenciation grandissante des emplois.

L'évolution des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail s'inscrit dans le cadre de cette différenciation croissante des emplois. Les femmes sont quasiment deux fois plus nombreuses que les hommes à occuper des contrats à durée déterminée, des stages ou des emplois aidés. Elles sont quatre fois plus nombreuses que les hommes dans des situations de sous emploi, c'est-à-dire à temps partiel souhaitant travailler davantage. Enfin, en dépit de l'envolée des scolarités féminines, les deux tiers des postes de cadres du secteur privé sont occupés par des hommes et moins de deux dirigeants sur dix sont des dirigeantes.

A travers le concept de barrière discriminatoire, nous tenterons de traduire à travers des méthodes économétriques de mesure ce que les travaux sociologiques développés par le groupe de recherche le MAGE ont pointé depuis une vingtaine d'années. C'est en grande partie pour rendre compte des études sociologiques sur les « chômeuses de l'ombre », le sous-emploi et le plafond de verre que nous construisons des méthodologies de mesure des barrières discriminatoires.

L'accent mis sur les barrières discriminatoires permet de revoir la distinction et de faire le lien entre ségrégation, discrimination salariale et discrimination positive (*affirmative action*). Les indices de ségrégation mélangent un effet de ségrégation nette et un effet de barrière discriminatoire puisqu'une partie des différences de répartition dans l'espace provient de discriminations à l'accès à l'emploi ou aux catégories d'emplois. De même, la discrimination salariale totale relève à la fois d'une discrimination dans la rétribution (« toutes choses égales par ailleurs ») et de barrières discriminatoires (les modes d'emploi étant inégaux). Enfin, la discrimination positive a pour objet de réduire les ségrégations et discriminations salariales dues à l'effet des barrières discriminatoires ; c'est donc par rapport à la mesure des barrières discriminatoires que les politiques de discrimination positive doivent être évaluées.

### **- Plan de la thèse**

Nous présenterons dans la première partie une grille d'analyse pluraliste de la discrimination entre les sexes articulant philosophies politiques de la justice sexuée (chapitre 1), théories économiques de la discrimination (chapitre 2) et méthodologies statistiques de mesure de l'inégalité de traitement sur le marché du travail (chapitre 3). Dans la deuxième partie, nous proposerons des mesures des barrières discriminatoires et nous analyserons l'accès à l'emploi

(chapitre 4), au temps plein (chapitre 5) et aux responsabilités hiérarchiques (chapitre 6). Ces mesures nous permettront enfin de revenir sur l'identification et l'évaluation de la ségrégation verticale (chapitre 7), de la discrimination salariale (chapitre 8), et de la discrimination positive (chapitre 9).

Nous partirons des philosophies politiques de la justice pour montrer la spécificité normative d'une approche en termes de barrières discriminatoires. Une telle approche définit la discrimination comme une asymétrie dans l'accès aux positions valorisées de l'espace social. Philosophiquement, elle s'inscrit dans une conception démocratique de l'égalité des chances qui promeut des politiques visant à permettre aux plus défavorisés d'accéder aux positions les plus recherchées. Théoriquement, elle peut être développée par l'approche de la segmentation pour laquelle le marché du travail se divise en segments hétérogènes d'emplois dont les différents modes de gestion conduisent à l'apparition de barrières.

Le concept de barrière discriminatoire est indissociable d'une méthode articulant l'identification des segments valorisés, et l'étude des déterminants de l'accès à ces segments. Les mesures des barrières discriminatoires entre les sexes proposées dans la deuxième partie sont donc liées à l'analyse des déterminants des salaires menée dans le chapitre 8. C'est parce que les modalités d'accès à l'emploi, le temps de travail et les responsabilités hiérarchiques sont les déterminants les plus importants des salaires (chapitre 8) que nous parlons de barrières discriminatoires à l'accès à l'emploi (chapitre 4), au temps plein (chapitre 5), et aux responsabilités hiérarchiques (chapitre 6).

Pour mesurer les barrières discriminatoires, deux types d'enquête seront exploitées de manière complémentaire: l'enquête Emploi 2000 et l'enquête Génération 98. Nous utiliserons les données de l'enquête Emploi 2000 pour estimer les barrières discriminatoires sur un échantillon représentatif de l'ensemble de la population active. Mais ces données ne permettent pas de rendre compte de l'effet des traitements discriminatoires sur les trajectoires professionnelles depuis l'entrée dans la vie active. Avec l'exploitation des données de Génération 98, nous appliquerons des méthodes alternatives de mesure de la discrimination, à la fois par l'utilisation d'une perspective longitudinale<sup>12</sup> et par un questionnement des outils traditionnels de mesure.

---

<sup>12</sup> Notre travail s'inscrit de ce point de vue dans la continuité des travaux empiriques des XIèmes journées d'analyse longitudinale du marché du travail intitulées « Genre et Données Longitudinales ». Nous partageons de

De l'enquête Emploi 2000, nous avons tiré des échantillons différents selon le type de variables à expliquer, taux d'emploi à temps plein, taux d'encadrement, et salaires. En annexe, nous avons seulement reporté les caractéristiques moyennes du dernier échantillon utilisé, celui pour l'équation des salaires (cf chapitre 8). Nous utilisons les données de l'enquête Emploi 2000 pour mesurer les barrières discriminatoires à l'accès au temps plein (paragraphe 5.2) et à l'encadrement (paragraphe 6.2).

Cependant, le rôle crucial de l'ancienneté, les difficultés liées à la saisie des expériences professionnelles successives ainsi que les processus de sélection et d'auto-sélection nous amèneront à critiquer cette approche transversale de la discrimination. L'exploitation des données longitudinales de Génération 98 nous permettra d'approfondir des mesures alternatives des inégalités entre les sexes<sup>13</sup>. A travers l'exploitation des données de Génération 98, nous analyserons les différences de positions dans l'espace social à travers trois dimensions. La dimension diachronique capte les différences de probabilités d'un accès rapide et durable à l'emploi (chapitre 4). La dimension synchronique est relative aux différences de distribution des hommes et des femmes dans les différentes catégories de temps de travail (paragraphe 5.3). La dimension hiérarchique enfin synthétise les différences de distribution aux niveaux de responsabilités (paragraphe 6.3).

La mesure des barrières discriminatoires à l'accès au temps plein et aux responsabilités hiérarchiques nous permettra de remettre en perspective la distinction faite entre ségrégation verticale et discrimination salariale. Elle conduira à l'identification de la part discriminatoire de la ségrégation verticale au sein des jeunes de Génération 98 (paragraphe 7.2). Elle nous permettra également de tenir compte de l'incidence des barrières discriminatoires, étudiées en deuxième partie, sur l'écart salarial : nous critiquerons ainsi, par l'utilisation de l'enquête Emploi 2000, la mesure conventionnelle de la discrimination salariale pure (paragraphe 8.2) ;

---

nombreux objets communs avec les travaux empiriques publiés lors de ces journées : les carrières avec Dupray et Moullet (2004a), Daune Richard et Recotillet (2004) ou encore Pochic (2004) ; la ségrégation avec Couppié et Epiphane (2004) ; la discrimination avec Joseph et Lemièrre (2004) ; les politiques publiques d'accès à l'emploi avec Mas (2004).

<sup>13</sup> L'enquête Génération 98 vise à appréhender les 3 premières années de la vie active de 55 000 jeunes sortant de formation initiale en 1998, à tous les niveaux de diplômes et de spécialités. Elle permet de décrire les itinéraires de l'insertion professionnelle des jeunes 3 années après leur sortie du système éducatif. Un calendrier permet de reconstituer mois par mois la chronologie de ces situations : emploi, service national, chômage, formation, reprise des études ou inactivité.



puis nous proposerons une approche alternative de la discrimination salariale passant par l'identification de la structure salariale des emplois (paragraphe 8.3).

La lutte contre les barrières discriminatoires entre les sexes peut conduire les acteurs politiques à mettre en œuvre des dispositifs se réclamant du principe de discrimination positive. Le programme Trace d'accès à l'emploi des jeunes s'est vu assigner, notamment par un amendement du sénat, l'objectif d'assurer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. En nous appuyant sur les méthodes de mesure des barrières discriminatoires à l'emploi (chapitre 4), nous montrerons dans quelle mesure le programme Trace peut difficilement être considéré comme un dispositif mettant en œuvre le principe de la discrimination positive dans la sélection des participants (paragraphe 9.3).

# **PREMIÈRE PARTIE**

## **CONCEPTION PLURALISTE DES DISCRIMINATIONS:**

**Philosophies politiques,  
Théories économiques  
et mesures statistiques**

## **Introduction**

Dans cette première partie, nous présentons une grille d'analyse pluraliste de la discrimination articulant philosophies politiques, théories économiques et mesures de la discrimination. L'objectif est de montrer que les méthodologies statistiques de mesure de l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes s'inscrivent dans des cadres théoriques qui incorporent des attentes propres à des philosophies politiques particulières de la justice sexuée. Pour montrer cette inscription, nous partons d'une grille de philosophie politique analytique de la justice pour construire une grille correspondante de théories et de mesures de la discrimination entre les sexes.

L'idée d'égalité des chances est souvent avancée pour définir la discrimination dans les textes institutionnels voire législatifs. La discrimination est alors conçue comme un traitement qui altère l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Dans cette définition, tout se passe comme si le concept d'égalité des chances entre hommes et femmes conduisait à une conception clarifiée de la justice sexuée et épuisait la manière dont la question de l'égalité de traitement peut être posée. Nous verrons que si certaines philosophies politiques défendent une idée de l'égalité des chances, d'autres critiquent la vision restreinte de la justice qu'elle implique. Nous montrerons aussi la diversité des approches politiques de l'égalité des chances.

Du point de vue théorique, de nombreux économistes prétendent parvenir à sortir de l'ambiguïté du terme discrimination en se référant, à la suite de Becker (1957), au concept de productivité marginale. Les théories économiques de la discrimination convergeraient dans une définition commune de la discrimination comme un traitement différentiel d'individus à productivité marginale égale. Nous verrons que cette définition reflète une confusion entre la productivité marginale et la contribution productive et situe d'emblée l'analyse de la discrimination au niveau du précepte du sens commun « à chacun selon sa contribution ». Or les préceptes du sens commun, quels qu'ils soient, sont subordonnés à l'état du fonctionnement des structures économiques et sociales. Aussi la définition théorique de la discrimination est-elle à chercher ailleurs.

Du point de vue des pratiques de mesure empirique de la discrimination, un certain consensus se dégage pour avancer que l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes représente, dans les pays occidentaux, une part non négligeable, bien que décroissante, de la différence de salaires, de l'ordre de 10 à 15%. Si ce chiffre a le mérite d'imposer l'idée que des inégalités de traitement existent, il a surtout le défaut de gommer les différences de conception de la justice. L'inscription des méthodologies de mesure dans des cadres normatifs de philosophie politique conduit à une critique du mythe de la « bonne » pratique de mesure. La mise en évidence de la pluralité des mesures possibles est d'autant plus importante que le recours aux chiffres sert de caution scientifique dans l'orientation des politiques publiques en faveur de l'égalité.

Nous proposons d'inscrire les conceptions des inégalités entre les sexes dans un cadre normatif pluraliste. Ce cadre est constitué par sept approches de philosophie politique de la justice : l'utilitarisme (Mill, 1861; Bentham, 1789) ; le marxisme (Marx, 1875, 1972 ; Engels, 1974) ; la libérale-démocratie (Rawls, 1971) ; le courant libertarien (Nozick, 1974; Hayek, 1976) ; l'approche libérale-patrimoniale (Dworkin, 1981a, 1981b, 2000) ; la démocratie citoyenne (Sen, 1991, 1999 ; Habermas, 1981) ; et enfin le post-modernisme (Foucault, 1974, 1976). Cette typologie reprend les catégories traditionnelles de la philosophie politique analytique<sup>14</sup>.

Nous développerons d'abord les philosophies politiques de la justice sexuée et montrerons dans quelle mesure ces philosophies impliquent des conceptions très différentes de la discrimination, des rapports sociaux de sexes et des féminismes. Puis nous inscrirons les théories économiques de la discrimination dans ce même cadre. Enfin, nous montrerons pourquoi ces conceptions conduisent à des mesures statistiques diversifiées de la discrimination entre les sexes. Cette première partie vise donc à donner le cadre général de réflexion sur la discrimination entre les sexes. La typologie proposée permet de situer la portée d'une critique de la pratique conventionnelle de la discrimination qui met l'accent sur l'existence de barrières discriminatoires.

---

<sup>14</sup> Il est difficile de ne pas voir que tous les philosophes cités sont des hommes. Nombre de féministes estiment que des principes philosophiques développés sous l'influence exclusive des mentalités et des intérêts masculins sont incapables de reconnaître de façon adéquate les besoins des femmes, ou d'intégrer leur expérience. Nous pensons que cette non reconnaissance est réelle, mais qu'elle ne devrait pas conduire à développer une philosophie politique spécifiquement féministe. Dans le chapitre 1, nous montrons comment les divers féminismes peuvent s'inscrire dans ce cadre de philosophies politiques de la justice.

## **CHAPITRE 1 : philosophies politiques de la justice sexuée**

### **Introduction**

La discrimination entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est définie dans le droit communautaire comme un traitement inégal en matière d'emploi ou de profession. Or le diagnostic d'inégalité qui permet de qualifier un traitement de discriminatoire ne peut être émis que si un cadre normatif caractérise ce traitement comme injuste. La philosophie politique entendue comme ce qui propose ou critique les principes de la justice valables pour la structure de base de la société permettrait donc de spécifier la conception de la discrimination entre les sexes. Cependant, ces philosophies restent souvent abstraites, parlent rarement de la question de la discrimination et restent parfois muettes sur les rapports sociaux de sexe.

Nous tenterons dans un premier temps de montrer pourquoi et comment les conceptions de la discrimination doivent être inscrites dans un cadre pluraliste de philosophies politiques de la justice. Puis nous développerons les conceptions des rapports sociaux de sexe que ces philosophies politiques véhiculent, ce qui nous permettra de situer les divers courants du féminisme dans ce cadre pluraliste. Une typologie des philosophies politiques de la justice sexuée est donnée à la fin du chapitre.

### **1.1 Discriminations et philosophies politiques de la justice**

Pour définir la discrimination, une première idée consiste à explorer les pratiques juridiques récentes du droit communautaire et national. Nous verrons cependant que si certaines précisions fondamentales sont apportées, les catégories de justification utilisées par les juges restent largement ambiguës. Une deuxième idée consiste alors à se tourner vers les philosophies politiques de l'égalité des chances. En développant notamment les analyses de Rawls et de

Roemer sur l'égalité des chances, nous analyserons pourquoi cette notion amène à restreindre l'approche de la discrimination aux philosophies politiques libérales. Nous sortirons alors des approches libérales de l'égalité des chances pour ouvrir davantage le champ normatif. L'ensemble vise à construire un cadre de philosophie politique pluraliste cohérent en vue de l'analyse féministe de la discrimination entre les sexes.

### **1.1.1 Discriminations : droits, justifications et justices**

L'égalité entre les hommes et les femmes est un aspect très important de la politique sociale de la Communauté européenne. Dans le Traité d'Amsterdam, la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est affichée comme une des premières missions de la politique communautaire<sup>15</sup>. Alors qu'à l'origine, en 1957, l'égalité entre les hommes et les femmes était surtout liée à l'établissement du marché commun et limitée l'égalité de rémunération à travail égal, les objectifs communautaires ont progressivement évolué.

D'abord, la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) a eu tendance à interpréter le Traité de Rome de manière large pour donner un champ d'application plus vaste au mot « rémunération ». Ensuite une série de directives ont posé vers la fin des années 70 un certain nombre de règles plus précises qui ont dépassé le seul problème de l'égalité de rémunération. Enfin, l'adoption de la *Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux* (1989) a été le point de départ de nouvelles mesures de la politique sociale communautaire.

Le principe d'égalité de traitement est aujourd'hui la clef de voûte de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes. Ce principe définit dans le droit communautaire la notion de discrimination : l'égalité de traitement implique l'absence de discrimination, et la discrimination implique l'inégalité de traitement<sup>16</sup>. Le principe de l'égalité de traitement est présent dans les

---

<sup>15</sup> Article 2 : *La Communauté a pour mission (...) par la mise en oeuvre des politiques ou des actions communes visées aux articles 3 et 4, de promouvoir dans l'ensemble de la Communauté (...) l'égalité entre les hommes et les femmes.*

Article 3 § 2 : *Pour toutes les actions visées au présent article, la Communauté cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes.*

<sup>16</sup> Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997, Article 2 §1 : *Aux fins de la présente directive, le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement.*

articles 137 et 141 du traité d'Amsterdam. Il concerne explicitement à la fois les rémunérations et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que les conditions de travail.

L'article 141 du traité d'Amsterdam succède à l'ancien article 119 du traité de Rome<sup>17</sup>. Il énonce le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Par l'ajout de la mention « un travail de même valeur » le traité d'Amsterdam consacre une évolution déjà bien établie antérieurement par la jurisprudence de la Cour de Justice, par la directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975, ainsi que la convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Par ailleurs, le terme « rémunération » est défini assez largement, car au-delà du salaire net, elle recouvre toute somme payée par l'employeur directement (y compris par exemple les indemnités de licenciement ou les pensions de retraites conventionnelles).

Le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail, a également évolué substantiellement, principalement sous l'effet de la jurisprudence de la CJCE. La procédure du renvoi préjudiciel par une juridiction nationale à la CJCE a conduit notamment à faire progressivement la distinction entre les discriminations directes et les discriminations indirectes<sup>18</sup>, ainsi qu'à ouvrir la voie à des actions « positives » (*affirmative action*). La notion de discrimination indirecte a été définie dans la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976<sup>19</sup>. Le principe de l'action positive a été précisé dans l'article 141 du Traité d'Amsterdam<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> Article 141, § 1 : *Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.*

Article 141, § 2 : *Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.*

<sup>18</sup> Le premier arrêt où la CJCE a eu à développer la notion de discrimination indirecte est l'arrêt Jenkins. Cette affaire concernait, au Royaume-Uni, une femme, travailleuse à temps partiel, licenciée. L'employeur a calculé les indemnités de licenciements en application d'une loi anglaise de 1978 qui permettait de calculer les indemnités de manière assez différente selon la situation du salarié : travail à temps partiel ou à temps plein. Statistiquement, le nombre de femmes travaillant à temps partiel est très supérieur au nombre d'hommes travaillant à temps partiel. La CJCE a donc conclu qu'il y avait discrimination indirecte.

<sup>19</sup> Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 § 2 : *Aux fins du principe de l'égalité de traitement visé au paragraphe 1, une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère*

Mais l'application du principe d'égalité de traitement en vue de la preuve d'une discrimination reste très ambiguë. Le problème de savoir comment déterminer si un travail est le même ou de même valeur n'est pas clairement traité. De même, la question du choix des facteurs objectifs indépendants du sexe qui permettent de justifier une différence de traitement n'est pas abordée explicitement. Il revient en définitive aux acteurs économiques, sociaux et juridiques de donner un contenu précis au principe d'égalité de traitement. Ainsi, l'énoncé dans les traités et directives du principe d'égalité de traitement a surtout une fonction « procédurale » sur le plan juridique (Lanquetin, 2003) : parce que l'appartenance de sexe est un motif de distinction interdit, un certain nombre de situations paraîtront suspectes, autorisant la mise en route de procédures judiciaires.

D'où le rôle central joué par le mode probatoire. Une évolution très importante de la législation a eu lieu par l'adoption de la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997, dont l'article 4 est relatif à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe<sup>21</sup>. Ce texte déplace la charge de la preuve du demandeur à l'auteur. L'auteur d'une distinction apparemment légitime ou neutre peut être contraint de lever un doute sur les raisons d'une distinction opérée. Selon ce régime probatoire, le salarié doit apporter des éléments de fait suffisamment précis, puis le juge demande alors à l'employeur de justifier la mesure prise. La France a transposé la directive 97/80 par la loi du 16 novembre 2001 : l'article L.123-1 (C. trav.) concerne l'égalité professionnelle et l'article L.122-45 (C. trav) applique le régime probatoire à toutes les discriminations. Depuis 2001, c'est l'employeur qui doit dorénavant justifier du caractère non-discriminatoire du traitement.

---

*ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés.*

<sup>20</sup> Art 141, § 4 : *Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un état membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle.*

<sup>21</sup> Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997, article 4, § 1 : *Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.*



Mais que signifie cette exigence de justification ? Selon Lanquetin (2003), la justification s'apparente plus à une forme particulière d'argumentation, en ce sens que cette justification n'a pas l'ambition d'établir la vérité. Elle n'est pas l'expression d'un discours sur le réel, mais sur des valeurs qui sont au fondement des choix. Pour Perelman (1992), la justification conduit à « la production d'instruments de la conviction visant à provoquer ou à accroître l'adhésion des esprits aux thèses qu'on présente à leur assentiment ». Comme le suggère Guiomard (2000), « cette opération semble recouvrir deux opérations distinctes : l'employeur doit expliciter son acte, et le juge doit l'évaluer ».

Le périmètre de la notion de discrimination dépend alors des catégories de justifications qui seront acceptées par le juge : contraintes du marché, exigences de l'emploi, compétences de l'employé. Les catégories de justification sont donc relativement ambiguës<sup>22</sup>. Elles sont ambiguës parce que les principes communautaires laissent une marge substantielle d'interprétation. Cette ambiguïté n'est que relative car la philosophie politique sous-tendant l'ensemble des textes s'appuie sur la notion libérale d'égalité des chances.

### **1.1.2 Philosophies politiques libérales de l'égalité des chances**

La notion de discrimination est la plupart du temps liée explicitement à la notion d'égalité des chances. Dans les textes communautaires, il y a souvent juxtaposition du principe d'égalité de traitement et de la notion d'égalité des chances, par exemple dans les Articles 137 et 141<sup>23</sup>. On retrouve explicitement ce lien dans la convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail<sup>24</sup>, ou encore avec la loi de 1975 sur la discrimination sexuelle qui instaure une Commission pour l'égalité des chances (*Equal Opportunities Commission*)<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> Dans l'affaire Danfoss (1989), l'employeur, pour justifier une différence de rémunération s'appuyait sur le critère de la flexibilité. La cour de justice a répondu que le critère de la flexibilité pouvait servir de justification s'il rémunérait la qualité du travail, pas l'adaptabilité à des horaires ou des lieux de travail variables.

<sup>23</sup> Article 137, § 1 (Traité) : *En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 136, la Communauté soutient et complète l'action des Etats membres dans les domaines suivants: (...) l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail (...).*

Art 141. § 3 (Traité) : *Le Conseil, statuant selon la procédure visée à l'article 251 et après consultation du Comité économique et social, adopte les mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail (...).*

<sup>24</sup> Le terme « discrimination » comprend: toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession (...) Aux fins de la présente

Or aucun texte ne précise exactement ce que cette notion d'égalité des chances recouvre. Il est indispensable à ce niveau de l'analyse de sortir du flou entourant les dispositions législatives existantes pour donner, grâce aux apports de la philosophie politique, plus de consistance à ces notions. L'analyse notionnelle de Rawls (1971), ainsi que la formalisation économique analytique de Roemer (1998) permettent rigoureusement d'explorer à quoi correspond l'idée d'égalité des chances.

Rawls (1971) propose dans son chapitre 2 une typologie des philosophies politiques de l'égalité des chances. Il distingue trois conceptions distinctes : la conception méritocratique, la conception libérale et la conception démocratique. Ces trois conceptions sont en fait des interprétations du second principe énoncé dans le paragraphe 11. Selon ce dernier, les inégalités sociales et économiques doivent être à l'avantage de chacun et attachées à des positions et à des fonctions ouvertes à tous. Les différentes conceptions de l'égalité des chances interprètent différemment les expressions « ouvertes à tous » et « à l'avantage de chacun ».

La conception méritocratique défend l'idée d'ouverture des carrières aux talents. La méritocratie propose un moyen pour libérer les énergies dans la poursuite de la prospérité économique. L'égalité méritocratique des chances signifie certes une chance égale de laisser en arrière les plus défavorisés dans la quête de l'influence et de la position sociale, mais aussi une chance égale de ne pas être exclu de cette quête par la violence ou le monopole. Rawls réfère cette position au système de la liberté naturelle, qui exige une égalité formelle des chances, c'est-à-dire que tous aient au moins les mêmes droits (légaux) d'accès à toutes les positions pourvues d'avantages :

Le système de la liberté naturelle affirme qu'une structure de base satisfaisant au principe d'efficacité, et dans laquelle les positions sont ouvertes à ceux qui sont capables et désireux de faire des efforts pour les obtenir, conduira à une juste répartition.

Rawls (1971), Chap 2, para 12

---

*Convention, les mots « emploi » et « profession » recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi. (Article 1, convention 111, 1958).*

<sup>25</sup> La commission est un organisme indépendant, financé par des fonds publics (6,08 millions de GBP en 1999/2000), chargé de trois missions: lutter contre la discrimination sexuelle ; promouvoir l'égalité des chances; et suivre de très près les effets de la législation sur la discrimination sexuelle.

Ce système correspond, bien que Rawls ne le dise pas explicitement, à la philosophie politique libertarienne dont les deux représentants principaux sont Nozick et Hayek. Les libertariens proposent de ne pas s'intéresser aux résultats (donc à l'avantage), et de se focaliser exclusivement sur les procédures. Cette doctrine propose ce que Rawls définit comme une justice procédurale pure. Dans la doctrine libertarienne, il n'y a pas de critère pour déterminer une juste distribution ; c'est la procédure de distribution elle-même qui garantit que le résultat est juste. Tout ce que la justice demande, c'est que la distribution des positions et avantages ait lieu dans des conditions de juste concurrence, exemptes de fraude, de monopole ou de violence.

La seconde conception de l'égalité des chances que Rawls propose de distinguer est la conception libérale. Selon cette approche, les positions ne doivent pas seulement être ouvertes à tous en un sens formel, mais tous devraient avoir une chance équitable d'y parvenir. Ainsi les chances d'acquérir de la culture et des compétences techniques, de postuler pour des fonctions qui sont ouvertes à tous ne devraient pas dépendre des contingences sociales. Le système devrait être conçu de manière à aplanir les barrières de classe.

Selon Rawls, même si cette conception libérale ouvre à la perfection pour éliminer l'influence des contingences sociales, elle continue de permettre que la répartition de la richesse et des revenus soit déterminée par la répartition des capacités et des talents. C'est pourquoi Rawls propose de lui substituer une conception démocratique en adossant au principe d'égalité libérale des chances le « principe de différence » : les plus favorisés naturellement peuvent tirer avantage de leur chance à condition que cela améliore les chances et la situation des moins bien lotis.

On retrouve ces typologies des conceptions de l'égalité des chances dans un certain nombre d'approches analytiques contemporaines se posant le problème de la responsabilité, c'est-à-dire se demandant quelles sont les actions dont on peut considérer que les individus doivent rendre compte (*should be held accountable for*), qui dépendent d'eux-mêmes, de leur volonté autonome, ou à l'inverse, quels sont les actions dues au hasard, qui dépendent des circonstances ou de l'environnement. La politique d'égalité des chances consiste à allouer l'avantage total en fonction de ce dont les individus peuvent être tenus pour responsable dans leur situation sociale. Parmi

l'ensemble des travaux de formalisation, on peut particulièrement retenir celui de Roemer (1998) (cf encadré 1 suivant).

**Encadré 1 : Formalisation de la politique d'égalité des chances**

Dans la formalisation de Roemer (1998), la société peut être divisée en un certain nombre de types  $T$ , c'est-à-dire de classes d'individus qui agissent dans les mêmes circonstances. Selon lui, les individus  $t$  doivent rendre compte de leur degré d'effort, le degré d'effort étant défini comme le quantile  $\pi$  de l'effort dans la distribution de niveaux d'effort  $e$  des individus de même type. Une politique d'égalité des chances consiste donc à maximiser le niveau minimum d'avantage de toutes les personnes d'un même degré donné d'effort. Roemer formalise cette politique de la manière suivante :

$$\max_{j \in \Phi} \int_0^1 \min_t v_t(p; j_t) d p$$

où  $\phi$  est la fonction d'allocation recherchée,  $v(\cdot)$  est la mesure du succès ou de l'avantage, et  $\Phi$  est l'ensemble des politiques publiques admissibles.

Dans la formalisation de Bossert (1995), la société est composée de  $n$  individus  $i$  qui sont caractérisés par un vecteur de traits  $a_i = (a_i^r, a_i^s) \in \mathbb{R}^{r+s}$ , où  $a_i^r$  est le vecteur des traits pertinents (dont les individus sont responsables) et  $a_i^s$  est le vecteur des traits non pertinents, ce que Roemer appelle les circonstances. On suppose ici que la politique consiste à répartir le revenu total<sup>26</sup>. Les profils de caractéristiques s'écrivent  $a = (a_1, \dots, a_n)$ ,  $a^r = (a_1^r, \dots, a_n^r)$  et  $a^s = (a_1^s, \dots, a_n^s)$ . Une fonction de redistribution est un ensemble  $F : \Omega \rightarrow \mathbb{R}$ , tel que  $\sum_{i=1}^n F_i(a) = \sum_{i=1}^n f(a_i)$ , où  $f(a_i)$  est le revenu de l'individu  $i$ .

Si on suppose qu'il existe une fonction  $f$  additivement séparable dans  $R$  et  $S$ , c'est-à-dire telle que  $\forall a_i \in \Omega$ ,  $f(a_i) = g(a_i^r) + h(a_i^s)$ , alors le mécanisme de redistribution des revenus répondant au principe d'égalité des chances est

$$F : F_k(a) = g(a_i^r) + (1/n) \sum_{i=1}^n h(a_i^s) \text{ pour } k=1, \dots, n.$$

La formule générale d'égalité des chances telle qu'elle est définie par Roemer (1998) permet de définir précisément la forme de la fonction d'allocation. En revanche, elle ne dit rien sur la frontière tracée entre ce qui relève des circonstances (types) et ce qui relève de la volonté

<sup>26</sup> Bossert (1995) prend le revenu comme mesure de l'avantage. Roemer (1996) critique cette restriction.

(efforts). En fonction de la manière dont la société se représente cette frontière, la politique d'égalité des chances peut prendre des formes très différentes.

Si la société décide de ne pas du tout différencier les individus selon des types, alors on considère que les individus doivent pleinement rendre compte de tous leurs actes. La politique définie précédemment ne cherche donc plus l'égalité des chances, mais vise à maximiser le niveau moyen d'avantage dans la population dans son ensemble. Dans ce cadre, tous les comportements sont attribués à la volonté des individus (point de vue individualiste), et donc la politique cherche le minimum d'égalité des chances (égalité formelle). Plus précisément, cette politique cherche le plus grand bénéfice de la population pris dans son ensemble.

A l'autre extrême, si tous les individus sont considérés comme des types à part entière, alors la politique d'égalité des chances consiste à maximiser le niveau minimum d'avantage entre tous les individus sans se soucier du type d'individus dont il s'agit ni du degré d'effort. Dans ce cadre, tous les comportements s'expliquent par les circonstances et les environnements (point de vue structuraliste), et la politique cherche le maximum d'égalité des chances. Plus précisément, cette politique cherche à bénéficier au plus défavorisé.

L'autre question centrale est de savoir de quel avantage il est ici question, quelle variable doit être mise au centre de la pratique sociale. Dans la perspective générale des théories économiques du bien-être, les choix doivent être évalués seulement en fonction de leurs conséquences ou résultats, en termes d'utilité, c'est-à-dire d'une caractéristique mentale<sup>27</sup>. L'espace de valeur que Rawls (1971) propose est très différent de celui des utilitaristes. C'est un sous-ensemble de biens premiers (*primary goods*), c'est à dire un sous-ensemble des ressources que tout individu ne peut pas ne pas désirer en tant que pré-condition de la poursuite de ses plans de vie<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Plusieurs versions peuvent être identifiées en fonction de la caractéristique mentale choisie : le plaisir (hédonisme), le bonheur (eudémonisme), le désir ou la préférence. La philosophie politique utilitariste défend ainsi l'idée d'une chance égale d'accès au bien-être. Selon cette conception, il faut traiter de manière égale tous les individus dans l'espace des gains et des pertes d'utilités. Bentham (1789) résumait cette exigence de la manière suivante : « *We count everyone for one, no one for more than one* ». Autrement dit, on n'est pas autorisé à exclure l'utilité de quelqu'un dans l'opération particulière de classement.

<sup>28</sup> Comme les « biens premiers naturels », attachés à la personne, comme la vigueur, l'intelligence ou l'imagination, ne relèvent pas pour Rawls de la distribution de l'organisation sociale, les principes de la structure de base doivent décider de la répartition des « biens premiers sociaux ». Cette liste de « biens premiers sociaux » comprend : a) les droits et les libertés fondamentaux, b) la liberté de mouvement et le libre choix d'une position dans un contexte

L'analyse du concept d'égalité des chances menée par Roemer (1998) permet donc de dresser une typologie des conceptions de l'égalité des chances en fonction de deux paramètres, la frontière types/efforts et la mesure de l'avantage (Tableau 1). Les libertariens comme les utilitaristes ne distinguent pas différents types dans la société. Mais tandis que les libertariens ne s'intéressent qu'aux procédures, pas à l'avantage, les utilitaristes mesurent l'avantage par l'utilité. A l'autre extrême, Rawls (1971) considère tous les individus comme des types uniques et mesure l'avantage par un indice de biens premiers sociaux. Entre ces deux positions extrêmes sur l'échelle des politiques d'égalité des chances, la politique libérale-patrimoniale dont on trouve l'exemple le plus abouti sans doute dans la philosophie politique de Dworkin<sup>29</sup>, consiste à égaliser le niveau minimum d'avantages des individus de mêmes aspirations et degrés d'efforts.

**Tableau 1 : typologie des philosophies politiques de l'égalité des chances**

<b>Courant</b>	<b>Egalité des chances</b>	<b>Frontière types/efforts</b>	<b>Mesure de l'avantage</b>
<b>Libertarien</b>	Ouverture des carrières aux talents	Un seul type	Pas de mesure de l'avantage
<b>Utilitariste</b>	Egalité des pondérations dans la fonction sociale de bien être	Un seul type	L'utilité
<b>Libéral-patrimonial</b>	Egalité des ressources	Types définis par les contingences sociales	Aspirations individuelles
<b>Libéral-démocrate</b>	Egalité démocratique des chances	Tous les individus sont des types	Biens premiers sociaux

Le terme de libéral semble le plus approprié pour désigner cette constellation de philosophies politiques allant du courant libertarien au courant libéral-démocrate, en passant par le courant utilitariste et le courant libéral-patrimonial<sup>30</sup>. Ce sont ces philosophies politiques qui sont implicitement légitimées par le droit communautaire, à des degrés divers. Toutes ces approches ont en commun de défendre une conception de l'égalité des chances, bien qu'à chaque fois le

---

d'égalité des chances, c) les pouvoirs et les prérogatives attachés aux différentes fonctions et positions dans les institutions politiques et économiques de la société, d) les revenus monétaires et la richesse, e) les bases sociales du respect de soi.

<sup>29</sup> Cf paragraphe 1.2.5.

<sup>30</sup> Nous préférons le terme de libéral-patrimonial plutôt que celui de néo-libéral pour désigner le courant le plus contemporain du libéralisme valorisant la responsabilité. La notion de responsabilité n'est centrale ni pour les utilitaristes, ni pour les libertariens ni pour les libéraux démocrates (voir Roemer, 1996).

contenu de cette égalité diffère<sup>31</sup>. Définir la discrimination comme une altération de l'égalité des chances amène cependant à fermer largement l'espace théorique dans lequel la question de la discrimination mérite d'être posée.

### 1.1.3 Philosophies politiques alternatives aux libéralismes

De manière générale, on peut considérer que toutes les approches libérales de l'égalité des chances développent l'idée d'une égalisation de moyens de s'accomplir : donner les mêmes chances aux hommes et aux femmes, c'est leur offrir les mêmes moyens ou ressources pour s'accomplir dans la société. Les courants libéraux s'opposent sur la conception de ces moyens ainsi que des accomplissements. C'est pourquoi coexistent, au sein des courants libéraux, des approches aussi différentes que l'approche de Hayek ou l'approche de Rawls. Mais tous ces courants s'accordent pour dire que l'égalité qu'il s'agit de promouvoir est une égalisation des moyens de s'accomplir. C'est sur ce point précis que ces courants diffèrent des approches alternatives au libéralisme.

#### - La théorie de Sen

La théorie de Sen peut être considérée comme une critique des approches libérales de la justice. Le point central dans la critique qu'il leur adresse est en effet de privilégier les moyens d'accomplissement plutôt que l'étendue réelle des libertés d'accomplir ou capacités (*capabilities*). La thèse soutenue par Sen consiste à montrer que toute évaluation éthique doit prendre la forme d'un jugement sur les modes de fonctionnement (*functionings*)<sup>32</sup>. La liberté

---

<sup>31</sup> Ces distinctions permettent de clarifier le débat sur le libéralisme, généralement embrouillé par les confusions entre les différents courants. Ainsi, Boudon (2004) encense tous les courants libéraux sans tenter de faire ressortir les différences de conception de l'égalité des chances. Cette dernière notion n'est d'ailleurs pas définie explicitement dans son célèbre ouvrage sur l'inégalité des chances (Boudon, 1985).

<sup>32</sup> On peut faire remonter le fondement philosophique de cette analyse aux œuvres d'Aristote, où l'on trouve une analyse du « bonheur de l'homme » en termes de « vie selon le point de vue de l'exercice ». Dans le chapitre 6 du livre I de *Ethique à Nicomaque*, Aristote soutient qu'on pourrait dire plus clairement quelle est la nature d'un bon accomplissement si on déterminait la fonction de l'homme, car selon lui, c'est dans la fonction que réside selon l'opinion courante le bien, le réussi. Or la fonction de l'homme ne peut consister ni dans la vie de nutrition et de croissance (que l'homme partage avec les végétaux), ni dans la vie sensitive (que l'homme partage avec les animaux). Pour Aristote, elle ne peut consister que dans la vie rationnelle, c'est-à-dire la vie selon le point de vue de l'exercice : la fonction de l'homme consiste dans un certain genre de vie, dans une activité de l'âme et dans des actions accompagnées de raison, et cela dans une vie accomplie jusqu'à son terme.

d'accès aux modes de fonctionnement, des plus élémentaires (avoir suffisamment à manger, être en bonne santé, échapper aux maladies évitables et à la mort prématurée<sup>33</sup>) aux plus complexes (être heureux, rester digne à ses propres yeux, prendre part à la vie de la communauté,...) prime, et les ressources, les revenus, les biens et services consommés ne sont que des moyens d'accroître cette liberté et non des fins en soi. Une formalisation de sa philosophie politique est donnée dans l'encadré 2 suivant.

**Encadré 2 : Formalisation de la philosophie politique d'Amartya Sen**

Amartya Sen distingue trois espaces : d'abord, l'espace des dotations noté D (*space of endowments*) représente l'ensemble des ressources ou moyens de production qu'une personne possède (la force de travail, le savoir-faire, le capital technique et la terre) ; ensuite l'espace des paniers de biens et services accessibles noté X (*space of commodities*) représente l'ensemble des biens et services qu'une personne a le pouvoir de commander à partir de ses ressources ; enfin, l'espace des modes de fonctionnement P (*space of functionings*) représente l'ensemble des accomplissements effectifs des personnes (niveau d'éducation, état de santé, participation politique, économique, associative ou syndicale).

Plus qu'aux espaces eux mêmes, Sen s'intéresse aux conditions de passage d'un espace à l'autre. Pour passer d'un espace à l'autre, deux fonctions doivent être prises en compte. En 1981, dans *Poverty and Famines : An Essay on Entitlements and Deprivations*, Sen modélise la fonction E(.) (appelée ainsi car elle représente la carte des droits d'accès à l'échange ou *Entitlements mapping*), qui transforme un vecteur de ressources en un vecteur de biens et de services accessibles. Un peu plus tard, en 1985, dans *Commodities and Capabilities*, Sen formalise cette fois, la fonction P(.) (appelée ainsi car elle dépend des caractéristiques personnelles ou *Personal features*), qui transforme un vecteur de biens et de services accessibles en un vecteur de modes de fonctionnement.

La carte des droits d'accès représente l'ensemble  $X_i$  de tous les vecteurs  $x_i$  qu'un agent  $i$  peut acquérir en produisant et en échangeant à partir d'un vecteur de ressources  $d_i$  donné. Cet ensemble peut être noté  $X_i$  ou  $E(d_i)$  et doit être formalisé en prenant en compte les possibilités d'échange et les possibilités de production qui sont ouvertes à l'agent  $i$ . Sen formalise ces possibilités de la manière suivante :

$$X_i = E(d_i) = \{(d_i - s_i + y_i - z_i + a_i) / s_i + z_i \leq d_i + y_i \ \& \ y_i \in Y(s_i + r_i) \ \& \ f_i(r_i + a_i, z_i) \leq 0\}$$

où  $r_i$  représente la valeur des inputs achetés par l'agent  $i$  pour la production,  $a_i$  les achats de biens et de services à des fins de consommation,  $z_i$  ce que l'agent  $i$  vend ou échange,  $y_i$  le volume total de ce qu'il choisit de produire en utilisant une partie  $s_i$  de  $d_i$ ,  $f_i(a_i + r_i, z_i)$  est le coût net d'achat de

<sup>33</sup> Voir pour une liste précise : Nussbaum (1995).



$a_i$  et de  $r_i$  et de vente de  $z_i$ , et  $Y(\cdot)$  représente l'ensemble des vecteurs d'outputs que l'agent  $i$  peut produire. On peut noter que si l'agent  $i$  n'a pas de possibilités de production, c'est à dire qu'il ne peut rien vendre d'autre que sa force de travail, alors on a  $y_i(s_i+r_i)=(s_i+r_i)$ .

L'ensemble  $P_i$  des modes de fonctionnement auxquels la personne  $i$  peut accéder à partir d'un vecteur de biens et de services choisis  $x_i$  et d'un ensemble d'utilisation personnelle  $F_i$  est donné par l'ensemble  $P_i(x_i)$  :

$$P_i(x_i) = \{b_i / b_i = f_i(c(x_i)), \text{ pour } f_i \in F_i\}$$

où  $b_i$  le vecteur des modes de fonctionnement,  $c(\cdot)$  la fonction qui convertit un vecteur de biens et de services  $x_i$  en un vecteur de caractéristiques consommées (cf Lancaster, 1966), et  $f_i(\cdot)$  une fonction d'utilisation personnelle de  $i$ .

L'ensemble des capacités d'une personne est défini comme l'ensemble des modes de fonctionnement qui sont potentiellement accessibles à cette personne, qu'ils soient accomplis ou non. La capacité est donc définie par Sen comme un ensemble de vecteurs de modes de fonctionnement, et représente l'étendue de la liberté. Il est résumé formellement par Sen par un ensemble  $Q_i$  :

$$Q_i(X_i) = \{b_i / b_i = f_i(c(x_i)), \text{ pour } f_i \in F_i \text{ et } x_i \in X_i\}$$

Sen fait en outre des distinctions entre  $u_i$ , l'utilité de  $i$ ,  $v_i(b_i)$ , le vecteur de bien-être (fonction d'évaluation par la personne  $i$  de son mode de fonctionnement  $b_i$ ), et  $M_i = \text{Max } v_i(b_i)$ , le bien-être maximal. D'abord  $v_i(b_i)$  et  $u_i$  ne coïncident pas. Cette non coïncidence est liée au fait que l'utilité n'est qu'une représentation mentale du bien-être. Des biais de perception importants sur la nature des besoins ou des contributions introduisent des décalages entre le bien être perçu et le bien être tel qu'il serait évalué par un tiers. Ensuite,  $v_i$  et  $M_i$  diffèrent. Pour Sen, le bien-être, ne constitue pas l'unique fin des agents rationnels : on doit distinguer à côté de la rationalité qui prend pour finalité le bien-être, la rationalité en valeur (la *Wertrationalität* de Weber) ou ce que Sen appelle, dans le chapitre 4 de la partie I de *Choice, Welfare and Measurement*, l'engagement (*commitment*), c'est-à-dire un choix contraire aux préférences, dont la raison n'est pas la maximisation du bien-être. C'est pourquoi le  $b_i$  choisi est dans la plupart des cas différents du  $b_i$  qui donnerait la valeur maximum en termes de bien-être. Compte tenu des obligations et des devoirs que l'on s'impose envers les autres comme envers soi même, il est très probable que les personnes choisissent des «  $v_i$  non maximaux »  $b_i$ .

Pour Sen, il ne faut pas égaliser les moyens de la liberté, mais son étendue. La notion de « capacité » ainsi mise en avant comporte néanmoins une certaine imprécision : par quelle procédure le choix de l'espace de valeur peut-il se transformer en évaluation éthique particulière ? La réponse de Sen consiste à ne privilégier aucune formule particulière. Sa théorie laisse le soin à l'espace de la décision démocratique de déterminer la forme de l'évaluation éthique et de l'action publique à adopter, c'est-à-dire de répondre aux questions de

l'identification des libertés de base et des injustices patentées (capacités de base), de la détermination des pondérations relatives de chacune des libertés non fondamentales (pondération des capacités) et de la priorité relative à accorder à l'équité par rapport à l'efficacité (pondération des préoccupations). Selon Sen, il n'est pas imaginable que le choix des valeurs sociales soit réservé aux détenteurs de l'autorité, qui contrôlent les leviers gouvernementaux. C'est en ce sens que l'on peut rattacher la théorie de Sen aux courants de la démocratie-citoyenne<sup>34</sup> ainsi qu'à la théorie de *l'agir communicationnel* d'Habermas (1981)<sup>35</sup>.

Si l'on admet l'importance du débat public, les libertés politiques au sens large (incluant les droits civiques) apparaissent indispensables à l'émergence des valeurs sociales : la liberté de participer à l'élaboration critique et au processus de formation des valeurs est l'une des libertés prééminentes. Pour Sen, la discussion publique, comme instrument de remise en question des usages traditionnels, dans leurs aspects pratiques et dans leur légitimité, est essentielle à la reconnaissance des injustices. En effet, la discussion publique a pour effet d'élargir la base d'information, et par là même de révéler des conditions d'inégalité et de domination séculaires à des populations défavorisées qui intériorisent leur domination à tel point qu'elles finissent par ne plus la percevoir. Quelles que soient les préférences des agents, il faut considérer la liberté individuelle comme une responsabilité sociale :

Si l'on admet que la liberté individuelle – dans laquelle il faut inclure la liberté d'évaluer sa propre situation et la possibilité de la changer – est une valeur essentielle, ni l'absence de mécontentement actuel, ni celle d'un désir radical de changement ne peuvent effacer la portée morale d'une telle inégalité entre les sexes. Et s'il peut arriver que les défenseurs de l'état de choses actuel trouvent soutien et réconfort dans certaines interprétations au moins du calcul utilitariste, une telle défense du *statu quo* ne peut subsister quand on fait de la liberté individuelle une responsabilité sociale.

Sen (1991)

---

<sup>34</sup> Dans la nouvelle édition du livre de Kymlicka (Kymlicka, 2002) apparaît la philosophie politique de la démocratie-citoyenne. Bien que Kymlicka (2002) ne rapproche pas explicitement cette analyse de la philosophie politique de Sen, nous pensons que ce rapprochement est d'autant plus pertinent qu'aucun auteur n'est clairement identifié par Kymlicka comme porteur de cette approche nouvelle de la justice.

<sup>35</sup> L'« agir communicationnel » coordonne les interactions sociales, passe par le biais de la négociation ou de la renégociation, et permet de rendre commune aux participants la définition de la situation.

La théorie de Sen est l'exemple d'une philosophie politique de la justice distributive alternative aux approches libérales de l'égalité des chances. Mais le concept lui-même de justice distributive amène à restreindre l'analyse de la justice à une question d'allocation qui peut être vue comme réductrice. Les théories de la justice distributive se focalisent trop sur des questions de répartition. Certes, la théorie de Sen propose de déplacer le regard et de se focaliser sur l'allocation des capacités, mais elle ne conduit pas à une remise en cause du fonctionnement même de la distribution économique et sociale.

De ce point de vue, l'élargissement du cadre d'analyse aux philosophies marxistes et post-modernes permet d'ouvrir le champ théorique dans lequel la question de la justice sexuée mérite d'être posée : la théorie marxiste questionne l'existence même du mode de production capitaliste et des rapports de classes ; les théories post-modernes interrogent le système symbolique d'appréciation<sup>36</sup>.

### **- La théorie de Marx**

La théorie de la justice de Marx est d'abord une critique du droit en tant que droit à l'égalité juridique. La première critique consiste à dire que les droits égaux ont des effets inégaux du fait qu'ils ne spécifient qu'un nombre limité de points de vue moralement pertinent. Ainsi alors que de nombreux socialistes de son époque voyaient dans le principe de contribution, à savoir la thèse selon laquelle les travailleurs ont droit au produit de leur travail, un argument important en faveur du socialisme, Marx soutient qu'il est grevé de nombreux défauts, qu'il est un droit inégal pour un travail inégal, qui de surcroît réduit les personnes à des travailleurs :

Le droit des producteurs est proportionnel au travail qu'ils fournissent. L'égalité consiste en ce que le travail fait fonction de mesure commune. (...) Toutefois tel individu fournit en un même temps plus de travail ou peut travailler plus longtemps. (...) Ce droit égal est [donc] un droit inégal pour un travail inégal. (...) Les individus inégaux ne peuvent être

---

<sup>36</sup> On doit noter que l'ouvrage de Roemer (1996) portant sur les théories de la justice distributive n'aborde ni le marxisme ni les questions identitaires et symboliques.

mesurés à une mesure égale qu'autant qu'on les considère d'un même point de vue, qu'on les regarde sous un aspect unique et déterminé ; par exemple dans notre cas uniquement comme des travailleurs en faisant abstraction de tout le reste.

Marx, 1963, II, p 296

La seconde critique, beaucoup plus importante, consiste à dire que les droits égaux se focalisent exclusivement sur la distribution plutôt que sur la question plus fondamentale du mode de production. Les marxistes pensent que la justice, loin d'être la première vertu des institutions sociales est quelque chose dont une société bonne peut réellement se passer. L'idée de justice n'est pertinente que si l'on se trouve dans des circonstances de justice. Dans la société communiste, l'idée de justice dans la répartition perd de son sens puisque le travail n'est plus considéré comme un moyen de vivre, mais comme le premier besoin de vie, le cœur de l'épanouissement des personnes :

Dans une phase supérieure de la société communiste, quand aura disparu l'asservissante subordination des individus à la division du travail (...); quand le travail sera devenu non seulement le moyen de vivre, mais encore le premier besoin de vie ; quand avec l'épanouissement universel des individus, les forces productives se seront accrues, et que toutes les sources de la richesse coopérative jailliront avec abondance, alors seulement on pourra s'évader une bonne fois de l'étroit horizon du droit bourgeois, et la société pourra écrire sur ses bannières : « De chacun selon ses capacités, à chacun selon ses besoins ».

Marx, 1963, II, p 297.

La théorie marxiste est moins une théorie de la juste distribution qu'une théorie de la société juste. Le moyen privilégié pour réaliser cette société juste est l'abolition de la propriété privée. La propriété privée n'est admissible que pour les objets d'usage personnel. La socialisation des moyens de production est le seul instrument de péréquation des ressources. Notamment, la socialisation des moyens de production marchande est le seul moyen d'abolir le rapport salarial,

qui est par nature une forme d'exploitation (extraction de la plus-value), et d'aliénation (perte de contrôle de la force de travail et du produit). On retrouve ici les deux tendances de la pensée marxiste résumées par Kymlicka (1999, 2002) : tendance kantienne par sa critique de l'exploitation et tendance perfectionniste par son objectif de désaliénation.

### **- L'approche post-moderne**

L'autre courant critique par rapport à l'idée de justice distributive est le courant post-moderne. Le terme de philosophie post-moderne nous sert ici à désigner un ensemble de philosophies remettant en cause les systèmes symboliques d'opposition, notamment celle du masculin et du féminin. Les œuvres de Deleuze, Lyotard, Derrida<sup>37</sup> ont eu un écho considérable, particulièrement aux Etats-Unis. Les philosophies politiques post-modernes s'inspirant de ces mouvances philosophiques, critiquent la focalisation sur l'axe de la distribution dans l'espace social et le délaissement de l'axe de la reconnaissance dans le discours et les représentations.

L'influence de l'œuvre de Foucault est indéniable dans les courants féministes post-modernes anglo-saxons<sup>38</sup>. Pour Foucault (1976), il ne faut pas chercher la condition de possibilité du pouvoir dans un foyer unique, mais dans une multiplicité de rapports de forces qui induisent sans cesse, par leur inégalité, des états de pouvoir, mais toujours locaux et instables. Le pouvoir n'est pas détenu par les hommes et soustrait aux femmes, n'est pas quelque chose qui s'acquiert, et qui s'exerce d'en haut, des dominés aux dominants (conception juridico-discursive du pouvoir qui reste dépendante de la représentation monarchique), mais joue sous la forme d'un pouvoir-savoir dans des dispositifs locaux, dans les appareils de production, les familles et les institutions pour servir de support à de larges effets de clivage qui parcourent l'ensemble du corps social.

Ces formes de pouvoir-savoir viennent s'articuler dans des discours, multiplicité d'éléments discursifs qui peuvent jouer des stratégies diverses, avec ce qu'elle comporte de choses dites et de choses cachées, de déplacements et de réutilisations de formules identiques pour des objectifs opposés. Focalisant sur ces pouvoirs-savoirs, la conception de la justice selon Foucault est plutôt

---

<sup>37</sup> Pour Derrida, le sexe n'est pas « substantifiable » ; il est « différance » ou mouvement de différer.

<sup>38</sup> Il serait d'autant plus malvenu d'omettre le courant post-moderne que ce courant domine dans les débats féministes anglo-saxons contemporains.

une anti-théorie de la justice : la justice est l'instrument des luttes locales comme une conversation avec le linguiste Noam Chomsky l'indique :

*M. Foucault* : L'idée de justice est en elle-même une idée qui a été inventée et mise en œuvre dans différents types de sociétés comme un instrument d'un certain pouvoir politique et économique, ou comme une arme contre ce pouvoir (...) La notion même de justice fonctionne à l'intérieur d'une société de classe comme revendication faite par la classe opprimée et comme justification du côté des oppresseurs.

Foucault (1974)

Cette philosophie de la justification est largement inspirée de la philosophie de Nietzsche. Pour ce dernier, la légitimité n'est qu'une pure affaire de croyance. C'est une illusion collectivement entretenue par les dominants. Boltanski (1990) rapproche la théorie nietzschéenne de la justification comme tromperie de la théorie weberienne de la légitimité comme justification *a posteriori* d'un rapport de domination<sup>39</sup>. Ces approches se rejoignent pour critiquer les notions de justice et de légitimité et insister sur les luttes de justification et de légitimation des classements.

## **1.2 Discriminations, philosophies politiques, et féminismes**

Cette analyse critique de la notion d'égalité des chances nous conduit à proposer une grille pluraliste de conception de la discrimination. Cette grille est constituée par sept approches de philosophie politique de la justice : l'utilitarisme ; le marxisme ; la libérale-démocratie ; le courant libertarien ; l'approche libérale-patrimoniale; la démocratie-citoyenne; et enfin le post-modernisme. Comme on vient de le voir, chacun de ces cadres développe une conception différente de l'égalité. Chaque courant promeut a fortiori une vision différente de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il s'agit ici de développer à la fois la conception des rapports sociaux de sexe implicite à chacun des courants et de s'intéresser aux politiques publiques de réduction des inégalités de traitement entre les sexes qu'elles impliquent.

---

<sup>39</sup> « Toutes les dominations cherchent à éveiller et à entretenir la croyance en leur légitimité » (Weber). « L'homme a besoin de jugements de valeur grâce auxquels il justifie à ses propres yeux, et surtout à ceux de son entourage, ses actes, ses intentions et ses états » (Nietzsche). Voir commentaire de Boltanski (1991, note 3, p76).

### 1.2.1 La complémentarité des rôles dans l'utilitarisme

Dans l'approche utilitariste, les différences liées au genre s'interprètent en termes de complémentarité des rôles ou de réciprocité des sphères. Le partage des rôles ou la délimitation des sphères se fait selon les préférences des individus (préférences considérées tantôt comme naturelles, tantôt comme socialement construites), et l'autorité ou la domination des hommes dans certaines sphères a pour pendant l'autorité ou la domination des femmes dans d'autres.

La théorie des « deux sphères » proposée par Ruskin en 1865 développe l'idée que la sphère d'activité des femmes est différente de celle des hommes<sup>40</sup>. Les sphères et les rôles étant différents, il n'est pas légitime de les comparer. Certes, la frontière entre les sphères féminine et masculine se déplace au cours de l'histoire. Mais ce qui importe n'est pas le lieu de la délimitation, mais le fait qu'une frontière soit effectivement tracée.

Les pensées exprimées par Tocqueville à propos des femmes américaines résument assez bien une version de cette conception. Pour lui, la supériorité des femmes américaines, qui résulte de l'éducation éclairée, leur dicte d'accepter l'autorité conjugale et d'abandonner leur liberté. Elles abandonnent volontairement leur liberté dans le mariage, qui unit deux êtres complémentaires, mais dont la valeur n'en est pas moins égale.

« Les américains ne croient pas que l'homme et la femme aient le devoir ni le droit de faire les mêmes choses, mais ils montrent une même estime pour le rôle de chacun d'eux, et ils les considère comme des êtres dont la valeur est égale, quoique la destinée diffère »

Tocqueville (1840), Troisième partie, Chap XII.

On a donc ici une conception fonctionnaliste du rapport social de sexe. Même John Stuart Mill qui est le seul philosophe majeur de l'utilitarisme classique à avoir fait de l'assujettissement des

---

<sup>40</sup> Dans « Lilies of Queens' Gardens », la deuxième partie de l'essai *Sesame and Lilies*, Ruskin s'inspire d'analyses de caractères féminins présents dans des œuvres artistiques - Shakespeare, Scott, Dante, Homère - pour développer sa théorie des deux sphères. Il écrit : « *Now their separate characters are briefly these. The man's power is active, progressive, defensive. He is eminently the doer, the creator, the discoverer, the defender. His intellect is for speculation and invention; his energy for adventure, for war, and for conquest, wherever war is just, wherever conquest necessary. But the woman's power is for rule, not for battle,--and her intellect is not for invention or creation, but for sweet ordering, arrangement, and decision.* » (Ruskin, 1865).

femmes une partie constitutive de son œuvre politique, perçoit le travail domestique en termes de fonction, plutôt que de travail produisant de la valeur. Certes pour lui, les femmes doivent être libres de choisir la carrière qui leur convient sans être obligées de se marier, mais si elles choisissent le mariage, elles doivent donner la priorité aux devoirs domestiques<sup>41</sup>.

The natural arrangement is a division of powers between the two; each being absolute in the executive branch of their own department, and any change of system and principle requiring the consent of both. The division neither can nor should be pre-established by the law, since it must depend on individual capacities and suitabilities. (...) When the support of the family depends, not on property, but on earnings, the common arrangement, by which the man earns the income and the wife superintends the domestic expenditure, seems to me in general the most suitable division of labour between the two persons.

Mill (1869)

La société dans son ensemble doit bénéficier du partage des rôles ou de la délimitation des sphères grâce aux gains d'efficacité que permet la spécialisation des hommes dans les productions marchande et domestique masculines et des femmes dans les productions marchande et domestique féminines. Mais comme il existe des circonstances où le libre marché ne garantit pas le bien être social maximal, les utilitaristes peuvent soutenir des mesures gouvernementales de restriction du droit de propriété. En outre, certains utilitaristes affirment qu'une politique de redistribution peut augmenter l'utilité globale même si elle se traduit par un déclin de la productivité.

Le courant féministe utilitariste met l'accent sur ce que Delphy (1998) appelle « la revendication maternelle » (p93). Cette revendication se définit par trois aspects : la tendance à fonder la revendication des femmes sur leur spécificité (et non sur leur universalité) ; la tendance à fonder cette spécificité sur la fonction particulière des femmes dans la procréation ; la tendance à revendiquer des droits spéciaux ou spécifiques, notamment sur les enfants. La particularité ou

---

<sup>41</sup> On peut noter que les vues exprimées par Mill diffèrent sensiblement de la pensée de sa compagne, en même temps que collaboratrice, Harriet Taylor. Dans le seul texte dont on est certain qu'elle fut l'auteur, *The Enfranchisement of Women*, publié en 1851 sous le nom de Stuart Mill, elle attaque l'idéologie de la sphère féminine alors en pleine formation. Ainsi, elle y soutient que « la sphère la plus appropriée pour chaque être humain est la plus large et la plus élevée que ceux-ci puissent atteindre ». Son approche peut être rattachée à la philosophie politique de Sen.



singularité de la condition féminine permet de fonder un argumentaire sur la complémentarité des rôles.

Le féminisme utilitariste est un « féminisme conservateur et pro-famille »<sup>42</sup>. Parmi ses principales avocates contemporaines, Delphy (1998) cite Greer (1984), Ehlstain (1981), McMillan (1982), et O'Brien (1987). Les travaux dans cette mouvance voient le rôle reproductif des femmes-mères comme dictant leur rôle social. Derrière le terme « mère », elles entendent à la fois la mère porteuse, la mère nourricière, et la mère éleveuse. Tous les rôles sont ici considérés comme devant être remplis par une seule et même personne : celle qui accouche. La filiation est donc vue comme découlant de l'acte physique de l'accouchement.

Le première revendication du féminisme utilitariste est de développer des droits spécifiques tels que les droits dérivés des conjointes, les droits spécifiques de garde, les dérogations au droit commun, l'interdiction du travail de nuit des femmes. La seconde revendication est de développer des politiques publiques facilitant aux femmes la conciliation entre vie familiale et professionnelle : mercredi libre, congé maternité, temps partiel féminin.

### **1.2.2 L'oppression patriarcale dans le marxisme**

La formalisation de la théorie marxiste s'appuie sur le concept d'exploitation. Le cadre conceptuel est ici important car il ne suffit pas de parler d'exploitation pour rentrer dans le cadre marxiste<sup>43</sup>. L'exploitation capitaliste est définie par le fait que le capitaliste extorque une plus-value dans le procès de production en faisant travailler la force de travail au delà du temps socialement nécessaire à sa reproduction. Dans ce cadre, la discrimination entre les sexes peut être définie comme la surexploitation des femmes dans le procès de production capitaliste.

---

<sup>42</sup> L'expression est de Delphy (1998).

<sup>43</sup> Par exemple Madden (1973) a défendu l'idée selon laquelle les employeurs disposent d'un pouvoir de monopsonie plus grand à l'égard des femmes qu'à l'égard des hommes. Les femmes seraient « exploitées » au sens néoclassique : du fait de leur confinement dans des marchés du travail à tendance monopsoniques, elles seraient payées moins qu'en concurrence pure et parfaite. En ce sens, le modèle du monopsonie discriminant s'inscrit plutôt dans la philosophie politique libertarienne.

Trop souvent, la théorie marxiste est critiquée pour passer à côté des luttes des femmes qui ne sont pas seulement opprimées par le rapport salarial, mais parce qu'on leur interdit ou restreint l'accès au travail salarié (voir critique de Kymlicka, 1999). Certes l'oppression des femmes est la plupart du temps omise dans les analyses de Marx et d'Engels. Pourtant, la question de la restriction de l'accès des femmes au salariat n'est pas entièrement absente de leurs écrits. Marx, par exemple, parle à plusieurs reprises dans *l'Idéologie Allemande* de l'abolition de la famille (cf p61, 173, 203). Engels (1974) développe l'idée que l'émancipation des femmes passe par la suppression de la famille conjugale en tant qu'unité économique de production :

On verra que l'affranchissement de la femme a pour condition première la rentrée de tout le sexe féminin dans l'industrie publique et que cette condition exige à son tour la suppression de la famille conjugale en tant qu'unité économique de la société. (...) Pour que l'émancipation de la femme devienne réalisable, il faut d'abord que la femme puisse participer à la production sur une large échelle, que le travail domestique ne l'occupe plus que dans une mesure insignifiante.

Engels F. (1974), p 82 et 170

La disparition de l'unité de production domestique est donc vue comme une condition nécessaire, mais non suffisante, à l'émancipation des femmes. Marx (1972) précise pourquoi cette condition n'est pas suffisante en critiquant les « communistes grossiers » sur leur idée de communauté des femmes. Selon lui, une propriété collective des femmes peut se constituer sans l'existence de la famille :

Enfin ce mouvement [des communistes grossiers] qui consiste à opposer à la propriété privée la propriété privée générale s'exprime sous cette forme bestiale qu'au mariage (qui est certes une forme de la propriété exclusive), on oppose la communauté des femmes, dans laquelle la femme devient une propriété collective et commune. On peut dire que cette idée de la communauté des femmes constitue le secret révélé de ce communisme encore très grossier et très irréfléchi. De même que la femme passe du mariage à la prostitution générale, de même tout le monde de la richesse, c'est-à-dire de l'existence objective de l'homme, passe du rapport du mariage exclusif avec le propriétaire privé à celui de la prostitution universelle avec la communauté. Ce communisme – en niant partout la personnalité de l'homme - n'est précisément que l'expression conséquente de la propriété privée, qui est cette négation.

Marx K. (1972), p 85-86.

Mais ces textes restent trop peu nombreux et imprécis. La critique principale porte sur le flou entourant le concept de travail productif. Marx et Engels font la distinction entre la production et la reproduction. Or le terme de reproduction introduit une confusion puisqu'il peut désigner à la fois la reproduction biologique, la reproduction des forces de travail, et la reproduction sociale<sup>44</sup>. Il peut ainsi conduire à restreindre la sphère de la production à la production marchande. Un autre flou entoure la définition du privé et du public. Ainsi, l'expression « industrie publique » reste ambiguë dans la mesure où elle peut désigner l'ensemble des activités productives marchandes ou l'ensemble des activités payées. La restriction du travail domestique au travail ménager prend sa source dans de telles confusions qui rendent invisibles les productions marchandes domestiques non rémunérées<sup>45</sup>.

De nombreux courants, s'inspirant de manière critique de la pensée marxiste, ont été développés. En France, le courant radical matérialiste a cherché à développer une analyse marxiste de l'oppression des femmes. La base économique de cette oppression-subordination se situe dans le « mode de production domestique » (Delphy, 1998), dans l'« appropriation » de la classe des femmes par la classe des hommes (Guillaumin, 1992) ou encore dans le « système social des sexes » (Mathieu, 1991). La revue *Nouvelles questions féministes* s'inscrit dans une telle perspective. Les hommes et les femmes sont présentés comme des classes de sexe produites par des rapports de pouvoirs organisés en système. La lutte féministe vise l'abolition du patriarcat défini comme le système de subordination des femmes aux hommes dans les sociétés contemporaines.

En particulier, Delphy (1998) s'est vigoureusement opposée à l'idée que l'on pourrait analyser l'oppression des femmes du seul point de vue de l'exploitation capitaliste. Elle met en avant l'idée d'un double système d'oppression ou d'exploitation, l'un relatif au mode de production capitaliste dans lequel les employeurs exploitent tous les salariés et surexploitent les femmes, l'autre relatif au mode de production domestique dans lequel les hommes exploitent les femmes. Ces deux systèmes d'exploitation sont indépendants, bien qu'il existe un lien entre la

---

<sup>44</sup> Cette confusion a été mise en avant par l'ethnologue Meillassoux (1975).

<sup>45</sup> Sur la distinction travail ménager travail domestique, voir Delphy (1998), « La réponse de la bergère à Engels ».

discrimination entre les sexes dans le mode de production capitaliste et l'exploitation des femmes dans le mode de production domestique : la surexploitation des femmes dans le travail salarié constitue une pression au mariage, à la mise en couple et à la « maternité ».

Notons qu'une revendication des matérialistes est née avec le courant dit du « salaire contre travail ménager ». Ce courant, qui naît autour du livre de Dalla Costa et James (1973), propose la stratégie du salaire contre le travail ménager. Même si cette stratégie est restée minoritaire dans les féminismes, elle a quand même poursuivi son chemin jusqu'à nos jours sous diverses formes. Ainsi Delphy (2003) reprend l'idée en proposant de substituer à l'ensemble des droits dérivés ou spécifiques un salaire conjugal.

### **1.2.3 L'équité sexuée des biens premiers sociaux dans le courant libéral-démocrate**

Si John Rawls a considérablement renouvelé les termes du débat sur les conceptions de la justice avec la publication de son ouvrage *Theory of Justice*, il faut reconnaître également qu'il reste très silencieux sur les rapports sociaux de sexe. De fait, il gomme l'identité de sexe en élaborant la fiction du « voile d'ignorance » (*veil of ignorance*). Rawls part de l'idée qu'un système de règles équitable est un système auquel les contractants devraient adhérer sans savoir à l'avance quel bénéfice personnel ils en retireront. C'est pourquoi il élabore cette fiction du voile dans laquelle les individus connaissent les caractéristiques générales du fonctionnement de la société et de la psychologie humaine sans rien savoir de précis sur eux-mêmes, ni leur position sociale, ni leurs aptitudes, ni leurs convictions, ni leur sexe. C'est dans ces conditions que les contractants décident de la répartition des biens premiers sociaux.

Les individus Rawlsiens qui décident de la répartition des biens premiers sociaux et des principes de la structure de base sont donc sans sexe. C'est pourquoi sans doute des personnes aux conceptions des rapports sociaux de sexe relativement proches, peuvent tantôt faire l'éloge d'un féminisme rawlsien, tantôt critiquer son sexisme : ainsi si Catharine Mackinnon ou Elisabeth Gross pensent que la conception de Rawls est partielle et sexiste, d'autres, telles Karen Green ou Susan Okin, soutiennent que la logique de la construction Rawlsienne exige une réforme radicale des rôles sexuels (voir Kymlicka, 1999). Pourtant, il nous semble que l'élaboration rawlsienne

d'une conception démocratique de l'égalité des chances permet de situer un peu plus précisément sa position.

Selon Rawls (1971), les positions ne doivent pas seulement être ouvertes à tous en un sens formel, mais tous, hommes et femmes, devraient avoir une chance équitable d'y parvenir. Ainsi les chances d'acquérir de la culture et des compétences techniques, de postuler pour des fonctions qui sont ouvertes à tous ne devraient pas dépendre des contingences sociales. C'est ce principe qui fonde la conception de l'égalité des chances que Rawls (1971) qualifie de « libérale ». Même si les différentes fonctions sont ouvertes aux hommes et aux femmes, les femmes peuvent être désavantagées en raison par exemple d'un enfant à charge. Il faut donc que les institutions de la structure de base éliminent cet effet social contingent en mettant en place par exemple des structures adéquates de mode de garde.

Mais Rawls, comme nous l'avons déjà développé, critique cette conception libérale de l'égalité des chances, et propose une conception démocratique. Le principe de différence fournit une interprétation pour le principe de fraternité sexuée, à savoir que les avantages plus grands des hommes doivent profiter aussi aux femmes. Nous pouvons illustrer cette fraternité sexuée par les politiques publiques touchant aux effets de la grossesse sur l'insertion dans l'espace social. L'effet négatif sur les femmes du point de vue de leur insertion présente et future s'accompagne d'un effet positif sur les hommes, qui ne sont pas soumis au risque de grossesse et donc en bénéficient. Le mécanisme consiste à faire en sorte que ces effets positifs bénéficient positivement aussi aux femmes, par exemple par la mise en place d'une assurance grossesse ou la prise en compte du congé maternité dans l'ancienneté professionnelle.

Rawls reprend cette conception démocratique de l'égalité des chances dans son chapitre sur le gouvernement. S'il ne parle pas explicitement de barrières discriminatoires, du moins parle-t-il de barrages dans l'accès aux positions les plus recherchées. Selon lui, le gouvernement doit lutter contre toutes les formes de barrières sur le marché du travail en rétablissant l'égalité des chances d'accès aux positions les plus recherchées :

Le gouvernement encourage et garantit l'égalité des chances dans la vie économique et dans le libre choix d'un emploi en contrôlant l'action des firmes et des associations privées et en empêchant l'établissement de restrictions monopolistiques et de barrages dans l'accès aux positions les plus recherchées.

Rawls (1971), chap 5, para 43

Deux aspects peuvent être retenus : le libre choix de l'emploi et le contrôle de l'action des firmes. Le libre choix de l'emploi passe prioritairement par les propositions d'incitation à l'articulation des temps de vies familiales et professionnelles<sup>46</sup> : par exemple la création d'un congé parental partagé ou l'incitation aux formules souples d'emploi telles que la semaine de quatre jours, la réduction généralisée du temps de travail. Le contrôle de l'action des firmes passe quant à elle par une législation anti-discriminatoire, à la fois en aval du point de vue du salaire et en amont au moment de l'embauche.

#### **1.2.4 La concurrence de sexe dans le courant libertarien**

La philosophie politique libertarienne, à la suite de Hayek (1976), nie la pertinence d'une justice sociale, a fortiori d'une justice sociale des sexes. Se référant à Locke, Hayek (1976) interprète la société comme un système de règles de juste conduite dans lequel ce qui peut être juste ou injuste, c'est seulement la façon dont la concurrence est pratiquée, non pas ses résultats. Le modèle social libertarien est celui de la catallaxie, espèce particulière d'ordre spontané produit par le marché à travers les actes de gens qui se conforment aux règles juridiques concernant la propriété, les dommages et les contrats.

Nozick (1974) définit ce que l'on pourrait appeler le droit des possédants en se fondant sur une théorie de l'habilitation à la possession. Cette théorie s'énonce à travers trois principes : acquisition originelle des possessions, transfert des possessions, redressement des torts (chapitre 7, section 1)<sup>47</sup>. L'Etat doit protéger contre les infractions à ces deux premiers principes (violence,

---

<sup>46</sup> L'optique de l'articulation des temps est très différente de celle de la conciliation des vies. Tandis que la conciliation des vies s'inscrit dans l'optique utilitariste de la complémentarité des rôles, l'articulation des temps vise à inciter les hommes et les femmes à partager plus équitablement leur temps.

<sup>47</sup> Une personne qui acquiert une possession en accord avec le principe de justice concernant l'acquisition est habilitée à cette possession. Par ailleurs, une personne qui acquiert une possession en accord avec le principe de justice gouvernant les transferts, de la part de quelqu'un d'autre habilitée à cette possession, est habilitée à cette

vol ou fraude) tous les citoyens, y compris les plus pauvres, et assure par cette protection une certaine redistribution : il contraint certains à financer la protection des autres. Mais, Nozick soutient qu'au delà de cette redistribution minimale, il n'est plus d'autre redistribution justifiée.

Pour Hayek (1976), les tentatives pour corriger les résultats du marché dans la direction de la justice sociale n'ont engendré que davantage d'injustices sous la forme de nouveaux privilèges, d'obstacles à la mobilité et d'efforts déçus. Ainsi, s'il fait l'éloge des associations volontaires indépendantes, vouées au service de valeurs, Hayek critique fermement les actions collectives des groupes organisés, syndicats ou lobbies. Ce sont avant tout les groupes d'intérêt qui discriminent :

Les syndicats ouvriers furent les premiers à habiller leurs revendications d'un prestige de légitimité. Au départ, le fait que le procédé ait été employé pour aider des gens comparativement dépourvus et malheureux rendit la discrimination en leur faveur apparemment justifiable.

Hayek (1976), p 171

Les libertariens légitiment donc une grande partie des différences sexuées de positions dans l'espace social. Cette légitimation se fonde sur une idéologie de la justice des marchés concurrentiels<sup>48</sup>. Toutes différences qui émergent dans des conditions de concurrence pure doivent au contraire être dites justes. De fait, il est inévitable que les points de départ, donc aussi les perspectives, soient différents pour les hommes et pour les femmes :

Dans un ordre de marché, il peut être une malchance que de naître et grandir dans un village où le gagne pain de presque tous les hommes soit la pêche (ou pour les femmes le nettoyage du poisson), mais c'est un non sens de décrire cette situation comme étant injuste. Qui peut-on supposer d'avoir été injuste ?

Hayek (1976), p112

---

possession. Enfin, nul n'est habilité à une possession si ce n'est par application, répétée, de ces deux premiers principes.

<sup>48</sup> Il est nécessaire de bien distinguer le point de vue libertarien sur le marché du point de vue utilitariste. Car s'il est vrai que certains utilitaristes sont convaincus que les mécanismes de marché sont justes, cette conviction n'est que contingente.

Dans le cadre libertarien, les différences sexuées de répartition dans l'espace social ne sont injustes que quand elles sont imputables à la conduite de coalitions masculines en quête de rente, à des pouvoirs de monopole détenus par des hommes. Cette critique des monopoles masculins a donné naissance à un courant féministe dès le XIX<sup>ème</sup> siècle. On peut notamment citer le rôle du *Englishwomens Journal* fondé par Bodichon qui deviendra ensuite *The Englishwomans Review*. Le mouvement s'est manifestement essoufflé au XX<sup>ème</sup> siècle. Actuellement, il renaît avec l'*Association of libertarian feminists*.

La principale revendication libertarienne est de favoriser la liberté de contracter à la fois sur le marché du travail (contrat de travail) et sur le marché matrimonial (contrat de mariage). Les libertariens sont donc favorables à la suppression de tous les droits spécifiques aux femmes qui faussent le jeu de la concurrence. Ils valorisent l'échange volontaire par le contrat, donc s'opposent à l'institution matrimoniale. Ils s'opposent aux mouvements syndicaux et demandent un contrôle régulier et efficace de la publicité et de la transparence en matière de recrutement et de rémunération.

### **1.2.5 L'égalité des ressources par sexe dans le courant libéral-patrimonial**

A la conception utilitariste passive de l'individu doté *ex ante* de compétences, s'oppose la conception libérale-patrimoniale de l'individu autonome et actif, entrepreneur de lui-même ou des autres. Ce modèle, que Gautié (2003) identifie comme le modèle des « nouveaux propriétaires » ou de l'*Asset Based Welfare system*, rejoint la philosophie politique de Dworkin (2000).

Dworkin (1985) soutient qu'une distribution juste doit distinguer « les aspects de la position économique d'un individu qui découlent de ses propres choix de ceux qui découlent d'avantages ou de désavantages qui n'ont rien à voir avec ces choix » (Dworkin, 1985, p 208) Les individus sont censés être autonomes, responsables de leurs propres choix. La théorie de Dworkin considère donc qu'un système de répartition juste doit conduire à des répartitions qui sont à la fois sensibles aux différences d'aspirations et indépendantes des dotations initiales. Il imagine pour répondre à ces deux critères une double procédure de mise aux enchères et d'assurance.



Dworkin nous demande d'imaginer que toutes les ressources de la société sont mises à disposition dans une grande vente aux enchères. Si cette vente marche comme il se doit, chacun sera satisfait du résultat. En cas d'insatisfaction, on peut répondre que la personne insatisfaite aurait pu lancer une offre. Pour Dworkin, ce système d'enchères, sensible aux différences d'aspirations, a donc l'avantage de résister au « test de l'envie ». Les différences qui existent entre les individus ne doivent refléter que des différences d'aspirations. Une bonne vente aux enchères ne suscite aucune envie rétrospective, et chacun y paie le coût de ses propres préférences. L'important, c'est que les aspirations et les investissements familiaux ou individuels n'altèrent pas la structure sociale mise en place par la mise aux enchères :

Ma décision de rechercher mon propre bien être dans mes plans et dans mes investissements, et de travailler au bien être de ma famille et de mes amis [ne peut] pas en elle même invalider l'égalité que la mise aux enchères a réalisée.

Dworkin (1990), p 105

Le problème est que le résultat des enchères ne passe vraiment le test de l'envie que si l'on suppose que nul n'est défavorisé en matière d'atouts naturels. Certaines personnes continuent à être injustement défavorisées en raison de dotations initiales naturelles inégales. La réponse de Dworkin passe par un mécanisme d'assurance : il suffirait de savoir quelle fraction de leurs ressources les individus souhaiteraient consacrer contre le risque d'être victime d'un quelconque désavantage naturel. L'idée est d'avoir recours au système fiscal pour reproduire les résultats de ce marché d'assurance hypothétique.

Dworkin (2000)<sup>49</sup> défend en somme un libéralisme égalitaire fondé sur l'égalité des ressources. Les individus dotés initialement de ressources égales doivent cependant pouvoir les faire fructifier comme ils le souhaitent. Dans ce cadre, les différences de répartition entre les hommes et les femmes ne sont considérées comme justes que si elles reflètent des différences d'aspirations ou d'efforts individuels ou familiaux. Une structure salariale juste est celle qui assure la rentabilité des investissements. Le rôle de l'Etat consiste à égaliser l'accès aux ressources dont les individus ont besoin pour réaliser leurs aspirations différentielles.

---

<sup>49</sup> Les deux premiers chapitres de Dworkin (2000), *Equality of Welfare* et *Equality of resources* ont été publiés en 1981 (cf 1981a et 1981b).

### **1.2.6 Les capacités sexuées de négociation dans la démocratie citoyenne**

Pour Amartya Sen, nos capacités à convertir des ressources en modes de fonctionnement varie beaucoup d'un sexe à l'autre. La promotion simple d'une égalité des chances a donc pour conséquence de produire des inégalités de capacités substantielles. Une des raisons les plus souvent invoquées par Sen repose sur les biais de perception de la nature des contributions ou des besoins des hommes et des femmes. Sen critique radicalement ceux qui s'appuient sur un raisonnement fondé sur l'utilité pour justifier des différences substantielles de capacités. Pourtant, c'est ce raisonnement qui implicitement rend les inégalités légitimes ou naturelles :

The tolerance of gender inequality is closely related to notions of legitimacy and correctness. In family behaviour, inequalities between women and men (and between girls and boys), are often accepted as natural or appropriate.

Sen (1995)

Pour Sen (1985), l'élargissement de l'analyse des droits de jouissance aux différences existant à l'intérieur de la famille fait apparaître des notions de légitimité qui dépassent largement le système des lois appliquées par l'Etat. Ces notions de légitimité ont un solide fondement social et peuvent être difficiles à faire évoluer. Le fait que les femmes soient reléguées à un rang inférieur dans la division et la rémunération du travail selon le sexe les prédispose, dans leur rôle productif traditionnel, à une perte d'emploi lorsqu'une mécanisation élémentaire intervient. De fait, Sen impute à ces perceptions la majeure partie des différences sexuées en matière d'emploi, de profession et de salaires :

On peut considérer que les divers types de différences fondées sur le sexe (et la spécialisation des femmes dans certaines activités économiques), même à l'extérieur du ménage, reflètent en partie les discriminations traditionnelles qui existent au sein des ménages et qui sont liées à des arrangements établis, faussant le développement des compétences et entretenant l'asymétrie des possibilités qui s'offrent d'acquérir des compétences non traditionnelles.

Sen (1985)

Pour combattre ces discriminations traditionnelles, Sen insiste sur la promotion du pouvoir de négociation (*bargaining power*) contre l'injustice du pouvoir d'imposition. L'action publique doit se donner pour objectif d'accroître la fonction d'agence (*agency*) et les capacités (*capabilities*) des femmes. Dans cette approche, les différences de capacités à s'exprimer et négocier produisent des inégalités injustes. La discrimination est donc conçue comme une différence de pouvoir de négocier, un mauvais fonctionnement du jeu démocratique. Cette approche de la discrimination, qui raisonne en termes d'accès au pouvoir (*empowerment*), est apparue relativement récemment :

The objectives have gradually evolved and broadened from the welfarist focus to incorporate –and emphasize– the active role of women's agency. No longer the passive recipients of welfare-enhancing help, women are increasingly seen, by men as well as women, as active agents of change : the dynamic promoters of social transformations that can alter the lives of both women and men.

Sen (1999)

Les politiques générales qui s'imposent alors sont assez claires. Pour évaluer la politique de création d'emplois, il faut la situer dans un contexte social plus vaste faisant intervenir à la fois la nature du travail envisagé, et la reconnaissance sociale de la contribution qui est faite à la production :

Il importe de ne pas mesurer le succès d'une politique uniquement au nombre d'emplois supplémentaires créés ; il faut aussi s'intéresser à la nature des emplois créés et aux incidences qu'ils peuvent avoir sur l'issue des conflits de coopération. Ainsi les pseudo-emplois créés, sur demande des pouvoirs publics, pour donner à des femmes une simple source de revenus, peuvent ne pas avoir du tout le même effet que des emplois plus productifs, lorsqu'il s'agit de transformer les relations traditionnelles. Les possibilités d'emploi pour les femmes doivent être jugés non seulement en fonction des gains créés, mais aussi en se demandant si ces emplois seront considérés comme sources de valeur.

Sen (1985)

### **1.2.7 La dépréciation culturaliste du féminin dans le post-modernisme**

Une critique des limites d'une théorie centrée sur les répartitions observées sur le marché du travail apparaît à la fin des années 70 avec l'émergence de nouveaux courants féministes

influencés par la psychanalyse. Les anglo-saxons conceptualisent alors le genre comme identité et les lacaniens rejettent l'expression « rapports sociaux de sexe ». Ils lui préfèrent le concept de « différence sexuelle » qui articule l'ordre subjectif et l'ordre symbolique. Dans cette approche, les objectifs sont différents, moins matériels : obtenir la reconnaissance de la différence sexuelle ; déconstruire les catégories du féminin et du masculin. Ainsi les post-modernes s'intéressent davantage aux questions d'identité, de différence et de représentation.

C'est dans ce cadre général que s'inscrit un ensemble très vaste de travaux de recherche en psychologie, sociologie, anthropologie et histoire qui ont pour perspective commune de critiquer les catégories homme et femme. Cet objectif subversif commun est compatible avec des postures distinctes. Selon l'approche de la lentille culturelle (*enculturated-lens theory*) développée par Bem (1993), chaque micro-environnement opère comme une lentille à travers laquelle l'identité de genre est construite et mesurée<sup>50</sup>. Pour Butler (1993), l'identité féminine elle-même est le produit d'un discours ontologique qui fait l'hypothèse d'un sujet pré-constitué. Ce discours, qui passe par la mesure, a le pouvoir non seulement de séparer en femmes et hommes, mais aussi de produire une cohérence interne et stable à la catégorie femme<sup>51</sup>.

Selon le point de vue postmoderne, l'androcentrisme est une source importante d'injustice entre les sexes en tant que modèle institutionnalisé d'appréciation culturelle qui privilégie des traits associés à la masculinité alors qu'il dévalorise tout ce qui est considéré comme féminin. Les modèles d'appréciation androcentrique sont largement institutionnalisés, sont ouvertement présents dans de nombreux domaines du droit, dans de nombreux domaines de la politique gouvernementale et dans les pratiques professionnelles courantes. Ils sont par ailleurs constamment à l'œuvre dans les interactions de tous les jours. Du fait de cette dépréciation, les femmes ont souvent à souffrir de différentes formes d'infériorité de statut liées au sexe : dénigrement au quotidien du travail domestique, relégation dans les organes consultatifs.

---

<sup>50</sup> Le genre a été mesuré à l'aide d'un outil d'investigation très utilisé en psychologie : le BSRI ou *Bem Sex Role Inventory*. Présenté par Bem (1974), le BSRI part de l'hypothèse d'indépendance : féminité et masculinité serait deux dimensions indépendantes plutôt que les extrémités d'un continuum unidimensionnelle. Le BSRI fait donc partie de cette génération de questionnaires qui permettent de dépasser la désignation de genre à l'aide d'un seul et unique continuum du plus féminin au plus masculin et de mettre en évidence chez un même individu donnée la conjonction des deux dimensions (ce que Bem qualifie d'androgynie psychologique).

<sup>51</sup> « There is no gender identity behind the expressions of gender; (...) identity is performatively constituted by the very « expressions » that are said to be its results. » (Butler, 1993, p. 25).

Ce tournant a donc permis une avancée majeure par rapport à une approche économique réductrice qui avait du mal à conceptualiser les problèmes liés à des schémas androcentriques de nature culturelle. Certaines féministes, bien que séduites par ces nouvelles approches, critiquent la tendance féministe contemporaine à interpréter toutes différences selon cette grille d'analyse. Ainsi selon Fraser (2001) ou MacKinnon (2001), ces acquis sur l'axe de la reconnaissance ont coïncidé avec un arrêt, si ce n'est une régression sur l'axe de la répartition. Fraser (2001) propose d'ailleurs une conception du genre bi-dimensionnelle qui prend en compte à la fois la dimension de la répartition (affinité du genre avec la classe) et celle de la reconnaissance (affinité du genre avec le statut).

## **Conclusion**

La construction d'une grille pluraliste de philosophies politiques de la justice nous a donc permis de caractériser les différentes conceptions de la discrimination. Chacun des courants définit la discrimination comme une asymétrie, mais l'objet de cette asymétrie diffère d'un courant à l'autre: différence de valorisation des dotations pour les utilitaristes ; distorsion des procédures concurrentielles d'affectation pour les libertariens ; asymétrie dans l'exploitation de la main d'œuvre pour les marxistes ; asymétrie dans l'accès aux segments valorisés du marché du travail pour les libéraux-démocrates; différence de rentabilité des investissements et des efforts pour les libéraux-patrimoniaux ; asymétrie des pouvoirs de négocier pour les démocrates-citoyens ; enfin, asymétrie dans les schèmes de perception, d'appréciation et d'action pour les post-modernes.

Ces philosophies politiques impliquent des conceptions particulières des rapports sociaux de sexe. L'idée de complémentarité des rôles sexués est centrale dans le courant conservateur et pro-famille d'inspiration utilitariste. Le courant individualiste d'inspiration libertarienne insiste sur les libertés de contracter sans contraintes légales ou institutionnelles. Le courant matérialiste d'inspiration marxiste met l'accent sur les conflits de classes de sexe. Le courant moderniste pense la différence sexuée comme un retard, et envisage le rattrapage par la législation ou l'incitation (approche libérale-démocrate) ou par la mobilisation (approche libérale-patrimoniales). Le courant démocrate-citoyen insiste sur la fonction d'agence des femmes (*agency*) et sur l'accès

au pouvoir (*empowerment*). Enfin le courant post-moderne, sans doute le plus important dans le monde anglo-saxon, met l'accent sur la dépréciation symbolique du féminin dans les discours et les représentations.

Compte tenu de l'importance de ces différences dans les manières de penser la justice, la discrimination et les rapports sociaux de sexe, il semble difficile, pour ne pas dire impossible, d'abstraire l'analyse économique de la discrimination entre les sexes de la philosophie politique de la justice sexuée. Pourtant, la théorie économique de la discrimination, sous l'influence du livre de Gary Becker (1957), a voulu développer une analyse formelle de la discrimination qui dépasserait ce type de clivages. Il s'agit donc maintenant de retrouver derrière une lecture conventionnelle du champ de l'économie de la discrimination ces conflits d'économie politique.

**Philosophies politiques de la justice et discrimination entre les sexes**

<b>Courant</b>	<b>Conception de la justice</b>	<b>Conception de la discrimination</b>	<b>Conception des rapports sexuels</b>	<b>Politiques publiques</b>
<b>Libertarien</b>	Egalité formelle des chances d'être dans la compétition (Nozick, Hayek)	Distorsion des procédures concurrentielles d'affectation	Compétition de marché sans monopoles formels ou informels	Etat régalien minimaliste. Liberté de contracter. Transparence des critères. Publicité des décisions.
<b>Utilitariste</b>	Egalité formelle des chances d'accès au bien-être (Mill, Bentham)	Différence de valorisation matérielle à avantage égal ou dotations similaires	Régulation assurant la complémentarité des rôles, la réciprocité des sphères	Institution de droits spécifiques et aide à la conciliation vies familiale/professionnelle
<b>Libéral-patrimonial</b>	Egalité libérale des chances dans l'investissement des ressources (Dworkin)	Différence de rentabilité des efforts	Mise à disposition des moyens d'investir. Réalisation des aspirations.	Activation, mobilisation, dotation en ressources
<b>Libéral-démocrate</b>	Egalité démocratique des chances d'accès aux biens premiers sociaux (Rawls)	Asymétrie d'accès aux positions sociales valorisées ou les plus recherchées	Procédures de gestion de la main d'œuvre	Accompagnement des plus défavorisées dans l'accès aux positions recherchées.
<b>Démocrate-citoyen</b>	Egalité des capacités (Sen) de l'agir communicationnel (Habermas)	Asymétrie des pouvoirs de négocier	Conventions collectives et les coopérations familiales	Accès au pouvoir ( <i>empowerment</i> )
<b>Post-moderne</b>	Arme de subversion et de justification dans les micro-pouvoirs (Foucault)	Asymétrie de la valorisation symbolique	Schémas de perception, d'appréciation et d'action	Revalorisation du travail féminin (affectif, éducatif), subversion locale des catégorisations
<b>Marxiste</b>	Société sans rapports de classes (Marx, Engels)	Asymétrie de l'exploitation	Mode de production domestique. Système social de classes de sexe.	Suppression de l'unité non marchande de production et appropriation du sur-travail

## **CHAPITRE 2 : Théories économiques de la discrimination entre les sexes**

### **Introduction**

Le champ des théories économiques de la discrimination est dominé par deux corpus principaux : discrimination par goût et discrimination statistique. La théorie économique s'est attachée à développer des modèles mathématiques dans ces deux postures hypothético-déductives. La lecture conventionnelle des théories de la discrimination s'attache à décrire les approfondissements par ajouts d'hypothèses dans chacun des deux corpus. Selon cette lecture, toutes les théories partent d'une même définition de la discrimination, comme traitement différent de travailleurs ayant les mêmes productivités marginales. Cette définition donnerait différents modèles dans le cadre d'une préférence discriminatoire ou de l'information imparfaite.

Une lecture plus attentive permet de critiquer cette lecture conventionnelle des théories de la discrimination. En effet, le recours au concept de productivité marginale laisse indéterminée la définition de la structure salariale non discriminatoire. Or avant de tenter de définir formellement le comportement discriminatoire, les théories ont besoin de se référer à l'idée d'une structure salariale non discriminatoire, et par conséquent de s'inscrire dans une philosophie politique de la justice. Ce sont davantage ces différences d'inscription qui font que les modèles diffèrent.

Nous présenterons d'abord une double critique de la lecture conventionnelle des théories de la discrimination : ces théories ont tendance à confondre productivité marginale et contribution productive, et se situent au niveau du précepte du sens commun « à chacun selon sa contribution » au lieu de mettre l'accent sur le fonctionnement des structures économiques et sociales. Puis nous essaierons d'inscrire les théories dans le champ pluraliste des philosophies politiques, et ainsi d'approfondir d'anciennes voies théoriques et d'en explorer de plus récentes. Une typologie des théories de la discrimination est donnée en annexe au chapitre.



## **2.1 Théories économiques de la discrimination**

Deux théories de la discrimination ont été principalement développées : la théorie de la discrimination par goût et celle de la discrimination statistique. De nombreuses revues de littérature se rapportant à ces deux théories de la discrimination ont été dressées, voir pour les plus récentes Altonji et Blank (1999) et Havet et Sofer (2002). Aucune théorie ne nuance l'hypothèse normative implicite de la théorie marginale de la juste distribution : toutes partent du postulat marginaliste de la juste distribution. Après avoir présenté ces deux corpus, nous critiquerons ce postulat.

### **2.1.1 Les théories de la discrimination par goût**

Dans le point de vue de la discrimination par goût, on part de l'idée que certains agents ont des préférences discriminatoires à l'encontre des femmes. Selon les agents considérés, trois types de modèles peuvent être distingués : la discrimination par les employeurs ; la discrimination par les travailleurs ; la discrimination par les consommateurs. L'employeur discriminant agit comme s'il maximisait non pas le profit, mais une fonction d'utilité qui est la somme des profits moins le coût psychologique induit par l'emploi des femmes. Le travailleur discriminant agit comme s'il refusait d'être associé à des travailleuses à moins de recevoir une prime spécifique. Enfin, le consommateur discriminant agit comme s'il acceptait de payer le produit plus cher s'il était vendu par un homme que par une femme.

C'est le travail précurseur de Gary Becker (1957) qui a donné lieu au premier modèle général de discrimination par goût. Le modèle de Becker peut être présenté dans une version simplifiée comme dans l'encadré 1. Dans le modèle de discrimination par les employeurs, on voit qu'à productivité marginale égale, il subsiste un écart de salaire égal au coût psychologique marginal de l'embauche d'une femme. Le modèle de la discrimination par les travailleurs tendrait à expliquer la ségrégation sexuée sur le marché du travail : la discrimination a pour conséquence, non pas un écart de salaire, mais une ségrégation maximale ; le plus avantageux pour l'employeur est d'embaucher exclusivement soit des hommes soit des femmes. Enfin, le modèle de la

discrimination par les consommateurs aboutit à une différence de salaire proportionnelle à la productivité marginale du vendeur.

**Encadré 1 :**

**Les trois modèles de discrimination par goût  
(version simplifiée sans offre de travail)**

**La discrimination par l'employeur**

Les employeurs maximisent la fonction d'utilité suivante :

$$U(L_m, L_f) = pF(L_m) - W_m L_m - W_f L_f - d L_f$$

où  $d$  est le coût psychologique marginal induit par l'emploi d'une femme.

$$\text{On en déduit que } U'(L_m) = U'(L_f) \Leftrightarrow pF'(L_f) - W_f - d = pF'(L_m) - W_m$$

$$\text{D'où } F'(L_m) = F'(L_f) \Rightarrow W_m - W_f = d.$$

**La discrimination par les travailleurs**

On a  $W_m = W_m(L_f/L)$  où  $W_m(\cdot)$  est une fonction qui croît quand  $L_f/L$  augmente de 0 à 1

$$\text{D'où } C(L_f, L_m) = W_m(L_f/L)L_m + W_f L_f$$

où  $W_m(L_f/L) - W_m(0)$  est la prime obtenue par les hommes pour travailler avec  $L_f$  femmes.

Trois cas peuvent être envisagés:

$$W_m(0) > W_f \Rightarrow \forall L_f \neq L, W_m(L_f/L) > W_m(0) > W_f \text{ d'où } C > W_f L \Rightarrow L_f^* = L \text{ et } L_m^* = 0$$

$$W_m(0) < W_f \Rightarrow \forall L_f \neq 0, W_m(L_f/L) > W_m(0) \text{ d'où } C > W_m(0)L \Rightarrow L_f^* = 0 \text{ et } L_m^* = 0$$

$$W_m(0) = W_f \Rightarrow \forall L_f \neq \{0, L\}, C > W_m(0)L = W_f L \Rightarrow (L_f^* = 0 \text{ et } L_m^* = L) \text{ ou } (L_f^* = L \text{ et } L_m^* = 0)$$

**La discrimination par les consommateurs**

Les employeurs maximisent la fonction de profit suivante :

$$\Pi = p_m F(L_m) + p_f F(L_f) - W_m L_m - W_f L_f \text{ avec } p_f(1+d) = p_m$$

où  $p_f$  est les prix que le consommateur accepte de payer si le produit est vendu par une femme.

$$\text{On en déduit que : } \Pi'(L_f) = \Pi'(L_m) = 0 \Leftrightarrow p_f F'(L_f) - W_f = p_m F'(L_m) - W_m$$

$$\text{D'où } F'(L_f) = F'(L_m) = F' \Rightarrow W_m - W_f = (p_m - p_f) F'$$

Cependant, à long terme et dans le cadre d'une concurrence parfaite, il devrait y avoir un nombre suffisant d'employeurs non discriminants pour employer toutes les femmes puisque ce sont leurs entreprises qui sont les plus compétitives. En effet, les employeurs qui n'ont pas cette préférence discriminatoire ou ceux qui l'ont à des degrés moindres bénéficient de coûts de production plus faibles. Dans ce cas, la discrimination ne peut pas persister, ou doit, tout au moins, diminuer progressivement.

C'est cette ligne directrice qui va largement conditionner le contenu des travaux ultérieurs. Leur but principal est d'expliquer la persistance des différences de salaires entre les sexes. Les prolongements récents de cette hypothèse intègrent donc des hypothèses supplémentaires diverses, ayant trait le plus souvent au processus de recherche d'emploi ou de recrutement mais aussi aux procédures de négociation. Black (1995), Bowlus et Eckstein (2002) et Rosen (2003) se placent dans le cadre d'une discrimination par l'employeur. Lindsay et Maloney (1988), Ragan et Tremblay (1988), Sattinger (1996), et Sasaki (1999) adaptent le raisonnement à la discrimination de la part des salariés. Akerlof (1985) et Borjas et Bronas (1989) analysent la discrimination par le consommateur<sup>52</sup>.

Deux critiques ont été formulées à l'égard du corpus de la discrimination par goût. D'abord, les préférences sont exogènes et restent inexplicables : la théorie est silencieuse sur les raisons pour lesquelles les agents économiques manifestent une telle préférence, et elle propose uniquement des modèles des mécanismes de marché à travers lesquels la discrimination agit. Ensuite, ces modèles procèdent souvent à un découpage factice entre entreprises : la discrimination de genre prend non pas la forme d'un découpage entre entreprises discriminantes et entreprises non discriminantes (distance physique), mais s'établit plutôt par un découpage entre les emplois pour lesquels les femmes sont discriminées et les emplois dans lesquels les femmes sont reléguées (distance sociale).

---

<sup>52</sup> Voir Havet et Sofer (2002) pour plus de précisions sur ces modèles.

## 2.1.2 Les théories de la discrimination statistique

Dans le point de vue de la discrimination statistique, l'autre voie théorique proposée, le traitement différent de travailleurs en fonction du sexe peut constituer une réponse rationnelle des firmes confrontées à l'incertitude de certaines caractéristiques économiques des individus qu'elles embauchent. Dans cette optique, le sexe joue le rôle d'une proxy pour les caractéristiques économiques non directement décelables.

Depuis les travaux précurseurs de Phelps (1972) et Arrow (1973), de nombreuses variantes de discrimination statistique ont été proposées<sup>53</sup>. Deux caractéristiques peuvent être notamment analysées eu égard à leur importance dans le cas des inégalités sexuées : les caractéristiques de stabilité de la main d'œuvre (mobilité et absentéisme) et les caractéristiques de qualité de la main d'œuvre (capacité d'initiative, sens des responsabilités, rigueur,...). Des versions simplifiées de ces deux types de modèle sont présentées dans l'encadré 2.

### Encadré 2 : Deux modèles simplifiés de discrimination statistique

#### Les caractéristiques de stabilité de la main d'œuvre

L'employeur minimise le coût total actualisé de la force de travail :

$$C_a(L) = \sum_{t=0}^T WL/(1+r)^t + C_qL + \sum_{t=0}^T QC_qL/(1+r)^t + \sum_{t=0}^T HGL/(1+r)^t$$

avec  $r$  taux d'actualisation correspondant au taux d'intérêt réel

$C_q$  = Coût du recrutement + coût de la formation initiale,

$Q$  = taux de départ moyen,  $Q_m$  pour les hommes et  $Q_f$  pour les femmes,

$G$  = manque à gagner par heure d'absence,

$H$  = nombre moyen d'heures d'absence,  $H_m$  pour les hommes et  $H_f$  pour les femmes.

Quand  $T \rightarrow +\infty$ , alors  $C_a(L) = WL/r + C_qL + QC_qL/r + HGL/r$

Par ailleurs, on sait que  $F'a(L_f) = C'a(L_f)$  et  $F'a(L_m) = C'a(L_m)$

D'où  $F'a(L_m) = F'a(L_f) \Rightarrow C'a(L_m) = C'a(L_f) \Rightarrow W_f - W_m = (Q_m - Q_f)C_q + (H_m - H_f)G$

<sup>53</sup> Parmi les plus citées : Aigner et Cain (1977), Rothschild et Stiglitz (1982), Lundberg et Startz (1983), Coate et Loury (1993), Farmer et Terrell (1996), Oettinger (1996), Altonji et Pierret (1997), Neumark (1999).

**Les caractéristiques de qualité de la main d'œuvre**

Soit les notations suivantes :

$C$  la dépense pour tester si un travailleur est qualifié,

$F'(q)$  et  $F'(u)$  les produits marginaux respectifs du qualifié et du non qualifié,

$p_f$  et  $p_m$  les proportions estimées de femmes et d'hommes qualifiés (avec par hypothèse  $p_m > p_f$ ),

$W$  le salaire d'équilibre en l'absence de discrimination

L'employeur maximise l'espérance de profit :

$E1 = F'(q) - W - C$  s'il utilise le test

$E2 = [F'(q) - W_m]p_m + [F'(u) - W_m](1 - p_m)$  sinon (l'employeur n'embauche aucune femme)

$$D'où  $E2 < E1 \Leftrightarrow p_m - 1 < (W_m - W - C) / [F'(q) - F'(u)]$$$

Si le test ne peut pas avoir lieu avant l'embauche (période d'essai nécessaire), alors :

$$[F'(q) - W_f]p_f = [F'(q) - W_m]p_m \text{ [Arrow (1973)]}$$

Une version de ces modèles statistiques peut particulièrement retenir l'attention pour ce qui concerne le problème des discriminations sexuées : celle prenant en compte le différentiel de stabilité globale existant entre les hommes et les femmes. En effet, bien que les flux de mobilité interne au marché du travail (changements d'entreprise) sont plus élevés pour les hommes, les taux d'absentéisme et les flux de mobilité externe sont souvent plus importants pour les femmes, si bien qu'on peut penser que la stabilité globale des hommes est plus importante que celle des femmes.

Dans ces types de modèles, l'employeur minimise le coût total actualisé de la force de travail. Quatre composantes de coût peuvent être distinguées : les coûts salariaux, les coûts de recrutement et de formation, les coûts de rotation de la main d'œuvre, et les coûts de l'absentéisme. Le modèle peut se complexifier si on introduit d'autres éléments, comme une législation interdisant les discriminations à l'embauche (dans ce cas les employeurs compareront le coût de l'instabilité au coût du non respect de la loi).

Si les salaires des hommes et des femmes de même productivité sont flexibles, les entreprises embaucheront sans traitement préférentiel les hommes et les femmes à condition que le coût marginal actualisé d'une femme soit égale à celui de l'homme. A productivité marginale égale,

subsiste donc un écart de salaire lorsque les caractéristiques de stabilité diffèrent. Le modèle prévoit ainsi dans le cas de salaires flexibles une discrimination salariale.

Si les salaires sont rigides du fait par exemple d'une législation sur l'égalité des salaires ou encore du fait de l'existence de minimas salariaux, le marché du travail est caractérisé alors par des phénomènes de discrimination à l'embauche. Les femmes dont les probabilités d'instabilité sont les plus grandes sont les plus discriminées. Les entreprises vont en effet chercher à réduire les coûts de rotation induits par les flux de mobilité externe des femmes. On peut penser que les femmes vivant en couple et n'ayant pas encore d'enfant seraient particulièrement ciblées.

L'autre type de caractéristiques qui a souvent donné lieu à des modèles de discrimination statistique regroupe l'ensemble des caractéristiques relatives à la qualité de la main d'œuvre qualifiée. On peut par exemple inclure dans ces caractéristiques la capacité d'initiative, le sens des responsabilités ou à la capacité à innover. Ces types de compétences sont difficilement observables, ce qui donne un rôle crucial dans ces modèles au degré de fiabilité et au coût du test de compétences.

Lorsque les caractéristiques directement observables des travailleurs (comme l'éducation et l'expérience professionnelle) ne sont pas suffisantes pour juger de la qualification (lorsqu'on a par exemple besoin d'apprécier la capacité d'initiative ou le sens des responsabilités), le coût à payer pour tester les qualifications des travailleurs peut être très élevé. L'employeur peut donc simplement substituer à l'utilisation de ce test coûteux la simple connaissance du sexe du travailleur.

Dans le cas où le test est complètement fiable et peut avoir lieu avant l'embauche, on peut facilement démontrer que les employeurs embaucheraient des femmes si la proportion d'hommes qualifiés et le coût du test sont suffisamment petits et si la demande de travail des femmes est suffisamment grande (cf encadré 2). Dans le cas contraire, les employeurs auront tous intérêt à n'embaucher que des hommes à ces postes qualifiés.

Si le test ne peut pas avoir lieu avant l'embauche (si par exemple une période d'essai est nécessaire), alors deux solutions sont possibles. Si la proportion d'hommes qualifiés et le coût du test sont suffisamment grands et si la demande de travail des femmes est suffisamment petite, alors les hommes sont les seuls embauchés. Sinon, on observera une différence de salaire au désavantage des femmes dans la mesure où le risque pris par l'embauche d'une femme doit être compensé (Arrow, 1973).

Dans les deux types de modèles (stabilité ou qualité), un rôle particulièrement important est donné aux croyances (car les caractéristiques de stabilité ou de qualité restent inobservables tant qu'aucun test fiable n'est mis en place). Ces croyances peuvent même donner lieu à des mécanismes de prophéties auto-réalisatrices, comme l'avait vu Arrow (1973) et comme l'ont développé Coate et Loury (1993).

Ainsi, on peut par exemple mettre à jour des cercles vicieux dans le cadre d'une incertitude sur la qualité de la main d'œuvre. La discrimination à l'égard des femmes pour les professions à responsabilité les décourage à rentrer sur le marché du travail à responsabilité, et cette faible demande a pour conséquence d'encourager les employeurs à discriminer. On peut supposer qu'à une période 1, les employeurs se trompent sur la proportion d'hommes qualifiés et la surévalue si bien qu'ils décident de n'embaucher que des hommes (ce qu'ils n'auraient pas fait sans cette erreur). Il est possible alors qu'à la période 2, ils s'aperçoivent de leur erreur et réajustent l'estimation de la proportion, mais entre-temps, la discrimination à l'embauche des femmes aura eu pour conséquence d'en décourager une grosse partie d'entrer sur le marché, suffisamment pour que l'effet de la discrimination se maintienne.

De même que l'hypothèse de préférence discriminatoire nécessite une explication du goût, de même, l'hypothèse des croyances dans les modèles de discrimination statistique reste insuffisante : si les croyances sont fondées, alors il reste à expliquer pourquoi les agents se différencient ainsi (et l'on est renvoyé à une théorie de la différenciation *via* les caractéristiques inobservables) ; si les croyances sont erronées alors on a besoin d'une explication de ces croyances. Arrow (1972) cite, parmi les explications possibles des croyances erronées, la théorie de la dissonance cognitive développée par Festinger (1957). Selon cette théorie, les individus

essaient de maintenir un degré de cohérence entre leurs opinions et leurs comportements si bien que les agents discriminants tendent à développer des croyances qui justifient leurs comportements discriminatoires. Cependant, la portée d'une telle théorie se trouve affaiblie dans la mesure où, comme pour les goûts, il est difficile de penser que les croyances erronées perdureront, la concurrence condamnant les employeurs ayant les plus forts préjugés.

### 2.1.3 Le mythe d'une théorie marginale de la juste distribution

Au delà des critiques particulières précédemment identifiées, les lectures conventionnelles de ces deux corpus s'accordent sur un point : tous les modèles convergent dans une définition implicite commune de la discrimination comme un traitement différentiel d'individus à productivité marginale égale. La discrimination serait toujours *ex ante* une demande différenciée selon le sexe indépendante des productivités marginales individuelles, et se traduirait *ex post* soit par une discrimination salariale soit par la ségrégation. Toutes ces théories présupposeraient donc que les différences sexuées qui s'expliquent par des différences de productivité marginale sont légitimes. Formellement, la discrimination est toujours prouvée par la conjonction entre égalité des productivités marginales et différence de salaires selon la relation d'équivalence suivante :

$$\text{Discrimination} \Leftrightarrow F'(L_f) = F'(L_m) = F' \text{ et } W_m - W_f = d > 0$$

La productivité marginale du travail est définie comme le supplément de production qui résulte de l'utilisation d'une heure supplémentaire de travail. Ce concept vient de la microéconomie et vise à expliquer les principes qui sous-tendent une allocation optimale des ressources dans une économie capitaliste : un employeur continuera d'utiliser du travail jusqu'à ce que la productivité marginale de ce travail soit égale au salaire horaire divisé par le prix des produits ou services vendus. Deux hypothèses sont implicites dans un tel cadre micro-économique d'analyse : l'homogénéité de l'offre de travail (les travailleurs présents sur ce marché du travail y vendent des heures de travail rigoureusement identiques) ; l'atomicité (aucun employeur ni aucune force de travail ne peuvent changer le prix de la force de travail). Si *ex ante* les salaires sont donnés et les salariés homogènes, alors il y a toujours égalité *ex post* entre la productivité marginale et le salaire divisé par le prix du produit ou service.



Les théories de la discrimination reprennent ce concept de productivité marginale en précisant les hypothèses d'homogénéité et d'atomicité. Les hommes et les femmes sont supposés parfaitement substituables dans la production tout en différant par leur sexe. Quant aux salaires, ils sont toujours donnés *ex ante* au niveau macro, mais la fonction de demande de travail peut varier au niveau micro en fonction soit de l'intensité de préférence discriminatoire des employeurs (discrimination par goût) soit du degré d'imperfection de l'information (discrimination statistique). Dans tous les cas, c'est toujours la productivité marginale qui sert d'argument pour définir la discrimination. Ainsi Becker définit la discrimination par le comportement consistant à refuser d'embaucher une femme dont le coût marginal du travail est inférieur à sa productivité marginale :

If an individual has a taste for discrimination, he must act as if he were willing to pay something, either directly or in the form of a reduced income, to be associated with some persons instead of others. (...) If one individual discriminates against another, his behavior lacks "objectivity"; in the market place, "objective" behavior is based on considerations of productivity alone. An employer discriminates by refusing to hire someone with a marginal value product greater than marginal cost.

Becker (1957), p 14, 39.

Cette « définition » conduit à soutenir que la productivité marginale est un bon indicateur théorique de la productivité effective. Or la productivité marginale d'un travailleur n'a de sens que rapportée à l'ensemble des facteurs de production déjà utilisés. C'est une erreur de croire que la productivité marginale fixe le niveau du salaire. La structure salariale doit déjà être donnée pour que le processus d'égalisation de la productivité marginale et du salaire réel guide l'allocation de la main d'œuvre. L'utilisation du concept de productivité marginale n'autorise en fait aucune comparaison de productivités entre les travailleurs. L'identification de la productivité marginale du travail d'un individu avec sa contribution productive effective constitue une confusion théorique comme le rappelle Amartya Sen (1992) :

The concept of the "marginal product" of a resource is not really concerned with who has "actually produced" what, but with guiding the allocation of resources by examining what would happen if one more unit of a resource were to be used (given all other

resources). To read in that *counterfactual* marginal story (what would happen if one more unit were applied, giving everything else) an identification of who has “in fact” produced what in the total output is to take the marginal calculus beyond its purpose and depth.

Sen (1992), p119.

Il faut donc s'étonner de ce lieu commun de la théorie économique qui énonce ou suppose « évident » qu'il est juste qu'un travailleur soit rémunéré à hauteur de sa productivité marginale. La « démonstration » du non-sens de la théorie marginale de la distribution semble régulièrement tomber dans l'oubli comme l'atteste le débat qui a resurgi en 1977-1978 dans *The Review of Radical Political Economics*. Gerdes (1977) rappelle que la décroissance de la productivité marginale est compatible avec la croissance des contributions productives ; que le processus d'allocation de la main d'œuvre guidée par le principe marginaliste est compatible avec l'idée marxiste d'exploitation. Cette contradiction de la théorie néoclassique (*Grosser Widerspruch*) est facilement résolue quand on distingue productivité marginale et contribution productive.

De surcroît, il est bien simpliste de considérer qu'une échelle de salaires conforme à l'échelle des contributions productives serait juste. Non seulement on ne peut pas accepter l'équivalence entre productivité marginale et contribution productive, mais aussi, les conceptions de la discrimination, donc de l'injustice dans la répartition, ne peuvent pas se situer au niveau du précepte « à chacun selon sa contribution ». En effet les normes ou maximes du sens commun ont une place subordonnée dans toutes les théories de la justice, comme l'a bien vu Rawls (1971) :

Common sense precepts are at the wrong level of generality. In order to find suitable first principles one must step behind them. Admittedly some precepts appear quite general at first. For example, the precept to each according to his contribution covers many cases of distribution in a perfectly competitive economy. Accepting the marginal theory of distribution, each factor of production receives an income according to how much it adds to output (assuming private property in the means of production). (...) Therefore to some writers the precept of contribution has seemed satisfactory as a principle of justice. It is easy to see, however, that this is not the case. The marginal product of labor depends upon supply and demand. What an individual contributes by his work varies with the demand of firms for his skills, and this in turn varies with the demand for the products of firms. An individual's contribution is also affected by how

many offer similar talents. There is no presumption, then, that following the precept of contribution leads to a just outcome unless the underlying market forces, and the availability of opportunities which they reflect are appropriately regulated. And this implies as we have seen, that the basic structure as a whole is just.

Rawls (1971), paragraphe 47.

Les questions de justice, donc de discrimination, portent sur les structures économiques et sociales de base. Ainsi, dire que les salaires sont *ex ante* donnés ou exogènes laisse entière la question des modalités *ex ante* de fixation du salaire. Or on peut concevoir qu'ils sont donnés par le jeu concurrentiel du marché, les avantages comparatifs, la rentabilité des investissements en capital humain, les modes de segmentation, les négociations collectives, les représentations culturelles ou encore les rapports d'exploitation. Ce sont ces conceptions qui permettent de définir la structure salariale non discriminatoire, et donc la discrimination.

## **2.2 Théories économiques de la discrimination et philosophies politiques de la justice**

Il faut donc recommencer le tour d'horizon des théories de la discrimination en se concentrant sur les conceptions de la structure salariale sous-jacentes aux cadres analytiques des économistes. Derrière la frontière artificielle entre discrimination par goût et discrimination statistique, c'est un autre paysage théorique qui se dévoile. On découvre qu'il n'y a pas qu'une théorie Beckérienne de la discrimination, puisqu'il est progressivement passé de l'idée utilitariste des avantages comparatifs à l'idée libérale-patrimoniale de l'investissement en capital humain et énergie. Dans le même temps, les anciennes théories libertarienne et marxiste ont peu été développées, tandis que les hypothèses de la segmentation, de la négociation et des interactions identitaires ont été discutées ou approfondies. On retrouve donc, dans les théories économiques de la discrimination, la pluralité des philosophies politiques de la justice<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> Un certain nombre d'auteur(e)s tels que Rubery (1999), tentent d'analyser la diversité des approches théoriques autrement que par le prisme des différences d'hypothèses (discrimination par goût, discrimination statistique). Mais quant ils n'opposent pas grossièrement les approches néoclassiques et les approches « féministes », ils fondent bien souvent leurs typologies sur des différences disciplinaires (économie, sociologie, sciences politiques, psychologie et psychanalyse). Ils n'identifient clairement que l'approche théorique de la segmentation, ainsi que la philosophie politique marxiste.

### 2.2.1 La théorie utilitariste des avantages comparatifs

C'est d'abord au premier modèle de Becker qu'il faut revenir. Au lieu de se demander comment il définit la discrimination et dans quelle mesure il permet de comprendre pourquoi elle persiste en concurrence pure et parfaite, il est plus pertinent de se demander ce qu'est pour lui la structure salariale non discriminatoire. Dans le chapitre deux du livre, il se réfère explicitement, non à un modèle de marché concurrentiel, mais à un modèle de sociétés commerciales, modèle qui préexiste à son analyse de l'allocation des ressources :

New insights are gained and the analysis made simpler if the discussion is phrased in terms of trade between two "societies", one inhabited solely by N, the other by W. (...) The societies do not trade commodities but factors of production used in producing commodities. Each society finds it advantageous to export its relative abundant factors: W exports capital, and N labor.

Becker (1957), p 19.

Les deux sociétés profitent donc de leurs avantages comparatifs pour échanger ensemble. Deux conditions caractérisent l'équilibre social non discriminatoire : le capital exporté ( $c_t$ ) est tel qu'il permet l'égalisation de l'offre relative de capital de chaque société commerciale ( $c/l$ ) ; chaque société est rémunérée selon les rendements marginaux des facteurs. Ainsi la définition de la structure salariale non discriminatoire précède la définition du comportement discriminatoire. Cette antériorité répond à une nécessité logique dans la mesure où avant de définir le traitement injuste, il faut avoir posé la juste structure salariale de base. Formellement si  $W_f$  et  $W_m$  sont les salaires respectifs des femmes et des hommes, on a :

$$(c_f+c_t)/l_f = (c_m-c_t)/l_m$$

$$W_m = c_m dF/dc(c_m-c_t, l_m) + l_m dF/dl(c_m-c_t, l_m) \text{ and } W_f = c_f dF/dc(c_f+c_t, l_f) + l_f dF/dl(c_f+c_t, l_f)$$

Cette modélisation rejoint, quoique sous une forme peu conventionnelle, les théories du commerce international. Les hommes ont un avantage comparatif dans les produits et services intensifs en capital et les femmes dans les produits et les services intensifs en travail. Bien sûr, ce schéma peut être amélioré en différenciant par exemple le travail intensif en compétences directionnelles (sens de l'autorité, prise de décision, intransigeance) et le travail intensif en compétences relationnelles (attentions, soins, patience). Comme dans le modèle de base

d'Heckscher et Ohlin, les différences de dotations de facteurs sont à la source des avantages comparatifs. Cette conception suppose l'homogénéité de l'offre de travail de chaque société, ce qui revient à considérer que les hommes et les femmes ne se situent pas dans les mêmes sphères de compétence.

Becker (1981) a lui même étendu cette vision commerciale aux relations au sein du couple. Au sein de la famille, les hommes et les femmes se spécialisent dans les activités domestiques où ils ont des avantages comparatifs : ils profitent alors pour produire et échanger à deux plus efficacement que seul. Ainsi il est plus avantageux pour le couple que l'agent A se spécialise dans une tâche domestique donnée si le différentiel de salaire entre B et A est supérieur au différentiel de productivité domestique entre B et A. Formellement si  $P_{fi}$  et  $P_{mi}$  représentent respectivement les productivités domestiques de l'homme et de la femme dans la production ou le service de  $i$ , on a l'échelle d'Edgeworth domestique suivante :

$$P_{m1}/P_{f1} < \dots < P_{mk}/P_{fk} < W_m/W_f < P_{m_{k+1}}/P_{f_{k+1}} < \dots < P_{mn}/P_{fn}$$

Dans cet exemple, il est avantageux que la femme se spécialise dans les activités de 1 à  $k$  et que l'homme se spécialise dans les autres : en effet, pour toutes les activités de 1 à  $k$ , on a  $W_f/P_{fi} < W_m/P_{mi}$ , c'est à dire que le coût d'opportunité relatif de la production ou du service de  $i$  par l'homme est supérieur à celui de la femme (inversement pour les activités de  $k+1$  à  $n$ ).

Dans l'approche fondée sur les relations commerciales, les différences de dotations en compétences productives, source des avantages comparatifs dans les productions marchande et domestique, doivent guider l'allocation des ressources. La discrimination n'est donc conçue que comme des différences de salaires non relatives aux différences de dotations de facteurs. On peut noter la place subordonnée du privé sur le public dans cette analyse de la discrimination. D'autre part, si Becker développe surtout une conception biologique des différences sexuées de dotations<sup>55</sup>, cette approche n'est cependant pas incompatible avec l'idée d'une construction sociale des complémentarités.

---

<sup>55</sup> "Women not only have a heavy biological commitment to the production and feeding of children, but they also are biologically committed to the care of children in other, more subtle ways. (...) Biological differences in comparative advantage between the sexes explain not only why households typically have both sexes, but also why women have

En somme, tout en prétendant donner une définition non ambiguë de la discrimination, Becker s'inscrit sans ambiguïtés dans la philosophie politique utilitariste et reprend à son compte l'idée de complémentarité des rôles. Les lectures conventionnelles de son livre de 1957 insistent sur le chapitre 3 où Becker introduit l'idée du comportement discriminatoire et le définit en passant par le concept de productivité marginale. Mais cette définition ne prend son sens que parce que Becker a pris la peine de définir dans le chapitre 2 la structure salariale non discriminatoire par son modèle commercial de la juste distribution. Ce qui sous-tend la conception de la justice dans cette théorie de l'avantage comparatif est une philosophie politique utilitariste.

### **2.2.2 La théorie marxiste de l'exploitation**

Les modèles marxistes définissent la discrimination comme une stratégie d'exploitation différentielle de la main d'œuvre. L'article le plus cité est sans doute celui de Roemer (1978) qui met en avant l'idée que les capitalistes ont la possibilité de jouer sur les taux d'exploitation de différents groupes, et d'extraire davantage de plus-value à un groupe de travailleur, qui pour cette raison, est dit discriminé. Roemer fait l'hypothèse que chaque groupe de travailleur travaille suffisamment longtemps dans la journée pour recevoir le même montant de subsistance journalière. Ainsi dans son modèle, le groupe discriminé n'obtient pas le même salaire horaire mais travaille plus longtemps dans la journée avec le même degré d'intensité.

Cependant, cette analyse s'applique mal à la discrimination entre les hommes et les femmes. De fait les femmes ne travaillent pas dans la sphère marchande plus longtemps dans la journée que les hommes. Cette difficulté est en fait liée à l'hypothèse implicite de l'indépendance entre la sphère du travail marchand (qu'il soit payé ou non) et celle du travail non marchand. Pour Roemer (1978), c'est l'individu qui assure la subsistance, non l'unité domestique. Or il se peut très bien que le salaire journalier soit inférieur au seuil de subsistance puisque la production des moyens de subsistance concerne l'ensemble de l'unité domestique.

---

usually spent their time bearing and rearing children and engaging in other household activities, whereas men have spent their time in market activities. This sexual division of labor has been found in virtually all human societies, and in most other biological species that fertilize eggs within the body of the female." (Becker, 1981, p 37, p 39).

On peut relâcher l'hypothèse de Roemer en faisant l'hypothèse que l'unité domestique dans son ensemble travaille suffisamment longtemps pour commander ou produire les biens de subsistance. Dans ce cadre, le travail domestique a une incidence importante sur le temps de travail socialement nécessaire à la reproduction de la force de travail. Plus le temps de travail domestique est important, moins le temps de travail marchand socialement nécessaire à la reproduction de la force de travail est grand, et donc plus le surtravail et le taux de plus-value est élevé. En effet, la reproduction de la force de travail est à la fois rendue possible par l'achat de marchandises et de services sur le marché grâce aux salaires et par la production de biens et services domestiques.

Cette relation inverse entre les composantes marchandes et non marchandes du temps de travail socialement nécessaire à la reproduction de la force de travail (capital variable) a peu été approfondie. Les exemples de Marx dans le *Capital* supposent implicitement que la journée de travail se limite à la journée de travail marchand. De même, Roemer se restreint à la production marchande. Or dans le chapitre XVIII du volume I du *Capital*, Marx nomme le surtravail la plus-value tirée du travail non payé. Il est logique à ce titre de tenir compte de cette autre forme de travail non payé qu'est le travail domestique<sup>56</sup>. En intégrant le mode de production domestique dans l'analyse, nous pouvons proposer un autre modèle marxiste de la discrimination entre les sexes, qui s'inspire à la fois de l'approche de Roemer (1978) et de celle de Delphy (1998). Ce modèle permet de décrire une dialectique entre la lutte des classes sociales et la lutte des classes de sexe<sup>57</sup>.

Le procès de la lutte des classes et l'état de leur rapport de force détermine un taux de plus-value général  $e$ . La journée de travail des hommes (respectivement des femmes) de longueur  $T$ <sup>58</sup> est composée de travail marchand approprié (payé) sous forme de salaire  $T_{1m}$  ( $T_{1f}$ ), de travail marchand extorqué (non payé) sous forme de plus-value  $T_{2m}$  ( $T_{2f}$ ), et de travail domestique non payé  $T_{3m}$  ( $T_{3f}$ ). Comme la reproduction des forces de travail est assurée par l'unité domestique

---

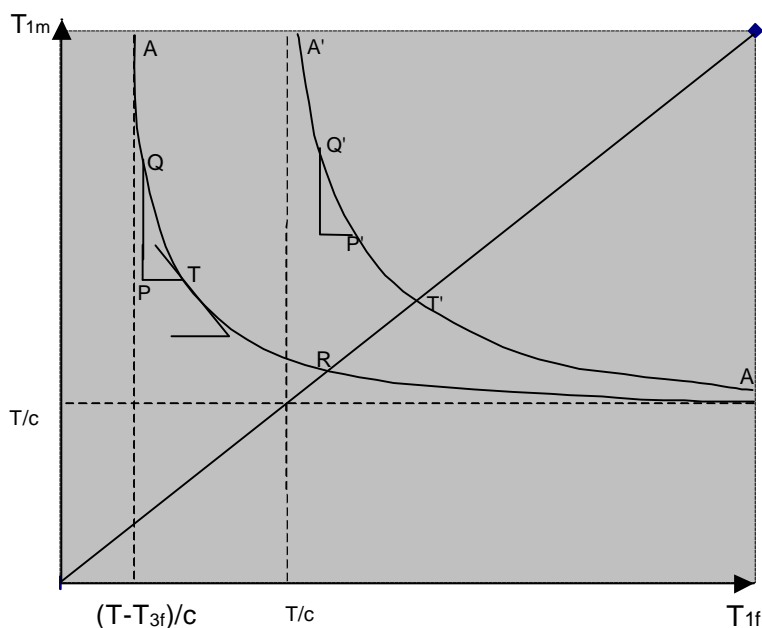
<sup>56</sup> Le travail domestique peut être défini ici selon le critère de la tierce partie ou de la tierce personne de Hill (1979) : bien que non marchand, le travail domestique est une activité productive dans la mesure où il peut être exercé contre rémunération par une tierce personne.

<sup>57</sup> Le raisonnement que nous proposons s'inspire de l'approche analytique de Roemer (1978). On doit noter cependant que cette approche est critiquée par de nombreux marxistes.

<sup>58</sup> On suppose que la longueur de la journée de travail, qui inclue le travail domestique, est la même pour les hommes et pour les femmes.

dans son ensemble grâce à la part appropriée du travail marchand  $T_1$  et au travail domestique  $T_3$ , il suit que les capitalistes peuvent se permettre un certain arbitrage entre les taux de plus-values tirés des hommes  $e_m = T_{2m}/T_{1m}$  et ceux tirés des femmes  $e_f = T_{2f}/T_{1f}$ .

Formellement, on peut matérialiser la lutte des classes sociales par des courbes d'iso-plus-value qui à partir d'une fonction  $e(T_{1m}, T_{1f})$  associée à chaque paire de travail abstrait approprié sous forme de salaire  $(T_{1m}, T_{1f})$  un taux de plus-value donné. Pour simplifier on peut supposer que le taux de plus-value est  $e = (e_m + e_f)/2$ . En remplaçant  $T_{2m}$  par  $T - T_{1m} - T_{3m}$  et  $T_{2f}$  par  $T - T_{1f} - T_{3f}$ , on peut montrer que les courbes d'iso-plus-value sont des hyperboles de la forme suivante :  $c = (T - T_{3m})/T_{1m} + (T - T_{3f})/T_{1f}$ , où  $c = 2 + 2e$ . L'exploitation des femmes par les hommes s'exprime par le rapport entre le travail domestique masculin et le travail domestique féminin. On suppose ici que les hommes exploitent les femmes dans le mode de production domestique, c'est-à-dire  $T_{3m} = 0$  et  $T_{3f} \neq 0$ . On obtient le graphique suivant :



Supposons que la position historique initiale est au point  $R$  sur la courbe  $AA$ . Dans ce cas, les salaires des hommes et des femmes sont égaux, mais le taux de plus-value tiré des hommes est plus élevé que celui tiré des femmes. Les capitalistes ont donc intérêt à donner davantage aux hommes et moins aux femmes ce qui provoque un mouvement de  $R$  à  $T$ . Au point  $T$ , le taux de



plus-value tiré des hommes est égal à celui tiré des femmes. Cependant, du fait du raccourcissement de la journée de travail des femmes dû au travail domestique et en raison de la convexité des courbes d'iso-plus-value, les capitalistes peuvent extraire davantage de plus-value en exploitant un peu plus les femmes que les hommes.

Graphiquement, on observera d'abord un déplacement du point T au point Q, puis un déplacement vers le bas de la courbe d'iso-plus-value AA. Le déplacement vers la droite sur la courbe permet aux capitalistes de donner davantage aux hommes (soit une quantité de travail abstrait PQ) que ce qu'ils prennent aux femmes (soit PT). A taux de plus-value général inchangé, l'unité domestique dans son ensemble gagne donc PQ-PT. Les capitalistes peuvent profiter de ce gain de l'unité domestique pour extorquer davantage de plus-value tout en achetant toujours les forces de travail à leur valeur, c'est-à-dire à la quantité de travail socialement nécessaire à leur reproduction dans le cadre de l'unité domestique. Ils peuvent donc transformer le gain de l'unité domestique en plus-value marchande.

Il peut donc y avoir « collaboration » entre les capitalistes et les hommes. Certes, le mieux pour les travailleurs en tant que classe est de viser la baisse du taux général de plus-value, c'est-à-dire de lutter pour la disparition de l'unité domestique en tant qu'unité de production de subsistance (faire tendre  $T_{3f}$  vers 0). Cependant, comme ce n'est pas le plus avantageux pour les hommes en tant que classe de sexe, les capitalistes peuvent profiter de la contradiction entre lutte des classes sociales et lutte des classes de sexe pour s'allier partiellement avec les hommes. La sur-exploitation des femmes dans ce système tend à contraindre au mariage et à séparer le travail marchand des hommes du travail non marchand des femmes. Les exploitées du mode de production domestique ne sont pas rémunérées, mais entretenues par des hommes, et les capitalistes profitent de l'appropriation du travail domestique des femmes par l'unité domestique dans son ensemble pour raccourcir la portion du temps de travail marchand nécessaire à la reproduction des forces de travail.

Supposons cependant qu'à un stade du développement de la lutte des classes de sexe, le travail domestique est supprimé. La nouvelle position est donc sur la courbe AA'. On peut noter qu'à la faveur de la disparition du travail domestique, le taux général de plus-value a diminué, ce qui

s'explique par la suppression des moyens de subsistance domestiques. Etant donné le poids des traditions historiques de différenciation de la main d'œuvre, il est raisonnable de supposer que l'on se situera alors à droite du point d'équité T', par exemple au point P'. Or un mouvement de P' à Q' implique un sacrifice de salaire réel de la part des femmes et un accroissement relativement plus grand pour les hommes. La convexité des courbes d'iso-plus-value nous dit que cela devient de plus en plus avantageux pour le capital de discriminer puisqu'il est plus facile alors du fait de cette division d'extraire d'avantage de plus-value, c'est-à-dire de déplacer la courbe d'iso-plus-value vers le bas.

Le mieux pour les travailleurs est donc de déplacer le point d'équilibre vers T', une stratégie qui va renforcer leur pouvoir de négociation en tant que classe et les aidera à se déplacer vers des courbes d'iso-plus-value plus hautes (donc des taux plus bas de plus-value). Mais de même que précédemment, les hommes ont davantage intérêt à profiter de leur position de classe de sexe plutôt que de lutter en tant que classe sociale contre les capitalistes. Ce résultat tend à montrer formellement pourquoi la suppression de l'unité domestique en tant qu'unité de production par le travail domestique est insuffisante. En revanche, si la famille conjugale est supprimée non seulement en tant qu'unité de production mais aussi en tant qu'unité de consommation, l'hypothèse initiale d'une mise en commun des ressources est levée, et l'intérêt des hommes ne diverge plus de l'intérêt des femmes.

### **2.2.3 La théorie libertarienne des pouvoirs de monopole**

La théorie des pouvoirs de monopole, qui s'inscrit dans le cadre de la philosophie politique libertarienne, constitue en fait le premier modèle concurrent du modèle de Becker. Pour Thurow (1969), l'injustice ne peut provenir que d'une conduite discriminatoire. Penser la discrimination comme une distorsion de la structure des avantages comparatifs n'a pas de sens dans la théorie de l'échange volontaire. En revanche, il semble que les blancs (respectivement les hommes) imposent des relations d'emploi hiérarchiques dans lesquelles les noirs (les femmes) occupent les emplois inférieurs. Les dominants profitent de leur monopole, de leur rente, pour ne pas respecter les règles concurrentielles :

Much of the impact of discrimination comes from the monopoly powers of the discriminators rather than from his inability to distort perfect competition with trade barriers.... The dominant group controls much more than its willingness to trade with the minority group ... Negroes live in a white supremacist society, not just a segregated society.

Thurow (1969)

Cependant, Thurow (1969) n'a pas développé cette théorie. Au lieu de se référer à l'idée de monopole, il raisonne dans le cadre de la théorie du capital humain. Le chapitre dans lequel il introduit l'idée de pouvoir de monopole est en fait très court et non formalisé. Cette ligne théorique libertarienne a peu été développée ni par lui ni par d'autres pour théoriser la discrimination entre les sexes. Dans cette perspective, on pourrait distinguer au moins trois types de monopoles : les monopoles directs formel, les monopoles indirects formels et les monopoles informels.

Certains monopoles sont formellement reconnus par le droit du travail et agissent directement sur l'activité des femmes sur le marché du travail. Ainsi dans de nombreux pays, la législation encadre l'accès des femmes au travail de nuit ainsi qu'à certains travaux pénibles soit en interdisant l'activité soit en la réglementant. De telles législations impliquent la création de marchés réservés de contrat de travail. Une des conséquences directes est que les femmes ne peuvent toucher certaines primes (de nuit, de pénibilité).

Certains monopoles directs formels ne sont pas reconnus par le droit du travail, mais sont construits par les organisations professionnelles. De fait, les syndicats constituent la cible privilégiée des attaques qu'Hayek dirige contre les monopoles. Dans une telle approche, les hommes se regroupent dans des syndicats pour se défendre contre la libre entrée des femmes dans leur profession. Ils tentent de faire reconnaître par les conventions collectives des activités masculines qualifiées et parallèlement de déqualifier les femmes désirant entrer dans la profession.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Nous verrons dans le chapitre 3 comment les travaux empiriques peuvent analyser ces monopoles.

D'autres monopoles sont formellement reconnus par le droit, et agissent indirectement sur l'activité des femmes. Il en est ainsi de la reconnaissance formelle d'un monopole des femmes sur le congé parental. Le congé parental pourrait exister pour les hommes et pour les femmes sous la forme de droits de tirages symétriques et non transférables. Dans la plupart des pays, le congé maternité est long et le congé parental ou paternité réduit à la portion congrue. Les employeurs savent que les hommes ne partiront pas ou rarement en congé parental. D'autre part, ils peuvent être contraints par la loi à construire un certain nombre d'infrastructures au delà d'un certain seuil de femmes employées.

Enfin, les monopoles informels sont l'effet de la constitution de clubs masculins en quête de rente. Par l'intermédiaire de ces clubs, les hommes se cooptent entre eux. Les employeurs ne maximisent pas l'utilité de l'entreprise, mais leur propre utilité. En limitant l'accès à l'information sur les recrutements à quelques personnes, ils parviennent à justifier le recrutement d'une personne qui dans des conditions de juste concurrence ne serait pas prise.

Une telle théorie tend à la suppression générale des monopoles. Elle vise à contribuer à rétablir la concurrence pure et parfaite que le modèle standard de la théorie économique du marché du travail tend à formaliser. Dans ce cadre, la discrimination n'existe que par un défaut du fonctionnement concurrentiel du marché. La discrimination est donc conçue comme une distorsion des procédures concurrentielles d'affectation de la main d'œuvre.

#### **2.2.4 La théorie libérale-démocrate de la segmentation**

Deux ans après la publication du livre de Thurow (1969), la théorie de la discrimination raciale proposée dans le chapitre 7 de Doeringer et Piore (1971) s'affirme comme une autre alternative majeure au modèle commercial de Becker (1957)<sup>60</sup>. L'idée de segmentation du marché du travail qu'ils avancent conteste l'hypothèse d'harmonie économique et sociale du marché du travail. Mais l'originalité des théories de la segmentation réside moins dans la reconnaissance de différenciations de types d'emplois et catégories de main-d'œuvre que dans l'existence de

---

<sup>60</sup> Nous donnons ici une formalisation théorique simplifiée du modèle initial de Doeringer et Piore (1971). Voir le paragraphe 4.2.3 pour une analyse plus détaillée des prolongements théoriques et empiriques.

barrières constituant des obstacles pour que des travailleurs issus des segments secondaires puissent accéder aux segments primaires (Hanchane, 1998). Les procédures de recrutement, de formation et de promotion sont les causes d'une segmentation qui est à la fois fonctionnelle et inéquitable :

A consideration of the factors generating internal labor markets suggests that some discrimination is best understood in terms of the costs to employers of screening, recruitment, and training. (...) Racial discrimination is closely bound to the informality and flexibility of recruitment and hiring procedures. Increasing the formality and the rigidity of these procedures may be required, but this is also likely to curtail the ability of the internal market to adapt efficiently to technological change and changing labor market conditions.

Doeringer et Piore (1971), p160, 161

Ce sont donc les coûts de recrutement et de formation qui sont au centre des explications de ce type de modèles. On retrouve donc le même point de départ du modèle de discrimination statistique développé précédemment puisque l'employeur minimise le coût total actualisé de la force de travail. Mais ce modèle comporte deux différences majeures. La première différence tient à ce qu'il raisonne non en termes marginaux, mais en termes de niveaux de qualifications. La seconde réside dans le fait que l'employeur n'est plus face à l'alternative discrimination à l'embauche ou discrimination salariale, mais peut différencier la main d'œuvre dans des modes d'emploi différents, selon le statut, le temps de travail ou le niveau hiérarchique.

Cette différenciation de la main d'œuvre a d'abord de nombreuses conséquences sur les coûts de recrutement. Si la main d'œuvre est recrutée sur contrat à durée indéterminée, l'entreprise devra toujours entreprendre un test sévère de sélection. Le coût de ce test de recrutement sera d'autant plus élevé que les qualifications seront élevées. En effet, pour des niveaux de qualification plus hauts, les supports publicitaires d'annonces de vacances d'emploi sont plus chers et le degré d'attention porté aux procédures de sélection est plus élevé. D'autre part, le coût total de recrutement sera d'autant plus élevé que la proportion de personnes embauchées à temps plein sera faible. Mais si la main d'œuvre est recrutée sur contrat à durée déterminée, la première séquence d'emploi pourra servir de test, donc le coût de recrutement sera nul.

Elle a également des conséquences sur les coûts de formation. D'abord, comme pour les coûts de recrutement, le coût de la formation initiale est plus important lorsque les qualifications requises ou les positions hiérarchiques plus élevées. En effet, la période de « mise au courant » ou de spécialisation de formation sur le tas, nécessaire avant que le nouvel arrivant trouve sa place dans le collectif de travail, est plus longue. En revanche, le coût de la formation ne varie pas avec la durée du contrat et le temps de travail et dépend seulement du nombre de personnes recrutées si bien qu'il est préférable de stabiliser la main d'œuvre formée par le contrat permanent à temps plein. Dernière catégorie, les coûts des absences croissent seulement avec les niveaux de qualification ou avec les hiérarchies des postes.

La différenciation de la main d'œuvre est influencée aussi les différences de taux moyen de congés et de nombre moyen d'heures d'absence. L'important ici est de noter que ces différences influent de manière différenciée selon le sexe. C'est l'asymétrie sexuée de répartition du temps de travail domestique qui provoque cette différenciation. Les demandes de congés parentaux sont d'autant plus fréquentes que la durée du contrat de travail est grande. Elles sont par ailleurs moins longues en temps partiel. Enfin, on doit noter qu'un changement de temps plein à temps partiel équivaut au coût d'un départ à temps partiel.

Formellement, il ne s'agit plus d'égaliser les coûts marginaux de travailleurs à productivité marginale égale, mais d'égaliser les coûts actualisés des forces de travail masculine et féminine ayant les mêmes qualifications  $q^{61}$ , soit :

$$C_a = \sum_{t=0}^T W/(1+r)^t + C_1 + \sum_{t=0}^T Q(C_1+C_2)/(1+r)^t + \sum_{t=0}^T P(C_1+C_2)/(1+r)^t + \sum_{t=0}^T HC_3/(1+r)^t$$

avec  $r$  taux d'actualisation correspondant au taux d'intérêt réel,  $C_1$  les coûts de recrutement,  $C_2$  les coûts de formation,  $C_3$  les coûts des absences,  $Q$  les taux de départs définitifs ( $Q_m$  pour les hommes et  $Q_f$  pour les femmes),  $P$  les taux de demande de congés parentaux ( $P_m$  pour les hommes et  $P_f$  pour les femmes),  $A$  les taux d'absentéisme ( $A_m$  pour les hommes et  $A_f$  pour les femmes).

---

<sup>61</sup> Dans ce modèle, la main d'œuvre est toujours plus ou moins qualifiée, mais ces qualifications peuvent ne pas être reconnues comme telles.

Un premier ensemble d'hypothèses concerne les coûts de l'instabilité. On peut supposer que les coûts de recrutement et de formation croissent proportionnellement avec les niveaux de qualification, que le temps partiel multiplie par deux les coûts de recrutement et de formation et divise par deux les coûts de l'absentéisme, et que l'emploi temporaire fait disparaître les coûts de recrutement. Pour ceux qui sont employés en CDI et à temps plein, on a  $C_1=C_{1q}=aq$ ,  $C_2=C_{2q}=bq$  et  $C_3=C_{3q}=cq$ . Pour les employés en CDI et à temps partiel, on a  $C_1=2C_{1q}=2aq$ ,  $C_2=2C_{2q}=2bq$  et  $C_3=C_{3q}/2=cq/2$ . Pour ceux qui sont employés temporairement et à temps plein, on a  $C_1=0$ ,  $C_2=C_{2q}=bq$  et  $C_3=C_{3q}=cq$ . Enfin, pour ceux qui sont employés temporairement et à temps partiel,  $C_1=0$ ,  $C_2=2C_{2q}=2bq$  et  $C_3=C_{3q}/2=cq/2$ .

Un second ensemble d'hypothèses se rapporte au taux de départs  $Q$ , au taux de demande de congés  $P$  et au nombre moyen d'absences  $A$ . On peut supposer qu'en emploi permanent et à temps plein, on a  $P=P$ ,  $A=A$  et  $Q=Q$ . En emploi temporaire et à temps partiel, on suppose que les taux de demande de congés et d'absentéisme sont nuls, soit  $P=A=0$  et  $Q=Q$ . En emploi temporaire et à temps plein, seuls les taux de demande de congés sont nuls, soit  $P=0$ ,  $A=A$  et  $Q=Q$ . En emploi permanent et à temps partiel, on suppose que les taux d'absence sont nuls, soit  $A=0$ ,  $Q=Q$  et  $P=P$ .

Si  $T \rightarrow +\infty$  et  $C_{af}=C_{am}$ , on obtient la relation d'inégalité suivante:

$$W_f - W_m = (Q_m - Q_f)(C_{1q} + C_{2q}) + (P_m - P_f)(C_{1q} + C_{2q}) + (A_m - A_f)C_{3q}$$

Compte tenu de l'incidence des modes d'emploi sur les coûts et l'instabilité, on obtient le tableau suivant:

#### Segmentation de l'emploi

$W_f - W_m$	Temporaire	CDI
Temps plein	$(Q_m - Q_f)bq + (A_m - A_f)cq$	$(Q_m - Q_f)(a+b)q + (P_m - P_f)(a+b)q + (A_m - A_f)cq$
Temps partiel	$(Q_m - Q_f)2bq$	$(Q_m - Q_f)(a+b)2q + (P_m - P_f)(a+b)q$

Ainsi si  $Q_m > Q_f$ ,  $A_f > A_m$ ,  $P_f > P_m$  et en cas de rigidité salariale, il sera plus avantageux pour les employeurs d'employer les femmes à temps partiel en emploi temporaire, et les hommes en CDI et temps plein. L'avantage pour les deux autres catégories reste indéterminé. Dans tous les cas, les employeurs auront tendance à moins reconnaître les qualifications des femmes travaillant en CDI à temps partiel, et à justifier, par cette moindre reconnaissance, des salaires plus faibles.

Dans ce modèle, l'employeur peut éviter à la fois la discrimination à l'embauche et la discrimination salariale et discriminer de manière moins visible la force de travail pour minimiser ses coûts. Notamment, les coûts induits par l'instabilité de la main d'œuvre féminine peuvent être réduits par une politique de l'entreprise passant par l'embauche des femmes prioritairement sur contrat à durée déterminée, à temps partiel, ou à des bas niveaux de qualification. Le modèle prédit donc le développement de ces trois barrières discriminatoires.

De plus, même en cas de stabilité globale identique entre les hommes et les femmes, un différentiel de salaires peut subsister du fait de dissymétries dans les caractéristiques de stabilité des hommes et des femmes. En effet, les coûts de rotation induits par les flux de mobilité interne des hommes peuvent être réduits par une politique de l'entreprise visant à diminuer les taux de départ moyens des travailleurs masculins en augmentant leur salaire quand ils menacent de quitter leur emploi pour une meilleure occasion ailleurs.

### **2.2.5 La théorie libérale-patrimoniale du capital humain**

Alors que le premier travail de Becker se réfère explicitement à la philosophie politique utilitariste en mettant l'accent sur les avantages comparatifs, Becker a développé dans ses derniers travaux une toute autre idée de la discrimination en approfondissant le modèle du capital humain (Becker, 1993). Les caractéristiques des individus ne sont plus données *ex ante*, sous la forme de compétences, mais sont du capital humain et de l'énergie investis.

L'investissement est effectué par l'individu lui-même ou par ses parents, et prend la forme de capital culturel, de capital santé, de capital social ou de capital mobilité. L'individu est considéré comme un marché séparé de capital humain (*separate human-capital market*). Les différences de



capitaux investis légitiment les positions dans l'espace social. La discrimination est conçue cette fois comme l'effet des différences de prix des unités efficaces de capital humain investis par les individus, comme une barrière à l'effort d'investissement<sup>62</sup>.

Selon la théorie du capital humain, les femmes anticipent plus que les hommes une vie professionnelle entrecoupée d'interruptions d'activité. Par conséquent, elles investissent dans des unités efficaces de capital humain spécifique différentes des hommes, et elles investissent moins que les hommes dans l'acquisition d'expérience professionnelle. Dans cette optique, les femmes accumulent moins de capital humain spécifique que les hommes ce qui explique une partie des différences de positions professionnelles et de salaires. Une autre partie de ces différences provient d'un traitement discriminatoire fondé sur le sexe, c'est-à-dire de différences à stock de capital humain spécifique égal.

C'est dans ce cadre théorique que s'inscrit le modèle de Becker sur l'allocation de l'énergie ou de l'effort. Alors que le chapitre 2 de Becker (1981) portait sur le rôle des avantages comparatifs dans la division du travail au sein des ménages, le supplément du chapitre 2 porte sur le capital humain et l'effort<sup>63</sup>. Ce modèle montre dans quelle mesure l'allocation du temps interagit avec l'allocation de l'énergie et les investissements en capital humain dans les sphères marchandes ou non marchandes.

Dans ce modèle, les entreprises sont supposées être indifférentes à la distribution des heures pour des salariés comparables et peuvent surveiller l'effort fourni par chaque employé. Le salaire  $W$  dépend du stock de capital humain spécifique  $H$ , du temps consacré à l'activité professionnelle  $T$  et du niveau d'effort  $E$  fourni dans le cadre de cette activité marchande :

$$W = W(H,T,E) \text{ soit par exemple } W = b H E^s T^{1-s}$$

---

<sup>62</sup> L'approche économique du capital humain rejoint de ce point de vue les approches sociologiques de Duru-Bellat (1990) et de Boudon (1985). Selon Duru-Bellat (1990), les différences sexuées de positions dans l'espace social sont le produit d'intérêts objectifs, de choix raisonnables de femmes et d'hommes qui anticipent sur les possibilités qui leur sont offertes sur le marché, ainsi que sur les rôles sociaux qui les attendent dans la sphère familiale.

<sup>63</sup> Ce supplément est paru la première fois dans le *Journal of Labor Economics* 3 (1985) : S33-S58 et a été ajouté après quelques modifications dans Becker (1981) lors de sa réédition en 1993.

Dans tous les modèles de capital humain, les inégalités sexuées de salaires tendent à être expliquées par une distribution inégalitaire de capital humain spécifique entre les hommes et les femmes. Le modèle de l'allocation de l'énergie tend à donner un rôle important aux différences sexuées de stock d'énergie, non seulement en termes d'énergie physique ou mentale, mais aussi en termes de motivations ou d'ambitions. Dans le modèle, les personnes les plus énergiques sont susceptibles de dépenser plus d'énergie et de toucher davantage par heure de travail. La différence de salaires s'exprime de la manière suivante :

$$\text{Ln}(W_m/T_m) - \text{Ln}(W_f/T_f) = \text{Ln}(\beta_m/\beta_f) + \text{Ln}(H_m/H_f) + \text{Ln}(e_m^{\sigma_m}/e_f^{\sigma_f})$$

La différence de salaires entre les hommes et les femmes s'explique non seulement par les différences d'investissements en capital humain spécifique mais aussi par les différences de dépense moyenne d'énergie par heure de travail. En cas de non discrimination, les employeurs ne différencient pas dans leur traitement des hommes et des femmes, d'où  $\beta_m = \beta_f$ , et  $\sigma_m = \sigma_f$ . Alors, toute la différence de salaire s'explique par la différence en dotations d'unités efficaces de capital humain et différences d'énergie par heure de travail :

$$\text{Ln}(W_m/T_m) - \text{Ln}(W_f/T_f) = \text{Ln}(H_m/H_f) + \text{Ln}(e_m/e_f)$$

Chaque ménage produit d'autre part un ensemble de biens et services  $Z_i$  avec des biens et services marchands  $X_i$ , du temps  $T_i$  et des efforts  $E_i$ . La différence sexuée de dépense d'énergie par heure de travail ainsi que le temps de travail accompli dépendent donc également des contraintes de la production domestique ainsi que de l'allocation du temps et de l'énergie totale entre production marchande et production domestique. Formellement chaque ménage maximise la fonction d'utilité suivante :

$$U = U(Z_1, \dots, Z_n) \text{ avec } Z_i = Z_i(X_i, T_i, E_i), \sum_{i=1}^n T_i + T = \bar{T} \text{ et } \sum_{i=1}^n E_i + E = \bar{E}$$

Le modèle est détaillé dans l'encadré 3 ci-dessous. Une relation remarquablement simple peut être dérivée des conditions de maximisation du premier ordre (relation (4) de l'encadré 3). Cette relation énonce que le ratio optimal d'énergie par heure entre deux activités dépend seulement de l'intensité en effort qu'elles demandent. Si on pose  $\sigma_i$  l'intensité en effort de l'activité  $i$ , on a :

$$e_j/e_i = \sigma_j(1-\sigma_i) / \sigma_i(1-\sigma_j)$$

Dans ce modèle, la différenciation sexuée de l'allocation de l'énergie selon le sexe peut expliquer pourquoi l'énergie par heure de travail marchand peut être supérieure pour les hommes. Il suffit en effet de poser que les activités domestiques demandent plus d'énergie que les activités de loisirs. Si on suppose que les femmes ont la responsabilité de l'élevage des enfants et de la plupart des tâches domestiques au sein de la famille, alors elles allouent en moyenne moins d'énergie par heure de travail marchand que les hommes, et ont par conséquent un salaire horaire inférieur, même à stock de capital humain et temps de travail égaux<sup>64</sup> (cf relation (5) de l'encadré 3).

**Encadré 3 : Allocation de l'énergie**

De même que  $W = a E^s T^{1-s}$ , on pose pour chaque activité  $W_i = a_i E_i^{s_i} T_i^{1-s_i}$ .

Pour simplifier les notations, on pose également  $(W, E, T, \sigma) = (W_0, E_0, T_0, \sigma_0)$ .

Les deux conditions du premier ordre du programme de maximisation de U par rapport au temps et à l'énergie conduisent à l'égalité des utilités marginales du temps et de l'énergie consacrée à chaque activité :

$$\forall i \in \{0, 1, \dots, n\}, dU/dE_i = \varepsilon \text{ et } dU/dT_i = \mu$$

$$\text{Or on a : } dU/dE_i = (dU/dW_i) (dW_i/dE_i) = (dU/dW_i) (a_i s_i E_i^{s_i-1} T_i^{1-s_i}) \quad (1)$$

$$dU/dT_i = (dU/dW_i) (dW_i/dT_i) = (dU/dW_i) (a_i (1-s_i) E_i^{s_i} T_i^{s_i-1}) \quad (2)$$

De (1) et (2), on tire :  $dU/dE_i = (dU/dT_i) \sigma_i / (1-\sigma_i) T_i / E_i$

$$\text{D'où } \forall i \in \{0, 1, \dots, n\}, e_i = E_i / T_i = (\mu / \varepsilon) [\sigma_i / (1-\sigma_i)] \quad (3)$$

$$\text{On en déduit que } \forall \{i, j\} \in \{0, 1, \dots, n\}, e_j / e_i = [\sigma_j / (1-\sigma_j)] / [\sigma_i / (1-\sigma_i)] \quad (4)$$

Soit trois types d'activité, une activité marchande  $i=0$ , une activité domestique  $i=1$ , et une activité de loisir  $i=2$ . L'activité marchande est supposée davantage intensive en énergie que l'activité domestique qui est davantage intensive en énergie que l'activité de loisir, soit  $\sigma_0 > \sigma_1 > \sigma_2$ .

On pose  $e_1 = \gamma_1 e_0$  et  $e_2 = \gamma_2 e_0$ .

Comme  $\sigma_0 > \sigma_1 > \sigma_2$ , on a d'après (3)  $1 > \gamma_1 > \gamma_2$ .

La contrainte de l'allocation de l'énergie s'écrit :  $\bar{E} = e_0 T_0 + e_1 T_1 + e_2 T_2 = e_0 (T_0 + \gamma_1 T_1 + \gamma_2 T_2)$

Si on suppose  $\bar{E}_m = \bar{E}_f = \bar{E}$ ,  $T_{0m} = T_{0f} = T_0$ ,  $T_{1f} - T_{1m} = T_{2m} - T_{2f} = t$ ,

$$\text{on obtient l'inégalité : } e_{0m} - e_{0f} = (\gamma_1 - \gamma_2) t / T_0 > 0. \quad (5)$$

<sup>64</sup> "Since housework is more effort intensive than leisure and other household activities, married women spend less energy on each hour of market work than married men working the same number of hours. As a result, married women have lower hourly earnings that married men with the same market human capital." (Becker, 1993, p 77)

Du fait de la moindre dépense d'énergie par heure, les salaires horaires des femmes sont moins élevés que ceux des hommes. Cette différence a de nombreuses incidences négatives sur les décisions d'investissement. D'abord, les femmes peuvent être amenées à réduire leur temps de travail marchand en allouant davantage de temps au travail domestique. Ensuite, les femmes sont incitées à réduire leurs investissements en capital humain spécifique marchand, même lorsqu'elles travaillent autant que les hommes<sup>65</sup>.

Dans ce modèle, il n'y a donc plus explication de la division domestique par les différences de compétences et de salaires, mais une co-détermination plus fine. Au lieu de se référer aux différences biologiques, Becker adopte plutôt ici l'optique moderniste du retard. Il suffit que par habitude ou tradition, les individus attribuent aux femmes les responsabilités de l'élevage des enfants, pour que de grosses différences d'investissements en capital humain, de temps de travail et de salaires horaires perdurent sur le marché du travail. Ces différences peuvent cependant disparaître avec l'évolution nécessairement lente des pratiques domestiques<sup>66</sup>.

### **2.2.6 La théorie démocrate-citoyenne de la négociation**

A la conception « spatiale » des barrières développée par les théories de la segmentation, s'opposent les théories plus récentes de la négociation. Les approches en termes de négociation s'inscrivent dans la philosophie politique d'Amartya Sen. D'ailleurs, Sen formalise lui-même les inégalités de genre dans des modèles de conflits coopératifs au sein de la famille. Généralement, les modélisations approfondissent et améliorent l'idée sous-jacente à l'article de Nash (1950). Elles portent à la fois sur la négociation entre les partenaires sociaux sur le marché du travail et sur les négociations des couples dans les familles. Les hommes ont dans ces modèles un plus grand pouvoir de négocier à la fois sur le marché du travail et dans la famille. La discrimination est ainsi conçue comme une asymétrie du pouvoir de négocier.

---

<sup>65</sup> *Their lower hourly earnings reduce their investment in market capital even when they work the same number of hours as married men.* (Becker, 1993, p 77)

<sup>66</sup> *The persistence of these responsibilities may be only a legacy of powerful forces from the past and may disappear or be greatly attenuated in the future.* (Becker, 1993, p 78)

Sur le marché du travail, cette asymétrie peut être formalisée à travers le processus de négociation entre les entreprises et les syndicats<sup>67</sup>. Les salaires et les conditions d'emploi sont négociés à chaque période entre les employeurs ou leurs représentants et les représentants syndicaux des salariés. Les gains des entreprises correspondent à une somme pondérée des profits car si la négociation échoue les profits sont supposés nuls. Les gains des syndicats sont supposés être fonction des gains pondérés de l'ensemble des travailleurs présents dans le bassin d'emploi. Si on limite l'objet de la négociation à la détermination du salaire, la solution de la négociation est obtenue en maximisant, par rapport au salaire courant, le critère de Nash, qui correspond au produit lui-même pondéré des gains que les partenaires retirent de leur relation :

$$\underset{W}{\text{Max}} G(W)^\alpha \Pi(W)^{1-\alpha}$$

où  $W$  est salaire,  $\alpha$  la pondération associée au pouvoir relatif des syndicats dans la négociation, et  $G$  et  $\Pi$  représentent la représentation des avantages des salariés et des employeurs<sup>68</sup>.

Dans ce type de modèle, il s'agit de préciser les différences de prises en compte des intérêts des femmes et des hommes dans le cadre de la négociation. Le syndicat n'est en effet pas neutre, et il peut être amené à défendre davantage la hausse des salaires dans les emplois majoritairement occupés par les hommes. Ainsi le processus de négociation peut mener à une structure salariale négociée biaisée en défaveur des femmes. Ce biais est formalisé simplement dans l'encadré 4 ci-dessous.

L'asymétrie des pouvoirs de négocier peut être expliquée par deux effets (que l'on formalise d'une manière simplifiée dans l'encadré suivant). Elle peut d'abord provenir de la faible valeur de la pondération des avantages des femmes salariées en comparaison de ceux des hommes salariés (réaction d'accès au pouvoir). Il est en effet possible que la somme des pondérations des femmes présentes sur le bassin d'emploi soit moins élevée que celles des hommes, soit parce qu'elles sont moins nombreuses à être dans l'emploi, dans les formes d'emploi permanents ou à temps plein (asymétrie au sein des représentés), soit parce que les syndicalistes participant aux

---

<sup>67</sup> Les négociations se déroulent à des niveaux très différents selon les pays. Dans les pays scandinaves et en Autriche, elles se situent surtout à l'échelon national. En revanche, l'entreprise constitue le lieu privilégié aux Etats-Unis et en Grande Bretagne. La France et l'Allemagne sont dans une situation intermédiaire où la négociation de branche joue un rôle important. Les modèles de négociation montrent aussi que les salaires et les taux de chômage d'équilibre peuvent être influencés par le niveau auquel se déroule la négociation.

<sup>68</sup> Voir Cahuc (1995) pour plus de précisions sur les modèles de négociations salariales.

négociations collectives sont majoritairement des hommes (asymétrie au sein des représentants). L'asymétrie peut d'autre part provenir d'un biais sexué dans la représentation de l'avantage des salariés, c'est-à-dire un biais dans la forme de la fonction  $G(\cdot)$  dû par exemple à la persistance d'une vision traditionnelle du salaire féminin en termes de salaire d'appoint (réaction de besoin perçu).

**Encadré 4 : Modèle simplifié de coopération conflictuelle intra-syndicale**

$$\text{Max}_{W_m, W_f} (W_m - R_m)^\alpha (W_f - R_f)^{1-\alpha} \text{ sous les contraintes } W_m + W_f = W, W_m > R_m \text{ et } W_f > R_f$$

où  $W$ ,  $W_m$  et  $W_f$  sont les salaires moyens de l'ensemble des salariés, des hommes et des femmes après négociation,  $\alpha$  est le poids relatif de la prise en compte des intérêts des hommes et des femmes dans les syndicats,  $R_m$  et  $R_f$  sont les représentations des salaires de réserve des hommes et des femmes par les syndicats.

Les solutions sont  $W_m = \alpha W - \alpha R_f + (1-\alpha)R_m$  et  $W_f = (1-\alpha)W + \alpha R_f - (1-\alpha)R_m$

D'où  $W_m - W_f = (2\alpha - 1)W - 2\alpha R_f + 2(1-\alpha)R_m$

Réaction d'accès au pouvoir (*empowerment*) :  $d(W_m - W_f)/d\alpha = 2(W - R_f - R_m) > 0$

Réaction de besoin perçu :  $d(W_m - W_f)/dR_f = -2\alpha < 0$

Ce processus de négociation se retrouve également au niveau de la famille. Les deux articles fondateurs de la modélisation de la négociation familiale sont les articles de Manser et Brown (1980) et de McElroy et Horney (1981). Le modèle le plus simple de négociation familiale met en scène deux personnes, une femme et un homme, qui décident de coopérer parce qu'ils y gagnent. Le résultat d'une absence de coopération, ou position de rupture, dénote la vulnérabilité ou à l'inverse la puissance de la personne dans la négociation : on peut qualifier cette puissance de pouvoir d'imposition (pouvoir d'imposer un arrangement). Les avantages masculins et féminins  $X_m$  et  $X_f$  peuvent dès lors être considérés comme les solutions du programme de négociation suivant :

$$\text{Max}_{X_m, X_f} (X_m - S_m)^c (X_f - S_f)^{1-c} \text{ sous la contrainte } X = f(X_m, X_f)$$

où  $S_m$  et  $S_f$  sont respectivement les avantages masculins et féminins dans la position de rupture et  $c$  la pondération des avantages masculins dans les décisions du ménage.

Une des contributions intéressantes à ces modèles est fournie par Amartya Sen<sup>69</sup>. Il montre que la représentation de l'avantage par une fonction d'utilité cardinale doit être revue. Sen fait plus précisément deux critiques à cette représentation de l'avantage. La première critique porte sur la non prise en compte dans la base d'information du degré de perception des besoins et des contributions. Dans des conditions d'inégalité et de domination séculaires, les défavorisés s'adaptent à leur situation, intériorisent leur domination à tel point qu'ils finissent par ne plus la percevoir (thème des préférences adaptatives). La seconde critique porte sur la représentation restreinte de la rationalité de l'homo-economicus : dans la conduite des négociations, les individus ne sont pas seulement rationnels en finalité mais aussi rationnels en valeur (thème de l'engagement<sup>70</sup>). Selon Sen (1985), la modélisation de la coopération conflictuelle familiale doit répondre à un certain nombre d'intuitions et de réactions directionnelles. Le modèle proposé dans l'encadré 5 suivant permet de fournir une synthèse formalisée des propriétés énoncées par Sen (1985).

Le modèle est cohérent avec les intuitions communes de justice. Si seules les perceptions des contributions sont prises en compte, alors ce que l'homme et la femme obtiennent doit être proportionnel à ce qui est perçu comme leur contribution (« précepte de la contribution »). Si seules les perceptions des besoins sont prises en compte, alors ce que l'homme et la femme obtiennent est proportionnel à ce qui est perçu comme leur besoin (« précepte du besoin »). Dans le cas général, le modèle montre qu'il y a conflit entre le précepte « à chacun selon sa contribution » et le précepte « à chacun selon ses besoins ».

Le modèle montre le rôle important des positions de repli et de la menace, ainsi que le rôle crucial des biais de perceptions des contributions et besoins. D'une part, la solution choisie

---

<sup>69</sup> Amartya Sen a construit une réflexion critique très utile sur les modèles de négociation dans « Gender and Cooperative Conflicts » (publié en 1990 in *Persistent Inequalities*), dans les chapitres 15 et 16 de *Ressources, values and development* (« Economics and the Family » et « Family and Food : Sex Bias in Poverty »), et surtout dans un rapport remis en 1985 aux Nations Unies intitulé « Women, Technology and Sexual Divisions ».

<sup>70</sup> Sen (1977) définit l'engagement de la manière suivante : « One way of defining commitment is in terms of a person choosing an act that he believes will yield a lower level of personal welfare to him than an alternative that is also available to him ». Il ajoute que cette comparaison est faite *ex ante* et que l'engagement de la personne peut très bien coïncider *ex post* avec le choix qui maximise son utilité, et ce bien que la recherche de ce bien être n'était pas la raison de son choix. L'engagement des femmes comme des hommes pour la défense de l'égalité entre les sexes dans les syndicats, dans des associations ou dans la famille joue de fait un rôle majeur dans la dynamique des rapports sociaux sexués.

devient moins favorable à la femme et plus favorable à l'homme, si la position de repli de la femme s'aggrave ou si celle de l'homme s'améliore (« réaction d'échec ») ou si l'homme est en mesure de menacer la femme plus sévèrement, de manière explicite ou non (« réaction de menace »). D'autre part, la solution choisie devient moins favorable à la femme et plus favorable à l'homme quand les besoins de l'homme sont perçus comme supérieurs à ceux de la femme (« réaction de besoin perçu »), ou encore quand la contribution de l'homme est perçue comme plus grande, en raison par exemple d'une faible reconnaissance de la contribution productive du travail domestique (« réaction de contribution perçue »).

**Encadré 5 : Modèle simplifié de coopération conflictuelle familiale**

$$\text{Max}_{X_m, X_f} (X_m - S_m)^c (X_f - S_f)^{(1-c)/k} \text{ sous la contrainte } X_m + X_f = X$$

où  $X_m$  et  $X_f$  sont ce qu'obtiennent l'homme et la femme après négociation,

$X$  est le produit total à partager,

$c$  est la part relative de la contribution perçue de l'homme au produit total,

$k$  un indicateur du biais sexué dans la perception des besoins (quand  $k=1$ , il n'y a pas de biais),

$S_m$  et  $S_f$  sont ce qu'obtiennent l'homme et la femme dans la position de repli,

et  $g$  est le coefficient de menace (quand  $g=1$ , l'homme n'est pas en mesure de menacer).

$$X > S_m + S_f/g \Rightarrow X_m = [S_m(1-c) + ck(X - S_f/g)] / (1-c+ck) \text{ et } X_f = [ckS_f/g + (1-c)(X - S_m)] / (1-c+ck)$$

- Précepte de la contribution :  $S_f = S_m = 0, g=1$  et  $k=1 \Rightarrow X_m = cX$  et  $X_f = (1-c)X$

- Précepte des besoins :  $S_f = S_m = 0, g=1$  et  $c=1/2 \Rightarrow X_m = [k/(1+k)]X$  et  $X_f = X/(1+k)$

- Conflit entre préceptes : « selon les contributions » et « selon les besoins »  $\Rightarrow c = k/(k+1)$

- Réaction d'échec :  $dX_f/dS_f = ck/g(1-c+ck) > 0$  et  $dX_f/dS_m = (c-1)/(1-c+ck) < 0$

- Réaction de menace :  $dX_f/dg = -ckS_f/g^2(1-c+ck) < 0$

- Réaction de besoin perçu :  $dX_f/dk = c(1-c)(S_f/g + S_m - X)/(1-c+ck)^2 < 0$

- Réaction de contribution perçue :  $dX_f/dc = k(S_f/g + S_m - X)/(1-c+ck)^2 < 0$



### **2.2.7 La théorie post-moderne de l'identité**

La théorie économique de la discrimination la plus récente peut s'inscrire dans la philosophie politique post-moderne. Elle a été formalisée par Akerlof et Kranton (2000) par un modèle d'interaction identitaire. Ce modèle, qui intègre des fonctions d'identité dans les fonctions d'utilité, permet d'expliquer la discrimination opérée par les employeurs à l'aide d'une analyse des interactions identitaires sur les lieux de travail. Cette discrimination est ici conçue comme des barrières culturelles à l'accès à la valeur dans des dispositifs locaux de dépréciation androcentrique des compétences féminines.

Selon cette théorie, la fonction d'identité  $I_j$  d'une personne  $j$  dépend de quatre variables : les actions de la personne  $j$  ( $a_j$ ) ; les actions des autres ( $a_{.j}$ ) ; la catégorie sociale ou le groupe d'appartenance de  $j$  ( $c_j$ ) ; les caractéristiques sexuées de  $j$  ( $.j$ ) ; les prescriptions sociales à l'origine de l'étiquetage sexué des activités ( $P$ ). Quant à la fonction d'utilité de la personne  $j$ , elle dépend des actions de  $j$ , des actions des autres et de l'identité sexuée de  $j$ . En résumé, on a :

$$I_j = I_j(a_j, a_{.j}, c_j, .j, P) \text{ et } U_j = U_j(a_j, a_{.j}, I_j)$$

Le modèle montre l'importance des micro-pouvoirs sexués dans les dispositifs disciplinaires professionnels. Les professions sont plus ou moins masculines ou féminines et les lieux de travail disciplinent les corps<sup>71</sup>. Ainsi, une femme qui exerce une profession masculine essuie quantités de remarques blessantes, voire des comportements violents, de la part de ses collègues hommes qui peuvent se sentir menacés dans leur identité propre. Malgré elle, elle va être amenée à réprimer sa féminité pour être mieux reconnue. Cette violence symbolique qui transite par les actions des autres risquera de l'affecter négativement car il n'est pas dit que la congruence plus étroite qu'elle instaurera entre l'étiquetage de son activité et son identité sexuée puisse compenser ce qu'elle « perd » en réprimant sa féminité.

---

<sup>71</sup> En ce sens, cette formalisation identitaire rejoint l'approche de la domination masculine proposée par Bourdieu (1999). Ce dernier interprète les différences sexuées de positions dans l'espace social comme le produit de goûts et d'intérêts qui sont le fruit d'un habitus sexué, système de dispositions durables qui, intégrant dans les corps toutes les expériences passées relatives aux stéréotypes de genre, fonctionne telle une matrice de perceptions, d'appréciations et d'actions.

L'embauche d'une femme à un poste masculin a un double effet négatif que les employeurs peuvent anticiper : la perte d'identité féminine de la femme embauchée et la perte d'identité masculine de ses collègues hommes, pertes dont les externalités négatives sur l'entreprise dans son ensemble peuvent être redoutées par les employeurs. Formellement, une telle explication peut être formalisée à l'aide d'un modèle simplifié de théorie des jeux : l'embauche d'une femme à un poste masculin a pour effet une perte d'identité  $I_s$  pour la femme et  $I_o$  pour ses collègues hommes. Il se peut alors que les collègues hommes tentent de se protéger contre cette perte d'identité  $I_o$  par des comportements négatifs envers la femme embauchée. L'entreprise, face à ces risques, décide rationnellement de ne pas embaucher cette femme ou de l'embaucher dans un statut inférieur à celui de l'homme.

Si l'étiquetage sexué d'une activité est sectoriel et non spécifique à l'entreprise, cette dernière hésitera à investir dans la publicité d'un nouvel étiquetage sexué qui sera susceptible de profiter à l'ensemble des entreprises du même secteur (externalités positives). Des luttes locales peuvent tenter de remettre en cause les étiquetages sexués. Le changement des étiquetages sexués des activités peut aussi venir de mouvements ou d'associations féministes qui peuvent peser à la fois sur l'information des médias et l'action publique. Les entreprises peuvent dès lors prendre en compte ses actions qui, dans un contexte d'incertitude sur les effets négatifs de l'embauche d'une femme à un poste masculin ou du relèvement général des salaires de ses employés femmes, peuvent asseoir leur confiance.

L'étiquetage sexué des activités marchandes est intimement lié avec celui des activités non marchandes. Akerlof et Kranton (2000) montrent notamment comment un modèle identitaire améliore l'analyse économique de la division du travail domestique. Les modèles fondés sur la théorie de l'avantage comparatif prédisent que le membre du couple qui touche d'avantage que l'autre se spécialisera dans son activité professionnelle. Ces théories semblent dans l'incapacité de formaliser les comportements décrits par les enquêtes. En effet, selon les données recueillies, même lorsque c'est la femme qui gagne d'avantage que l'homme, c'est elle encore qui contribue davantage au travail domestique.

Dans les pays développés et notamment en France, le modèle du cumul des activités s'est substitué au modèle de la femme au foyer, mais les femmes majoritairement actives continuent de prendre en charge la plus grande part des activités domestiques. On constate de la part des hommes à la fois une faible contribution au travail domestique (en termes d'heures de travail comme en termes de valeur ajoutée domestique), et une forte élasticité de leur contribution par rapport au nombre d'heures de travail assurés à l'extérieur. Les données d'enquête présentent de fait une remarquable dissymétrie systématique du travail domestique : les hommes assurent quelques activités domestiques masculines (laver la voiture, bricoler, jardiner, porter du bois) et les femmes assurent soit quasi totalement des activités dites féminines (repassage, couture, lavage du linge, nettoyage des sanitaires) soit majoritairement des activités dites négociables (les autres activités). Si les prescriptions évoluent, cette évolution semble surtout affecter le partage des tâches négociables (voir Zarca, 1990).

Un modèle de l'économie domestique fondé sur la notion d'identité prédit au contraire cette division asymétrique systématique du travail domestique entre les hommes et les femmes. Chaque activité est sexuellement étiquetée à un degré plus ou moins grand : les hommes perdent un peu de leur identité masculine en assurant des activités féminines, et les femmes de leur identité féminine en assurant des activités masculines. D'autre part, chacun perd un peu de son identité sexuée lorsque c'est la femme qui est la principale pourvoyeuse de ressources monétaires dans le couple. La répartition des tâches domestiques ne trouve pas son origine dans les différences de productivités (dans le travail formel et dans le travail domestique), ces différences étant tout au plus un effet et non une cause de la division.

## **Conclusion**

L'inscription des théories économiques de la discrimination dans le cadre des philosophies politiques de la justice permet de dépasser la frontière conventionnelle entre discrimination par goût et discrimination statistique. Alors que la théorie des avantages comparatifs (Becker, 1957, 1981) s'inscrit dans la philosophie politique utilitariste, les théories du capital humain et de l'allocation de l'effort (Becker, 1985, 1993) marque un passage de Becker à une conception libérale-patrimoniale de la discrimination. Les théories déjà anciennes des pouvoirs de monopole

(Thurow, 1969), de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971), et de l'exploitation différentielle (Roemer, 1978) s'inscrivent dans les philosophies politiques libertariennes, libérales-démocrates et marxistes. Les théories plus récentes de la négociation (Sen, 1984, 1985, 1990, 1995 ; Cahuc, 1995) et des interactions identitaires (Akerlof et Kranton, 2000) peuvent être rattachées respectivement aux développements des courants de la démocratie citoyenne et du post-modernisme.

L'inscription des théories de la discrimination dans les philosophies politiques permet de déplacer l'ensemble des questions sur le plan des structures économiques et sociales de base. La juste structure sociale peut être pensée par le jeu concurrentiel du marché (courant libertarien), les dotations en facteurs ou compétences (courant utilitariste), la rentabilité des investissements en capital humain et énergie (courant libéral-patrimonial), les modes de segmentation de la main d'œuvre (courant libéral-démocrate), les négociations collectives et les positions de pouvoir des acteurs dans les négociations (courant démocrate-citoyen), les représentations culturelles et schèmes d'appréciation (courant post-moderne) ou encore les rapports d'exploitation (courant marxiste). Ce sont ces conceptions qui permettent de définir la structure salariale non discriminatoire, et donc la discrimination.

Les mesures de la discrimination, en tant qu'analyses empiriques, doivent s'inscrire dans ces cadres théoriques. De même que les théories, elles doivent donc incorporer des préjugés et des attentes propres à des philosophies politiques spécifiques de la justice sexuée. Après le mythe de la théorie marginaliste de la juste distribution, il s'agit donc maintenant de déconstruire le mythe de la « bonne » mesure de la discrimination.

**Philosophies politiques de la justice et théories de la discrimination entre les sexes**

<b>Courant</b>	<b>Théorie</b>	<b>Hypothèses</b>	<b>Résultats</b>
<b>Libertarien</b>	Théorie des pouvoirs de monopole Thurow (1969)	Droits spécifiques des hommes ou clubs masculins de coalition en quête de rente	Perturbation du jeu du marché
<b>Utilitariste</b>	Théorie des avantages comparatifs Becker (1957, 1981)	Différence de contenus des facteurs de production ou compétences	Congruence de l'activité et des compétences possédées et division du travail selon les avantages
<b>Libéral-patrimonial</b>	Théories du capital humain (Becker, 1985) et de l'allocation de l'effort (Becker, 1993)	Différence de capital humain spécifique ou d'énergie par heure de travail	Co-détermination des décisions d'investissement au sein de la famille et sur le marché du travail
<b>Libéral-démocrate</b>	Théorie de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971)	Coûts de recrutement et de formation et instabilité supérieure des femmes	Barrières d'accès aux segments primaires (contrat à temps plein et permanent)
<b>Démocrate-citoyen</b>	Théories de la négociation collective (Nash) et du conflit coopératif (Sen)	Différence de vulnérabilité et biais dans la représentation de l'avantage	Sensibilité à la menace, à la rupture, et à la perception des contributions et des besoins
<b>Post-moderne</b>	Théorie des interactions identitaires (Akerlof et Kranton, 2000)	Introduction de l'identité dans des jeux d'acteurs contraints par des prescriptions	Congruence de l'identité des activités et des personnes et division systématique du travail
<b>Marxiste</b>	Théorie de l'exploitation différentielle marchande (Roemer, 78) et domestique (Delphy)	Stratégies de division de la main d'œuvre et travail domestique féminin	Dialectique lutte des classes sociales et lutte des classes de sexe

## **CHAPITRE 3 : Mesures statistiques de la discrimination entre les sexes**

### **Introduction**

Nous avons souvent l'occasion d'entendre dans les médias qu'à caractéristiques identiques, les hommes et les femmes ne sont pas traités de la même manière, et que la discrimination entre les sexes est estimée entre 10 et 15% de la différence de salaires. Si ces chiffres ont le mérite d'imposer l'idée que des inégalités de traitement existent et qu'il faudrait mieux agir pour les combattre, les méthodes empiriques de mesure véhiculent aussi une vision conventionnelle apolitique de la mesure de la discrimination. Or la question de la mesure est d'autant plus importante que le recours aux données empiriques sert de caution scientifique dans l'orientation des politiques publiques en faveur de l'égalité. Ces politiques publiques transforment les jeux des acteurs, ainsi que leurs conceptions de la justice et des rapports sociaux de sexe.

Nous analyserons d'abord les méthodologies conventionnelles de mesure de la discrimination afin de critiquer le mythe de la « bonne pratique » de mesure. Nous proposerons ensuite une palette de techniques de mesure qui s'inscrira dans le cadre pluraliste des philosophies politiques de la justice sexuée. Une typologie des mesures statistiques de la discrimination entre les sexes est donnée en annexe au chapitre.

### **3.1 Le mythe de la bonne pratique de mesure de la discrimination**

L'ensemble des méthodes de mesure de la discrimination tend à véhiculer le mythe de la « bonne » pratique de mesure statistique de la discrimination. Or le choix des variables dépendantes et explicatives, de l'offre de travail, de la norme statistique et de l'horizon temporel changent non seulement la mesure de la discrimination, mais la manière dont on la conçoit. Ces choix méthodologiques incorporent inévitablement des préjugés et attentes sur les rapports sociaux de sexes et la justice propres à des conceptions de la justice sexuée non explicitées. Nous présenterons d'abord ce qui constitue pour un statisticien-économètre la « bonne » mesure de la

discrimination. Puis nous montrerons en quoi les choix des variables et du modèle statistique ne peuvent pas sortir du terrain normatif des philosophies politiques de la justice.

### **3.1.1 L'illusion de la bonne pratique économétrique**

Les économistes statisticiens ont développé depuis le début des années 70 des analyses économétriques de la discrimination. Plusieurs revues économiques d'audience internationale ont même inscrit les questions de mesure de la discrimination dans leurs thèmes prioritaires de publication. Les méthodologies économétriques de mesure de la discrimination salariale seront présentées en termes techniques dans le chapitre 8. Il s'agit ici de les présenter de la manière la plus générale pour faire ressortir les présupposés de la démarche. De fait, ce qui frappe après un peu plus de trente ans de développement de ces méthodes, c'est leur relative homogénéité.

Dans une optique comparative et de revue de la littérature empirique, il est intéressant d'utiliser des méta-régressions, c'est à dire des régressions de résultats d'estimations de discrimination en fonction des caractéristiques des régressions utilisées. Cet exercice d'analyse de résultats d'articles a été mené par Stanley et Jarrell à deux reprises, d'abord sur un échantillon de 41 articles (Stanley et Jarrell, 1998) ; ensuite sur un autre plus important de 104 estimations (Jarrell et Stanley, 2004). Ils rappellent très justement que l'exercice de la méta-régression suppose l'existence d'une homogénéité méthodologique passant par la croyance en l'existence d'une « bonne pratique » économétrique.

*When meta regression is used to provide summary estimates, one must first decide which study characteristics may be reasonably regarded as « standard » or consistent with the « best practice ». This choice will always be a matter of professional judgment. It is our judgment that researchers should not omit relevant worker characteristics ; they should correct for selectivity bias, employ the Blinder Oaxaca decomposition rather than a dummy gender variable, and use the hourly wage rate to measure earnings. Those who disagree can still use these meta-regression results to form their own estimates of the best practice for the field of gender wage discrimination.*

*Stanley and Jarrel (1998), Note 8, p96*

Comme on l'a déjà dit dans l'introduction, cette conception de la « bonne » pratique provient de deux difficultés principales. Un premier problème est lié au fait que beaucoup de variables explicatives jouent dans les écarts de salaire, et doivent être contrôlées. Un second problème est lié à l'existence de phénomènes de sélection à l'accès aux différentes catégories d'emplois : le temps de travail et les catégories socioprofessionnelles sont affectées par des discriminations fondées sur l'appartenance de sexe.

Ces deux difficultés doivent logiquement conduire à une critique radicale du terme discrimination. Comme Altonji et Blank (1999) le rappellent<sup>72</sup>, ce terme est inapproprié pour désigner la part inexplicée des différences de salaires, même corrigées de la sélectivité. La part inexplicée des salaires ne peut pas être attribuée entièrement à de la discrimination en raison des « variables omises » (hétérogénéité non observée). Quant à la part expliquée, elle n'est pas entièrement indépendante de la discrimination puisque des « barrières discriminatoires » affectent les valeurs que prennent certaines variables explicatives.

La posture positive de la méthode conduit à inclure le plus grand nombre possible de variables, y compris celles qui captent des caractéristiques affectées par des barrières discriminatoires. Les contraintes de disponibilités de données face au nombre très important de variables potentiellement explicatives incitent toujours à penser que des variables à l'impact salarial significatif ont été omises. Aussi, ce qui pose problème dans la mesure « conventionnelle » est moins l'usage du terme discrimination, que l'absence de cadre normatif permettant de la penser.

L'idée d'une « bonne » mesure de la discrimination incite curieusement à penser que la statistique consiste davantage à mesurer qu'à interroger les méthodologies de mesure. Or plus encore dans les domaines des sciences de l'homme et de la société que dans les sciences physiques, la question de la méthodologie de la mesure doit primer sur la mesure elle-même. Ainsi que Bachelard (1938) le rappelle, ce qui importe, ce n'est pas la précision numérique par rapport à l'objet de la mesure, mais la méthode de mesure en tant qu'elle est une méthode parmi d'autres et qu'elle doit s'afficher comme telle :

---

<sup>72</sup> Cf intro.



*Première partie : conception pluraliste des discriminations*

La précision numérique est souvent une émeute de chiffres, comme le pittoresque est, pour parler comme Baudelaire, « une émeute de détails ». On peut y voir une des marques les plus nettes d'un esprit non scientifique, dans le même temps où cet esprit a des prétentions à l'objectivité scientifique. (...) C'est *sa méthode de mesure* plutôt que *l'objet de sa mesure* que le savant décrit. L'objet mesuré n'est guère plus qu'un degré particulier de l'approximation de la méthode de mesure. Le savant croit au *réalisme* de la mesure plus qu'à la *réalité* de l'objet. L'objet peut alors changer de nature quand on change le degré d'approximation. Prétendre épuiser d'un seul coup la détermination quantitative, c'est laisser échapper les *relations* de l'objet. (...) Il faut réfléchir pour mesurer et non pas mesurer pour réfléchir.

Bachelard (1938),

L'idée d'une « bonne » mesure conforte la croyance en la possibilité de sortir d'un cadre normatif. La discrimination est définie comme la portion des différences sexuées de répartition dans l'espace social non expliquée par les différences de caractéristiques économiques. Les travaux économétriques se situent donc seulement dans l'explication, pas dans la justification, alors que la discrimination se définit juridiquement par l'arbitraire, l'illégitimité, l'injustice du traitement préférentiel (Lemiere S. et Silvera R., 2003). Force est de reconnaître qu'expliquer l'état existant, ce n'est pas le justifier, et ne pas l'expliquer, ce n'est pas prouver qu'il est injuste. Les travaux économétriques glissent donc insidieusement de l'explication à la justification ou légitimation.

La visée faussement positive des travaux économiques est d'autant plus gênante que la mesure de la discrimination de genre construit la perception des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et oriente les politiques publiques visant à promouvoir l'égalité entre les sexes. Les tentatives d'explication du monde social méconnaissent l'incidence du cadre théorique non seulement sur la manière de voir le monde, mais aussi sur le réel lui-même. Parlant des sciences dures, Popper (1979) questionne la croyance rationaliste :

Je veux être ici très clair : en tant que rationaliste, je souhaite et j'espère comprendre le monde, je souhaite et j'espère une réduction. Mais en même temps, je pense qu'il est tout à fait vraisemblable qu'il puisse ne pas y avoir de réduction possible ; il est concevable que la vie soit une propriété émergente des corps physiques.

Popper (1979), p 433

Popper trouve « vraisemblable » ou du moins « concevable » cette absence de réduction en sciences physiques ou chimiques. En sciences économiques et sociales, il n'y a pas seulement doute, mais quasi certitude : la vie sociale est une propriété émergente des corps sociaux. Puisque le monde social objectif émane en partie de nos conceptions de ce monde, les mesures de la discrimination de genre sont performatives : elles orientent les politiques publiques et notre vision des rapports sociaux, influent par là même sur ce qu'est le monde social, dont l'observation permet ensuite de tester les théories.

A travers la mesure de la discrimination entre les sexes, se dévoile ainsi une lutte de classement entre les philosophies politiques dont chacune à sa manière tente d'imposer sa vision des rapports sociaux de sexe et de la justice au monde social. La plupart du temps bien sûr, cette lutte est imperceptible aux yeux mêmes des acteurs. Le résultat méthodologique constitue une sorte de compromis normatif entre plusieurs philosophies politiques. Cette manière conventionnelle de mesurer est souvent influencée par une philosophie dominante, reflet de la position que les personnes occupent dans le champ<sup>73</sup>. C'est pourquoi ce compromis doit être reconstitué par un retour réflexif sur les choix méthodologiques.

La scientificité empirique ou la connaissance objective consiste moins à mesurer la discrimination (l'objet de mesure) qu'à approfondir comment varie cette mesure en fonction de la méthode de mesure. De fait, deux types de choix méthodologiques sont particulièrement cruciaux pour définir la méthode de mesure : le choix des variables, à la fois dépendantes (ou discriminer à quoi ?) et explicatives (discriminer sur quel fondement ?) ; et le choix de la population de référence (ou discriminer qui ?), de la norme statistique (discriminer par rapport à quoi ?) et de l'horizon temporel (sur quelle période ?). Tous ces choix définissent les relations entre la discrimination et la méthode de mesure.

---

<sup>73</sup> La notion d'habitus forgée par Bourdieu permet de comprendre comment les acteurs véhiculent des matrices de perceptions, d'appréciations et d'actions à travers la manière dont ils regardent le monde social.

### **3.1.2 Le choix des variables**

Un premier choix déterminant est celui qui définit les variables dépendantes (et leur ordre éventuel), ainsi que leurs variables explicatives. Choisir la variable dépendante, c'est déterminer quel est l'objet de valeur à l'accès duquel les individus sont susceptibles d'être discriminés, traités inégalement. Le choix des variables explicatives est son complément indispensable dans la mesure où ce sont elles qui vont justifier les différences observées de variables dépendante.

Dans la perspective d'une mesure de la discrimination salariale, la définition du salaire et de la rémunération est d'autant plus importante que la rémunération prend différentes formes et peut se mesurer par des taux différents. Il est notamment déterminant de savoir si on inclue dans les salaires les primes et les indemnités diverses, ou si on inclue les salaires indirects via les transferts sociaux. Pour ce qui concerne le salaire direct, il est aussi important de savoir si on regarde le salaire horaire pour le nombre d'heures indiqué la semaine précédente ou si on choisit un salaire annuel en contrôlant dans les variables explicatives la durée et la flexibilité du temps de travail. D'autre part, peu d'études analysent l'accès aux moyens de production ou introduisent des titres de propriétés tels que les actions dans l'analyse, ce qui permettrait d'identifier une élite salariale.

Mais la manière de regarder le salaire est-elle même dépendante de la façon dont on considère certaines variables explicatives du salaire comme endogène au marché du travail. En fait, tous les types d'emplois valorisés en termes de salaires peuvent être a priori sélectionnés comme variables dépendantes. Il en est ainsi du temps de travail, des statuts dans l'emploi, de la position hiérarchique et des trajectoires professionnelles. C'est non seulement la question de l'accès à ces catégories qui doit être posée, mais aussi celle de leur construction statistique. Ainsi, la définition du temps plein ne va pas de soi, et est un enjeu déterminant de la construction de l'image de son travail et de sa valorisation. Autre exemple, la question de l'insertion des catégories socioprofessionnelles dans les positions hiérarchiques étudiées recouvre un enjeu de lutte de classement, et est susceptible d'évolution<sup>74</sup>.

---

<sup>74</sup> En 1982, les contremaîtres sont intégrés dans la catégorie des professions intermédiaires. Récemment, les professeurs des écoles ont été rattachés à la catégorie des cadres supérieurs. Les cadres infirmiers et assimilés appartiennent, en dépit de leur appellation, à la catégorie des professions intermédiaires.

Si le salaire est la variable clé qui synthétise des dimensions différentes de la répartition dans l'espace social, la manière de le regarder va dépendre du choix des autres variables dépendantes et des variables explicatives. Le choix exclusif du salaire comme variable dépendante se fonde sur des conceptions de la discrimination entre les sexes qui incorporent l'idée que l'injustice n'a pas trait à l'affectation des hommes et des femmes dans des positions sociales différentes. Dans ce cas, l'affectation peut être considérée comme une justification des différences de rémunérations ; mais elle peut aussi être déconsidérée comme un « voile » dont on n'a pas à tenir compte pour expliquer les variations de salaires.

Du point de vue des choix des variables, l'approche conventionnelle de la pratique de mesure de la discrimination est un compromis entre le courant libéral-patrimonial et le courant libéral-démocrate. Le courant libéral-patrimonial invite à partir des variables de capital humain et d'efforts de travail et de recherche d'emploi pour justifier les différences de salaire. Au contraire, le courant libéral-démocrate choisit de partir de la justification des différences de modalités d'emploi et d'accès à l'emploi pour expliquer les différences de salaires<sup>75</sup>.

En revanche l'approche conventionnelle de la mesure de la discrimination salariale reste ancrée dans une conception libérale de la justice. L'ordre hiérarchique des catégories d'emploi peut introduire un biais sexué très important. Ainsi l'idée de responsabilité très fortement présente dans les justifications apportées aux hiérarchies professionnelles existantes peut être pensée à travers le commandement ou le contrôle d'autrui (nombre d'individus subordonnés auxquels des responsables ordonnent de travailler) ou à travers l'engagement pour autrui (nombre de personnes qui dépendent de l'action d'individus responsables)<sup>76</sup>.

L'approche conventionnelle est par ailleurs critiquée pour ne pas suffisamment contrôler l'hétérogénéité non observée. Peu d'études, à notre connaissance, discutent la question de savoir jusqu'où doit on aller dans la recherche de variables significatives. L'argument est toujours de

---

<sup>75</sup> L'exemple du temps de travail illustre bien cette différence de conception normative. D'un côté les différences dans le nombre d'heures de travail justifient les différences de salaires. De l'autre, le temps partiel est pensé comme un mode d'emploi dévalorisé, et il s'agit d'analyser l'accès inégal au temps plein.

<sup>76</sup> Le fait d'être cadre n'est pas fortement corrélé avec le nombre de subordonnés hiérarchiques. (cf chapitre 6)

réduire l'hétérogénéité non observée en incluant toutes les variables dites significatives<sup>77</sup>. On peut considérer que la critique des variables omises reflète une préoccupation plus utilitariste de justification des salaires par les dotations en compétences personnelles. Seul un cadre normatif utilitariste peut rendre cette critique probante.

### **3.1.3 Le choix de l'offre de travail, de la norme et de l'horizon temporel**

On voit que le choix des variables endogènes et exogènes est loin d'être dénué de toutes préoccupations normatives. De même, le choix de l'offre de travail, de la norme non discriminante et de l'horizon temporel implique de faire des choix normatifs qui légitiment plus ou moins les inégalités entre les sexes.

La mesure de la discrimination suppose d'abord l'identification préalable de l'offre de travail susceptible d'être discriminée, sans quoi il n'est pas possible d'affirmer qu'un individu appartient à une catégorie donnée indépendamment de sa volonté. Plusieurs hypothèses peuvent être faites qui correspondent chacune à des approches différentes de la notion de volonté ou de préférence.

On peut faire l'hypothèse d'absence de situations involontaires. La sphère du vouloir est alors identifiée à la sphère de l'avoir : ce que les individus ont sur le marché du travail, c'est ce qu'ils ont voulu. La variante théorique la plus connue est la théorie du chômage volontaire. Cette idée de situation volontaire peut être étendue à d'autres objets tels que les salaires, le temps de travail ou la position hiérarchique. Dans ce cas, toute différence reflète une différence de préférence ou d'environnement. Les approches libertarienne et utilitariste défendent ce type de conception du vouloir.

A l'inverse, on peut supposer que tous les individus préfèrent les mêmes objets de valeur, le vouloir étant associé à un « être valorisé socialement », à ce que la société dans son ensemble

---

<sup>77</sup> On peut étudier l'effet de l'inclusion ou du retrait des variables relatives à la formation (niveaux de formation, spécialités, redoublements, notes, appréciations,...), à l'expérience professionnelle (stages, petits boulots, expériences à temps plein,...), aux pratiques sociales et culturelles (associations, clubs, sorties,...), aux caractéristiques physiques (couleur des yeux, taille, poids,...), familiales (statut matrimonial, nombre d'enfants, statut ou salaire du conjoint, des parents, des grand parents, position dans la fratrie,...), voire aux caractéristiques psychiques, comportementales ou caractérielles (QI, couleur de la peau, orientation sexuelle, tempérament, manières de parler, de s'habiller, de se coiffer,...).

valorise. De fait la plupart des mesures de la discrimination salariale font l'hypothèse que les hommes et les femmes veulent être payés davantage. De même, le modèle *probit* ordinal de Jones et Makepeace (1996) que l'on verra dans le chapitre 6 suppose que tous les salariés veulent accéder à une position hiérarchique supérieure. La position de Rawls sur l'accès aux biens premiers sociaux reflète ce type de position.

Enfin, un ensemble de positions méthodologiques intermédiaires peuvent être adoptées. Seules certaines personnes sont alors considérées comme voulant ou désirant un objet de valeur. Le vouloir est associé soit à la recherche active soit au souhait. Ainsi, pour les différences de taux d'emploi, on peut s'intéresser à ceux qui recherchent activement un emploi (après avoir défini rigoureusement cette recherche active), ou aussi à ceux qui souhaitent travailler, mais qui ne recherchent pas activement un emploi. De même, pour l'accès à des positions hiérarchiques, on peut seulement considérer ceux qui demandent à leur employeur une promotion, ou tous ceux qui souhaitent être promu.

Cette définition de l'offre de travail est traversée de préjugés politiques. Comme le note Wajcman (2003), lorsque les sociologues féministes ont commencé à analyser le travail des femmes dans les années 1970, elles ont d'abord centré leurs critiques sur l'usage simpliste des notions de choix et d'implication dans le travail. La notion de choix est très floue et, comme la notion de préférence, peut être conçue de manière diverse même si elle tend généralement à servir de justification aux différences entre hommes et femmes. Par ailleurs, les notions d'implication et de rôle sont chargées de préjugés sexistes qui minorent l'activité professionnelle des femmes. Pourtant ces notions sont toujours utilisées pour définir la discrimination<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> Par exemple, Havet N. et Sofer C. (2002) contournent l'impossibilité de donner une définition unique au terme de discrimination en ayant recours aux notions de choix et de rôles, dont elles reconnaissent l'ambiguïté : « On peut considérer comme hors du champ de la discrimination économique toutes les différences qui proviennent de différences hommes/femmes dans les choix, les préférences (considérés comme exogènes par les économistes), ou encore les « rôles sociaux », dès lors qu'ils ne résultent pas d'une contrainte explicite ou implicite. (...) On peut sans doute considérer que les choix réalisés sont fortement influencés par les rôles sociaux attribués aux deux sexes et qu'ils relèvent de ce fait de pratiques sociales discriminatoires, mais si ces choix ne résultent pas de contraintes explicites ou d'exclusions apparues (...) sur le marché du travail, on ne peut pas considérer qu'ils s'agit à proprement parler de discrimination économique. Il reste que la frontière entre discrimination économique et choix personnel est difficile à tracer et comporte de nombreuses zones d'ombre. » Plutôt que de recourir aux distinctions artificielles entre économique et social, choix et contrainte, c'est précisément ces zones d'ombre qu'il s'agit d'éclairer.

Cette variabilité de la conception de l'offre de travail amène logiquement à critiquer les catégories utilisées par les organismes statistiques nationaux ou internationaux qui biaisent les conclusions empiriques sur les inégalités entre les sexes. Ainsi la définition du chômage donnée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) exclut des demandeurs d'emploi les travailleurs découragés, c'est-à-dire ceux et celles qui souhaitent travailler, mais ne recherchent pas « activement » un travail ; si on inclue cette catégorie, on doit revoir à la hausse le sur-chômage féminin et à la baisse le sous-chômage masculin.

Mesurer la discrimination suppose ensuite d'avoir défini une la norme non-discriminante sans quoi il n'est pas possible de comparer deux modes de traitement donnés. Il s'agit en effet au final de comparer le traitement des hommes et le traitement des femmes avec un traitement non discriminatoire qui est inconnu.

De même que pour la définition de l'offre de travail, la conception de la norme discriminante est loin d'être neutre. Dans la plupart des travaux de mesure statistique des disparités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, les hommes ont offert le modèle universel qui a servi d'étalon de mesure pour évaluer les situations des femmes. Ainsi les femmes sont victimes, et les hommes ne semblent jamais bénéficiaires de la discrimination. Ce choix a de graves conséquences sur la vision que l'on se fait des inégalités entre les hommes et les femmes. Dès que l'homme cesse d'être l'étalon, c'est la vision d'ensemble qui change<sup>79</sup>. Le choix d'une norme masculine (sous-salaire féminin) minore la discrimination, et incite politiquement à se fixer comme objectif le « rattrapage des femmes ».

Si les travaux choisissent souvent comme norme la manière dont les hommes sont traités (seules les femmes sont discriminées), beaucoup d'autres travaux choisissent aussi la manière dont la population dans son ensemble est traitée (les hommes sont alors discriminés positivement et les femmes négativement). On parle alors de « norme non discriminante mixte ». Le choix de cette norme a l'avantage de permettre de construire des prédictions non-discriminatoires avec lesquelles les structures sociales restent globalement inchangées.

---

<sup>79</sup> Fouquet (2003) retient l'exemple simple de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes : quand les femmes gagnent 30% de moins que les hommes, cela signifie que les hommes sont payés 50% de plus que les femmes.

Qu'ils s'agisse d'une norme mixte, masculine ou féminine, toutes les études économétriques font l'hypothèse que l'état existant du marché du travail peut servir de norme de référence dans la mesure de la discrimination. Cette hypothèse n'est pas compatible avec l'idée d'un biais systématiquement défavorable aux femmes, que ce soit à cause d'une asymétrie des pouvoirs de négocier ou d'une asymétrie dans les représentations du genre, du point de vue des besoins, des contributions ou des compétences.

Mesurer la discrimination suppose enfin de définir la période de temps sur laquelle on mesure l'effet des traitements discriminatoires. Le choix de l'horizon temporel complique sérieusement la définition de la discrimination dans la mesure où l'objet est d'autant plus fuyant que l'horizon temporel est long. Or comme l'observe Bachelard (1938) dans un chapitre consacré aux obstacles de la connaissance quantitative, mesurer avec un instrument précis un objet fuyant n'a pas beaucoup de sens :

Une des exigences primordiales de l'esprit scientifique, c'est que la précision d'une mesure doit se référer constamment à la sensibilité de la méthode de mesure et qu'elle doit naturellement tenir compte des conditions de permanence de l'objet mesuré. Mesurer exactement un objet fuyant et indéterminé, mesurer exactement un objet fixe et bien déterminé avec un instrument grossier, voilà deux types d'occupations vaines que rejette de prime abord la discipline scientifique.

Bachelard G. (1938)

La pratique économétrique évite généralement de se poser ce problème de l'horizon temporel. En effet, les travaux économiques choisissent la plupart du temps de mesurer une discrimination instantanée, c'est-à-dire la discrimination que l'on mesure en considérant toutes les caractéristiques au moment d'une enquête. L'utilisation de données transversales permet d'éliminer de facto les changements de situations des individus interrogés puisque seule la semaine précédente est prise en compte. A contrario, l'utilisation de données longitudinales permet de poser un certain nombre de problèmes.



Un premier problème lié à l'élargissement de l'horizon temporel est lié à l'évolution des caractéristiques des individus. Il est par exemple problématique de mesurer la discrimination à l'embauche en considérant toutes les personnes qui ont un contrat de travail très court puisque la plupart d'entre eux ont une probabilité très forte de retomber rapidement dans le non emploi. La perspective longitudinale invite donc au moins à identifier les personnes qui ont des trajectoires relativement stabilisées des autres.

Un second problème est lié à l'incidence de la discrimination sur les caractéristiques. Ce problème est particulièrement évident pour ce qui concerne l'ancienneté professionnelle. On peut en effet penser que la discrimination à l'embauche dans le passé est largement responsable des différences d'ancienneté professionnelle entre les hommes et les femmes qui justifient dans le présent une portion importante des différences de salaires. L'utilisation de données longitudinales incite donc à commencer l'analyse dès la sortie de la formation initiale, et à critiquer les approches qui justifieraient les différences de salaires par des différences d'ancienneté.

Un troisième problème enfin provient du fait que les variations dans l'emploi sont sensibles aux différences de conjoncture. Or les périodes de crise économique affectent en général davantage les femmes que les hommes, notamment parce qu'elles sont plus nombreuses dans l'emploi temporaire et le temps partiel et plus concentrées dans un nombre restreint de catégories professionnelles.

### **3.2 Une conception pluraliste de la mesure**

Les méthodologies statistiques de mesure de la discrimination s'inscrivent, comme les théories, dans le cadre pluraliste de philosophies politiques de la justice. Les différences de mesure entre ces philosophies tiennent aux choix méthodologiques relatifs aux variables dépendantes et explicatives, à la définition de l'offre de travail ainsi qu'à la norme statistique. Chacun des cadres normatifs développe une conception particulière de la mesure de la discrimination entre les sexes. Il s'agit ici de revenir dans le détail sur chacun de ces cadres normatifs en montrant les contraintes méthodologiques qu'ils impliquent et ce qu'ils ont légué à la pratique

conventionnelles de mesure. Mais il s'agit également de repérer quelques travaux exemplaires de chacun des cadres, qu'il s'agisse de travaux d'économie ou de sociologie.

### **3.2.1. La mesure utilitariste des différences de valorisation des compétences**

L'approche utilitariste conduit à mesurer la discrimination comme une différence de traitement à dotations ou sphères de compétences égales. Du point de vue des variables considérées, elle se caractérise par le choix du salaire comme variable dépendante et par la sélection du plus grand nombre de compétences personnelles explicatives significatives. Dans ce cadre, la discrimination n'a pas trait à l'affectation de la sphère de travail, mais seulement à la distribution des salaires à sphère ou champ de compétence égal.

Dans cette approche, on peut inclure dans le vecteur des variables explicatives le plus grand nombre possible de caractéristiques individuelles qui ont un effet significatif sur le salaire, c'est-à-dire de variables dont le paramètre associé est significativement différent de zéro. En effet, le test de significativité constitue la preuve que le marché les valorise. *A priori*, toutes les variables personnelles permettant de distinguer deux individus doivent être testées, y compris le quotient intellectuel, la largeur des épaules, la longueur des cheveux, ou l'amour de la musique classique. Aucune caractéristique individuelle n'est *a priori* à exclure, exceptée l'appartenance de sexe elle-même.

Cette approche du prix des facteurs travail peut être comparée à l'approche de Lancaster (1966) du prix des biens. Ce sont moins les biens de consommation qui sont achetés par les consommateurs que les caractéristiques liées à leur utilisation. De même ce sont moins les forces de travail qui sont achetées que l'ensemble de leurs caractéristiques. Dans cette approche hédonistique du marché du travail, les caractéristiques prennent la forme de compétences personnelles.

Puisque toutes les caractéristiques individuelles sont potentiellement présentes, on peut penser que la différence de salaire entre les hommes et les femmes sera entièrement expliquée. Il n'en est rien cependant. La variance des salaires sera sans doute expliquée, mais il se peut que cette

explication relève surtout, non pas des différences de compétences personnelles, mais des différences de valorisation moyenne de ces compétences. La discrimination est ainsi conçue comme une différence de valorisation moyenne entre les hommes et les femmes.

La norme non discriminante est une norme salariale mixte de valorisation des compétences. La méthodologie consiste alors à dresser une liste des compétences, puis à regarder si des différences de valorisation entre les hommes et les femmes existent. La norme non discriminatoire est la transcription de l'état existant de la demande de marché, le jeu commercial ne valorisant pas de la même manière des compétences identiques. On considère donc implicitement que les compétences que le marché valorise sont celles qu'il est juste de valoriser.

Cette approche peut difficilement être mise en œuvre empiriquement, les enquêtes ne fournissant pas des données sur les compétences personnelles des salariés. On peut cependant considérer que la question du contrôle économétrique de l'hétérogénéité individuelle non observée est influencée par cette approche hédonistique de la main d'œuvre. Le terme d'hétérogénéité est en effet souvent rapporté aux différences de compétences personnelles que les variables d'expériences scolaires et professionnelles ne captent pas. Si l'on inclue les différences sexuées d'hétérogénéité non observées dans l'explication des différences de salaires, on considère implicitement que cette différence justifie les différences de salaires.

### **3.2.2 La mesure marxiste du différentiel de taux d'exploitation**

L'approche marxiste de la discrimination de genre conduit à calculer des taux sexués d'exploitation. Ces taux visent d'abord à mesurer la sur-exploitation des femmes dans l'économie de marché par les capitalistes. Ils visent également à mesurer l'exploitation domestique des femmes par les hommes dans l'économie domestique. Dans cette économie duale, le rapport sexué d'exploitation ou la différence sexuée de taux d'appropriation de la valeur sont des indicateurs de la discrimination sociale de genre dans le procès d'oppression patriarcale.

Pour mettre en œuvre de tels calculs, on doit disposer de données sur les temps de travail, sur les profits et les revenus. Les enquêtes sur les emplois du temps permettent de connaître les

différents temps de travail à la fois dans l'économie de marché et dans l'économie domestique. Il est en revanche beaucoup plus difficile de disposer de données précises sur les profits des entreprises ou sur l'ensemble des revenus des personnes. Or ces données sont indispensables pour calculer les taux d'appropriation de la valeur dans l'économie de marché et l'économie domestique. Une solution consiste à raisonner d'un point de vue plus macro-économique. Il est en effet plus facile de trouver des données sur la répartition globale de la valeur ajoutée en salaires et profits, sur les temps de travail moyen dans l'économie duale et sur les salaires horaires médians des hommes et des femmes.

Ainsi Stockhammer (1998) propose une application de la théorie de la valeur travail à la mesure de la sur-exploitation des femmes dans le double procès de production, capitaliste et domestique en utilisant des données tirées d'une enquête autrichienne sur l'utilisation du temps. Selon cette enquête, les hommes et les femmes travaillaient respectivement dans l'économie de marché en moyenne 4,44 et 2,14 heures par jour et dans l'économie domestique 2,1 et 5,3 heures par jour. La part des salaires dans la valeur ajoutée était de 66,77%. Enfin, le rapport des salaires médians des femmes sur ceux des hommes était de 68,89%.

La première étape consiste à calculer le taux d'exploitation dans le secteur capitaliste. La valeur totale produite exprimée en temps de travail est appropriée en partie par les capitalistes. Formellement, il s'agit de résoudre l'équation suivante:

$$L_m^K + L_f^K = (1-s)(L_m^K + L_f^K) + W * L_m^K + W * r * L_f^K$$

où  $L_m^K$  et  $L_f^K$  sont les temps de travail fournis par les hommes et les femmes dans le secteur capitaliste,  $s$  représente la part des salaires dans la valeur ajoutée,  $r$  est le rapport des salaires médians, et  $W$  est le taux inconnu d'appropriation de la valeur capitaliste par les salariés masculins. On trouve que les hommes approprient 74% de la valeur tandis que les femmes n'approprient que 51%.

Néanmoins, cette équation laisse inconnu le taux d'appropriation de la valeur dans le secteur domestique. Il est nécessaire de faire une hypothèse sur le niveau de ce taux d'appropriation. Une hypothèse consiste à considérer que le taux d'appropriation du travail domestique est proportionnel au différentiel sexué du pouvoir de commande de moyens de productions

domestiques qu'on peut considérer comme égal au différentiel de salaires. Le taux d'appropriation de la valeur dans l'économie domestique par les hommes peut donc être posé comme égal à  $D = L_m^K / [r^* L_f^K + L_m^K]$ . Avec les valeurs données plus haut, on trouve que les hommes approprient 75% de la valeur domestique.

Le double processus d'exploitation est synthétisé par le calcul de la sur-exploitation des femmes par les capitalistes dans l'économie de marché et par les hommes dans l'économie domestique. Si on fait l'hypothèse que les heures de travail dans l'économie de marché valent autant que les heures de travail dans l'économie domestique, on peut calculer les taux d'appropriation dans l'économie duale, soit  $[W^* L_m^K + D(L_m^D + L_f^D)] / (L_m^K + L_m^D)$  pour les hommes et  $[W^* r^* L_f^K + (1-D)(L_m^D + L_f^D)] / (L_f^K + L_f^D)$  pour les femmes. Sous cette hypothèse très forte, on trouve que les hommes approprient 136% de la valeur ce qui signifie que l'exploitation des femmes dans l'économie domestique fait plus que compenser l'exploitation des hommes dans l'économie de marché.

Ces calculs reposent non seulement sur une vision macroéconomique simplifiée des rapports de classe de sexe, mais aussi sur des hypothèses fortes. Notamment, l'hypothèse d'homogénéité des heures de travail est beaucoup trop forte : dans les calculs précédents, les heures sont homogènes non seulement au sein de l'économie de marché mais aussi entre l'économie de marché et l'économie domestique. Ces calculs sont donnés ici seulement à titre d'illustration de ce que pourrait être une approche marxiste de la mesure de la discrimination entre les sexes. Cette approche n'influence pas les choix méthodologiques de la pratique conventionnelle de mesure.

### **3.2.3 La mesure libérale-démocrate des barrières à l'accès aux segments valorisés**

Selon l'approche libérale-démocrate, la discrimination est surtout un phénomène qui a trait à l'affectation des emplois et peu à la distribution des salaires. En effet les règles administratives et comptables de gestion de la main d'œuvre amènent à segmenter l'offre de travail, donc à produire des différences qui justifient en aval les différences de salaires. Il est plus facile de contourner l'égalité de rémunération à travail égal en différenciant le travail masculin et le travail féminin.

Dans l'approche de la segmentation, le marché du travail n'est pas homogène, et il convient de distinguer deux ou plusieurs marchés. Piore (1978) distinguait un marché primaire offrant des emplois stables et bien rémunérés, et permettant d'accéder aux marchés internes et aux filières de promotion ascendantes, et le marché secondaire cumulant tous les désavantages. Divers autres modèles à trois voire quatre segments ont été proposés (par exemple Bluestone, 1970). Comme le rappelle Michon (2003), l'essentiel de l'hypothèse de la segmentation réside moins dans le nombre de segments identifiables que dans le constat de profondes discontinuités. Des barrières partagent le marché du travail en segments régulés par des procédures distinctes, soumis à des règles de fonctionnement différentes (Berger et Piore, 1980).

Selon Michon (2003), l'objet des « inégalités de sexe dans l'emploi » est assez vite abandonné par les économistes théoriciens de la segmentation. Ainsi les dimensions du genre semblent peu présentes dans l'approche récente des marchés transitionnels, initiée par Schmid (1995), popularisée en France par Gazier (1998), et que l'on peut considérer comme un prolongement de l'approche de la segmentation (Gautié, 2002)<sup>80</sup>. Simultanément, l'objet des « inégalités de sexe » a été réapproprié par la sociologie de l'emploi, en particulier par les travaux de Maruani. Le concept de « mode d'emploi » fournit une bonne synthèse de l'objet de la sociologie de l'emploi développée par Maruani:

Le mode d'emploi est constitutif du statut dans le travail. Le mode d'emploi, c'est-à-dire le type de contrat de travail, les modalités d'accès au marché du travail et les conditions d'emploi est aujourd'hui un élément déterminant dans les rapports sociaux au sein de l'entreprise. Autrement dit, le temps partiel, pris comme mode d'emploi et non comme aménagement du temps de travail, constitue l'un des pôles qui structurent les hiérarchies sociales. C'est autour de cette forme d'emploi que s'organisent un certain nombre de clivages sociaux fondamentaux dans l'entreprise.

Maruani M. (1998), p 125.

Le mode d'emploi reprend l'idée de règle de fonctionnement ou de mode de gestion. C'est pourquoi il nous semble que les travaux sur le sous-emploi, la précarité et le plafond de verre développés

---

<sup>80</sup> Cette absence est d'autant plus surprenante que les théories des marchés transitionnels prennent notamment pour objet « les filières déqualifiantes débouchant sur les emplois instables à temps partiel » (Gazier (2000). Michon (2003) note que ces théories ne proposent pas « une vision d'ensemble de la place des catégories de main-d'œuvre au sein de la division sociale du travail ».

par la sociologie de l'emploi de Maruani peuvent s'inscrire dans le cadre des hypothèses de la segmentation. De même, s'y inscrit tout un ensemble d'études portant par exemple sur l'incidence des nouvelles modalités de flexibilité du temps de travail mises en œuvre dans les entreprises et les établissements (Gauvin et Silvera, 96) ou encore sur les règles administratives régissant les promotions internes (Laufer et Fouquet, 97).

Nous pensons que cette approche peut trouver une traduction économétrique. Nous proposons donc une méthode de mesure de ces barrières qui passe par plusieurs étapes. Il faut d'abord disposer de données sur les différentes catégories d'emploi de la main d'œuvre afin d'identifier une hiérarchie salariale de ces emplois. Puis, il s'agit de prouver que l'affectation des hommes et des femmes à ces différentes catégories est influencée par des barrières discriminatoires depuis la sortie du système scolaire. L'idée est ici de tester l'existence de différences non expliquées d'accès aux positions sociales valorisées. C'est cette approche que nous choisissons de développer dans la deuxième et la troisième partie.

La difficulté principale de cette approche réside dans un double processus de reproduction. La segmentation s'auto-perpétue d'abord objectivement par les trajectoires induites. Ainsi, les secteurs secondaires du marché du travail ne permettent pas aux travailleurs d'accéder à une expérience professionnelle transférable sur les marchés primaires. Les passages d'un individu dans les segments secondaires ne font qu'augmenter la probabilité future d'y demeurer. La segmentation s'auto-perpétue ensuite subjectivement par l'adaptation des goûts. Piore (1970) a utilisé l'idée d'un goût endogène pour suggérer un « syndrome s'auto-perpétuant » dans lequel un placement initial des groupes discriminés dans le secteur secondaire, développe chez leurs membres des habitudes de travail qui perpétuent, par effet de rétroaction, la discrimination.

De fait les femmes sont concentrées dans les emplois à temps partiel et dans des contrats à durée déterminée. Dans le cadre de la théorie de la segmentation, cette concentration peut s'expliquer d'abord par la flexibilité des procédures de recrutement et de gestion de la main d'œuvre qui avantage les hommes. Elle peut s'expliquer aussi par des phénomènes d'autoréalisations, le goût du temps partiel et du contrat temporaire se construisant en partie par les habitudes que la

discrimination sexuée à l'accès au CDI et au temps plein ont contribué à générer sur le poste de travail ainsi qu'au sein de la famille.

Cette approche incite par conséquent à être prudent quant à l'interprétation des souhaits et des préférences. Certes, l'offre de travail doit être définie à un moment donné par le souhait ou la recherche. Ainsi l'offre de travail salarié est égale soit au nombre d'actifs ou soit au nombre de personnes qui souhaitent travailler (qu'ils soient actifs ou pas). De même, l'offre de travail à temps plein est égale au nombre de personnes qui déclarent souhaiter travailler à temps plein ou seulement à ceux qui demandent explicitement à leur employeur un temps plein. Mais l'approche longitudinale incite à s'intéresser davantage à la construction de ces préférences.

Pour cette raison, la mesure des barrières discriminatoires est difficilement compatible avec l'analyse transversale. Dans les théories de la segmentation, les barrières se renforcent au fil du temps et génèrent des effets de retour négatif (*negative feedback effects*). D'une période à l'autre la structure de segmentation du marché est reproduite. De là procède la nécessité d'utiliser des données longitudinales pour prendre en compte la trajectoire des salariés sur le marché du travail. En l'absence de données longitudinales de très long terme, nous avons choisi de privilégier, par l'exploitation des données de génération 98, l'étude des phénomènes de barrières dès la sortie de la formation initiale<sup>81</sup>.

### **3.2.4 La mesure libertarienne du degré d'ouverture à la concurrence**

Dans la conception libertarienne, on ne peut se fonder sur les répartitions effectives dans l'espace social pour mesurer la discrimination puisqu'elle porte, non pas sur des résultats, mais sur des intentions. Le respect des règles concurrentielles ne demande que la publicité de l'information sur les postes ouverts (et les rémunérations associées) ainsi que des critères d'évaluation qui régiront l'affectation. Aucune information sur le type de positions occupées ne peut autoriser à présumer qu'il y a discrimination.

---

<sup>81</sup> L'exploitation des données de l'enquête Emploi 2000 est conçue de manière complémentaire à celle des données de Génération 98.



Du point de vue de l'accès aux différentes catégories d'emploi, aucune différence entre hommes et femmes n'autorise à parler d'injustice. L'offre de travail est dite « révélée » par le jeu du marché. Il n'y a donc pas de chômage féminin involontaire, de temps partiel contraint ou de plafond de verre. Selon la théorie de l'échange volontaire, la rencontre de l'offre et de la demande sur le marché garantit, dans un cadre de prix flexibles, l'équité des positions occupées à condition que les critères de sélection soient rendus publics.

Du point de vue de la hiérarchie salariale, aucune différence ne permet de conclure en l'existence d'une discrimination salariale. Dans l'approche libertarienne, la discrimination salariale n'existe pas car il n'y a pas de norme salariale juste. La structure salariale a seulement pour fonction de donner les bon signaux. La fonction des salaires n'est pas de rétribuer les individus pour ce qu'ils ont fait, mais de leur dire ce qu'ils doivent faire. Tout ce que la justice demande, c'est seulement des salaires concurrentiels exempts de fraude, de monopole ou de violence.

Il n'y a donc pas de norme non discriminante. Dans ce cadre, il n'y a pas non plus de mesure statistique de la discrimination. Les différences statistiques de résultats ne permettent pas de conclure à des défaillances du jeu concurrentiel. L'économétrie n'est par conséquent d'aucune utilité. La discrimination étant conçue comme une distorsion des procédures concurrentielles d'affectation de la main d'œuvre, la discrimination sera imputée à des lois ou règlements faussant le jeu de la concurrence de sexe.

Plutôt que de développer des outils statistiques, les travaux empiriques vont s'attacher à raconter des récits de prise de monopole ou au contraire d'établissement de règles plus concurrentielles. La plupart du temps, les travaux développant ce type de récits ne défendent pas une vision libertarienne. En effet, l'opposition aux monopoles ne signifie pas l'adhésion au principe de la concurrence « libre et non faussée ». Ils peuvent être cependant détournés assez aisément pour les mettre au service d'une défense de procédures concurrentielles.

Un certain regard sur les législations du travail peut conduire à considérer l'interdiction du travail de nuit des femmes travail de nuit comme l'établissement d'un monopole masculin qui a duré plus d'un siècle en France. Le travail de nuit des femmes dans l'industrie a été interdit par la loi

du 2 novembre 1892. Selon Bué et Roux-Rossi (1997), cette interdiction a reflété un double souci de protection des femmes « reproductrices » et de protection des emplois masculins. Au fil des années, de nombreuses dérogations ont autorisé le travail de nuit des femmes dans certains secteurs sans remettre en cause le principe de l'interdiction<sup>82</sup>. Afin de mettre la législation française en conformité avec le droit communautaire<sup>83</sup>, et à la suite d'un certain nombre d'arrêts de justice de la Cour Européenne<sup>84</sup>, l'interdiction du travail de nuit a finalement été levé par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. On voit dans cet exemple que le droit libertarien à une concurrence loyale entre travailleurs a pu amener à justifier la suppression de l'interdiction. Le fait que les dispositions prévoient aussi d'encadrer ces formes d'emploi<sup>85</sup> montrent pourtant la complexité des principes normatifs qui ont guidé la réforme.

De même, de nombreux récits de conflits sur le syndicalisme pourraient alimenter la critique libertarienne des organisations professionnelles. Cockburn (1981), puis Maruani et Nicole (1989) ont pu ainsi montrer, dans des études de cas sur les ouvriers du livre, que les hommes ont utilisé les syndicats pour se défendre contre la libre entrée des femmes dans leur profession. Elles montrent comment ils ont tenté de défendre leur monopole sur la qualification, au moment de l'introduction de nouvelles technologies dans l'imprimerie. La perspective marxiste de Cockburn et l'approche démocrate de Maruani et Nicole ne défendent pas l'idée libertarienne d'une défense de la concurrence loyale entre femmes et hommes. Leurs analyses positives peuvent cependant être détournées sur le terrain normatif dans un sens libertarien. Il en va de même d'autres analyses

---

<sup>82</sup> En 1987, la loi Séguin permet une nouvelle dérogation à condition que des accords soient négociés et signés sur ce thème au niveau de la branche et de l'entreprise.

<sup>83</sup> Les articles L. 213-1 à L. 213-6 du Code du travail sur le travail de nuit, qui visaient essentiellement les femmes et les jeunes travailleurs, sont rentrés en contradiction avec l'application de la jurisprudence communautaire "Stoeckel" et la directive communautaire n° 93/104 du 23 novembre 1993, dont le délai de transposition en droit interne a expiré le 23 novembre 1996.

<sup>84</sup> En février 1992, la CJCE a rendu un arrêt dans lequel il est estimé que la France a manqué à ses obligations communautaires en maintenant l'article du Code du Travail qui interdit le travail de nuit des femmes.

<sup>85</sup> Ces dispositions autorisent le travail de nuit de façon exceptionnelle, pour les femmes comme pour les hommes, au nom de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, tout en encadrant d'avantage le recours à cette organisation du travail et, notamment, en prévoyant une protection particulière pour les femmes enceintes ou ayant accouché.

positives, telle que l'observation de procédures de cooptation dans les hautes sphères dirigeantes masculines<sup>86</sup>.

### **3.2.5 La mesure libérale-patrimoniale des différences de rentabilité des efforts**

Dans l'approche libérale patrimoniale, seuls les capitaux investis par l'individu ou ses parents sont introduits dans les variables explicatives. Les seules variables que le modèle est habilité à sélectionner sont les unités efficaces de capital humain et celles mesurant l'intensité de la motivation dans l'emploi et dans la recherche d'emploi. A cet égard, on peut noter une certaine contradiction dans les travaux de mesure économétrique entre l'utilisation du vocabulaire de la théorie du capital humain et le choix du plus grand nombre possible de variables explicatives<sup>87</sup>.

La norme est avant tout une norme salariale qui permet de mesurer la discrimination salariale « pure », c'est-à-dire la portion de la différence de salaires qui n'est pas expliquée par les stocks de capital humain et d'énergie fournie. Ainsi, les statisticiens incluent dans le vecteur des variables explicatives des salaires horaires le nombre d'années efficaces d'étude et les expériences professionnelles.

La norme est aussi une norme d'accès au travail. Comme il s'agit de mesurer la rentabilité des efforts, l'offre de travail se différencie suivant le degré d'activité dans la recherche de l'emploi, du type d'emploi ou de la promotion. Par conséquent, les personnes qui ne recherchent pas activement du travail sont exclues de la définition de l'offre de travail salarié. Mais au sein de ceux qui recherchent activement un emploi se différencient également ceux qui font davantage d'efforts que les autres pour en trouver. Le nombre d'entretiens d'embauche ou le nombre de réponses aux annonces d'emploi fournit alors un indice de ces efforts. Les individus peuvent

---

<sup>86</sup> Ce point sera repris dans le chapitre 6 à propos des différentes explications proposées du phénomène du plafond de verre (voir Laufer et Fouquet, 1997).

<sup>87</sup> Ainsi Meurs et Pontieux (1998) se réfèrent à la théorie du capital humain en évoquant la notion de rendement : « La part inexpliquée (ou discrimination) résulte de différences dans le rendement des caractéristiques individuelles ». Qui dit rendement suppose que l'on inclue seulement dans les variables explicatives des caractéristiques correspondant à des investissements. Or plus loin, elles ajoutent : « La validité de la décomposition dépend de la richesse des données et donc de la prise en compte du plus grand nombre possible de caractéristiques observables ».

anticiper la non rentabilité de leurs efforts et choisir par anticipation de ne pas investir ; d'où l'importance de la garantie de rentabilisation.

La définition de la discrimination économique que propose Havet et Sofer (2002) s'inscrit dans cette vision libérale-patrimoniale. Dans un premier temps, elles se réfèrent à la notion de productivité sans indiquer comment cette productivité pourrait être mesurée. Ensuite, elles mettent en avant les notions de rendement, d'investissement et d'implication que ce soit dans la définition de ce qui est dans le champ de la discrimination salariale<sup>88</sup> ou de ce qui n'y est pas dans le champ de la discrimination<sup>89</sup>. C'est alors qu'elles donnent une définition de la productivité qui est en phase avec la théorie de l'allocation de l'énergie de Becker<sup>90</sup>.

La façon dont sont conçues les enquêtes incite les chercheurs à développer ce type d'approche qui progressivement s'impose dans le champ des publications. Ainsi, le choix d'inclure dans les enquêtes de plus en plus de questions ayant trait aux efforts que les individus font pour trouver un emploi ou pour poursuivre ou reprendre leur formation incitent à concevoir l'insertion sur le marché du travail comme la rentabilité des efforts fournis<sup>91</sup>. Cela incite à penser qu'il est « naturel » de ne pas obtenir un emploi si on n'a pas fourni ces efforts de formation ou de recherche active d'emploi.

Ces efforts, ce sont les familles et les individus qui doivent les faire. Le désengagement de l'Etat, les lois de décentralisation, la différenciation entre les établissements scolaires aboutissent de fait à ce que les familles prennent une part de plus en plus grande dans l'élaboration des stratégies de réussite de leurs enfants. Ainsi progressivement, la conception libérale patrimoniale devient plus réaliste puisque les individus, les institutions et les travaux de recherche lui donnent de la réalité.

---

<sup>88</sup> *On peut parler de discrimination économique si, à capacités de réussites égales et à préférences semblables, des écarts de salaires hommes femmes discriminatoires observés sur le marché rendent certains types d'étude ou de formation professionnelle, moins rentables pour les femmes que pour les hommes.*(p84)

<sup>89</sup> *Des différences de salaire peuvent provenir du choix d'un investissement prioritaire dans la vie familiale plutôt que dans la vie professionnelle. Cela pourra se traduire par un moindre investissement dans l'éducation initiale, ou par l'accumulation d'une moindre expérience professionnelle en raison de périodes de retrait du marché du travail, mais aussi par une moindre implication dans le travail.*(p84)

<sup>90</sup> *L'intensité de la motivation dans l'emploi est, comme le niveau d'éducation, une composante de la productivité, de même, dans certains emplois, que la durée et la stabilité de l'insertion professionnelle.* (p85)

<sup>91</sup> D'où l'essor considérable des travaux statistiques mettant l'accent sur le rôle des aspirations des familles, des motivations des élèves, des efforts de recherche d'emploi.

Il est donc d'autant plus nécessaire d'inscrire les méthodologies de mesure inspirées des théories du capital humain dans le cadre de la philosophie politique libérale-patrimoniale de la justice que la performativité de cette philosophie politique est à l'œuvre institutionnellement.

### **3.2.6 La mesure démocrate-citoyenne de l'effet de modes de négociation collective**

La philosophie politique démocrate-citoyenne met l'accent sur le poids des conventions collectives, et sur le rôle des syndicats et de l'Etat. Les grilles de rémunération selon le diplôme ou selon l'ancienneté ont le mérite de formaliser les critères et de s'opposer à une logique d'individualisation du rapport salarial (Silvera, 1996). La logique qualification où les positions relatives des salariés sont vues comme le produit d'un long processus de négociation entre salariés et employeurs pour définir des critères de justice, s'oppose alors à la logique compétence où le niveau de salaire peut toujours être justifié par l'employeur en mettant en avant les différences de compétences individuelles. Dans cette approche, c'est le mode de négociation et la manière dont les syndicats défendent les intérêts des femmes qui influent sur les différences de répartition des hommes et des femmes dans l'espace social.

Historiquement, le mouvement syndical a largement ignoré la place des femmes, les structures étant fondées sur des univers masculins. Le travail de Zylberberg-Hocquard (1981) sur la place des femmes dans le syndicalisme français permet de mettre en évidence les deux tournants de 1914 et de 1968. Avec la première guerre mondiale, les femmes qui auparavant étaient très peu présentes dans les syndicats, entrent massivement dans la production industrielle. Cette émergence reste cependant très fortement encadrée par un mouvement ouvrier masculin qui demeure méfiant vis-à-vis de travailleuses dont l'entrée sur le marché du travail est vue comme une pression à la baisse sur les salaires masculins. Si en 1920 les femmes sont autorisées à se syndiquer indépendamment de leur époux, ce n'est véritablement qu'à partir des années 70, avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail et l'influence des mouvements féministes que des avancées sont réalisées dans l'intégration de l'égalité dans les syndicats français : pour Maruani (1979), les syndicats font alors « l'épreuve du féminisme »<sup>92</sup>.

---

<sup>92</sup> « Jusqu'aux années 70, plus que le syndicat ne s'adapte à elles, ce sont elles qui doivent s'adapter aux syndicats qui sont fondés sur un mode viril » (Zylberberg-Hocquard, 2000).

Depuis, les taux de présence des femmes ont augmenté, leur accès aux postes de direction a été favorisé par une politique volontariste, et des structures spécifiques sur les questions de l'égalité entre les sexes ont été créées. Mais en dépit de ces progrès, Cotta (2000) souligne les obstacles persistants à une mixité des structures syndicales, notamment la faiblesse relative de la représentation des femmes dans les organisations professionnelles<sup>93</sup> ainsi que les risques de marginalisation de la question des discriminations entre les sexes par la création de structures spécifiques. De nombreux travaux récents se sont intéressés à ces problèmes<sup>94</sup>.

Empiriquement, les travaux sociologiques ont largement privilégié des histoires de luttes sociales. Ces histoires montrent souvent que l'ouverture de nouveaux métiers ou la transformation d'anciennes pratiques ouvrières par la mécanisation sont souvent l'occasion d'une redéfinition différenciée selon le sexe<sup>95</sup>. Parmi les histoires les plus connues, on peut citer celle des ouvriers du livre et des clavistes (Maruani et Nicole, 1989) ou celles des infirmières ou des conductrices d'autobus (Kergoat, 2001). Certains travaux ont aussi montré comment la présence des femmes à la direction des syndicats ont influencé les préoccupations syndicales ainsi que les méthodes de travail. Ainsi, l'étude de Coleman et Hasting (1993) montre que la présence de femmes permanentes dans les syndicats permet d'aborder de nouvelles priorités dans les négociations comme l'égalité des salaires, la garde des enfants, le congé parental, ou le harcèlement sexuel.

Ces approches tendent à montrer que la qualification n'est pas une simple opération technique. L'existence d'un biais sexué dans la représentation des intérêts des salariés conduit à la critique du choix d'une norme économétrique mixte qui incorpore encore ce biais. La norme non discriminante n'est pas issue d'une valorisation moyenne de caractéristiques, mais résulte d'un processus de négociation dans lequel les femmes sont plus ou moins présentes et ont plus ou

---

<sup>93</sup> « La représentation des femmes dans les organisations professionnelles est, en quelque sorte, conforme aux statistiques relatives à la présence des femmes à la tête des entreprises. » (Cotta, 2000)

<sup>94</sup> Notons entre-autres les rapports et publications de l'Organisation internationale du travail (ILO, 2000 ; Coleman et Hasting, 1993), et les articles récents de Cockburn (1999), Ardura et Silvera (2001) et Correia (2002).

<sup>95</sup> « Qu'il s'agisse de nouvelles technologies ou de vieux métiers, la dévalorisation des savoirs féminins est toujours au cœur du processus de différenciation sexuelle du travail. Nouvelles technologies ou pas, la question de la valeur sociale du travail reste entière : c'est la redéfinition permanente des tâches, des postes, des qualifications, des métiers qui constitue le travail féminin comme différent et, par la même inégal. Il ne s'agit donc pas de vestiges du passé, d'inégalités résiduelles qui, tout naturellement, vont se diluer dans la modernité. La construction sociale de la différence est toujours d'actualité. » (Maruani et Nicole 1989).

moins de pouvoir. La qualification est avant tout un enjeu constant entre le patronat et les organisations syndicales, et au sein des salariés entre les hommes et les femmes. La division sexuée du travail apparaît alors comme une construction sexuée de la qualification. Maruani et Nicole (1989) vont même jusqu'à renverser la relation en avançant l'idée que c'est avant tout à travers la distinction entre le féminin et le masculin que l'enjeu de la qualification est posée<sup>96</sup>.

L'adhésion syndicale, mais aussi la participation à des mouvements de grève, à des assemblées générales ou à des réunions de réflexion ou encore le fait d'être encadré par une convention collective peuvent être connus par questionnaires. De fait, un certain nombre d'économètres étrangers ont mesuré les effets de l'adhésion syndicale sur les salaires par la différence  $\Delta = (\hat{\beta}_u - \hat{\beta}_n) \bar{X}$  où  $\bar{X}$  est le vecteur des caractéristiques choisies et  $\hat{\beta}_u$  est le vecteur de paramètres estimés pour les syndiqués ( $\hat{\beta}_n$  pour les non syndiqués). En dépit de la seule prise en compte de l'adhésion sans éléments sur la forme de la participation ou la convention, les résultats tendent à montrer que la part de la différence de salaires expliquée par l'adhésion syndicale est loin d'être négligeable<sup>97</sup>.

Il est de ce point de vue d'autant plus surprenant de constater que peu d'études économétriques ont introduit des variables reflétant plus finement les modalités de la participation syndicale dans les variables explicatives des différences de salaires entre les hommes et les femmes (taux de représentation aux différentes fonctions de représentation par exemple). La première raison tient sans doute à l'influence des théories des avantages comparatifs ou du capital humain sur le choix des variables explicatives par les économètres. Une seconde raison a trait au manque surprenant de données disponibles dans les enquêtes sur la participation syndicale. L'enquête-emploi comme l'enquête Génération 1998 n'incorporent aucune question sur l'action collective.

---

<sup>96</sup> « La distinction masculin/féminin est l'axe central autour duquel se constitue la notion même de qualification » (Maruani et Nicole, 1989).

<sup>97</sup> Elle varie entre 10 à 30% suivant les modèles estimés et les données disponibles. Lewis (1986) l'estime à 14% pour les Etats-Unis, Standing (1992) à 20% dans l'industrie en Malaisie et Arbache et Carneiro (1999) à 30% en 1992 et 19% en 1995 pour le Brésil. Des auteurs tels que Lee (1978) ou Robinson (1989) préfèrent estimer des modèles d'équations simultanées en considérant comme endogène l'adhésion syndicale. Lewis (1986) fait cependant remarquer que ces estimations sont plus sensibles à l'ajout ou la suppression de variables tout en donnant des résultats moyens semblables.

Des approches empiriques par analyse de données d'entretiens permettraient de pourvoir à ce type de difficultés. Une des méthodologies employées par l'équipe de l'ISERES autour du programme MSU (*Mainstreaming and Unions*) consiste à mener des entretiens semi-directifs auprès des responsables fédéraux des syndicats, de représentants d'entreprises de chaque secteur et de militant(e)s. Il s'agit d'étudier à la fois la représentativité des femmes au sein de chaque fédération, mais surtout d'analyser les contenus mêmes des négociations pour apprécier dans quelle mesure la négociation des salaires, du temps de travail et de l'emploi répondent à une démarche de *mainstreaming*<sup>98</sup>.

Le rapport final (Silvera, 2004) tend à mettre en évidence des obstacles sectoriels à l'intégration de la démarche du *mainstreaming*, liés à la faible représentation des femmes (métallurgie), à la précarité des emplois qu'elles occupent (commerce) ou au poids du statut et d'une référence formelle à l'égalité (services publics). Il vise à démontrer comment l'approche intégrée devrait se décliner autour des inégalités salariales et de l'enjeu du temps.

### 3.2.7 La mesure post-moderne de la hiérarchie non-discriminante des emplois

Dans l'approche inspirée par les courants post-modernes, nos schèmes de perceptions, d'appréciations et d'actions sont caractérisés par une dépréciation androcentrique du féminin. Les approches mettent en avant un « ordre de sexes » (Daune-Richard, 1998), ou une « *doxa* de sexe » (Haicault, 1993) valorisant le masculin. Les mesures qui s'en inspirent tentent donc de rompre avec les modèles d'appréciation dominants<sup>99</sup>.

De nombreux travaux de sociologie empirique ont porté sur les mécanismes de dévalorisation des qualités féminines et de surévaluation des qualités masculines. Dans le secteur de l'industrie, Kergoat (1982) montre que les ouvrières non qualifiées sont parfaitement adaptées à la nature du travail qu'on leur demande et remarquablement bien formées pour ça : cet apprentissage n'est

---

<sup>98</sup> La démarche du *mainstreaming* est l'intégration de l'égalité dans toutes les actions et politiques et par tous les acteurs impliqués.

<sup>99</sup> « L'enjeu n'est rien moins que de rompre avec un certain déterminisme qui impute à la nature la différenciation entre les sexes, fondée sur la différenciation sexuelle, et de mettre en place une analyse alternative, reposant sur le postulat d'une construction socioculturelle des identités, par le jeu, notamment, des luttes politiques » (Poirson, 1999).



autre que celui qu'elles ont acquis dans la socialisation familiale et par la formation continue du travail domestique<sup>100</sup>. Cette qualification, ne s'acquérant pas par des canaux institutionnelles reconnus, est niée par les employeurs et cette non reconnaissance apparaît socialement légitime même aux femmes puisque les qualités qu'on leur demande (dextérité, minutie, rapidité) sont censées être innées, naturelles. Daune-Richard (1998) développe une analyse semblable à propos des emplois de services, des infirmières par exemple<sup>101</sup>.

Devant la montée en puissance de la logique compétence opposée à la logique qualification, certains travaux français ont tenté de réactualiser les analyses sociologiques de la dévalorisation sociale des qualités féminines en montrant le biais androcentrique de la construction sociale de la compétence<sup>102</sup>. Comme le montrent Lemièrre et Silvera (2001), les compétences relationnelles et sociales devraient entrer dans la définition de la compétence comme « intelligence pratique des situations événementielles » (Zarifian, 1995, 1997). Bien que mobilisées dans l'action professionnelle, ces compétences ne font pas cependant l'objet d'une reconnaissance formelle (à la différence des compétences techniques, des capacités d'analyse des situations...) <sup>103</sup>. Elles peuvent être utilisées au moment du recrutement lors de la sélection des candidats, mais ne sont pas valorisées en termes de salaires. Le cas de l'aide à domicile illustre bien la non reconnaissance des compétences relationnelles et sociales<sup>104</sup>.

Suivant ces approches, la structure salariale dans son ensemble reflète un biais androcentrique. Pour mesurer ce biais, des méthodes analytiques d'évaluation non discriminante des emplois ont été développées récemment à l'étranger. Ces méthodes, procédant à une évaluation par points ou par facteurs, ont l'avantage de permettre la comparaison de postes de travail très différents. Elles peuvent être utilisées dans la comparaison d'emplois à prédominance féminine et d'emplois à

---

<sup>100</sup> « Les femmes OS ne sont pas OS parce que mal formées par l'appareil scolaire, mais parce qu'elles ont été bien formées par l'ensemble du travail reproductif ». (Kergoat, 1982).

<sup>101</sup> « Les services, consacrés au relationnel, sont exclus d'une représentation en termes de technicité et sont vus comme appartenant à un univers de travail où sont sollicitées des qualités inhérentes à la nature féminine. » (Daune-Richard, 1998).

<sup>102</sup> De nombreux travaux anglo-saxons ont développé l'analyse critique de la notion de compétence en prenant en compte la dimension du genre. Notons au moins le travail récent de Rees et Garnsey (2003) qui se réfère explicitement à la pensée de Foucault.

<sup>103</sup> Les travaux de Rozenblatt, Sehili (1999) et Sehili (2000), en étudiant la mise en oeuvre d'un nouveau système de classification chez EDF-GDF Services, soulignent la survalorisation de la technique ou la sous-évaluation de la dimension relationnelle prévalant dans les emplois à prédominance féminine.

<sup>104</sup> Voir les travaux de Croff (1996) et Causse, Fournier, et Labruyère (1997).

prédominance masculine. L'intérêt de ces méthodes est de réussir à comparer des emplois radicalement différents en termes de valeur du travail avec la même grille d'évaluation. La fonction exercée est ici à la base de l'évaluation et de la fixation de la rémunération. Elles permettent donc de donner une norme salariale qui ne s'appuie pas sur l'état existant.

Dans le cadre d'une étude de faisabilité pour le Service des droits des femmes, Lemière et Silvera (1999a, 1999b, 2001) ont brossé un panorama des méthodes d'évaluation des emplois non discriminantes étrangères. Parmi les nombreuses tentatives, elles citent trois méthodes qui se sont inspirées de manière critique de la méthode Hay : la méthode québécoise CSN<sup>105</sup>, la méthode américaine de l'Oregon<sup>106</sup> et la méthode suisse ABAKABA<sup>107</sup>. Elles retiennent de ces démarches d'évaluation non discriminante sept critères qui peuvent être regroupés dans deux grandes rubriques : la reconnaissance de qualités féminines dévaluées ; la limitation de la valorisation des qualités masculines.

Les méthodes d'évaluation amènent à reconnaître des qualités féminines dévaluées par une vision androcentrée des compétences requises. En mettant l'accent sur les compétences dites génériques, transversales, elles permettent de reconnaître les qualités informelles et relationnelles requises pour le poste, acquises soit dans l'activité domestique soit dans d'autres activités sociales hors-travail (milieux associatifs, sportifs, centres d'intérêts extra-professionnels...)<sup>108</sup>. Ces méthodes donnent une place plus grande aux relations humaines, aux capacités des individus à communiquer, à échanger des informations entre eux, quel que soit le poste (faible niveau hiérarchique ou encadrement, activités industrielles ou tertiaires)<sup>109</sup>. Elles conduisent également à la revalorisation de la multi-dimensionnalité des activités au sein du même poste en valorisant, au delà de la polyvalence, le fait d'accomplir plusieurs tâches simultanément, de passer d'une tâche

---

<sup>105</sup> Confédération des Syndicats Nationaux du Québec.

<sup>106</sup> Sur cette expérience et la modification de la méthode Hay, voir Acker (1989).

<sup>107</sup> La méthode Suisse ABAKABA, décrite dans Katz, Baitsch (1996) a été testée dans différentes organisations et donne des résultats intéressants d'évaluation du travail d'emplois à prédominance masculine et d'emplois à prédominance féminine, comparés avec leur niveau de salaire actuel.

<sup>108</sup> Ainsi pour définir le critère de la qualification, le guide de la CSN (1998) propose d'inclure dans l'expérience professionnelle préalable l'expérience du travail bénévole et le travail domestique non rémunéré.

<sup>109</sup> Une des modifications proposée par la nouvelle méthode de l'État d'Oregon concerne les niveaux de responsabilité, passant de 3 dans la méthode Hay à 4 dans sa version non discriminante. Ce niveau supplémentaire du facteur " relations humaines " permet d'accroître l'importance de ce facteur pour certains emplois. Les efforts psychologiques (tensions dues au contrôle émotionnel) sont considérés également comme des éléments importants dans certains emplois par la CSN.

à une autre, d'être fréquemment interrompu. Elles reconnaissent du même coup des nouvelles contraintes du travail, et permettent d'intégrer comme un véritable critère de définition de poste le stress et la fatigue mentale générée par le respect des délais, la pression sur les résultats, la mise en concurrence entre les salariés ou la pression du chômage<sup>110</sup>.

A contrario, ces méthodes d'évaluation conduisent à limiter l'importance donnée aux qualités masculines traditionnellement surévaluées. Elles conduisent notamment à limiter une vision androcentrée de la surcharge physique en veillant à mesurer le critère de la pénibilité physique davantage par la durée et la répétition des gestes, que par le poids des objets soulevés<sup>111</sup>. Elles conduisent également à limiter la surévaluation de la disponibilité en heures de travail qui est souvent perçu comme un signe de performance potentielle, alors que le dépassement des horaires peut être vu tout au contraire comme un signe de mauvaise organisation. Ces méthodes conduisent aussi à élargir le champ de la responsabilité des responsabilités sur l'organisation (décisions relatives aux équipements, budgets, financements) aux responsabilités pour autrui (attentions aux jeunes, aux malades, aux équipes, aux personnes âgées...).

Les méthodes d'évaluation non discriminantes conduisent ainsi à une remise en question radicale de la hiérarchie salariale de l'état existant. En limitant l'importance donnée aux qualités masculines traditionnellement surévaluées et en réévaluant des qualités féminines transversales, ces méthodes rompent avec les modèles d'appréciation dominants en transformant les critères de la reconnaissance sociale. De ce point de vue, elles s'opposent à l'approche conventionnelle de la discrimination.

---

<sup>110</sup> La méthode de l'Oregon introduit le critère "work demand" qui exprime des exigences du poste comme les respects des délais en temps (les pressions extrêmes d'emploi du temps), la multiplicité des rôles (répondre à des attentes conflictuelles et contradictoires), la charge émotionnelle (l'implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques ou la responsabilité d'actions extrêmes, situations de menace de vie...). La méthode de la CSN du Québec prend également en compte le stress causé par le travail sous pression, par le manque de contrôle sur le travail ainsi que par la communication avec des personnes en colère.

<sup>111</sup> La méthode suisse ABAKABA considère chaque critère en fonction de sa fréquence, ce qui permet d'inclure le caractère répétitif de certaines tâches.

## **Conclusion**

Chaque philosophie politique de la justice sexuée développe des méthodes particulières de mesure de la discrimination. L'influence de la philosophie utilitariste conduit à se focaliser sur les différences de salaires à compétences personnelles égales. Les travaux marxistes tendent à calculer des taux d'exploitation dans le double mode de production, capitaliste et domestique. La philosophie libérale-démocrate tend à identifier les segments d'emploi valorisés puis à mesurer les barrières discriminatoires à l'accès à ces segments. Le courant libéral-patrimonial mesure la discrimination comme une différence de rentabilité à effort d'investissement égal. Les libertariens critiquent les méthodes quantitatives fondées sur des résultats, et défendent l'idée d'un contrôle des procédures concurrentielles. La philosophie démocrate-citoyenne tend à s'intéresser à l'effet des modes de négociation et de revendication collective. Enfin certains travaux, inspirés des féministes anglo-saxonnes post-modernes, tendent à développer des évaluations non discriminantes d'évaluation des emplois.

L'approche « conventionnelle » de la mesure de la discrimination apparaît surtout influencée par le cadre normatif libéral-patrimonial. Ainsi, les heures de travail, les années d'étude et l'ancienneté sont considérées comme des variables de capital humain, c'est-à-dire des investissements qu'il est juste de rentabiliser. Mais l'approche conventionnelle incorpore aussi d'autres principes normatifs. L'importance donnée à l'hétérogénéité individuelle non observée peut s'interpréter comme un souci utilitariste du contrôle de la compétence personnelle. Le souci d'un contrôle des phénomènes de sélection aux types d'emplois reflète une préoccupation d'ordre libéral-démocrate. L'étude de l'effet du différentiel de syndicalisation s'inscrit dans une démarche démocrate-citoyenne.

C'est cette mixité des cadres normatifs qui jette un discrédit sur la notion de discrimination salariale. L'omission des compétences non observées conduit à critiquer l'idée qu'on peut interpréter la part non expliquée des salaires comme un effet de la discrimination. L'inclusion des types d'emploi occupés pose le problème des barrières discriminatoires et remet en cause l'idée que la part expliquée des salaires ne reflète aucune discrimination. Ce sont ces deux difficultés qui amènent à remettre en question la pertinence du terme discrimination pour désigner la part

non expliquée des salaires. En inscrivant les méthodologies de mesure empirique de la discrimination dans les philosophies politiques de la justice, on est amené à critiquer non pas l'usage du terme discrimination, mais le mythe de la bonne pratique de mesure.

Dans la lutte de classement que se livrent les philosophies politiques, l'instrumentalisation politique des mesures est décisive. C'est en définitive un débat normatif que l'on doit retrouver. Le type de données disponibles dans les enquêtes est influencé à la fois par des problèmes de collecte de l'information, mais aussi par les conceptions qui sortent gagnantes de cette lutte de classement. Ainsi la philosophie libérale-patrimoniale tend de plus en plus à imposer l'idée que des questions précises sur les efforts de recherche d'emploi ou l'intensité dans le travail doivent être présentes dans les enquêtes.

Dans la partie qui suit, nous nous attachons à développer l'approche libérale-démocrate des inégalités entre les sexes mettant l'accent sur la mesure des barrières discriminatoires entre les hommes et les femmes. Le développement de cette approche permet d'étayer positivement la critique de la domination du cadre normatif du capital humain. En effet, le mouvement de différenciation des formes d'emploi conduit plutôt à traiter l'analyse des inégalités entre les sexes en termes de barrières discriminatoires.

**Philosophies politiques de la justice et mesures de la discrimination entre les sexes**

<b>Courant</b>	<b>non-discriminatoires</b>	<b>Variables</b>
<b>Libertarien</b>	Norme concurrentielle d'affectation de la main d'œuvre	Pas d'endogènes ni exogènes Attention aux procédures de sélection
<b>Utilitariste</b>	Norme salariale mixte de valorisation des compétences individuelles	Endogènes : salaires horaires Exogènes : Spécialités de formation et compétences individuelles
<b>Libéral-patrimonial</b>	Norme économétrique mixte de rentabilité des efforts d'investissement individuels	Endogènes : Salaires horaires corrigés Exogènes : capital humain, efforts dans le travail et dans la recherche d'emploi
<b>Libéral-démocrate</b>	Norme d'accès aux segments primaires du marché du travail	Endogènes : Positions recherchées (trois dimensions) Exogènes : niveaux et spécialités de formation, caractéristiques démographiques
<b>Démocrate-citoyen</b>	Norme de négociation des salaires et des positions sociales	Endogènes : Positions recherchées Exogènes : conventions et actions collectives
<b>Post-moderne</b>	Norme d'évaluation non discriminante des emplois (ex Méthode ABAKABA)	Endogène : salaires Exogènes : contenu des activités
<b>Marxiste</b>	Norme d'exploitation dans les sphères marchande et non marchande	Pas d'endogènes ni d'exogènes Attention aux profits, aux moyens de production marchands et domestiques

## **DEUXIÈME PARTIE**

### **MESURE DES BARRIÈRES DISCRIMINATOIRES :**

**Barrières à l'accès à l'emploi, au temps  
plein et aux responsabilités hiérarchiques**

## **Introduction**

La première partie nous a permis de dresser une typologie des conceptions de la discrimination entre les sexes. Le point initial de départ était la critique de la mesure conventionnelle de la discrimination salariale : puisque des barrières discriminatoires affectent certaines caractéristiques des individus, il est inapproprié de limiter la discrimination salariale à la portion non expliquée des différences de salaire. Au lieu de renoncer à l'usage du terme discrimination, il nous a paru important de situer les mesures de la discrimination dans une grille de philosophie politique de la justice. Au sein des sept approches que l'on a identifiées, le raisonnement en termes de barrières discriminatoires semble pouvoir être identifié comme une approche alternative.

Cette deuxième partie a pour but d'approfondir l'approche des barrières discriminatoires. Cette approche, qu'on a qualifiée de libérale-démocrate, définit la discrimination comme une asymétrie dans l'accès aux positions valorisées de l'espace social. Elle s'inscrit dans une conception démocratique de l'égalité des chances qui promeut des politiques visant à permettre aux plus défavorisés d'accéder aux positions les plus recherchées. La méthodologie empirique conduit à la mesure des barrières discriminatoires entre les sexes, c'est-à-dire des inégalités de traitement à l'accès aux segments les plus rémunérés de l'espace social.

Toute barrière n'est pas une barrière discriminatoire. Le concept de barrière discriminatoire est indissociable d'une méthode articulant l'identification des segments valorisés, et l'étude des déterminants de l'accès à ces segments. Les mesures des barrières discriminatoires entre les sexes proposées dans cette deuxième partie sont donc liées à l'analyse des déterminants des salaires menée dans le chapitre 8. C'est parce que les modalités d'accès à l'emploi, le temps de travail et les responsabilités sont les déterminants les plus importants des salaires que nous pouvons parler de barrières discriminatoires à l'accès à l'emploi, au temps plein, et aux responsabilités hiérarchiques. Ce changement de perspective a l'avantage de mieux faire ressortir les inégalités sexuées qui ont trait à la différenciation croissante des emplois.

Certains indicateurs statistiques pourraient faire penser que les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail sont moins grandes qu'auparavant. Ainsi, les instruments statistiques visant à comptabiliser les chômeurs tendent à montrer que les différences en termes de difficultés d'accès à l'emploi s'amenuisent : en 1990, le taux de chômage des femmes était de cinq points plus élevé que celui des hommes ; en 2003, il ne l'est plus que de



deux points. Les méthodes conventionnelles de mesure de la discrimination salariale semblent indiquer qu'à temps de travail, catégories socioprofessionnelles, statuts et expériences professionnelles identiques, les inégalités salariales entre hommes et femmes sont relativement faibles<sup>112</sup>.

Cependant, depuis une vingtaine d'années, la progression de l'instabilité dans l'emploi, l'essor du temps partiel et de l'encadrement constituent les tendances les plus marquées de l'évolution du marché du travail. La part des salariés de moins de 30 ans en emploi temporaire est passée de 20% à 30% de 1991 à 2001 ; les emplois temporaires et le chômage ont ainsi fait passer le taux d'emploi en CDI chez les moins de 30 ans de 8 à 6 actifs sur 10 de 1978 à 1999. De 8 % en 1980, la proportion d'actifs occupés travaillant à temps partiel est passée à près de 20% en 2004. Enfin, du recensement de 1982 à celui de 1999, les proportions de cadres supérieurs et de professions intermédiaires dans la population salariée totale sont respectivement passées de 8,2% et 20,4% à 13,1% et 25,9%. Ces tendances contribuent à une différenciation grandissante des emplois.

L'évolution des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail s'inscrit dans le cadre de cette différenciation croissante des emplois. Les femmes sont quasiment deux fois plus nombreuses que les hommes à occuper des contrats à durée déterminée, des stages ou des emplois aidés. Elles sont quatre fois plus nombreuses que les hommes dans des situations de sous emploi, c'est-à-dire à temps partiel souhaitant travailler davantage. Enfin, les deux tiers des postes de cadres du secteur privé sont occupés par des hommes et moins de deux dirigeants sur dix sont des dirigeantes<sup>113</sup>.

Les mesures des barrières discriminatoires que l'on propose dans cette deuxième partie constituent donc des essais exploratoires visant à mesurer statistiquement les formes plus subtiles d'inégalités liées à ce mouvement de différenciation des emplois. A travers le concept de barrière discriminatoire, nous tentons de mesurer ce que les travaux sociologiques développés par le groupe de recherche MAGE ont pointé à travers les études sur les chômeuses de l'ombre, le sous-emploi et le plafond de verre. Ces mesures invitent à renouveler à la fois les approches longitudinales ainsi que les mesures économétriques des inégalités de traitement.

---

<sup>112</sup> Meurs et Ponthieux (2000) montrent que l'écart salarial « toutes choses égales par ailleurs » est de l'ordre de 5%.

<sup>113</sup> Cf Colin, Djider, Ravel (2005).

## CHAPITRE 4 : Les barrières à l'accès à l'emploi

### Introduction

Depuis le début des années 1960, on assiste à une croissance continue et soutenue de l'activité féminine : de 1960 à 2002, le nombre des femmes actives est passé de 6,7 à 12,1 millions et les taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans de 40% à 80%. Dans le même temps, le taux de chômage de la population active dans son ensemble s'est accru lui aussi très rapidement, passant de 1962 à 1999 de 1% à 12,8%. Parallèlement à ces évolutions considérables, un fait stylisé demeure : le sur-chômage féminin. Les femmes ont toujours été davantage touchées que les hommes par le chômage : en 1962, 1,5% des actives étaient chômeuses contre 0,9% des actifs ; en 1999, 15% des actives sont chômeuses contre 11% des actifs<sup>114</sup>.

L'idée que ce sur-chômage féminin serait en partie liée à des discriminations à l'embauche est confortée par le fait que l'écart de taux de chômage entre hommes et femmes le plus important s'observe en 1999 chez les moins de 25 ans. Or l'effet d'âge comme l'effet de génération devrait au contraire contribuer à des écarts moins grands, puisque «l'effet famille» joue moins à ces âges et que l'effet diplôme avantage les jeunes femmes de cette génération. Mais si l'idée de discrimination sexuée à l'embauche est ainsi relativement admise, les mesures statistiques des barrières discriminatoires à l'accès à l'emploi restent peu développées, en tout cas au regard de la multiplication des études économétriques sur les différences de salaire entre hommes et femmes.

Nous montrerons d'abord l'intérêt de la démarche longitudinale pour appréhender les difficultés d'accès à l'emploi et analyser le sur-chômage féminin, et nous illustrerons cet intérêt à travers l'analyse de statistiques descriptives sur les jeunes sortants de la formation initiale de l'enquête Génération 98. Nous aborderons ensuite les méthodologies de mesure des discriminations à l'embauche, et tenterons de développer une approche économétrique longitudinale des barrières d'accès à l'emploi permettant de mesurer l'inégalité de traitement

---

<sup>114</sup> Maruani (2004).

entre les hommes et les femmes. Nous proposerons ensuite deux illustrations notre méthodologie passant par l'analyse des mois d'emploi et de chômage, et par celle des trajectoires professionnelles.

#### 4.1 Du transversal au longitudinal

La perspective d'analyse adoptée pour un objet tel que le statut devant l'emploi est souvent transversale. Le fait d'avoir recours à des données longitudinales invite à poser autrement la question de la mesure des inégalités d'accès à l'emploi. Nous montrons d'abord pourquoi les travaux sociologiques sur les formes atypiques d'emploi et sur le « chômage de l'ombre » invitent à adopter une démarche plus longitudinale portant sur les jeunes sortant de la formation initiale. Nous analysons ensuite d'un point de vue transversal les jeunes présents dans l'enquête Génération 98. Enfin, nous montrons l'intérêt de l'analyse des séquences du passé pour expliquer leurs situations présentes.

##### 4.1.1 Le sur-chômage féminin

Comme le rappelle Maruani (2004), même au temps des 30 glorieuses, quand les taux de chômage étaient au plus bas, les femmes étaient déjà plus touchées que les hommes par le chômage. Le tableau 4.1 montre, à travers des statistiques descriptives tirées des recensements, combien le phénomène du sur-chômage féminin est à la fois important et stable dans le temps.

Tableau 4.1 : taux de chômage

Année	Femmes	Hommes
1962	1,5%	0,9%
1968	2,8%	1,8%
1975	5,6%	2,7%
1982	11,7%	6,6%
1990	14,7%	8,3%
1999	15,0%	11,0%

Source : Recensements de la population

Cependant la lecture transversale de ce sur-chômage féminin masque un autre sur-chômage plus important. Comme l'a démontré Maruani (2002), le chômage doit se lire au delà des

instruments de mesure transversaux. Les femmes sont non seulement plus nombreuses au sein des chômeurs officiels, ceux qui recherchent activement un emploi à une date donnée, mais aussi au sein des chômeurs officieux, qui sont classés comme inactifs dans les enquêtes, mais subissent involontairement une privation d'emploi. Utilisant les données de l'enquête Emploi 2001, Maruani (2002) montre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être découragées, indisponibles ou en activité réduite. Si elles ne sont pas classées comme chômeuses, elles ont été ou seront de nouveau à la recherche d'un emploi. Au total, la prise en compte du « chômage de l'ombre » accentue encore le sur-chômage féminin.

**Tableau 4.2 : Les chômages selon l'Enquête Emploi INSEE, mars 2001**

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
<b>Le chômage officiel (Bit)</b>	1 004 335	1 280 994	2 285 329
<b>Le chômage de l'ombre</b>	806 191	1 169 368	1 975 559
dont :			
Les chômeurs découragés	326 821	433 679	760 500
Les chômeurs indisponibles	73 041	148 209	221 250
Les chômeurs en activité réduite	406 329	587 480	993 809
<b>Le chômage global</b>	<b>1 810 526</b>	<b>2 450 362</b>	<b>4 260 888</b>

Sources : INSEE, Enquête Emploi de mars 2001 d'après calculs de Maruani (2002)

D'autre part, la lecture transversale du sur-emploi masculin masque un autre sur-emploi, celui relatif à la norme de l'emploi stable. Les femmes sont plus nombreuses à être en dehors de la norme d'emploi, soit dans les emplois temporaires, ou dans des sous emplois liées au temps partiel (voir chapitre 5). En France, si l'on recense l'ensemble des emplois atypiques, près de 6,7 millions de personnes sont concernées, dont 4 millions à temps partiel. Les emplois atypiques représentent ainsi 25 % de l'emploi total. Les deux tiers d'entre eux sont occupés par des femmes. Or le sous-emploi et l'instabilité dans l'emploi rapproche davantage les femmes du chômage. Celles et ceux qui sont en emploi atypique à une date donnée ont souvent été au chômage dans le passé et ont de grandes chances d'être à la recherche d'un emploi dans le futur.

Cette double invisibilité du côté de l'inactivité et du côté de l'emploi conduit à sous-estimer le sur-chômage féminin lorsqu'on se limite à un point de vue strictement transversal à une date d'enquête donnée. Une analyse longitudinale invite à tenir compte de l'instabilité dans l'emploi et des entrées et sorties de l'inactivité. Ce qui doit être cherché, d'un point de vue

transversal, dans l'ombre de l'emploi ou de l'inactivité, devient plus manifeste d'un point de vue longitudinal. On peut illustrer cet avantage des analyses longitudinales en prenant les données de Génération 98.

#### 4.1.2 Les présomptions transversales

Les analyses des statuts vis-à-vis de l'emploi sont généralement menées d'un point de vue transversal à un moment donné, souvent la semaine précédant l'enquête. On obtient ainsi une photographie d'un échantillon de la population de référence. Dans l'enquête Génération 98, nous pouvons dresser l'analyse descriptive présente dans le tableau 4.3 suivant.

**Tableau 4.3 : Occupation à la date de l'enquête (+ de 16 ans ; dernier contrat pour actif occupés)**

Statut	A la date de l'enquête					
	Total		Hommes		Femmes	
<b>Actifs occupés (rémunérés)</b>	<b>46212</b>	<b>83,6%</b>	<b>24470</b>	<b>86,6%</b>	<b>21742</b>	<b>80,5%</b>
Indépendants	1434	2,6%	973	3,4%	461	1,7%
Fonctionnaires	3491	6,3%	1406	5,0%	2085	7,7%
CDI	26605	48,1%	14896	52,7%	11709	43,3%
CDD	7059	12,8%	3023	10,7%	4036	14,9%
Intérim	3456	6,3%	2416	8,5%	1040	3,8%
Emploi aidé	3210	5,8%	1236	4,4%	1974	7,3%
Saisonniers	300	0,5%	153	0,5%	147	0,5%
Apprentissage, stage	510	0,9%	285	1,0%	225	0,8%
Sans contrats	55	0,1%	31	0,1%	24	0,1%
Autres actifs occupés	92	0,2%	51	0,2%	41	0,2%
<b>Autres qu'actifs occupés</b>	<b>9072</b>	<b>16,4%</b>	<b>3795</b>	<b>13,4%</b>	<b>5277</b>	<b>19,5%</b>
Chômage	4936	8,9%	2210	7,8%	2726	10,1%
Service national	156	0,3%	139	0,5%	17	0,1%
Formation non payée	938	1,7%	432	1,5%	506	1,9%
Reprise d'études	1303	2,4%	500	1,8%	803	3%
Autres inactifs	1739	3,2%	514	1,8%	1225	4,5%
<b>Total</b>	<b>55284</b>	<b>100%</b>	<b>28265</b>	<b>100%</b>	<b>27019</b>	<b>100%</b>

Note : La catégorie « indépendant » inclut les aides familiaux. La catégorie « emploi aidé » inclut les CES, CEC, les Emplois Jeunes, les contrats de qualification et d'adaptation et les autres mesures d'aides.

Cette photographie nous permet de pointer quelques unes des différences sexuées qui révèlent les plus grandes difficultés des femmes à accéder rapidement et durablement à l'emploi. Les jeunes femmes semblent soumises à un risque de chômage beaucoup plus important : à la date

de l'enquête, 10,1% d'entre elles étaient au chômage contre 7,8% des hommes. Par ailleurs quand elles sont dans l'emploi en 2001, c'est beaucoup plus souvent que les hommes dans des formes temporaires d'emploi : alors que 52,7% des jeunes hommes étaient en contrat à durée indéterminée, ce n'était le cas que de 43,3% des jeunes femmes.

On peut présumer que la pression que représente le taux de chômage pour les femmes les conduit à accepter, pour trouver ou garder des emplois, des postes mal payés. Il est sans doute difficile de le conclure directement à partir de la différence de salaire. Nous verrons dans le chapitre 8 qu'on peut valider statistiquement cette relation négative, assez intuitive, entre probabilité d'éprouver des difficultés dans l'accès à l'emploi et niveau de salaire. A ce point de l'analyse, cette relation peut déjà être présumée par les réponses aux questions concernant le salaire de réserve : 65% des femmes acceptent de travailler pour moins de 6000F contre seulement 45,8% des hommes (tableau 4.4).

**Tableau 4.4 : Salaire de réserve à la date de l'enquête\***

En tranches	Total		Hommes		Femmes	
Moins de 5 000 FF	494	7,7%	135	4,9%	359	9,8%
le SMIC	2237	35,0%	777	28,4%	1460	39,8%
de 5 500 à moins de 6 000 FF	910	14,2%	343	12,5%	567	15,5%
de 6 000 à moins de 7 000 FF	1175	18,4%	561	20,5%	614	16,8%
de 7 000 à moins de 8 000 FF	756	11,8%	459	16,8%	297	8,1%
Plus de 8000 FF	827	12,9%	460	16,8%	367	10,0%
<b>Total</b>	<b>6399</b>	<b>100,0%</b>	<b>2735</b>	<b>100,0%</b>	<b>3664</b>	<b>100,0%</b>
Non réponses	1214	-	421	-	793	-

\* En recherche d'emploi, inactifs ou en formation

Les difficultés que rencontrent les femmes pour trouver des emplois les amènent un peu plus souvent, lorsqu'elles sont actives occupées, à rechercher un autre emploi : 26,2% des femmes actives occupées recherchent un autre emploi contre 24,7% des hommes. Mais surtout, cela amène les chômeuses à entreprendre davantage de démarches pour trouver ces emplois : ainsi que l'indique le tableau 4.5, elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à aller à l'ANPE, à une mission locale ou vers un employeur, à répondre à une offre d'emploi, à se présenter à un entretien d'embauche, à postuler à une emploi jeune ou à passer un concours de la fonction publique. Seules les démarches d'inscription dans les agences d'intérim font exception.

**Tableau 4.5 : Démarches des chômeurs pour trouver un emploi à la date de l'enquête**

Nature des démarches	Total		Hommes		Femmes	
Est allé à l'ANPE	4198	85,05%	1813	82,04%	2385	87,49%
Est allé à une Mission locale	2528	51,22%	1085	49,10%	1443	52,93%
Est allé vers un employeur	3325	67,36%	1424	64,43%	1901	69,74%
A répondu à une offre d'emploi	2944	59,64%	1232	55,75%	1712	62,80%
Est allé à un entretien d'embauche	2231	45,20%	948	42,90%	1283	47,07%
A postulé à un emploi jeune	700	14,18%	248	11,22%	452	16,58%
S'est inscrit dans une agence d'intérim	2115	42,85%	1042	47,15%	1073	39,36%
A passé un concours fonction publique	493	9,99%	195	8,82%	298	10,93%
<b>Total réponses</b>	4936	-	2210	-	2726	-

Démarches plus fréquentes de recherche d'emploi ainsi que difficultés plus grande d'insertion dans des formes d'emploi stable se conjuguent pour expliquer que les femmes sont un peu plus nombreuses à accepter potentiellement tout type d'emploi. Comme le montre le tableau 4.6, quand elles n'acceptent pas, c'est beaucoup plus souvent que les hommes en raison d'un éloignement trop important de l'emploi du domicile, et moins souvent en raison des bas salaires proposés<sup>115</sup>.

**Tableau 4.6 : Raison de refus potentiel pour les chômeurs à la date de l'enquête**

Raison de refus potentiel	Total		Hommes		Femmes	
<b>Aucune, vous acceptez tout emploi</b>	<b>686</b>	<b>14,0%</b>	<b>291</b>	<b>13,3%</b>	<b>395</b>	<b>14,6%</b>
<b>Une principale raison</b>	<b>4210</b>	<b>86,0%</b>	<b>1896</b>	<b>86,7%</b>	<b>2314</b>	<b>85,4%</b>
Salaire trop bas	982	20,1%	581	26,6%	401	14,8%
Emploi trop éloigné de votre domicile	1357	27,7%	457	20,9%	900	33,2%
Horaires particuliers (travail de nuit,...)	337	6,9%	89	4,1%	248	9,2%
Emploi hors de vos compétences	738	15,1%	362	16,6%	376	13,9%
Contrat de travail précaire	282	5,8%	146	6,7%	136	5,0%
Manque de perspectives professionnelles	296	6,0%	162	7,4%	134	4,9%
Autre	218	4,5%	99	4,5%	119	4,4%
<b>Total réponses</b>	<b>4896</b>	<b>100,0%</b>	<b>2187</b>	<b>100,0%</b>	<b>2709</b>	<b>100,0%</b>
Réponses manquantes	40	-	23	-	17	-

#### 4.1.3 L'apport des séquences du passé

Ces analyses de données transversales permettent donc déjà de pointer les plus grandes difficultés d'accès à l'emploi des femmes. Mais elles souffrent d'une absence de prise en compte des éléments biographiques du passé. Comme on le voit, les statuts dans l'emploi des jeunes sont pour la plupart relativement précaires. De fait, les entrées dans la vie active sont des périodes peu stables. Il est d'autant moins pertinent de faire une photographie transversale

<sup>115</sup> Ces données remettent singulièrement en question la pertinence des politiques dites d'« activation » du point de vue des différences de sexe. Alors que les jeunes femmes sont plus actives que les hommes dans la recherche d'emploi, elles restent pourtant plus éloignées de l'emploi.

des situations vis-à-vis de l'emploi que l'on a affaire avec l'échantillon de Génération 98 à des entrants sur un marché du travail où les taux de chômage et d'emploi temporaire sont importants.

Dans l'enquête Génération 98, les jeunes sont non seulement interrogés sur leur situation à la date de l'enquête, mais décrivent aussi leurs trajectoires pendant les trois années qui suivent leur sortie de la formation initiale. Un calendrier des situations professionnelles est utilisé pour identifier la situation de chacun mois par mois : emploi, chômage, service national, formation, reprise des études, inactivité. Ce calendrier permet donc d'appréhender les difficultés rencontrées dans l'accès à l'emploi d'un point de vue longitudinal.

Fort taux de chômage et fort taux d'emploi temporaire sont corrélés. Si les taux de chômage sont plus élevés pour les femmes, c'est non seulement à cause d'embauches moins fréquentes, mais aussi parce que leurs capacités de maintien sur le marché du travail sont rendues plus difficiles du fait de non renouvellements fréquents des contrats temporaires. La structure des conditions de départ des entreprises par sexe, présentée dans le tableau 4.7, montre bien cette inégalité : alors que les hommes partent relativement plus souvent par la démission, les femmes partent plus fréquemment à cause d'un contrat temporaire qui vient à son terme et qui n'est pas renouvelé.

#### 4.7 : Départ de l'entreprise

Population*	Total		Hommes		Femmes	
Démission	15766	34,4%	8284	37,3%	7482	31,6%
Licenciement économique	967	2,1%	518	2,3%	449	1,9%
Licenciement négocié	1038	2,3%	599	2,7%	439	1,9%
Renouvellement non accepté	8865	19,3%	4142	18,6%	4723	20,0%
Renouvellement non proposé	19242	41,9%	8685	39,1%	10557	44,6%
<b>Total départs</b>	45878	100,0%	22228	100,0%	23650	100,0%
Non réponses	3241		1652		1589	

\* Salariés séquences courtes ou longues du passé

L'analyse des séquences longues du passé d'inactivité et de formation permet de nuancer l'idée préconçue que seules les personnes recensées comme chômeuses sont prêtes à accepter un emploi. Comme le montre le tableau 4.8, les femmes inactives ou en formation déclarent majoritairement qu'elles accepteraient un emploi si on leur proposait. Au sein des séquences longues d'inactivité et de formation, 16% des personnes interrogées auraient accepté n'importe quel emploi et 50% auraient accepté à condition d'être satisfaites de l'emploi proposé. Au final, seulement un tiers auraient refusé catégoriquement un emploi.



Par ailleurs, la plus grande partie de ces refus, environ la moitié, s'explique par le suivi d'un stage ou d'une formation, qu'il s'agisse des hommes ou des femmes. La seule différence notable entre les motifs de refus des hommes et des femmes est liée aux effets de la naissance d'enfants : 11% des inactives longues déclarent refuser tout type d'emploi parce qu'elles attendent un enfant ou en gardent en bas âge. Au total, ces refus catégoriques ne représentent cependant que 11% des séquences longues d'inactivité du passé.

**Tableau 4.8 : Acceptation ou refus d'un emploi**

Auriez vous accepté un emploi ?	Total		Hommes		Femmes	
<b>Oui, quel que soit l'emploi</b>	<b>1771</b>	<b>15,9%</b>	<b>729</b>	<b>15,20%</b>	<b>1042</b>	<b>16,50%</b>
<b>Oui, ça dépend de l'emploi</b>	<b>5482</b>	<b>49,3%</b>	<b>2450</b>	<b>51%</b>	<b>3032</b>	<b>48,10%</b>
<b>Non, car...</b>	<b>3858</b>	<b>34,7%</b>	<b>1629</b>	<b>33,90%</b>	<b>2229</b>	<b>35,40%</b>
Etait en stage ou en formation	1525	13,7%	701	14,6%	824	13,1%
Attendait un enfant	445	4,0%	6	0,1%	439	7,0%
Gardait un enfant en bas âge	300	2,7%	7	0,1%	293	4,6%
Raison familiale	171	1,5%	60	1,2%	111	1,8%
Raison de santé	380	3,4%	211	4,4%	169	2,7%
Allait déménager	85	0,8%	24	0,5%	61	1,0%
N'avait aucun espoir de trouver satisfaction	61	0,5%	31	0,6%	30	0,5%
N'avait pas envie ou pas besoin de travailler	399	3,6%	187	3,9%	212	3,4%
Avait déjà trouvé un emploi	434	3,9%	234	4,9%	200	3,2%
Devait partir au service national	188	1,7%	169	3,5%	19	0,3%
<b>Total réponses</b>	<b>11111</b>	<b>100,0%</b>	<b>4808</b>	<b>100%</b>	<b>6303</b>	<b>100%</b>
Réponses manquantes sur total séquences*	5	-	3	-	2	-

\* Séquences longues d'inactivité et de formation

Compte tenu de tout ce qui précède, il n'est pas étonnant de trouver un mécontentement au sein des jeunes femmes vis-à-vis de leur situation et une inquiétude concernant leur futur (tableau 4.9). Les jeunes femmes sont un peu moins nombreuses que les hommes à se déclarer satisfaites de leur situation. Elles sont beaucoup plus nombreuses à se déclarer inquiètes. Cela peut expliquer le fait que leur priorité aille plus souvent à l'emploi stable alors que les hommes sont plus nombreux à donner la priorité à leur carrière et à vouloir se mettre à leur compte.

Ainsi, l'étude des séquences du passé conduit à nuancer les évaluations des inégalités dans le présent. Il reste qu'il est difficile de tenir compte de l'ensemble de ces données dans la perspective d'un calcul d'un indice synthétique d'inégalités entre les sexes sur le marché du travail. La méthodologie de mesure de la discrimination à l'embauche ne peut pas cependant faire abstraction de l'instabilité des situations professionnelles. Pourtant les méthodologies

longitudinales de mesure de la discrimination à l'accès à l'emploi restent insuffisamment approfondies.

**Tableau 4.9 : Opinions sur l'avenir professionnel**

<b>Votre situation vous convient ?</b>						
Oui	37640	68,1%	19597	69,3%	18043	66,8%
Non	16550	29,9%	8102	28,7%	8448	31,3%
NSP	1089	2%	563	2%	526	2%
Réponses manquantes	5	-	3	-	2	-
<b>Votre avenir professionnel</b>						
Plutôt inquiet	8390	15,2%	3508	12,4%	4882	18,1%
Plutôt optimiste	44850	81,1%	23639	83,6%	21211	78,5%
NSP	2039	3,7%	1115	4%	924	3,4%
Réponses manquantes	5	-	3	-	2	-
<b>Votre priorité sur 3 ans</b>						
Emploi stable	34727	62,8%	17021	60,2%	17706	65,5%
Faire carrière	12500	22,6%	6996	24,8%	5504	20,4%
Ménager la vie hors travail	8052	14,7%	4245	15%	3807	14,1%
Réponses manquantes	5	-	3	-	2	-
<b>Vous mettre à votre compte ?</b>						
Oui, c'est dans mes projets	8037	14,9%	5376	19,6%	2661	10%
Oui, peut-être	10744	19,9%	6650	24,2%	4094	15,4%
Non	344551	63,7%	14932	54,3%	19519	73,3%
NSP	887	1,6%	541	2%	346	1,3%
Réponses manquantes	1165	-	766	-	399	-
<b>Total</b>	<b>55284</b>	<b>100%</b>	<b>28265</b>	<b>100%</b>	<b>27019</b>	<b>100%</b>

## 4.2 Méthodologies

Deux méthodes sont utilisées pour apporter une preuve de la discrimination : le test de situation et l'économétrie. La plupart du temps, les tests de situation sont utilisés pour prouver des traitements discriminatoires à l'embauche, alors que les méthodes économétriques se focalisent sur la mesure de la discrimination salariale « pure ». L'extension des décompositions aux questions relatives à la discrimination à l'embauche pose le problème de l'identification de l'offre et de la demande de travail salarié. Nous rappelons d'abord les principes des deux méthodes de preuve de la discrimination, par le test de situation et par l'économétrie. Nous présentons plus en détail les méthodes économétriques sur données transversales, et nous en montrons les limites. Enfin nous présentons les méthodes longitudinales traditionnellement utilisées et nous proposons une approche alternative simple de l'analyse longitudinale de l'inégalité d'accès à l'emploi.

#### 4.2.1 Preuves de la discrimination à l'embauche

De nombreuses recherches ont déjà abordé les problèmes posés par les diverses méthodologies de mesure de la discrimination à l'embauche dans le monde du travail<sup>116</sup>. Si les statistiques descriptives, les entretiens avec les managers ou avec les personnes déclarant avoir été victimes de comportements discriminatoires, l'observation *in situ*, les expériences en laboratoire ont été largement utilisées pour appréhender les processus de discrimination à l'embauche, ces méthodes ont été aussi largement critiquées.

Les statistiques descriptives, souvent utilisées pour montrer des phénomènes de discriminations à l'embauche, ne permettent que d'apporter des présomptions. Les entretiens n'assurent pas l'absence de subjectivité ou de conditionnement des acteurs. Les techniques d'observation contrôlent mal les étapes d'un processus de recrutement ainsi que les caractéristiques individuelles dont elles étudient le traitement. Enfin, les expériences en laboratoire peuvent difficilement rendre compte de processus largement institutionnalisés où de nombreux acteurs interviennent. Aussi, ces méthodes ne sont jamais utilisées pour apporter une preuve de la discrimination à l'embauche. Pour mesurer au niveau local l'étendue des pratiques de discrimination à l'embauche, c'est la méthode du test de situation (*testing*) qui est généralement utilisée.

Le test de situation est une « expérimentation sociale dans des situations de vie réelle où les personnes en position de pouvoir décident des chances d'une population qui postule à un emploi » (Smeesters, 2004). Les membres d'une équipe de deux « candidats enquêteurs » suivent exactement la même procédure avec le même employeur pour trouver un emploi. Ils peuvent se présenter eux-mêmes à l'entrée de l'usine, appeler par téléphone, écrire des lettres de candidature sur la base d'une offre d'emploi par annonces de journaux. Les deux enquêteurs présentent des critères de sélection identiques et sont susceptibles d'intéresser l'employeur ; ils diffèrent seulement par le sexe. Si un seul des deux est engagé, la différence peut en principe n'être attribuée à aucune autre caractéristique qu'à leur sexe.

Comme le note Smeesters (2004), la méthode de recherche du test de situation met en œuvre une technique qui préserve la qualité de vie réelle de l'observation, et évite la perspective

---

<sup>116</sup> Voir Bovenkerk F. (1992), Arrinj P. (1998).

anecdotique et subjective du récit privé d'acteur. Elle allie la crédibilité de l'expérience contrôlée avec l'authenticité des situations de vie réelle puisqu'elle étudie les comportements indépendamment des sentiments ou des prédispositions qui sont estimées sous-tendre les actes concrets. Les vérifications sont aussi susceptibles de dénoncer les discriminations dites « indirectes », celles qui reposent sur des pratiques dissimulées et apparemment neutres.

D'origine anglo-saxonne, le test de situation a été développé à l'étranger comme instrument pour tester l'effectivité des lois anti-discriminatoires. Il a d'ailleurs été utilisé très souvent comme preuve par les tribunaux dans les procès individuels aux Etats-Unis. Dans des pays où la discrimination est davantage combattue par des mesures de politique sociale que par une intervention légale, il a également été utilisé pour démontrer que la discrimination existe à l'encontre d'un plus grand nombre que celui auquel on s'attend et comme un instrument pour surveiller les effets des mesures politiques.

Cependant, le test de situation ne permet pas une comparaison quantitative entre les pays et les régions dans lesquels il a été réalisé. De plus, la discrimination constatée ne vaut que par rapport à l'échantillon observé, tel qu'il a été défini en considération des différentes variables. Elle sera donc spécifique et restreinte aux secteurs des activités des entreprises explorés, aux types de postes prospectés ou à l'âge des candidats retenus. Elle ne peut pas faire l'objet d'une interprétation extensive à l'ensemble de la population ou du marché du travail ; c'est une preuve locale. Pour obtenir une preuve de la discrimination à une échelle nationale, des méthodes économétriques peuvent suppléer.

D'une manière générale, les méthodologies économétriques se fondent sur l'exploitation statistique de données d'enquête recueillies le plus souvent sur des échantillons représentatifs de la population totale. Elles consistent à mettre en œuvre des méthodes de décomposition pour mesurer la discrimination comme une proportion d'une différence entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, qu'il s'agisse d'une différence de salaire ou de taux d'emploi. Plus précisément, ces méthodes décomposent des écarts entre deux groupes en une part expliquée par des différences de caractéristiques et une part inexpliquée, que l'on attribue généralement aux comportements discriminatoires des employeurs.

Les travaux de mesure de la discrimination portent le plus souvent sur la discrimination salariale « pure ». S'inspirant de l'article fondateur d'Oaxaca (1973), les modèles statistiques

mesurent l'écart salarial « toutes choses égales par ailleurs » après avoir contrôlé l'effet de la sélection sur le salaire. Nous étudierons dans le chapitre 8 les techniques économétriques de mesure de la discrimination salariale. De nombreuses études économétriques portent aussi sur les questions relatives à la participation sur le marché du travail. Cependant, ces méthodes ont des difficultés à mesurer les discriminations à l'embauche, notamment à cause du problème de l'identification de l'offre et de la demande de travail.

#### 4.2.2 Les limites des méthodes économétriques transversales

Le principe de l'extension des méthodes de décomposition de l'écart salarial à l'analyse des déterminants de l'embauche est simple. Au lieu d'utiliser des méthodes de régression linéaire multiple, et de décomposer des différences de salaires, il suffit d'utiliser des modèles *logit* ou *probit* et de décomposer des différences moyennes de probabilités. De fait, un certain nombre d'études économétriques portant sur les déterminants de l'activité ont étendu les méthodes de décomposition de l'écart salarial à la décomposition de l'écart d'activité (*labor force participation gap*)<sup>117</sup>. Dans ces modèles, on a simplement :

$$\text{Prob}(Y_i=1)=1-F(-\hat{\alpha}X_i)$$

où «  $Y=1$  » est l'évènement « l'individu  $i$  est actif »,  $\Phi(\cdot)$  est la fonction de répartition d'une loi normale (*probit*) ou logistique (*logit*),  $X_i$  un vecteur de caractéristiques de l'individu  $i$  et  $\hat{\alpha}$  les paramètres associés.

Ces premiers modèles ont d'abord été critiqués pour ne pas prendre en compte la diversité des statuts par rapport à l'emploi. Notamment, les actifs occupés peuvent être indépendants ou salariés. Cette différence importante de statuts doit être prise en compte pour modéliser les choix. Dans de très nombreuses études, l'estimation de l'équation de participation se fait donc en utilisant un modèle logistique multinomial (*multinomial logit*). Ce modèle permet d'estimer l'ensemble des probabilités de choix des individus. Dans ce cadre statistique, les chances de faire tel ou tel choix sont supposées indépendantes les unes des autres. Cette propriété est nommée l'indépendance des alternatives non pertinentes (IIA). Par exemple, la probabilité du choix de l'état alternatif  $j$  par un individu  $i$  s'exprime sous la forme suivante :

$$\text{Prob}(Y_i=j)=\text{Exp}(\beta_j X_i)/\left(1+\sum_{j=1}^2 \text{Exp}(\beta_j X_i)\right)$$

---

<sup>117</sup> Voir Altonji et Blank (1999).

où  $j=\{0,1,2\}$  représente les états alternatifs avec  $j=0$  ne pas travailler,  $j=1$  être indépendant,  $j=2$  être salarié, et où l'état  $j=0$  est pris comme état de référence.

L'hypothèse de l'IIA a été critiquée pour être peu adéquate à la description des choix des individus sur le marché du travail. Particulièrement, il s'agit de séparer le choix de ne pas travailler de l'ensemble des autres choix qui sont tous des choix de travailler mais dans des segments différents. Pour pouvoir relâcher cette hypothèse, le modèle logistique multinomial emboîté (*nested multinomial logit*) peut être utilisé. Ce modèle consiste à assembler différentes alternatives en sous groupes et de maintenir l'hypothèse d'IIA à l'intérieur de ces derniers. L'individu choisit ainsi un des deux groupes d'alternatives, travailler ou ne pas travailler, puis fait son choix définitif parmi les différents segments des sous-groupes. La probabilité d'être dans un segment  $j$  s'écrit :

$$\text{Prob}(Y_i=j)=(\text{Prob}(Y_i=j/Y_i=0))*(1-\text{Prob}(Y_i=0))$$

Ces modèles multinomiaux sont cependant inadaptés à la mesure de la discrimination à l'embauche. Ces modèles visent à estimer des probabilités de choix de l'offre de travail en fonction de caractéristiques. Or les choix sur le marché du travail reflètent à la fois un choix d'offre de travail et un choix de demande de travail. Comme on l'a vu dans le chapitre 3, la mesure de la discrimination suppose d'identifier ce qui relève du choix du salarié (offre de travail) et de la demande des employeurs (demande de travail) sans quoi on ne peut pas dire qu'un individu est discriminé, c'est-à-dire contraint indépendamment de sa volonté.

De fait, lorsqu'on utilise un modèle multinomial pour mesurer la discrimination à l'embauche, on s'inscrit au moins implicitement dans la théorie du chômage volontaire. Dans ce cadre, la distinction entre ceux qui font le choix de ne pas travailler et ceux qui sont en situation de chômage involontaire est seulement formelle. Les différences non expliquées de probabilité dans le cadre des modèles multinomiaux permettent de mesurer une ségrégation non expliquée, mais pas la discrimination<sup>118</sup>. Ainsi soit on renonce à l'idée que l'on mesure la discrimination à l'embauche, soit on renonce à l'utilisation d'un modèle multinomial.

---

<sup>118</sup> C'est vrai pour l'accès des individus à l'emploi salarié, mais également pour l'accès des salariés aux différents emplois. Dans le chapitre 8, nous verrons la méthode BMZ (Brown, Moon, Zoloth, 1980) qui passe par une analyse multinomiale des différences de positions dans l'espace professionnel. Cette méthode permet de mesurer les effets sur l'écart salarial d'une ségrégation professionnelle non expliquée. On verra que la méthode de Jones et Makepeace (1996) qui part de l'idée d'un ordre hiérarchique est plus appropriée à la mesure des barrières discriminatoires à l'accès aux positions sociales (cf chapitre 6).

L'utilisation de modèles séquentiels serait une possibilité alternative. Dans ce type de modèle, on suppose que l'individu choisit entre l'inactivité, le travail indépendant ou rentrer dans la queue pour être salarié (séquence de l'offre de travail salarié). Puis les employeurs choisissent au sein de cette queue ceux qui sont employés et ceux qui restent dans la queue et deviennent chômeurs (séquence de la demande de travail salarié). Les salariés occupés sont ceux qui ont été sélectionnés par les employeurs tandis que les chômeurs restent dans la queue.

La méthodologie séquentielle de mesure de la discrimination à l'accès à l'emploi suppose d'exclure les inactifs et les indépendants (ceux qui ne sont pas dans la queue) de la population de référence de la demande de travail. Cette représentation repose sur l'hypothèse de l'antériorité de l'offre par rapport à la demande. C'est parce que la situation « être salarié » est nécessairement préférée à celle de « être dans la queue pour être salarié » que certaines personnes peuvent être dites discriminées à l'accès à l'emploi. La première séquence de choix peut être formalisée par un modèle multinomial tandis que la seconde séquence utilisera un modèle *probit* ou *logit* simple. C'est seulement cette seconde séquence qui nous intéresse pour la mesure de la discrimination à l'embauche.

La méthodologie consiste à chercher les déterminants de la demande d'emploi salarié au sein de la population de référence, c'est-à-dire de l'ensemble des individus qui recherchent un emploi salarié. La différence non expliquée de probabilité d'accès au salariat quand on a décidé d'être dans la queue pour être salarié est interprétée comme un effet de la discrimination à l'accès à l'emploi salarié. Un des premiers articles ayant présenté une telle mesure économétrique de la discrimination à l'embauche s'inspirant est l'article de Gomulka et Stern (1990).

Le problème de ce type de modèle est qu'il exclut nécessairement un nombre important de personnes qui ne sont pas considérées à un moment donné dans l'offre de travail, alors qu'ils ont pu l'être à d'autres moments. Ainsi, une personne inactive ou un travailleur indépendant à une date d'enquête a pu chercher un emploi salarié pendant plusieurs années avant d'y renoncer. L'hypothèse d'indépendance entre la séquence d'offre et la séquence de demande est de ce point de vue un peu forte, et ne peut être défendue que dans une vision transversale assez pauvre de l'accès au marché du travail. La prise en compte de données longitudinales permet de traiter ces difficultés.

### 4.2.3 Les méthodes économétriques longitudinales

L'approche longitudinale la plus couramment utilisée est celle de l'économétrie de panel. Il s'agit d'opérer une succession de coupes transversales pour obtenir les situations des individus à des dates différentes. Le recours aux modèles logistiques dynamiques permet d'introduire les variables décrivant les états occupés à la date précédente comme variables explicatives des états du présent. Ces modèles permettent une description dynamique des trajectoires en temps discret. La difficulté que posent ces approches réside dans l'estimation des phénomènes de dépendance d'état. Formellement, la probabilité que l'individu  $i$  occupe l'état  $j$  à la date  $t$  a pour expression :

$$\text{Prob}(Y_{it}=j/Y_{i(t-1)}, X_{it}) = \frac{\text{Exp}(\beta_j X_{it} + \sum_{h=1}^H \delta_h Y_{i(t-1)h})}{\sum_{k=1}^J \text{Exp}(\beta_k X_{it} + \sum_{h=1}^H \delta_h Y_{i(t-1)h})}$$

où  $Y_{i(t-1)}$  est l'état occupé au temps  $t$  précédent.

L'avantage de ce type de modèle est de pouvoir estimer par exemple la probabilité d'être chômeur à une date  $t$  sachant le statut par rapport à l'emploi à la date  $t-1$ . Les différences sexuées de chômage à une date  $t$  dépendent des différences de situations à la date  $t-1$ , des différences de caractéristiques, et des différences de paramètres à la date  $t$ . Les différences de situations à la date  $t-1$  dépendent elles mêmes des différences de situations à la date  $t-2$ , des différences de caractéristiques, et des différences de paramètres à la date  $t-1$ . On obtient ainsi une vue d'ensemble de l'effet successif des différences de paramètres de situations et de caractéristiques à chaque période<sup>119</sup>.

Cependant comme toute méthode multinomiale, le modèle dynamique n'identifie pas ce qui relève de l'offre de travail et ce qui relève de la demande. Les états alternatifs sont tous considérés comme des choix des individus eux-mêmes qui font face à des contraintes de prix et d'inertie temporelle. Dans ce cadre, les différences de paramètres à la date  $t$  n'expriment pas l'inégalité de traitement à la date  $t$ , mais des différences d'arbitrage sous contrainte. La méthodologie n'autorise donc pas à mesurer la discrimination, même instantanée, à l'embauche.

---

<sup>119</sup> Voir notamment Havet (2004) pour une illustration de cette méthodologie.



L'approche longitudinale que l'on choisit dans ce chapitre est très différente de celle de l'économétrie de panel. Au lieu d'opérer des successions de coupes transversales, il s'agit d'analyser la situation des individus à la sortie de la formation initiale en prenant en compte l'ensemble des informations disponibles sur leurs séquences d'emploi et de non emploi. Au lieu de porter l'attention seulement sur le changement d'état d'une année à l'autre, nous tentons d'analyser d'une manière synthétique l'ensemble des états parcourus mois par mois. Plutôt que de raisonner à une date  $t$  identique pour tous les individus, nous nous intéressons davantage à la durée ou à la position des séquences d'emploi et de non emploi qui débutent et finissent d'une manière très variable d'un individu à l'autre.

Notre méthodologie a été construite pour pallier les difficultés qu'ont les méthodes énumérées précédemment pour mesurer la discrimination. Elles ont été aussi pensées par rapport à l'exploitation des données présentes dans l'enquête Génération 98. Comme on l'a vu précédemment, l'enquête fournit des informations sur les situations des individus à la date de l'interrogation, mais surtout donne des éléments riches sur la nature de l'ensemble des séquences du passé depuis la sortie de la formation initiale. Notre méthodologie permet d'exploiter l'information sur la nature et la durée des séquences du passé.

Dans notre méthodologie, deux étapes sont à distinguer, l'une descriptive l'autre économétrique. La première étape consiste à tirer d'une analyse descriptive des différentes séquences qui suivent la sortie de la formation initiale une variable synthétique mesurant le degré d'éloignement de l'emploi. La seconde étape consiste à analyser les déterminants de l'accès à la catégorie des plus éloignés de l'emploi, les différences de probabilités d'accès reflétant à la fois des différences de caractéristiques et des différences de traitement de ces caractéristiques sur le marché du travail. La différence non expliquée de probabilité moyenne d'être éloigné de l'emploi s'interprète comme l'effet de la discrimination à l'embauche.

Cette méthode est d'autant plus utile que la catégorie des « éloignés de l'emploi » est une population cible des politiques publiques. Dans le chapitre 9, on verra dans quelle mesure le programme Trace, qui cible les « jeunes les plus éloignés de l'emploi », met en œuvre un principe de discrimination positive en faveur des jeunes femmes. La discrimination positive dans les politiques de l'emploi peut se définir comme la politique ayant pour but de compenser les effets de la discrimination à l'accès à l'emploi. L'évaluation statistique de la discrimination positive d'une politique publique passe donc d'abord par l'évaluation des

barrières discriminatoires au vu des éléments décrivant les situations des jeunes à la sortie de la formation initiale.

Nous analysons l'éloignement de l'emploi à travers deux types de variables. Dans le paragraphe 4.3, nous considérons seulement la fréquence relative des mois de chômage par rapport aux mois d'emploi, ce qui nous conduit à calculer la probabilité d'être deux fois plus souvent au chômage qu'en emploi. Dans le paragraphe 4.4, nous mesurons l'éloignement de l'emploi en tenant compte des trajectoires d'emploi et des statuts, ce qui nous amène à calculer la probabilité d'accéder durablement à l'emploi non aidé. Ces calculs permettent d'estimer l'effet des discriminations à l'accès à l'emploi sur les différences d'éloignement de l'emploi.

### **4.3 Etre deux fois plus souvent au chômage qu'en emploi**

La prise en compte des séquences du passé nous amène à analyser les difficultés d'accès à l'emploi à travers l'ensemble des séquences de chômage et d'emploi. De fait, la construction d'indicateurs longitudinaux de taux de chômage permet de mieux mesurer les barrières d'accès à l'emploi. Nous proposons d'abord une méthodologie permettant de mesurer l'inégalité de traitement à l'accès à l'emploi à partir de l'identification des personnes qui sont deux fois plus souvent au chômage qu'en emploi. Nous présentons ensuite une analyse descriptive longitudinale du chômage à partir des données de Génération 98. Enfin, nous mesurons l'effet des barrières discriminatoires entre les sexes sur la fréquence relative plus grande de chômage des femmes.

#### **4.3.1 Méthodologie**

La catégorie des éloignés de l'emplois est construite ici à partir de la variable  $d$  égale à deux fois le nombre de mois de chômage auquel on soustrait le nombre de mois d'emploi. Cette variable permet d'identifier deux catégories  $P=0$  et  $P=1$ . La catégorie  $P=1$  regroupe l'ensemble des personnes qui sont deux fois plus souvent au chômage qu'en emploi :

$$P=1 \Leftrightarrow d = 2*N_{memp} - N_{mcho} < 0$$

$$P=0 \Leftrightarrow d = 2*N_{memp} - N_{mcho} \geq 0$$

où  $N_{memp}$  est le nombre de mois d'emploi et  $N_{mcho}$  est le nombre de mois de chômage.

La population de référence du modèle de demande est ici l'ensemble des individus d'au moins 16 ans en 1998. Nous supposons que la demande de travail d'un individu  $i$  est fonction d'un ensemble de caractéristiques résumées par le vecteur  $Z$ . Nous utilisons un modèle *probit* pour mesurer la probabilité pour un individu  $i$  aux caractéristiques  $Z_i$  d'être éloigné de l'emploi. Cette probabilité peut être représentée comme suit :

$$\text{Prob}(P_i=1) = \Phi(Z_i\gamma + \gamma_0)$$

où l'on présume que  $\Phi(\cdot)$  correspond à la fonction de densité normale réduite cumulative,  $\gamma$  aux paramètres mesurant le traitement des caractéristiques, et  $\gamma_0$  au paramètre associé à la constante.

Sous l'hypothèse que l'échantillon considéré est un échantillon aléatoire de la population de référence, la proportion d'appartenance d'un groupe  $j$  à la catégorie peut être estimée par :

$$\hat{P}_j = \sum_{i=1}^{N_j} \Phi(Z_{ij}\hat{\gamma}_j + \hat{\gamma}_{j0}) / N_j$$

où  $N_j$  est le nombre d'individus du groupe  $j$  dans l'échantillon.

Les proportions réelles d'hommes et de femmes dans la catégorie des éloignés de l'emploi peuvent donc être estimées par les moyennes des probabilités obtenues par le modèle *probit* :

$$\hat{P}_m = \sum_{i=1}^{N_m} \Phi(Z_{mi}\hat{\gamma}_m + \hat{\gamma}_{m0}) / N_m \quad \text{et} \quad \hat{P}_f = \sum_{i=1}^{N_f} \Phi(Z_{fi}\hat{\gamma}_f + \hat{\gamma}_{f0}) / N_f$$

Notons  $S_m$  et  $S_f$  les proportions prédites d'hommes et de femmes appartenant à la catégorie des éloignés de l'emploi en l'absence de discrimination à l'accès à cette catégorie. Cette proportion est obtenue en appliquant les caractéristiques des hommes et des femmes aux paramètres estimés pour la population de l'échantillon dans son ensemble. D'où :

$$S_m = \sum_{i=1}^{N_m} \Phi(Z_{mi}\hat{\gamma} + \hat{\gamma}_0) / N_m \quad \text{et} \quad S_f = \sum_{i=1}^{N_f} \Phi(Z_{fi}\hat{\gamma} + \hat{\gamma}_0) / N_f$$

L'écart d'éloignement de l'emploi entre les hommes et les femmes peut être décomposé en une part ayant trait aux différences de caractéristiques et une autre captant l'effet de l'inégalité de traitement. Dans ce cadre, la part mesurant la discrimination à l'embauche est égal à l'écart prédit en l'absence de barrières discriminatoires divisé par l'écart réel. La décomposition est la suivante :

$$\underbrace{(\bar{P}_m - \bar{P}_f)}_{\text{écart réel}} = \underbrace{(\bar{S}_m - \bar{S}_f)}_{\text{écart prédit}} + \underbrace{(\bar{P}_m - \bar{S}_m)}_{\text{traitement des hommes}} + \underbrace{(\bar{S}_f - \bar{P}_f)}_{\text{traitement des femmes}}$$

### 4.3.2 Statistiques descriptives

La photographie transversale des situations vis-à-vis de l'emploi de la population présente dans l'enquête peut être nuancée par la prise en compte, au sein de chaque catégorie, de l'instabilité des situations professionnelles. Ainsi, si 83,6% de la population est active occupée, seulement 51,6% des jeunes qui ont un emploi n'ont jamais été au chômage. A contrario, la majorité des jeunes chômeurs et inactifs ont eu au moins un emploi. Au total si les passages par l'emploi concernent 95% des jeunes, la moitié d'entre eux ont connu le chômage.

Il peut être intéressant de comparer deux indicateurs de taux de chômage, l'un transversal l'autre longitudinal (tableau 4.10). Le taux de chômage transversal est le nombre de chômeurs sur le nombre d'actifs à la date de l'enquête : il est de 9,7% pour la population totale, de 8,3% pour les hommes et de 11,1% pour les femmes. Le taux de chômage longitudinal est le nombre de personnes ayant été au moins une fois au chômage sur le nombre de personnes ayant été au moins une fois actives sur les trois années du calendrier : il est de 44,7% pour la population totale, de 39,7% pour les hommes et de 50,1% pour les femmes.

**Tableau 4.10 : Trajectoire emploi chômage**

Population	Total		Hommes		Femmes	
<b>Population active occupée</b>	<b>46212</b>	<b>83,6%</b>	<b>24470</b>	<b>86,6%</b>	<b>21742</b>	<b>80,5%</b>
N'ayant jamais été au chômage	28517	51,6%	16172	57,2%	12345	45,7%
Ayant été au chômage	17695	32%	8298	29,4%	9397	34,8%
<b>Chômeurs</b>	<b>4936</b>	<b>8,9%</b>	<b>2210</b>	<b>7,8%</b>	<b>2726</b>	<b>10,1%</b>
Ayant eu au moins 1 emploi	3472	6,3%	1610	5,7%	1862	6,9%
N'ayant jamais eu d'emploi	1464	2,7%	600	2,1%	864	3,2%
<b>Population inactive</b>	<b>4136</b>	<b>7,5%</b>	<b>1585</b>	<b>5,6%</b>	<b>2551</b>	<b>9,5%</b>
Au moins un mois d'emploi et de chômage	1279	2,3%	452	1,6%	827	3,1%
Au moins un mois d'emploi	1592	2,9%	729	2,6%	863	3,2%
Au moins un mois de chômage	460	0,8%	166	0,6%	294	1,1%
N'ayant jamais été actif	805	1,5%	238	0,8%	567	2,1%
<b>Total</b>	<b>55284</b>	<b>100%</b>	<b>28265</b>	<b>100%</b>	<b>27019</b>	<b>100%</b>

Un tel indicateur longitudinal tient compte de l'existence ou non de séquences de chômage de la sortie de la formation initiale à la date de l'enquête. Cependant, il ne permet pas de prendre en considération la fréquence et la longueur des séquences de chômage. Or les jeunes femmes

rencontrent plus souvent des périodes de chômage : le nombre moyen de séquences de chômage est de 0,72 pour les femmes contre seulement 0,56 pour les hommes. Par ailleurs, les séquences de chômage des femmes sont plus longues que celles de hommes : elles durent en moyenne 8,1 mois pour les femmes et 7,3 mois pour les hommes.

Compte tenu de ces différences, une idée consiste à comparer le nombre de mois en emploi avec le nombre de mois de chômage. Ainsi, on peut être amené à construire la catégorie regroupant l'ensemble des personnes qui ont vécu deux fois plus de mois de chômage que de mois d'emploi. La construction de cette catégorie permet d'appréhender plus objectivement l'éloignement de l'emploi. Elle permet de ne prendre en compte que les mois d'activité, et d'éliminer les effets des absences prolongées ou répétées de recherche d'emploi. Les personnes qui n'ont jamais eu d'emploi ne sont considérées comme « éloignées de l'emploi » qu'à la condition d'avoir recherché au moins pendant un mois un emploi. Cette catégorie permet aussi de tenir compte de l'effet du service national sur le nombre d'emploi : c'est largement à cause de l'institution du service militaire que le nombre moyen d'emploi des jeunes femmes est supérieur à celui des jeunes hommes.

Au sein de la population de référence de 55284 jeunes présents dans l'enquête Génération 98 et âgés d'au moins 16 ans en 1998, 4833 jeunes ont vécu dans leur parcours deux fois plus de mois de chômage que de mois d'emploi (soit 8,7%). Parmi ces 4833 jeunes, on trouve 60,8% de femmes. Au total, 10,9% de l'ensemble des femmes d'au moins 16 ans en 1998 ont vécu deux fois plus de mois de chômage que de mois d'emploi, contre seulement 6,7% des hommes.

### 4.3.3 Résultats

Qu'est-ce qui fait que les femmes risquent davantage que les hommes d'être deux fois plus souvent au chômage qu'en emploi ? Nous avons utilisé des modèles *probit* simples pour appréhender dans quelle mesure cet écart de probabilité peut être attribué à l'inégalité de traitement des hommes et des femmes. Notre liste de variables explicatives inclut le niveau de formation (*Niv*), les spécialités de formation (*Spe*), les expériences professionnelles antérieures (*Exp*), la région de résidence (*Reg*), et certaines caractéristiques familiales (*F*) comme le fait de vivre en couple, d'avoir un enfant, l'origine géographique ou la situation des parents. La population de référence est la population totale des jeunes étant âgés d'au moins

16 ans en 1998 (âge légal du travail). Les résultats sont donnés dans le tableau 4.11. Le détail des niveaux de formation est donné dans l'annexe 4.

**Tableau 4.11 : Estimation *Probit* d'être deux fois plus au chômage qu'en emploi**

Var. Dépend.	Caractéristiques	Total		Prob(Pi=1)*			
		Coefficient	Ecart Type	Hommes		Femmes	
				Coefficient	Ecart Type	Coefficient	Ecart Type
<b>Constante</b>		-0,0538	0,0328	-0,3709	0,0442	0,1624	0,0454
<b>F1</b>	Parent au chômage ou décédé	0,1121	0,0249	0,1137	0,0378	0,1092	0,0336
<b>F2</b>	Vie en couple	-0,3238	0,0224	-0,4752	0,0399	-0,2990	0,0271
<b>F3</b>	Enfant	0,5309	0,0263	ns	ns	0,5979	0,0302
<b>F4</b>	Deux parents nés au Maghreb	0,2320	0,0302	0,2219	0,0435	0,2392	0,0421
<b>Exp1</b>	Apprentissage	-0,6342	0,0328	-0,5877	0,0462	-0,6033	0,0482
<b>Exp2</b>	Emploi régulier	-0,3802	0,0344	-0,3116	0,0553	-0,3882	0,0443
<b>Exp3</b>	Job de vacances	-0,3867	0,0182	-0,3788	0,0276	-0,3696	0,0248
<b>Exp4</b>	Stage en entreprise	-0,2447	0,0223	-0,2300	0,0339	-0,2909	0,0303
<b>Niv1</b>	Niveau I	-1,2643	0,0431	-1,1283	0,0630	-1,3314	0,0600
<b>Niv2</b>	Niveau II	-1,0051	0,0394	-0,8050	0,0607	-1,1582	0,0540
<b>Niv3</b>	Niveau III	-1,2317	0,0372	-0,9876	0,0534	-1,4587	0,0529
<b>Niv4</b>	Niveau IV+	-0,7172	0,0336	-0,7539	0,0490	-0,7900	0,0465
<b>Niv5</b>	Niveau IV	-0,9645	0,0387	-0,8416	0,0562	-1,1130	0,0546
<b>Niv6</b>	Niveau V	-0,3744	0,0286	-0,4428	0,0394	-0,3763	0,0410
<b>Spe2</b>	Sciences	0,1966	0,0471	0,3397	0,0651	0,2250	0,0643
<b>Spe3</b>	Humanités	0,2418	0,0360	0,3704	0,0549	0,2019	0,0439
<b>Spe5</b>	production agricole	-0,2338	0,0498	-0,1733	0,0663	ns	ns
<b>Spe6</b>	Transformation	-0,4016	0,0449	-0,1985	0,0545	ns	ns
<b>Spe7</b>	Construction	-0,5298	0,0485	-0,2526	0,0543	ns	ns
<b>Spe9</b>	Mécanique, électricité	-0,4784	0,0330	-0,1667	0,0372	-0,6230	0,1478
<b>Spe10</b>	Gestion et commerce	-0,1575	0,0296	ns	ns	-0,2341	0,0342
<b>Spe11</b>	Communication, information	ns	ns	0,1540	0,0686	ns	ns
<b>Spe12</b>	Services personnels ou domestiques	-0,3209	0,0312	-0,2326	0,0596	-0,4033	0,0336
<b>Spe13</b>	Services publics	0,1469	0,0505	0,2251	0,0993	ns	ns
<b>Reg1</b>	Centre	-0,1617	0,0488	-0,1554	0,0746	-0,1663	0,0657
<b>Reg2</b>	Languedoc-roussillon	0,3312	0,0395	0,3803	0,0566	0,3071	0,0557
<b>Reg3</b>	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	0,1730	0,0266	0,2294	0,0391	0,1402	0,0358
<b>Reg4</b>	Nord	0,2463	0,0315	0,2572	0,0474	0,2704	0,0425
<b>Reg5</b>	Ile de France	-0,1834	0,0282	ns	ns	-0,3355	0,0411
<b>Reg6</b>	Alsace	-0,2944	0,0523	-0,2981	0,0792	-0,3216	0,0709
<b>Reg7</b>	Rhône	-0,1722	0,0308	-0,1337	0,0443	-0,2004	0,0429
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>		0,171		0,145		0,201	
<b>Individus</b>		55 284		28 265		27 019	

LRI=Likelihood ratio index = Pseudo R<sup>2</sup> = 1-Ln(L)/Ln(L0) où Ln(L) est le logarithme de la vraisemblance du modèle sans contrainte et Ln(L0) le logarithme de la vraisemblance du modèle contraint (tous les coefficients sont égaux à 0 sauf la constante).

ns: non significatif.

L'individu de référence n'a pas de diplôme (*niv8*), a une formation générale (*spe1*), n'a pas d'expérience professionnelle, n'habite pas dans les 7 régions considérées, n'a pas des parents au chômage ou décédé, n'est pas en couple, n'a pas d'enfant, et n'est pas d'origine maghrébine.

Le niveau de formation est un déterminant très important de la probabilité d'être au moins deux fois plus souvent au chômage qu'en emploi : l'amplitude de cette probabilité moyenne par rapport aux niveaux de formation varie de plus de 20 points, passant de 24% quand le jeune n'a pas de diplôme (*niv8*) à 3,3% seulement pour le niveau de formation bac+5 (*niv1*). Mais d'autres caractéristiques sont elles aussi déterminantes, notamment l'expérience professionnelle antérieure, le fait d'avoir un enfant et la spécialité de formation. La probabilité d'être deux fois plus souvent au chômage qu'en emploi diminue respectivement de 7 points avec l'apprentissage (*exp1*) et augmente de 9 points avec un enfant (*F3*). Par ailleurs, la proportion prédite de personnes rencontrant des difficultés est en moyenne de 15,4% dans les humanités (*spe3*) pour seulement 4,7% en construction (*spe7*) et 5,2% en mécanique, électronique et électricité (*spe9*).

En dépit de l'avantage relatif des jeunes femmes en termes de niveau de formation, le désavantage du point de vue des autres caractéristiques est susceptible d'expliquer une partie de l'écart de difficulté d'accès à l'emploi. Elles sont beaucoup moins nombreuses que les jeunes hommes à être passées par un apprentissage (10,9% contre 25,2%), ou à s'être spécialisées en construction (0,7% contre 8,5%) ou mécanique électricité ou électronique (1,1% contre 25,8%). A contrario, elles sont beaucoup plus nombreuses à avoir des enfants (18,6% contre 7,8%), et elles sont plus souvent spécialisées dans les humanités (19,4% contre 9,1%).

Afin d'identifier l'effet de la barrière discriminatoire à l'accès à l'emploi, nous devons calculer les proportions prédites d'hommes et de femmes éloignés de l'emploi. Ces proportions prédites sont obtenues en appliquant le même traitement aux hommes et aux femmes. Cette norme non discriminatoire est égale au vecteur de paramètres estimés sur la population totale. Ainsi lorsque les hommes et les femmes sont traités selon cette même norme, la part des hommes étant au moins deux fois plus souvent au chômage qu'en emploi augmente de 6,7% à 8% tandis que celle des femmes diminue de 10,9% à 9,5% (tableau 4.12).

Une partie de l'écart de probabilité est ainsi expliquée par les différences de caractéristiques. Au total, 37% de la différence est attribuable aux variables explicatives. Il reste que la majeure partie de l'écart, les 63% qui restent, s'explique par une différence de traitement. Cette différence est visible pour de nombreuses variables. Notamment, la présence d'au moins

un enfant a un effet négatif sur la fréquence relative du chômage des femmes, et n'a pas d'impact significatif sur celle des hommes.

**Tableau 4.12 : proportions réelles et prédites**

Proportions	Hommes		Femmes	
	réelles	Prédites	réelles	Prédites
P=0	93,29%	92,0%	89,13%	90,46%
P=1	6,71%	8,0%	10,87%	9,54%
<b>Observations</b>	<b>28 265</b>		<b>27 019</b>	

#### 4.4 Ne pas accéder rapidement et durablement à l'emploi non aidé

La méthode précédente fait le cumul des périodes de chômage et d'emploi et consiste à calculer la probabilité d'être deux fois plus souvent au chômage qu'en emploi. Son premier défaut consiste à poser une frontière largement arbitraire ou conventionnelle entre les éloignés de l'emploi et les proches (« deux fois plus »). D'autre part, elle ne permet pas de saisir les types de trajectoires, par exemple de faire la différence entre ceux qui sont d'abord au chômage puis accèdent durablement à l'emploi, ceux qui décrochent et raccrochent régulièrement, et ceux qui sont d'abord en emploi puis durablement au chômage.

Les méthodes de typologie des carrières ou trajectoires ainsi que l'analyse des statuts dans l'emploi permettent de tenir compte de ces tendances. Nous proposons d'abord une méthode permettant de mesurer les difficultés d'accès à l'emploi en tenant compte des trajectoires. Nous analysons ensuite d'une manière descriptive les trajectoires d'accès à l'emploi dans Génération 98. Enfin nous appliquons cette méthode pour mesurer alternativement les barrières discriminatoires à l'accès à l'emploi.

##### 4.4.1 Méthodologie

La méthode consiste à analyser les types de trajectoires des jeunes sortants de la formation initiale pour dégager d'une part, les trajectoires manifestant une facilité d'accès à l'emploi et d'autre part, les trajectoires révélant des difficultés importantes. Ces difficultés sont donc considérées comme le signe d'un éloignement de l'emploi. La variable indicatrice des difficultés d'accès à l'emploi, construite ici, met l'accent non plus sur la fréquence relative des mois de chômage par rapport aux mois d'emploi, mais sur les difficultés de l'accès à l'emploi telles qu'on peut les saisir à travers les typologies de carrières et le statut du premier



emploi. Le calcul des proportions réelles et prédites d'hommes et de femmes dans les deux catégories est ensuite réalisé de la même manière que dans le paragraphe 4.4.1.

Les méthodes de typologies des carrières typiques permettent de grouper les individus qui sont le plus souvent dans les mêmes situations. Pour obtenir des types de trajectoires homogènes et représentatives, plusieurs stratégies de regroupement peuvent être utilisées (voir Abbot et Hrycak, 1990). Nous utilisons ici les résultats de la méthode de regroupement qui a permis de construire la variable « typotraj » présente dans les données de Génération 98. Dans cette stratégie, les carrières typiques sont obtenues par une méthode de classification hiérarchique ascendante. Selon cette méthode, deux personnes  $i$  et  $j$  sont considérées comme ayant eu des trajectoires proches si le nombre de mois  $N_{ij}$  pendant lesquels ils ont été dans la même situation  $S$  est grand.

Pour chaque couple d'individus  $i$  et  $j$  et pour chaque mois  $t$ ,

$$\text{On a } N_{ij} = \sum_{t=1}^T D_{ijt}$$

avec  $D_{ijt}=1$  si  $S_i=S_j$  et  $D_{ijt}=0$  si  $S_i \neq S_j$

Etant donné que nous voulons obtenir une catégorie représentative des personnes rencontrant des difficultés pour trouver des emplois, ce calcul des carrières typiques doit être complété par une analyse des statuts dans l'emploi. Surtout, il s'agit de tenir compte de l'accès à certaines formes d'emplois temporaires, particulièrement à l'emploi aidé et dans une moindre mesure aux emplois-formations. Si la période considérée n'est pas suffisamment longue, un accès durable à l'emploi peut seulement signifier un accès à un emploi aidé ou à une formation longue.

La catégorie regroupant les personnes éloignées de l'emploi est donc obtenue par le croisement entre l'analyse des carrières types et celle des premiers statuts devant l'emploi. Les éloignés de l'emploi sont soit ceux et celles qui ont des trajectoires marquées par le non emploi soit ceux et celles qui ont un emploi aidé comme premier emploi. Nous avons regardé les résultats obtenus en restreignant la population de référence à un échantillon salarial restreint : les personnes âgées de 16 ans au moins en 1998, qui ont moins une fois accédé à l'emploi, et dont le premier emploi ne correspond pas au statut d'indépendant. C'est cet

échantillon que nous retrouverons dans les chapitres suivants. Les statistiques descriptives des annexes 2 et 3 correspondent à cet échantillon.

#### 4.4.2 Statistiques descriptives

La méthodologie de typologie des carrières professionnelles a été utilisée en prenant en compte sept types de situations différentes : emploi, recherche d'emploi, inactivité, service national, formation, reprise d'études, et job de vacance. Les résultats, donnés dans le tableau 4.13, permettent de dégager neuf grands types de carrières typiques. La comparaison des proportions d'hommes et de femmes dans chacune des catégories montrent que les femmes rencontrent plus de difficultés pour accéder à l'emploi durable.

Ces neuf catégories peuvent être regroupées en deux types très différents de familles de trajectoires. Le premier groupe rassemble les trois premières catégories, c'est-à-dire l'ensemble des personnes qui ont eu un accès relativement rapide ou durable à l'emploi: accès immédiat à l'emploi durable; accès rapide après le service national; ou décrochages seulement temporaires de l'emploi. Le second groupe rassemble les autres catégories, toutes les personnes n'accédant pas rapidement à l'emploi durable: leurs trajectoires sont marquées par des périodes de chômage ou d'inactivité (voir CEREQ, 2003). Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans chacune des carrières types du premier groupe et proportionnellement plus nombreuses dans chacune de celles du second groupe.

**Tableau 4.13 : Typologie des trajectoires**

Carrière typique	Hommes		Femmes	
Accès rapide et durable à l'emploi	14454	56,03%	15123	62,48%
Service national puis accès rapide et durable à l'emploi	4287	16,62%	294	1,21%
Décrochage temporaire de l'emploi	1643	6,37%	664	2,74%
Chômage puis accès durable à l'emploi	2220	8,60%	3554	14,68%
Basculement hors de l'emploi	1254	4,86%	1630	6,73%
Formation hors emploi	427	1,66%	597	2,47%
Reprise des études	250	0,97%	470	1,94%
Longue période d'inactivité	433	1,68%	680	2,81%
Chômage prolongé	831	3,22%	1193	4,93%
<b>Observations</b>	<b>25799</b>	<b>100%</b>	<b>24205</b>	<b>100%</b>

Cependant cet accès à l'emploi peut être faussement durable si les emplois considérés, bien que relativement longs, débouchent objectivement sur des situations précaires. Nous avons considéré que les trajectoires passant par un premier emploi aidé ou à vocation de formation ne devaient pas être considérées comme révélant une proximité de l'emploi. Nous avons donc inclus dans les plus éloignés de l'emploi ceux qui, bien qu'ayant une trajectoire d'accès durable à l'emploi, avait un premier emploi aidé ou qui consistait en une formation. Plus précisément, nous avons pris en compte quatre formes d'emploi aidé (« contrat de qualification » ; « contrat d'adaptation » ; « CES, CEC » et « Emplois jeunes ») et deux formes d'emploi formation (l'apprentissage et le stage). Les statistiques descriptives au premier emploi sont présentées dans le tableau 4.14. Elles montrent que les femmes sont majoritaires dans les emplois aidés.

**Tableau 4.14 : Statut au premier emploi**

Statut	Hommes		Femmes	
<b>Emploi aidé</b>	<b>1763</b>	<b>6,83%</b>	<b>2354</b>	<b>15,73%</b>
Contrat de qualification	930	3,60%	809	3,34%
Contrat d'adaptation	90	0,35%	60	0,25%
CES CEC	168	0,65%	430	1,78%
Emploi jeune	546	2,12%	1009	4,17%
Autre emploi aidé	29	0,11%	46	6,19%
<b>Formation</b>	<b>223</b>	<b>0,87%</b>	<b>191</b>	<b>0,79%</b>
Apprentissage	113	0,44%	56	0,23%
Stage	110	0,43%	135	0,56%
<b>Autres</b>	<b>23813</b>	<b>92,30%</b>	<b>21660</b>	<b>83,48%</b>
<b>Observations</b>	<b>25799</b>	<b>100%</b>	<b>24205</b>	<b>100%</b>

Si on cumule les résultats des tableaux 4.13 et 4.14, les femmes paraissent rencontrer beaucoup plus souvent des difficultés pour accéder à l'emploi durable. Dans notre échantillon, le calcul des carrières typiques établit que 79% des hommes accèdent « facilement » à l'emploi, pour 66,4% des femmes. D'autre part, les données sur les statuts dans l'emploi montrent que 10,5% des femmes dans un premier emploi aidé ou emploi formation, contre 7,7% des hommes. Au total, on trouve que 39,5% des femmes sont éloignées de l'emploi, au sens défini dans ce paragraphe, contre seulement 26,2% des hommes.

#### 4.4.3 Résultats

Qu'est-ce qui fait que les femmes risquent davantage que les hommes de rencontrer des difficultés pour accéder à l'emploi? Nous avons utilisé des modèles *probit* simples pour

appréhender dans quelle mesure cet écart de probabilité peut être attribué à l'inégalité de traitement des hommes et des femmes. Les résultats sont donnés dans le tableau 4.15.

**Tableau 4.15 : Estimation *Probit* de la probabilité d'une carrière d'emploi difficile**

Var. Dépend.		Prob(Pi=1)*					
		Total		Hommes		Femmes	
		Coefficient	Ecart Type	Coefficient	Ecart Type	Coefficient	Ecart Type
<b>Constante</b>		0,5512	0,0486	0,3740	0,0614	0,8577	0,0821
<b>F1</b>	Parent au chômage ou décédé	0,0423	0,0195	0,0722	0,0283	ns	ns
<b>F2</b>	Vie en couple	-0,1767	0,0144	-0,2643	0,0240	-0,2262	0,0187
<b>F3</b>	Enfant	0,1179	0,0203	-0,1040	0,0391	0,1755	0,0245
<b>F4</b>	Deux parents nés au Maghreb	0,1779	0,0264	0,2360	0,0362	0,1060	0,0387
<b>F5</b>	Deux parents nés en Afrique noire	0,2550	0,0672	0,3042	0,0915	0,2062	0,0998
<b>Exp1</b>	Apprentissage	-0,4456	0,0242	-0,3889	0,0336	-0,4182	0,0366
<b>Exp2</b>	Emploi régulier	-0,2832	0,0218	-0,1903	0,0346	-0,3274	0,0285
<b>Exp3</b>	Job de vacances	-0,1401	0,0132	-0,1497	0,0194	-0,0954	0,0186
<b>Exp4</b>	Stage en entreprise	-0,0655	0,0175	-0,0960	0,0266	-0,0721	0,0237
<b>Niv1</b>	Niveau I	-1,0901	0,0519	-1,1556	0,0666	-1,1981	0,0855
<b>Niv2</b>	Niveau II	-0,9177	0,0516	-0,9893	0,0670	-1,0712	0,0844
<b>Niv3</b>	Niveau III	-0,9864	0,0498	-0,9824	0,0635	-1,1934	0,0827
<b>Niv4</b>	Niveau IV+	-0,6679	0,0500	-0,7963	0,0638	-0,7916	0,0833
<b>Niv5</b>	Niveau IV	-0,7531	0,0513	-0,8644	0,0659	-0,8577	0,0848
<b>Niv6</b>	Niveau V	-0,3255	0,0495	-0,4501	0,0623	-0,3844	0,0829
<b>Niv7</b>	Niveau Vbis	-0,1092	0,0544	-0,1496	0,0676	-0,3032	0,0927
<b>Spe2</b>	Sciences	0,1911	0,0328	0,2212	0,0449	0,3510	0,0473
<b>Spe3</b>	Humanités	0,3898	0,0240	0,3585	0,0368	0,3740	0,0306
<b>Spe4</b>	Technologies de production	-0,3325	0,0384	-0,1839	0,0439	ns	ns
<b>Spe5</b>	production agricole	ns	ns	ns	ns	0,3043	0,0609
<b>Spe6</b>	Transformation	-0,2290	0,0282	-0,1120	0,0335	0,1516	0,0552
<b>Spe7</b>	Construction	-0,3662	0,0316	-0,1447	0,0348	ns	ns
<b>Spe8</b>	Matériaux flexibles	0,1809	0,0659	ns	ns	ns	ns
<b>Spe9</b>	Mécanique, électricité	-0,3909	0,0214	-0,1346	0,0239	-0,1396	0,0828
<b>Spe10</b>	Gestion et commerce	ns	ns	ns	ns	ns	ns
<b>Spe11</b>	Communication, information	0,0807	0,0263	ns	ns	0,0842	0,0324
<b>Spe12</b>	Services personnels ou domestiques	-0,1898	0,0193	ns	ns	-0,3117	0,0235
<b>Spe13</b>	Services publics	0,3625	0,0406	0,3901	0,0702	0,2963	0,0505
<b>Reg1</b>	Centre	-0,1128	0,0327	-0,1086	0,0473	-0,1239	0,0458
<b>Reg2</b>	Languedoc-roussillon	0,2606	0,0343	0,2934	0,0469	0,2677	0,0509
<b>Reg3</b>	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	0,1517	0,0205	0,1755	0,0298	0,1395	0,0283
<b>Reg4</b>	Nord	0,1310	0,0251	0,1572	0,0357	0,1577	0,0356
<b>Reg5</b>	Ile de France	-0,0978	0,0192	ns	ns	-0,1489	0,0275
<b>Reg6</b>	Alsace	-0,1526	0,0331	-0,1426	0,0471	-0,1958	0,0472
<b>Reg7</b>	Rhône	-0,1344	0,0211	-0,1291	0,0291	-0,1248	0,0307
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>		0,078		0,072		0,091	
<b>Individus</b>		50 004		25 799		24 205	

ns: non significatif\* "P=0"=accès rapide et durable à l'emploi non-aidé; "P=1"=accès difficile ou instable à l'emploi non aidé

$Prob(Pi=1)=(Constante+X_i\gamma)$  où  $i$  sert à indiquer les individus,  $\Phi$  est la fonction de répartition associée à la loi normale centrée réduite et  $\gamma$  est le vecteur de paramètres associés aux caractéristiques  $X$ .

Nous avons considéré qu'un jeune *i* avait rencontré davantage de difficultés dans son accès à l'emploi qu'un autre jeune *j* lorsque sa probabilité d'être catégorisé dans les trois premiers types de carrières (accès immédiat et durable à l'emploi, accès rapide et durable à l'emploi après le service national, ou décrochage seulement temporaire de l'emploi) tout en accédant à un premier emploi non aidé (hors jobs de vacances) était inférieure à celle de l'autre. La population de référence est la population de l'échantillon salarial dont les caractéristiques sont données dans les annexes 2 et 3.

Les résultats confirment que le niveau de formation est le principal déterminant de la proximité de l'emploi : la probabilité de rencontrer des difficultés diminue de 38 points quand le jeune n'a pas de diplôme (*niv8*) en comparaison des niveaux de formation les plus hauts (*niv1*). Les spécialités de formation influencent également considérablement l'accès à l'emploi : la proportion prédite de personnes rencontrant des difficultés est en moyenne de 49,2% dans les humanités (*spe3*) pour seulement 22,7% en mécanique, électronique et électricité (*spe9*). L'expérience professionnelle antérieure joue également un rôle, quoique de moindre importance, puisque la même probabilité diminue respectivement de 12,8 et 9,5 points avec l'apprentissage (*Exp1*) ou un emploi régulier (*Exp2*) pendant la formation initiale.

La plus grande partie de l'écart n'est cependant pas expliquée par les différences de caractéristiques : 77% de la différence n'est pas attribuable aux variables explicatives. La différence de traitement est relative à des caractérisations spécifiques. Ainsi, la présence d'au moins un enfant (*F3*) a un effet positif sur les facilités d'accès à l'emploi des hommes et négatif sur celles des femmes. Autre exemple, la spécialisation dans les services personnels et domestiques (*spe12*) a un effet négatif très important sur l'accès aisé des femmes à l'emploi; cet effet est non significatif sur les hommes. Quand les hommes et les femmes sont traités également, la part des femmes accédant facilement à des emplois augmente de 60,5% à 65,8% tandis que celle des hommes diminue de 73,8% à 68,8% (tableau 4.16).

**Tableau 4.16 : proportions réelles et prédites**

Proportions	Hommes		Femmes	
	réelles	Prédites	réelles	Prédites
P=1	26,19%	31,20%	39,52%	34,18%
P=2	73,81%	68,80%	60,48%	65,81%
Observations	25 799		24 205	

## **Conclusion**

Les jeunes femmes sortant de la formation initiale sont plus exposées au risque de chômage que les jeunes hommes. L'idée qu'une part importante de ce risque est liée à des phénomènes de discrimination à l'embauche fondée sur l'appartenance de sexe s'impose d'autant plus que ces jeunes femmes sont plus diplômées et recherchent davantage des emplois que les hommes. On a vu que la mesure des barrières discriminatoires sexuées à l'accès à l'emploi est compliquée par la diversité des statuts et l'instabilité des situations professionnelles. Il est difficile de comparer les actifs occupés entre eux puisqu'on trouve des indépendants et des salariés, des emplois temporaires et des emplois à durée indéterminée. Du côté des actifs occupés, de nombreuses femmes sont des chômeuses potentielles, et du côté des inactifs, elles peuvent souvent être vues comme des « chômeuses de l'ombre ».

C'est cette diversité doublée d'une instabilité qui nous amène à adopter, préalablement à la méthode économétrique de mesure des barrières discriminatoires à l'accès à l'emploi, une démarche descriptive longitudinale sur les situations des jeunes sortants de la formation initiale. Cette démarche vise à identifier les personnes les plus éloignées de l'emploi par l'analyse synthétique de leur parcours trois ans après la sortie de la formation initiale, pour ensuite mesurer l'inégalité de traitement. Que l'on définisse l'éloignement de l'emploi en fonction de la fréquence relative du chômage par rapport à l'emploi ou en fonction des trajectoires professionnelles, les jeunes femmes semblent toujours faire face à des barrières discriminatoires importantes. Sans ces barrières, elles seraient plus souvent dans l'emploi que dans le chômage ainsi que dans des trajectoires rapides et durables d'accès à l'emploi.

## CHAPITRE 5 : Les barrières à l'accès au temps plein

### Introduction

L'essor du temps partiel constitue l'une des tendances lourdes de l'évolution du marché du travail depuis 20 ans<sup>120</sup> : le nombre d'actifs occupés à temps partiel est passé de 1,6 millions en 1980 à 2,5 millions en 1990 et à 3,9 millions en 2004 ; de 8 % en 1980, la proportion d'actifs travaillant à temps partiel est passée à près de 20% en 2004. Le travail à temps partiel est par ailleurs la forme d'emploi la plus sexuée puisque environ 80% des travailleurs à temps partiel sont des femmes. C'est donc avant tout la proportion de femmes travaillant à temps partiel qui a fortement progressé, passant de 1 femme sur 6 en 1978, à près d'1 sur 4 en 1990 et quasiment 1 sur 3 en 2004. Aujourd'hui, c'est une des différences les plus marquantes entre les hommes et les femmes sur le marché du travail puisque 32% des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 5% des hommes.

La différence d'accès au temps plein explique une part très importante des différences de salaires : comme on le prouvera dans le chapitre 8, les différences de temps de travail expliquent de 50% à 60% des différences de salaires mensuels entre hommes et femmes. L'idée qu'une partie de cette différence s'explique par des barrières discriminatoires à l'accès au temps plein a eu pourtant du mal à s'imposer. Le temps partiel a été davantage pensé comme une rencontre harmonieuse, un aménagement bienvenu, ou un équilibre que comme une inégalité. De fait une partie de la différence de taux d'emploi à temps plein reflète une préférence plus grande des femmes pour le temps partiel. En outre, même au sein de ceux qui ne désirent pas travailler à temps partiel, l'effet d'une caractéristique donnée doit être distinguée de l'effet de l'inégalité de traitement. L'interprétation de la différence en termes de barrières discriminatoires n'est donc pas aisée.

Après avoir rappelé les principales contributions à l'analyse, tant sociologique qu'économique, de l'accès au temps plein, nous proposerons une méthodologie de mesure des

---

<sup>120</sup> Le développement du temps partiel a été en effet plus tardif en France que dans beaucoup d'autres pays. Jusqu'au début des années 80, le temps partiel prenait le plus souvent des formes traditionnelles : aides familiales dans l'agriculture, l'artisanat ou les commerces, services domestiques.

barrières discriminatoires à l'accès au temps plein, passant par la décomposition de la différence de taux d'emploi en trois composantes reflétant respectivement les préférences de temps de travail, les caractéristiques des individus et l'inégalité de traitement. Ensuite, nous appliquerons cette méthodologie d'abord sur un échantillon d'ensemble de salariés de l'enquête Emploi 2000, puis sur les sortants de la formation initiale interrogés dans Génération 98.

## **5.1 L'accès au temps plein**

Mesurer les barrières discriminatoires d'accès au temps plein suppose à la fois de reconnaître le temps partiel comme un mode de gestion de la main d'œuvre et de s'opposer à l'idée que le temps de travail justifie les différences de salaires. Nous allons voir d'abord les développements sociologiques sur le temps comme mode d'emploi, puis comment ces développements s'inscrivent dans la grille normative des cadres d'analyse du temps de travail, et enfin comment aborder la question méthodologique de la mesure de l'inégalité de traitement à l'accès au temps plein.

### **5.1.1 Le temps comme « mode d'emploi »**

Les travaux sociologiques ont permis d'enrichir considérablement la compréhension du rôle du temps de travail sur le marché du travail. Le principal apport est sans doute relatif à la critique d'une vision réductrice d'un temps de travail linéaire, et la mise en évidence de discontinuités sur l'échelle du nombre des heures travaillées. Notamment, travailler à temps partiel, ce n'est pas seulement travailler davantage d'heures, c'est souvent être sur un « mode d'emploi » différent du mode d'emploi à temps plein. Cette idée de mode d'emploi à temps partiel a été développée par Maruani M. et Nicole C. (1989).

Le temps partiel, pris comme mode d'emploi et non comme aménagement du temps de travail, constitue l'un des pôles autour duquel s'organisent un certain nombre de clivages sociaux fondamentaux dans l'entreprise, et notamment le clivage féminin/masculin.

Derrière le terme générique de travail à temps partiel, Maruani (1991) invite à distinguer deux logiques sociales divergentes. La première logique est celle de l'emploi partiel, c'est-à-dire d'une forme d'emploi à l'initiative de l'employeur et imposée au salarié. Cette logique peut



être illustrée par le mi-temps de la caissière de Prisunic. La seconde logique est celle de l'emploi réduit, c'est-à-dire un aménagement du temps de travail à l'initiative du salarié, une transformation volontaire et réversible du contrat de travail, et qu'illustre le mercredi libre des fonctionnaires.

Pour Maruani (1991), c'est avant tout l'emploi partiel qui se développe et c'est du côté des politiques de gestion de la main d'œuvre qu'il convient de regarder pour comprendre les logiques à l'œuvre. L'enquête de Maruani et Nicole (1989) sur les trois grands types de grandes surfaces dans le commerce (grand magasin, hypermarché et magasin populaire) permet de montrer combien l'essor de l'emploi à temps partiel s'inscrit dans les politiques de recrutement. L'emploi partiel est un outil de gestion multiforme. Il sert de période d'essai, pour sélectionner les meilleurs, ceux que l'entreprise gardera en leur offrant de passer à temps plein. Il organise le turn over, ce qui évite de recourir au contrat à durée déterminée puisque les femmes cherchant un travail à temps plein limitent leur durée de vie dans l'entreprise. Enfin, il tient lieu de travail saisonnier dans la mesure où l'entreprise, lors des périodes de pointe, donne semi-légalement des heures supplémentaires aux salariés à temps partiel.

Le développement de ces pratiques de gestion explique la montée grandissante du sous-emploi et de la pauvreté laborieuse en France. Comme le rappelle Maruani (2004), parallèlement à la croissance du travail à temps partiel, on voit se profiler un processus de paupérisation: le développement d'une frange de salarié(e-s) pauvres, travaillant sans parvenir à gagner leur vie. Comme le confirmera le chapitre 8, le travail à temps partiel est rémunéré par un salaire partiel. Les travaux de Concialdi et Ponthieux<sup>121</sup> montrent que sur les 3,4 millions de personnes travaillant pour un salaire inférieur au SMIC mensuel, 80 % sont des femmes. Depuis le début des années 1980, les bas salaires (moins de 838 € par mois) sont en pleine expansion : ils concernaient 11 % des salarié(e-s) en 1983 et 17 % en 2001. Cette forte progression des salaires inférieurs au SMIC est étroitement liée à la multiplication des emplois à temps partiel : 80 % de ceux qui ont des bas salaires sont à temps partiel.

### **5.1.2 Explications et justifications**

L'approche développée par Maruani du temps de travail comme mode d'emploi n'a pas seulement pour conséquence de transformer l'explication que l'on donne des différences

---

<sup>121</sup> Voir notamment Concialdi et Ponthieux (1999)

d'accès au temps plein. Cette approche tend aussi à développer un lien particulier entre la justification des positions et le temps de travail. L'approche libérale-démocrate, implicitement adoptée, s'oppose, dans le champ normatif aux autres approches identifiées en première partie.

Dans l'approche libertarienne, le temps partiel féminin est présenté comme une réponse à la fois à la demande des femmes et à l'offre des employeurs. Il est vu comme la résultante du jeu entre l'offre et la demande de travail, dont il n'y a pas lieu de se demander si cette résultante est équitable, dans la mesure où la procédure est concurrentielle. Maruani et Nicole (1989) critiquent les approches défendant l'idée que les différences d'accès au temps de travail sont le reflet d'une « rencontre harmonieuse entre les aspirations des salariés et celles des entreprises, une convergence entre le désir de souplesse des unes et la volonté de flexibiliser des autres ».

Dans l'approche utilitariste, le temps partiel féminin est présenté comme une réponse à la demande des femmes cherchant à concilier l'exercice d'une profession et leurs charges familiales. L'emploi à temps partiel est donc considéré comme simplifiant les modalités de gestion du temps dans la vie quotidienne des femmes vivant en couple. Du point de vue des politiques publiques, cette approche tend à développer le temps partiel, et à « convertir » les femmes qui souhaitent travailler à temps plein à un temps partiel dont l'utilité sociale est défendue à travers une conception complémentaire des rôles sexués.

Dans l'approche libérale-patrimoniale, le temps est considéré comme une variable de capital humain. Les salariés investissent non seulement dans un nombre d'heures de travail par semaine, mais aussi dans un temps de travail plus flexible, travaillant le samedi ou le dimanche, le soir ou la nuit, irrégulièrement dans la semaine ou dans l'année. Ces investissements sont réalisés parce qu'ils sont rentabilisés par des salaires plus forts. Le temps partiel féminin est le résultat d'un moindre investissement des femmes en raison d'une recherche plus contrainte entre investissement familial et investissement professionnel.

Dans ces deux dernières approches, utilitariste et libérale-patrimoniale, le temps de travail justifie les différences de rémunération. Au contraire, dans l'approche du mode d'emploi, le temps de travail explique les différences de rémunération, mais ne les justifie pas. Le temps partiel n'est ni le fruit d'une conciliation, ni le produit d'un investissement, mais est un

segment social répondant à des logiques de gestion de la main d'œuvre. Le lien entre l'idée de mode d'emploi et celle de segment social passe par l'idée des coûts de la gestion de la main d'œuvre.

L'approche du mode d'emploi conduit donc à la mesure de barrières discriminatoires à l'accès au temps plein. Deux variables sont ici cruciales pour comprendre ces logiques : d'une part, le souhait du temps plein mesurant un degré de consentement aux logiques de gestion ; d'autre part la structure technologique et sociale dans laquelle ces logiques prennent formes. D'où l'idée d'une mesure économétrique de l'accès au temps plein rendant compte à la fois des facteurs d'offre et de demande.

On doit noter que cette mesure économétrique ne s'inscrit pas dans les trois approches non libérales identifiées en première partie. Dans l'approche de la démocratie citoyenne, le temps de travail est le fruit de négociations plus ou moins formalisées à travers les conventions collectives. Dans l'approche post-moderne, la valorisation du temps plein est le reflet d'un biais androcentrique : un temps de travail très long peut être pris comme un signe de désorganisation, collective autant qu'individuelle, plutôt que comme la preuve d'une implication dans le travail. Enfin l'approche marxiste tendrait à voir dans le temps partiel un moyen privilégié par les employeurs pour accroître la plus value relative.

### **5.1.3 Analyses économétriques de l'accès au temps plein**

Les travaux économiques portant sur le temps de travail sont relativement nombreux. Beaucoup d'analyses contrastent cependant avec les apports de la sociologie de l'emploi développée par Maruani. Elles consistent souvent à fournir un modèle expliquant les déterminants des différences d'offre de travail entre les hommes et les femmes, et véhiculent ainsi la croyance que le temps partiel est le produit soit d'aménagements du temps de travail (logique utilitariste) soit de la recherche d'un équilibre entre investissement professionnel et économique (logique libérale-patrimoniale). Rares sont les analyses focalisant sur les déterminants de la demande de travail émanant par les entreprises, et notamment la demande de temps plein, tant au niveau théorique qu'empirique. Quelques exceptions méritent d'être notées.

Une des premières analyses économétriques de l'accès au temps plein est celle de Stratton (1996). En confrontant les données concernant les souhaits de travail à temps plein aux probabilités de travailler à temps plein, il essaye d'évaluer la pertinence de la catégorie statistique du temps partiel involontaire, catégorie regroupant l'ensemble des personnes à temps partiel voulant travailler à temps plein<sup>122</sup>. Il trouve que les personnes en situation de temps partiel involontaire sont effectivement contraintes. Son analyse ne permet pas cependant de montrer dans quelle mesure cette contrainte reflète une inégalité de traitement plutôt que des conditions technologiques, sectorielles, sociales de la demande de travail à temps plein.

Plus récemment, Barrett et Doiron (2001) ont proposé une méthodologie intéressante pour expliquer la sélection des individus dans le temps partiel involontaire et analyser le lien entre cette sélection et les salaires<sup>123</sup>. En utilisant des données canadiennes, ils essaient de développer un modèle où ils analysent l'allocation des travailleurs dans les trois catégories du temps partiel volontaire, temps partiel involontaire et temps plein. Plutôt que d'utiliser un modèle séquentiel, il préfère utiliser un modèle de sélection jointe : ils analysent conjointement l'auto-sélection par les salariés et la sélection par les employeurs. Ils mettent ainsi en avant le rôle crucial du secteur économique et du lieu de résidence.

La différence entre modèle à sélection séquentielle et modèle à sélection jointe est centrale quant à la question de l'identification de la demande par rapport à l'offre. Dans le modèle à sélection jointe, tel que celui choisi par Barrett et Doiron (2001), les préférences des employeurs sont définies à partir de l'ensemble de salariés alors qu'elles ne sont observées que pour ceux qui travaillent ou désirent travailler à temps plein. Dans un modèle à sélection séquentielle, les préférences des employeurs sont définies seulement à partir des salariés à temps plein ou à temps partiel involontaire. Seul ce dernier permet de séparer simplement

---

<sup>122</sup> On doit distinguer le temps partiel subi et le temps partiel involontaire. Une personne est en temps partiel involontaire si elle souhaite travailler à temps plein ; elle est en temps partiel subi si elle travaille à temps partiel et souhaite travailler davantage. En effet, un certain nombre de personnes déclarent souhaiter travailler plus, mais sans aller jusqu'au temps plein.

<sup>123</sup> Doiron et Barret (1996) s'étaient intéressés d'abord à la relation entre nombre d'heures de travail et salaires. Leur intérêt s'est ainsi porté récemment davantage sur les statuts du temps de travail, en particulier sur l'accès au temps plein.

l'effet d'offre et de demande, et ainsi de permettre la mesure de la barrière discriminatoire à l'accès au temps plein<sup>124</sup>.

Pour mesurer la discrimination au temps plein, nous faisons l'hypothèse que les préférences de temps plein des employeurs sont définies à partir de l'ensemble des salariés déclarant souhaiter travailler à temps plein. L'idée implicite est que seuls peuvent être discriminés négativement au temps plein les salariés à temps partiel qui souhaitent travailler à temps plein. On peut ainsi construire un modèle de demande de temps plein. C'est cette méthodologie que nous appliquons aux données de l'enquête Emploi 2000, puis à celles de Génération 98.

## **5.2 Barrières à l'accès au temps plein (enquête Emploi 2000)**

L'idée d'une barrière discriminatoire à l'accès au temps plein peut d'abord être testée à partir d'un échantillon représentatif d'actifs occupés. Le chapitre 8 permet de montrer non seulement que 60% des différences sexuées de salaires mensuels s'expliquent par des différences de temps de travail, mais aussi que l'heure à temps plein est davantage rémunérée que l'heure à temps partiel. Le temps plein peut de ce point de vue être pris comme une catégorie valorisée de l'espace social dont l'accès reflète à la fois des préférences, des caractéristiques de l'offre de travail et des inégalités de traitement. Après avoir rappelé quelques statistiques descriptives sur les différences sexuées de temps de travail dans l'enquête Emploi 2000, nous proposons une méthodologie de décomposition de la différence de taux d'emploi à temps plein en trois composantes permettant d'identifier l'effet de la barrière discriminatoire.

### **5.2.1 Statistiques descriptives**

Depuis la loi de janvier 2000 (dite loi « Aubry 2 »), on considère comme salarié à temps partiel ceux dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle : le travail à temps partiel concerne donc désormais tous ceux qui ne travaillent pas à temps plein. Forme d'emploi relativement fréquente parmi les femmes, le temps partiel reste marginal

---

<sup>124</sup> Barrett et Doiron (2001) trouve que la corrélation entre les termes d'erreur des deux équations de sélection est négative et significative pour les femmes et non significative pour les hommes. Cette corrélation est difficile à interpréter et suppose de faire des présomptions sur les caractéristiques inobservées.

parmi les hommes. Comme le montre le tableau 5.1, 31% des femmes actives occupées hors indépendantes interrogées dans l'enquête emploi 2000 étaient à temps partiel contre seulement 5% des hommes.

L'inégalité de l'accès au temps complet peut être complétée par des questions relatives aux horaires de travail. Une des difficultés d'analyser le temps de travail à travers le nombre d'heures de travail dans la semaine tient à la flexibilité horaire : environ 8% des salariés, 6% des femmes et 10% des hommes, déclarent avoir des horaires de travail variables d'une semaine sur l'autre. Si l'on croise le temps de travail avec les horaires habituels de travail, on peut affiner un peu les différences de temps de travail entre les hommes et les femmes. Notamment, on trouve des différences au sein de la catégorie du temps complet elle-même : on trouve plus de femmes à temps complet travaillant 32 heures ou moins dans la semaine, et on trouve proportionnellement deux fois plus d'hommes que de femmes à travailler à temps complet plus de quarante heures (tableau 5.1).

**Tableau 5.1 : Temps de travail (enquête Emploi 2000 ; Population 16-59 ans)**

			Hommes		Femmes	
<b>Temps de travail</b>						
Complet	49252	82,8%	30255	95,1%	18997	68,6%
Partiel	10259	17,2%	1556	4,9%	8703	31,4%
<b>Horaires sur la semaine</b>						
Variables	4998	8,4%	3364	10,6%	1634	5,9%
Habituels	54513	91,6%	28447	89,4%	26066	94,1%
<b>Temps habituel*</b>						
Complet 40 heures ou plus	9914	18,2%	6692	23,5%	3222	12,4%
Complet 39 heures	18795	34,5%	11336	39,8%	7459	28,6%
Complet 33 à 38 heures	14026	25,7%	8159	28,7%	5867	22,5%
Complet 32 heures ou moins	2284	4,2%	901	3,2%	1383	5,3%
Partiel 33 heures ou plus	694	1,3%	142	0,5%	552	2,1%
Partiel 30 heures à 32 heures	2463	4,5%	317	1,1%	2146	8,2%
Partiel 21 à 29 heures	2120	3,9%	244	0,9%	1876	7,2%
Partiel 20 heures	2058	3,8%	426	1,5%	1632	6,3%
Partiel - de 20 heures	2159	4%	230	0,8%	1929	7,4%

Population : actifs dépendants occupés de 16 à 59 ans

\*Horaires habituels seulement

Comme le montre le tableau 5.2, au sein des salariés à temps partiel, les différences sexuées de souhaits de temps de travail sont très importantes. Les hommes sont plus nombreux à être en situation de temps partiel involontaire : la moitié des hommes salariés à temps partiel souhaitent travailler à temps plein, contre seulement le quart des femmes. En revanche les femmes sont plus nombreuses à être en situation de temps partiel volontaire subi : elles sont 10% à vouloir travailler plus sans aller jusqu'au temps partiel contre 5% des hommes. Enfin, 63% des femmes ne souhaitent pas travailler plus contre seulement 45% des hommes.

**Tableau 5.2 : Disponibilités et souhaits (enquête Emploi 2000)**

	Total		Hommes		Femmes	
<b>Disponibilités</b>						
Oui	4891	47,7%	906	58,2%	3985	45,8%
Non	5368	52,3%	650	41,8%	4718	54,2%
<b>Souhaits</b>						
Temps complet	3091	30,1%	773	49,7%	2318	26,6%
Travailler plus, non complet	951	9,3%	82	5,3%	869	10%
Non	6217	60,6%	701	45%	5516	63,4%
<b>Total</b>	10259	100%	1556	100%	8703	100%

Population : actifs dépendants occupés à temps partiel de 16 à 59 ans à variables temporelles renseignées

Dans ces différences de préférences de temps de travail, on peut distinguer deux composantes. Une première partie des différences de souhaits est liée à l'absence de disponibilités pour travailler plus : 54% des femmes sont disponibles pour travailler plus contre 42% des hommes. L'autre partie de la différence peut être considérée comme l'effet propre des préférences de sexe indépendamment des autres charges temporelles hors travail : alors que 46% des femmes se déclarent disponibles pour travailler davantage, seules 36% souhaitent travailler plus.

Ces différences de préférences sont généralement utilisées pour expliquer et justifier les différences sexuées d'accès au temps plein. On peut noter que cet argument rencontre le problème des préférences adaptatives identifié par Sen (cf 1.2.6). A force d'avoir travaillé à temps partiel sans le vouloir dans le passé, les femmes finissent par intérioriser une norme temporelle qui les amène à désirer travailler à temps partiel dans le présent. Il nous semble cependant que la construction des préférences de temps plein peut et doit être étudiée d'un point de vue longitudinal indépendamment de la mesure des barrières discriminatoires au temps plein.

### 5.2.2 Méthodologie

Dans le modèle séquentiel d'accès au temps plein, nous n'analysons que la sélection opérée par les employeurs. Les employeurs sélectionnent les individus pour travailler à temps plein dans la file des individus qui sont dans la queue pour un temps plein ( $F=1$ ). Les préférences des employeurs sont donc seulement définies dans le sous-ensemble des individus qui souhaitent travailler à temps plein ( $N_m$  hommes et  $N_f$  femmes). On suppose que le choix de l'employeur est représenté par le modèle *probit* suivant:

$$\text{Prob}(F_i=1) = \Phi(Z_i\gamma)$$

où  $Z$  est un vecteur de caractéristiques liées à l'individu  $i$  et à son emploi,  $\gamma$  le vecteur des paramètres associés, et  $\Phi(\cdot)$  la fonction de répartition associée à la loi normale centrée réduite.

Les taux d'emploi à temps plein des hommes et des femmes au sein du sous-ensemble des individus souhaitant travailler à temps plein sont respectivement donnés par les probabilités moyennes  $P_m$  et  $P_f$  suivantes:

$$P_m = \sum_{i=1}^{N_m} \Phi(Z_{im}\hat{\gamma}_m + \hat{\gamma}_{m0}) / N_m \text{ et } P_f = \sum_{i=1}^{N_f} \Phi(Z_{if}\hat{\gamma}_f + \hat{\gamma}_{f0}) / N_f$$

Les prédictions de taux d'emploi à temps plein sont les taux d'emploi en l'absence de barrières discriminatoires à l'accès au temps plein. Les proportions prédites pour les hommes et pour les femmes sont obtenues en appliquant les caractéristiques au vecteur mixte des paramètres. Elles sont données par les probabilités moyennes  $S_m$  et  $S_f$  suivantes :

$$S_m = \sum_{i=1}^{N_m} \Phi(Z_{im}\hat{\gamma} + \hat{\gamma}_0) / N_m \text{ et } S_f = \sum_{i=1}^{N_f} \Phi(Z_{if}\hat{\gamma} + \hat{\gamma}_0) / N_f$$

L'écart de taux d'emploi à temps plein entre les hommes et les femmes est donné pour la population d'ensemble par la formule suivante:

$$FT_m - FT_f = (N_m/T_m)P_m - (N_f/T_f)P_f$$



Cet écart de taux d'emploi peut donc se décomposer en deux parts expliquées (EF1 et EF2) et une part inexpliquée (DF):

$$FT_m - FT_f = [(N_m/T_m) - (N_f/T_f)]P + [(N_m/T_m)(S_m - P) - (N_f/T_f)(S_f - P)] + [(N_m/T_m)(P_m - S_m) - (N_f/T_f)(P_f - S_f)] = EF1 + EF2 + DF$$

où P est le taux d'emploi à temps plein dans le sous ensemble des individus, femmes et hommes, qui souhaitent travailler à temps plein.

Dans cette décomposition, le premier terme (EF1) mesure l'effet d'offre de travail puisqu'il capture l'effet des différences sexuées de souhait de travail à temps plein. Le deuxième terme (EF2) mesure l'effet des différences sexuées de caractéristiques, et le dernier terme (DF) l'effet de la barrière discriminatoire à l'accès au temps plein.

### 5.2.3 Résultats

Après la décision d'offre initiale, les employeurs sélectionnent les individus qui vont travailler à temps plein parmi le sous ensemble d'individus qui souhaitent travailler à temps plein. Qu'est ce qui amène les employeurs à sélectionner tel individu plutôt que tel autre pour un travail à temps plein ? Les facteurs les plus importants de cette affectation sont-ils liés au nombre d'années d'étude, à l'ancienneté, au secteur d'activité, au lieu de résidence ou plutôt à une inégalité de traitement à l'accès au temps plein ?

Les individus sont soit à temps plein, soit à temps partiel involontaire. Comme les temps partiels volontaires ne souhaitent pas travailler à temps plein, ils sont exclus des régressions. Cette exclusion revient à annuler leur probabilité d'être à temps plein. Nos résultats sont donnés dans le tableau 5.3. Alors que le temps partiel involontaire représente seulement 3% des hommes travaillant ou souhaitant travailler à temps plein, c'est environ 11% des femmes qui sont concernées.

Les résultats montrent que le type de secteur d'activité et l'ancienneté sont les deux déterminants les plus importants de cette affectation. Ainsi, la probabilité de travailler à temps plein est de 10 points inférieure dans les secteurs de l'éducation, de la santé et du travail social par rapport aux industries. Un individu de 10 ans d'ancienneté a une chance de

travailler à temps plein supérieure de 10,8 points à un individu qui vient d'être embauché dans l'entreprise. Ces deux effets mesurent l'effet des conditions de la demande sur l'accès au temps plein.

**Tableau 5.3 : Déterminants de l'accès au temps plein**

Proportion de Temps plein (1) Temps partiel (2) variables	Total 93,9% 6,1%		Hommes 97,4% 2,6%		Femmes 88,8% 11,2%	
	coefficient	Ecart type	coefficient	Ecart type	coefficient	Ecart type
constante	0,3141	0,0721	0,7925	0,1227	-0,1556	0,0936
Années d'études	0,0618	0,00286	0,0450	0,00475	0,0797	0,00391
Ancienneté	0,0991	0,00389	0,1225	0,0073	0,1058	0,00478
Ancienneté au carré	-0,00149	0,000151	-0,00233	0,000274	-0,0016	0,000183
Paris	0,3347	0,0277	0,0932	0,0454	0,4946	0,0361
Agriculture	0,1293	0,0911	0,0352	0,1360	-0,1025	0,1380
Industries	0,5703	0,0670	0,6521	0,1148	0,3437	0,0862
Energie	0,5609	0,2042	0,6931	0,3513	0,1060	0,2919
Construction	1,0031	0,0963	0,9348	0,1410	0,1963	0,1684
Commerce	-0,1743	0,0618	0,1599	0,1084	-0,4473	0,0779
Transport	0,3041	0,0789	0,2199	0,1208	-0,0190	0,1182
Services	-0,3355	0,0595	-0,1431	0,1023	-0,4912	0,0749
Education, santé, social	-0,5156	0,0601	-0,3933	0,1077	-0,4671	0,0746
Administration	-0,3495	0,0629	-0,3968	0,1064	-0,4120	0,0802
<b>Proportion prédite</b>	<b>93,9%</b>		<b>94,8%</b>		<b>92,7%</b>	
Observations	54 377		32 259		22 118	
- Log L	10 140		3 131		6 329	
Pseudo R <sup>2</sup>	0,185		0,191		0,182	

Comme les paramètres reflètent seulement un effet de demande, nous pouvons interpréter les valeurs prédites comme les proportions qu'on obtiendrait en l'absence de barrières discriminatoires à l'accès au temps plein. Quand les hommes et les femmes sont traités comme la population dans son ensemble, on trouve 95% d'hommes à temps plein et 93% de femmes. La différence de taux d'emploi à temps plein au sein de ceux qui travaillent ou souhaitent travailler à temps plein semble donc majoritairement refléter une inégalité de traitement.

En somme, l'analyse statistique permet d'aboutir à une décomposition de l'écart sexué de taux d'emploi à temps plein (tableau 5.4). L'écart total est de 27 points. La part la plus importante de l'écart sexué de taux d'emploi à temps plein s'explique par la différence de souhait de temps plein : 23,3% des femmes de l'échantillon déclarent souhaiter travailler à temps partiel contre 2,3% des hommes, ce qui contribue à 73% de l'écart total (soit 20 points). L'ensemble des autres caractéristiques considérées ne contribue qu'à 6,6% de l'écart de taux d'emploi à temps plein entre les hommes et les femmes. La part restante, qui représente 20,4% de l'écart, n'est pas expliquée par les caractéristiques, et peut dans cette mesure s'interpréter comme l'effet de la discrimination à l'accès au temps plein.

**Tableau 5.4 : Décomposition du taux d'emploi à temps plein**

		<b>En points</b>	<b>%</b>
<b>Ecart de taux d'emploi</b>	<b><math>(N_m/T_m)P_m - (N_f/T_f)P_f</math></b>	<b>27,0</b>	<b>100%</b>
Effet d'offre	$[(N_m/T_m) - (N_f/T_f)]P$	<b>19,7</b>	<b>73,0%</b>
Effet des caractéristiques	$(N_m/T_m)(S_m - P) - (N_f/T_f)(S_f - P)$	<b>1,8</b>	<b>6,6%</b>
Effet de la discrimination	$(N_m/T_m)(P_m - S_m) - (N_f/T_f)(P_f - S_f)$	<b>5,5</b>	<b>20,4%</b>

$T_m=33031$  et  $T_f=28844$  ( $N_m=32259$  et  $N_f=28844$ )

### **5.3 Barrières à l'accès au temps plein (enquête Génération 98)**

Les résultats précédents ont été obtenus sur un échantillon représentatif d'actifs occupés. On a vu que l'effet de barrière est prédominant une fois que l'on contrôle des préférences de temps plein. Mais le quart des différences de taux d'emploi à temps plein reste expliqué par les différences de souhaits de l'offre. Comme les différences de souhaits de temps de travail sont moindre pour les jeunes sortants de la formation initiale, il est intéressant de reprendre la mesure des barrières sur l'échantillon de Génération 98. Après avoir rappelé quelques statistiques descriptives sur Génération 98, nous appliquons une méthodologie similaire de décomposition pour expliquer les différences sexuées de statuts de temps de travail à la première embauche.

#### **5.3.1 Statistiques descriptives**

L'enquête Génération 98 permet de distinguer les jeunes accédant à un premier emploi selon leur statut vis-à-vis du temps de travail : temps plein ; 4 jours par semaine (80%) ; 3 jours par semaine (60%) ; mi temps (50%) ; moins d'un mi temps. Les statistiques descriptives

montrent que le taux d'emploi à temps plein des hommes est supérieur à celui des femmes : 88,5% contre 72,2%. Par ailleurs, les femmes travaillant à temps partiel sont proportionnellement plus présentes dans les temps partiels réduits que dans les temps partiels longs.

**Tableau 5.5 : Temps de travail parmi les actifs occupés (hors indépendants)**

	Total		Hommes		Femmes	
Temps plein	38621	86,2%	21769	92,6%	16852	79,2%
Environ 4 jours par semaine (80 %)	1897	4,2%	514	2,2%	1383	6,5%
Environ 3 jours par semaine (60 %)	732	1,6%	217	0,9%	515	2,4%
Un mi-temps (50 %)	2733	6,1%	788	3,4%	1945	9,1%
Moins d'un mi-temps	817	1,8%	226	1,0%	591	2,8%
Non réponses	2350		1388		962	

L'infériorité du taux d'emploi à temps plein des femmes s'explique en partie par le fait que les femmes désirent plus souvent travailler à temps partiel. Les jeunes hommes déclarent à 94,9% vouloir travailler à temps plein, contre 89,2% des jeunes femmes. La plus grande partie de la différence de taux d'emploi à temps plein n'est cependant pas expliquée par ces différences de préférences à l'entrée sur le marché du travail : 68,1% de la différence n'est pas expliquée par ces différences d'offre de temps de travail.

**Tableau 5.6 : Souhaits de travailler à temps plein Génération 1998**

	Total		Hommes		Femmes	
<b>Souhaits temps plein</b>						
Oui	8290	62,8%	2239	58,2%	6051	64,6%
Non	4830	36,6%	1565	40,7%	3265	34,9%
NSP	88	0,7%	41	1,1%	47	0,5%
<b>Total</b>	<b>13208</b>	<b>100,0%</b>	<b>3845</b>	<b>100,0%</b>	<b>9363</b>	<b>100,0%</b>
Non réponses	935		313		622	

Population : actifs de 16 ans et plus occupés à temps partiel jusqu'à la date de l'enquête (hors indépendants)

Ces résultats contrastent avec ceux obtenus précédemment sur l'échantillon de salariés actifs de l'enquête Emploi 2000 : les différences dans les préférences de temps de travail sont très importantes pour les anciens actifs occupés, beaucoup plus faibles pour les jeunes. Deux raisons se conjuguent sans doute pour expliquer ce contraste. Le premier facteur est un effet de génération, les femmes ayant des souhaits d'activité qui sont dorénavant plus proches de

ceux des hommes. La seconde raison tient à un effet d'âge, les personnes souhaitant moins souvent travailler à temps partiel au début de leur carrière.

Travailler sur le premier contrat de travail à l'embauche peut paraître relativement restrictif. Un salarié voulant travailler à temps plein peut être d'abord embauché sur un temps partiel puis passer au temps plein. Comme Maruani et Nicole (1989) l'ont montré pour le secteur de la grande distribution, le temps partiel peut ainsi être utilisé comme période d'essai. Cette utilisation gestionnaire du temps partiel permettrait d'expliquer une partie de la différence d'accès au temps plein, qui se résorberait après les périodes d'essai passées.

Les données de Génération 1998 permettent de comparer le temps de travail au début et à la fin des séquences d'emploi. Le tableau 5.7 permet ainsi de nuancer la portée de la critique précédente. Certes, une partie de salariés passe du temps partiel au temps plein, et les femmes sont davantage concernées : 6% de femmes ont été embauchées à temps partiel et sont passées au temps plein, contre 3% des hommes. Cependant, les changements de statuts de temps de travail sur les séquences longues d'emploi demeurent largement minoritaires : au total, 94% des salariés des séquences longues d'emploi gardent le même statut de temps de travail, 96% des hommes et 92% des femmes. Le premier statut de temps de travail semble donc très déterminant pour les statuts futurs.

**Tableau 5.7 : Evolution du temps de travail sur les séquences longues\***

A l'embauche ⇒ Final	Total		Hommes		Femmes	
Temps plein ⇒ Temps plein	38585	83,3%	21639	91,2%	16946	75,1%
Temps partiel ⇒ Temps partiel	4903	10,6%	1184	5,0%	3719	16,5%
Temps plein ⇒ Temps partiel	706	1,5%	158	0,7%	548	2,4%
Temps partiel ⇒ Temps plein	2103	4,5%	746	3,1%	1357	6,0%
<b>Total</b>	<b>46297</b>	<b>100,0%</b>	<b>23727</b>	<b>100,0%</b>	<b>22570</b>	<b>100,0%</b>
Non réponses	93	-	51	-	42	-

\* 6 mois et plus pour les séquences du présent, 12 mois et plus pour les séquences du passé

### 5.3.2 Méthodologie

Les catégories de statuts de temps de travail que nous avons utilisées pour construire la variable dépendante correspondent à la hiérarchie salariale qui leur est associée. Ainsi nous avons regroupé les personnes déclarant travailler à mi-temps et celle déclarant travailler trois

jours dans la semaine après avoir observé que l'impact sur le premier salaire mensuel n'était pas significativement différente entre ces deux statuts de temps de travail (cf chapitre 8). Nous avons donc gardé les quatre catégories suivantes : "T=1"="Temps plein"; "T=2"="4 jours par semaine (80%)" ; "T=3"="3 jours par semaine ou mi temps (50%, 60%)" ; "T=4"="Moins d'un mi-temps".

Nous avons utilisé un *probit* ordinal pour expliquer la distribution des statuts de temps de travail par sexe lors du premier contrat de travail obtenu à la sortie de la formation initiale. La population de référence est l'ensemble des personnes qui travaillent à temps plein ou déclarent vouloir travailler à temps plein lors de leur premier embauche ("ST=1"). Le modèle est le suivant :

$$\text{Prob}(T_i = k | ST_i = 1) = \Phi(C(k) + X_i \gamma)$$

où l'indice  $i$  sert à indiquer les individus,  $\Phi$  est la fonction de répartition associée à la loi normale centrée réduite,  $C(k)$  est la constante associée au statut  $k$  avec  $k = \{1, 2, 3\}$ ,  $X$  est le vecteur des variables exogènes et  $\gamma$  le vecteur de paramètres associés.

Au sein de la population qui travaille ou souhaite travailler à temps plein ( $ST=1$ ), les proportions réelles  $P_{mk}$  et  $P_{fk}$  d'hommes et de femmes dans les différents statuts de temps de travail  $k$  sont données par les probabilités moyennes par sexe d'atteindre ces statuts (traitements séparés) alors que les proportions prédites  $S_{mk}$  et  $S_{fk}$  sont obtenues en appliquant les caractéristiques respectives des hommes et des femmes au vecteur mixte de paramètres (même traitement) :

$$P_{mk} = \frac{\sum_{i=1}^{N_m} [\Phi(C(k) + X_{mi} \gamma_m) - \Phi(C(k-1) + X_{mi} \gamma_m)]}{N_m} \text{ et } P_{fk} = \frac{\sum_{i=1}^{N_f} [\Phi(C(k) + X_{fi} \gamma_f) - \Phi(C(k-1) + X_{fi} \gamma_f)]}{N_f}$$

$$S_{mk} = \frac{\sum_{i=1}^{N_m} [\Phi(C(k) + X_{mi} \gamma) - \Phi(C(k-1) + X_{mi} \gamma)]}{N_m} \text{ et } S_{fk} = \frac{\sum_{i=1}^{N_f} [\Phi(C(k) + X_{fi} \gamma) - \Phi(C(k-1) + X_{fi} \gamma)]}{N_f}$$

Pour obtenir les proportions prédites au sein de la population totale, il suffit de faire l'hypothèse que les personnes désirant travailler à temps partiel reste dans la catégorie  $k$  de temps partiel dans laquelle elles travaillent. A partir des proportions prédites précédentes, on peut calculer un nombre prédit de personnes dans chaque catégorie  $k$  de statut de temps auquel on ajoute, pour les temps partiels, le nombre de personnes de chaque catégorie désirant travailler à temps partiel. Il reste enfin à rapporter le nombre prédit obtenu à la population

totale pour obtenir les proportions prédites sur l'ensemble de la population, c'est-à-dire les proportions qu'on obtiendrait en l'absence de barrières discriminatoires.

### 5.3.3 Résultats

Tableau 5.8 : Modèle *probit* ordinal de la distribution du temps de travail

Variable	Caractéristiques	Prob(Ti k/STi=1)*					
		Total		Hommes		Femmes	
		Coefficient	Ecart type	Coefficient	Ecart type	Coefficient	Ecart type
Constant(1)		0,4730	0,0290	0,8090	0,0513	0,1565	0,0288
Constant(2)		0,6831	0,0292	0,9817	0,0516	0,3967	0,0289
Constant(3)		1,4997	0,0311	1,7670	0,0557	1,2546	0,0314
F1	Parent chômeur ou décédé	-0,0733	0,0242	ns	ns	-0,0703	0,0309
F2	Vie en couple	-0,0607	0,0180	0,0679	0,0322	ns	ns
F3	Enfant	-0,0493	0,0249	ns	ns	ns	ns
F4	Parents nés au Maghreb	-0,1420	0,0318	-0,1492	0,0490	-0,1323	0,0419
Exp1	Apprentissage	0,3679	0,0293	0,3104	0,0454	0,2234	0,0330
Exp2	Emploi régulier	-0,1685	0,0256	-0,2142	0,0436	-0,1764	0,0320
Exp3	Job de vacances	0,0869	0,0168	ns	ns	0,0654	0,0213
Exp4	Stage en entreprise	0,0441	0,0210	0,1456	0,0350	ns	
Niv1	Niveau I	0,8013	0,0352	0,9272	0,0637	0,8418	0,0453
Niv2	Niveau II	0,5036	0,0298	0,6560	0,0603	0,6061	0,0356
Niv3	Niveau III	0,5489	0,0252	0,7093	0,0544	0,6554	0,0315
Niv4	Niveau IV+	0,1494	0,0242	0,3641	0,0512	0,2153	0,0315
Niv5	Niveau IV	0,1911	0,0277	0,3869	0,0535	0,2664	0,0347
Niv6	Niveau V	ns	ns	0,2322	0,0452	ns	ns
Sec2	Industrie alimentaire	0,6425	0,0415	0,3244	0,0621	0,7320	0,0587
Sec3	Ind. biens de consommation	0,8849	0,0596	0,5102	0,0897	1,0067	0,0822
Sec4	Industrie automobile	1,2971	0,0907	0,7896	0,1043	1,5340	0,2010
Sec5	Ind. des biens d'équipement	1,1107	0,0712	0,7525	0,0929	0,9414	0,1204
Sec6	Ind. des biens intermédiaires	1,1808	0,0494	0,7657	0,0645	1,2286	0,0830
Sec7	Energie et construction	0,9690	0,0428	0,6139	0,0539	0,5208	0,0877
Sec8	Commerce et transport	0,2840	0,0235	0,1030	0,0387	0,2581	0,0331
Sec9	Finance et immobilier	0,5867	0,0585	0,1955	0,1037	0,7337	0,0730
Sec10	Services aux entreprises	0,3126	0,0277	ns	ns	0,3266	0,0397
Sec11	Services personnels/domestiques	-0,0741	0,0258	-0,2718	0,0443	ns	ns
Sec12	Education, santé et travail social	ns	ns	-0,3368	0,0423	0,1565	0,0277
Sec13	Administration	0,2056	0,0317	ns	ns	0,2164	0,0432
Reg1	Centre	0,1557	0,0435	0,1787	0,0743	0,1664	0,0544
Reg2	Languedoc-roussillon	-0,1512	0,0409	-0,2620	0,0609	-0,1096	0,0545
Reg3	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	-0,0560	0,0257	ns	ns	ns	ns
Reg4	Nord	-0,0648	0,0309	-0,1450	0,0489	ns	ns
Reg5	Ile de France	0,1942	0,0255	ns	ns	0,2945	0,0325
Reg6	Alsace	0,2494	0,0464	0,2162	0,0772	0,3298	0,0586
Reg7	Rhône	0,0546	0,0270	ns	ns	ns	ns
Pseudo R <sup>2</sup>		0,078		0,076		0,064	
Observations		46 088		24487		21 601	

Les résultats des régressions sont donnés dans le tableau 5.8 précédent. Les niveaux de formation ainsi que le secteur économique sont des déterminants importants des décisions d'affectation des employeurs. Ainsi, les employeurs accordent plus souvent l'emploi à plein temps dans l'industrie automobile (*sec4*) que dans les secteurs de l'éducation de la santé et du travail social (*sec12*) : la différence en termes de probabilité d'accès au temps plein est de 18 points entre ces deux secteurs. De même, les jeunes de niveaux de formation plus élevés accèdent plus facilement au temps plein, l'amplitude étant d'environ 14 points entre le niveau bac+5 (*niv1*) et les niveaux les plus bas. Le fait d'être passé par l'apprentissage (*exp1*) augmente de 5,6 points la probabilité d'être à temps plein quand on le désire. En comparaison, l'impact des caractéristiques familiales et celui de la région de résidence sont très faibles.

Nos résultats tendent à montrer que la distribution des statuts valorisés de temps de travail au sein de la population déclarant désirer travailler à temps plein est peu expliquée par les différences de caractéristiques exogènes. Quand les hommes et les femmes sont traités également, on observe une importante redistribution des femmes désirant travailler à temps plein vers les emplois à temps plein et des hommes vers les temps partiels involontaires. Comme le montre le tableau 5.9, la proportion des femmes travaillant à temps plein au sein de celles ne désirant pas travailler à temps partiel passe de 80,8% à 85,1% ; celle des hommes passe de 93,3 à 89,4%.

**Tableau 5.9 : Distributions réelles et prédites des statuts du temps de travail**

Proportions	Hommes		Femmes	
	Réelles	Prédites	Réelles	Prédites
T=1	93,27%	89,39%	80,87%	85,14%
T=2	1,82%	3,06%	5,41%	4,05%
T=3	4,03%	6,06%	10,81%	8,51%
T=4	0,87%	1,49%	2,91%	2,30%
<b>Observations</b>	<b>24487</b>		<b>21601</b>	

Ces proportions prédites, calculées au sein de la sous-population de ceux qui travaillent ou désirent travailler à temps plein, doivent être rapportées à la population totale. Nous sommes amenés à calculer le nombre prédit d'hommes et de femmes dans chacune des catégories de temps de travail. Pour ce faire, il suffit de calculer les nombres prédits au sein des personnes travaillant ou désirant travailler à temps plein ( $ST=1$ ) et d'ajouter le nombre de personnes à



temps partiel volontaire (ST=0). Le tableau 5.10 donne les prédictions d'hommes et de femmes en l'absence de barrières discriminatoires à l'accès au temps plein.

**Tableau 5.10 : Nombre d'individus après simulation par sexe**

	Hommes			Femmes		
	ST=0	ST=1	Total	ST=0	ST=1	Total
<b>T=1</b>	0	21889	21889	0	18391	18391
<b>T=2</b>	321	749	1070	664	875	1539
<b>T=3</b>	779	1484	2263	1416	1838	3254
<b>T=4</b>	212	365	577	524	497	1021
<b>Total</b>	<b>1312</b>	<b>24487</b>	<b>25799</b>	<b>2604</b>	<b>21601</b>	<b>24205</b>

Quand les hommes et les femmes sont traités également, on observe une importante redistribution des femmes vers les emplois à temps plein et des hommes vers les emplois à temps partiel. Comme le montre le tableau 5.11, la proportion des femmes travaillant à temps plein passe de 72,2% à 76% ; symétriquement, les parts des hommes travaillant 4 jours par semaine, trois jours par semaine ou à moins d'un mi-temps passent respectivement de 3% à 4,2%, de 6,9% à 8,8%, et de 1,7% à 2,2%.

**Tableau 5.11 : Distributions réelles et prédites des statuts du temps de travail**

Proportions	Hommes		Femmes	
	Réelles	Prédites	Réelles	Prédites
T=1	88,53%	84,84%	72,17%	75,98%
T=2	2,97%	4,15%	7,57%	6,36%
T=3	6,85%	8,77%	15,50%	13,44%
T=4	1,65%	2,24%	4,76%	4,22%
<b>Observations</b>	<b>25 799</b>		<b>24 205</b>	

Il est intéressant de comparer la décomposition du taux d'emploi à temps plein obtenue à partir des données de l'enquête Emploi 2000 avec celle obtenue à partir des données de Génération 98 (tableau 5.12). D'abord, l'écart de taux d'emploi est beaucoup moins important pour les sortants de la formation initiale : 16,4 points contre 27 points pour l'ensemble des salariés. Surtout cet écart s'explique majoritairement par des différences de préférences au sein de la population dans son ensemble, alors qu'il s'explique principalement par des barrières discriminatoires pour les nouveaux entrants : dans Génération 98, 46% de l'écart est attribuable à une barrière discriminatoire à l'accès au temps plein contre seulement 20% dans l'enquête Emploi 2000.

**Tableau 5.12 : Décomposition du taux d'emploi à temps plein**

	Enquête Emploi 2000		Génération 98	
<b>Ecart de taux d'emploi</b>	27,0	100,0%	16,4	100,0%
Effet d'offre	19,7	73,0%	5,0	30,5%
Effet des caractéristiques	1,8	6,6%	3,9	23,8%
Effet de la discrimination	5,5	20,4%	7,5	45,7%

### Conclusion

Les écarts de taux d'emploi à temps plein entre les hommes et les femmes sont croissants depuis 20 ans et expliquent une part grandissante des différences de salaires. De nombreux travaux sociologiques ont critiqué l'idée que cette différence était une rencontre harmonieuse, un aménagement bienvenu, ou un équilibre recherché. Loin d'être l'expression des aspirations des femmes, le temps partiel apparaît souvent comme un outil de gestion contraignant et imposé.

Nous avons proposé ici une méthode quantitative permettant d'évaluer dans quelle mesure l'écart de taux d'emploi à temps plein reflète davantage les préférences de temps de l'offre de travail, les conditions de la demande de travail ou des barrières discriminatoires fondées sur l'appartenance de sexe. Nous avons vu combien les différences étaient grandes entre un échantillon représentatif de l'ensemble des salariés et un échantillon restreint aux sortants de la formation initiale. Au sein des jeunes, les écarts de temps de travail reflètent moins des différences de préférence de temps de travail que des inégalités de traitement à l'accès au temps plein. Plus précisément presque la moitié de l'écart de taux de premier emploi à temps plein peut s'interpréter comme l'effet d'une barrière discriminatoire.

## CHAPITRE 6 : Les barrières à l'accès aux responsabilités hiérarchiques

### Introduction

L'essor de l'encadrement supérieur ou moyen est un des traits caractéristiques de l'évolution de la structure du salariat en France. Du recensement de 1982 à celui de 1999, les proportions de cadres supérieurs et de professions intermédiaires dans la population salariée totale sont respectivement passées de 8,2% et 20,4% à 13,1% et 25,9%<sup>125</sup>. Depuis 20 ans, la part des salariés ayant une fonction d'encadrement, supérieur ou moyen, a donc progressé d'un peu plus de 10 points. Cette progression est principalement un effet de la hausse des niveaux de formation des jeunes entrants sur le marché du travail.

Depuis les années 1980, de nombreux travaux se sont intéressés aux barrières empêchant les femmes d'atteindre les positions les plus recherchées, et en particulier les positions hiérarchiques élevées. Car en dépit de leur avantage relatif en termes de diplômes, les femmes sont proportionnellement de moins en moins nombreuses lorsque l'on monte les différents échelons de l'encadrement : en 2003, elles représentent environ 47% des professions intermédiaires, 34% des cadres supérieurs salariés et sont encore très peu nombreuses dans les postes de direction<sup>126</sup>. L'image du « plafond de verre » (*glass ceiling*) a été imaginée dans les années soixante-dix aux Etats-Unis pour désigner les barrières invisibles et robustes qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités. Plus que d'un plafond de verre, il s'agit en fait d'une succession de plafonds, du bas de l'encadrement aux postes les plus élevés de la direction des entreprises ou administrations.

Alors que les travaux sociologiques empiriques abondent pour rendre compte de ces barrières, peu de travaux statistiques ont proposé des mesures de l'effet des plafonds de verre sur l'inégalité des positions hiérarchiques occupées entre les sexes. Nous ferons d'abord un bref tour d'horizon des travaux sociologiques et statistiques sur l'accès aux positions hiérarchiques. Puis nous proposerons une méthode de mesure de la discrimination à l'accès à l'encadrement à partir des données transversales de l'enquête Emploi 2000. Enfin, nous

<sup>125</sup> Chiffres tirés des recensements (nomenclature des PCS, professions et Catégories Socioprofessionnelles).

<sup>126</sup> In Djider et Ravel (2004).

mesurerons plus finement ces barrières à partir des données de l'enquête Génération 98 qui permettent de préciser le degré de responsabilités hiérarchiques aux différents niveaux de l'encadrement et de tester l'hypothèse d'un double plafond de verre.

## **6.1 Discrimination et hiérarchie**

L'inégal accès aux postes à responsabilités est expliqué par de nombreux facteurs. Nous voyons d'abord la combinaison, dans l'ordre positif, des explications sociologiques du plafond de verre. Ensuite nous analysons les ambiguïtés naissant de la combinaison de ces approches quand on passe dans un ordre normatif. L'objectif de mesure de l'inégalité de traitement suppose de définir une norme non discriminatoire, et invite donc à sortir de la combinaison des approches. Enfin, nous proposons une méthodologie de mesure des inégalités d'accès aux postes à responsabilités.

### **6.1.1 Les explications du plafond de verre**

L'inégal accès à l'encadrement supérieur est relativement marqué en France comme d'ailleurs dans tous les Etats membres de l'Union Européenne : environ 16% des hommes actifs-occupés sont cadres supérieurs contre seulement 10% des femmes. L'inégal accès aux postes de direction est encore plus net : dans l'ensemble, que ce soit dans les secteurs privé ou public ou encore dans la politique, les cadres féminins sont encore peu présentes dans les fonctions de direction, leur proportion dépassant rarement 20%. L'écart d'accès aux postes à responsabilités s'accroît donc quand on s'élève dans la hiérarchie professionnelle interne des cadres<sup>127</sup>.

La persistance d'un écart d'accès aux responsabilités est d'autant plus surprenante que les femmes sont en moyenne davantage présentes dans les niveaux de formation élevés. Seule exception, elles sont moins souvent diplômées des grandes écoles, écoles d'ingénieurs ou de commerce. Mais cette différence tend elle-même à s'estomper sans que les barrières

---

<sup>127</sup> Ce constat est vrai pour tous secteurs, y compris ceux où les femmes sont majoritaires. Par exemple, alors que la majorité des enseignants sont des femmes, la plupart des dirigeants dans l'enseignement supérieur et dans les instituts de recherche publics sont des hommes. C'est d'autant plus vrai que la direction est importante: dans les établissements très grands et très puissants, la part des postes de direction dévolue aux femmes est généralement de 2 à 3%.

disparaissent. Il y a donc lieu de présumer que ce sont des barrières discriminatoires à l'entrée sur le marché du travail qui expliquent cet écart.

Dans la littérature sociologique, plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer ces barrières à l'accès aux responsabilités. En guise de synthèse de ces nombreux travaux, on peut citer Laufer et Fouquet (1998) qui expliquent le plafond de verre séparant les femmes de l'accès aux responsabilités par un ensemble de facteurs qui s'articulent les uns aux autres :

« La tension permanente entre la recherche d'un équilibre vie professionnelle-vie privée et l'implication intense que nécessite la compétition pour le pouvoir et l'exercice du pouvoir de direction, la question de la mobilité internationale particulièrement difficile à gérer pour les couples à double carrière et enfin les règles du jeu souvent implicites qui gouvernent l'accès au pouvoir dirigeant, comme la complexité des processus de cooptation qui déterminent l'accès à ces sphères, constituent autant d'obstacles à franchir par les femmes qui veulent accéder au groupe des dirigeants. »

Cette synthèse rend bien compte de la multiplicité des phénomènes qui permettent d'expliquer le plafond de verre. Les explications prennent appui à la fois sur la sociologie du travail et des organisations, mais aussi sur la sociologie de la famille, ou sur celle des professions, et appellent à la diversification et la combinaison des approches<sup>128</sup>. On peut principalement repérer quatre types d'arguments.

Le premier argument est lié aux pratiques de gestion des recrutements et des carrières défavorables aux secteurs d'activité ou aux contenus d'emploi des femmes. Du point de vue des secteurs d'activité, les femmes sont plus souvent placées dans les domaines de l'administration, des ressources humaines et de la communication, plus périphériques par rapport à la décision opérationnelle, et sont moins nombreuses au sein des ingénieurs et cadres techniques. Du point de vue des contenus des emplois, les femmes sont plus souvent des chefs de projets chargés d'animer les équipes, et sont plus rarement des responsables hiérarchiques. Se mettent ainsi en place des « barrières de verre » à l'accès aux postes offrant par la suite d'intéressantes possibilités de promotion.

---

<sup>128</sup> Sur la sociologie des cadres voir Bouffartigue et Gadéa (2000), Bouffartigue (2001), Karvar et Rouban (2004) et les cahiers du GDR Cadres, ou cahiers du GDR Mage-GDR Cadres. Parmi les ouvrages de référence sur les femmes cadres voir surtout Laufer (1982) et Marry (2004). Voir enfin Pochic (2004) sur les carrières des cadres.

Le second argument a davantage trait aux caractéristiques de l'organisation du travail dans les milieux professionnels de l'encadrement, essentiellement adaptées aux stratégies des hommes, moins souvent compatibles avec les stratégies et aspirations des femmes. La recherche d'un équilibre entre investissement professionnel et familial amène les femmes à renoncer à poursuivre des carrières qui passent par l'implication horaire et la disponibilité permanente. Or la norme de la disponibilité/mobilité permanente est une condition sine qua non de l'accession au pouvoir<sup>129</sup>. Les femmes cadres vivent plus souvent en solo, et quand elles sont en couple, elles sont plus fréquemment des compagnes de cadres et doivent alors davantage négocier leurs mobilités et leurs disponibilités avec un conjoint lui-même préoccupé par sa propre promotion (Pochic, 2004).

Un troisième facteur réside dans le rôle fondamental des réseaux dans l'accès aux postes à responsabilités. Les femmes manquent souvent des informations, des liaisons, et des soutiens nécessaires pour atteindre les postes plus élevés parce qu'elles sont coupées des réseaux, aussi bien formels qu'informels, dont l'appui est essentiel pour obtenir de l'avancement au sein de l'entreprise. Parce qu'elles sont l'objet de moins d'attentions et d'encouragements de la part de leurs supérieurs, elles peuvent avoir le sentiment d'être moins légitimes. Ce facteur fonctionne en boucle, puisque le pourcentage supérieur d'hommes au niveau des décideurs contribue à maintenir le plafond de verre.

Enfin le quatrième et dernier facteur qui contribue à créer le « plafond de verre » est lié à la conception stéréotypée des compétences requises et à un biais androcentrique dans la conception de la responsabilité ou de la qualification. La notion de responsabilité hiérarchique est définie par rapport au nombre de subordonnés sous les ordres, et les carrières se fondent davantage sur des principes virils tels que la compétition ou le courage. Par ailleurs, les mises en œuvre de l'approche compétence dans les nouveaux systèmes de classification combinent sur-valorisation de la technique et sous-évaluation de la dimension relationnelle<sup>130</sup>. Les compétences relationnelles et comportementales sont souvent moins reconnues sur le marché

---

<sup>129</sup> L'étude de Maruani et Nicole (1989) sur les modes d'emplois dans le commerce illustre bien cet effet de l'organisation du travail. Chez Tremplin par exemple, où 7% des femmes sont cadres contre 23% des hommes, la disponibilité permanente est une condition essentielle pour accéder aux postes de maîtrise puis d'encadrement. Tous les chefs de rayons ou de secteurs confirment travailler entre 60 et 70 heures par semaine, de façon irrégulière, en fonction des exigences du service, très tôt le matin ou tard le soir, parfois le dimanche ou la nuit. La notion de disponibilité est érigée en valeur, en pilier du système de promotion interne. Avec la mobilité, elle constitue la condition de la réussite dans l'entreprise. (P76,77 Maruani et Nicole, 1989)

<sup>130</sup> Cf Sehili (2000).

du travail, ne font pas l'objet de véritables processus formels d'apprentissage car elles sont supposées « innées », naturelles parce qu'acquises au sein de la socialisation familiale<sup>131</sup>.

Ces explications concernent également les nouveaux entrants sur le marché du travail. Maruani et Nicole (1989) notent que ces mécanismes perdurent avec l'ouverture de nouveaux métiers :

Qu'il s'agisse de nouvelles technologies ou de vieux métiers, la dévalorisation des savoirs féminins est toujours au cœur du processus de différenciation sexuelle du travail. Nouvelles technologies ou pas, la question de la valeur sociale du travail reste entière : c'est la redéfinition permanente des tâches, des postes, des qualifications, des métiers qui constitue le travail féminin comme différent et, par la même inégal. Il ne s'agit donc pas de vestiges du passé, d'inégalités résiduelles qui, tout naturellement, vont se diluer dans la modernité. La construction sociale de la différence est toujours d'actualité.

### **6.1.2 Plafond de verre et injustice**

Ces travaux sociologiques portant sur les différenciations sexuées dans les catégories de l'encadrement supérieur ne raisonnent que rarement en termes de discrimination. Une raison tient à ce que ces travaux tendent à s'émanciper de l'économie politique normative et se situent dans un cadre positif d'explication des processus responsables du plafond de verre, et non dans un cadre normatif de dénonciation des inégalités. Mais inévitablement, ces travaux glissent imperceptiblement du cadre positif d'explication à un cadre normatif de justification. C'est que les arguments avancés semblent pouvoir être utilisés d'un point de vue normatif pour critiquer ou défendre les philosophies politiques de la justice que nous avons présentées en première partie.

Les arguments en termes de conciliation des rôles, d'inspiration utilitariste, sont systématiquement critiqués. La mise en avant de l'influence des processus de cooptation via les réseaux informels peut être détournée comme défense libertarienne de procédures plus transparentes de recrutement et de promotion. L'idée de la recherche d'un équilibre entre investissement professionnel et familial peut être considérée dans le cadre libéral-patrimonial

---

<sup>131</sup> Voir Kergoat (1982) sur les ouvrières non qualifiées. Plus généralement voir Daune-Richard (1998) sur la construction sociale sexuée de la qualification.

comme une justification des différences de promotion. Le rôle des pratiques d'entreprise sources d'une segmentation des carrières et des postes s'inscrit dans le cadre normatif libéral-démocrate. L'idée d'un biais androcentrique de représentation des compétences s'inscrit dans le courant post-moderne. Enfin, l'approche de la philosophie démocrate-citoyenne n'est pas absente, tant à travers les négociations dans le couple qu'au sein de l'entreprise ou lors des conflits sociaux.

Ainsi, la pluralité des types d'arguments proposés est à la fois une source de richesse d'analyse dans l'ordre positif, mais apporte de la confusion dans l'ordre normatif. Par exemple, la critique du principe viril de la compétition entre en conflit avec une analyse mettant l'accent sur la non transparence des procédures de promotion ou avec une autre mettant en avant le « juste » retour sur investissement professionnel. De même, la défense de « meilleures » pratiques de gestion des carrières ouvrant davantage l'accès des postes de pouvoir aux emplois ou spécialités plus féminines entre en conflit avec l'idée d'une conception biaisée de la responsabilité hiérarchique comme capacité à donner des ordres à des inférieurs.

Dans la perspective d'une mesure de la discrimination, il s'agit donc plutôt de choisir une approche théorique et une philosophie politique sous-jacente plutôt que de multiplier les approches possibles. Dans cette partie, nous avons choisi de tester l'approche qui met l'accent sur les procédures de gestion des embauches et des promotions. L'insistance sur ces questions de gestion incitent à rapprocher ce type d'analyse d'une perspective en termes de segmentation des emplois. Empiriquement, l'approche conduit à mesurer les barrières discriminatoires à l'accès aux responsabilités hiérarchiques.

Un certain nombre de travaux de statistiques descriptives se sont intéressés à l'analyse de phénomènes de barrières à l'accès à des catégories professionnelles. Une telle préoccupation est aussi présente dans le dernier rapport de l'Organisation Internationale du Travail (OIT, 2004), où un chapitre entier est consacré aux discriminations à l'accès aux professions. Dans le premier chapitre de la partie II, consacré aux indicateurs indirects de la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail, plusieurs paragraphes sont consacrés à la discrimination dans la profession. Comme tous les autres travaux de statistiques descriptives, les analyses ne fournissent que des présomptions de pratiques discriminatoires, mais ne proposent aucune mesure du phénomène du plafond de verre.



### 6.1.3 L'analyse économétrique du plafond de verre

Certains travaux économétriques se sont penchés sur la mesure des discriminations mais sans introduire d'ordre dans les catégories utilisées. Ainsi, la méthode de Brown, Moon et Zoloth (1980), dite BMZ, que l'on verra de nouveau dans le chapitre 8, consiste à utiliser des *logit* multinomiaux pour prédire des différences d'accès aux catégories professionnelles, puis à calculer des équations de gains pour chaque catégorie sélectionnée. La différence non expliquée de répartition dans l'espace social n'est donc pas liée à un espace de valeur permettant d'établir une échelle de préférence entre les catégories. Ce n'est pas le plafond de verre qui est mesuré mais des effets de barrière qui peuvent être verticaux aussi bien qu'horizontaux.

D'autres travaux économétriques s'intéressent à la discrimination à l'accès aux catégories les mieux rémunérées en procédant à des analyses des différences de salaires, notamment en haut de la hiérarchie salariale. Ainsi Albrecht, Bjorklund et Broman (2003) utilisent des décompositions d'équations salariales par quantile pour vérifier si l'accélération de l'écart salarial en haut de la hiérarchie suédoise des salaires est due à des différences de caractéristiques ou à des différences de traitement des hommes et des femmes de caractéristiques égales. Malheureusement, ces travaux ne permettent pas d'identifier la segmentation hiérarchique sous-jacente. A cause d'un manque de données sur les positions hiérarchiques en Suède, Albrecht, Bjorklund et Broman (2003) ne peuvent identifier les discontinuités dans l'espace salarial, et prennent des frontières relativement arbitraires (dernier quartile ou décile).

Pour disposer d'une grille relativement fine de positions hiérarchiques, une idée serait de s'intéresser à des marchés internes. La méthodologie de Jones et Makepeace (1996) est un exemple d'analyse de marché interne qui identifie différents grades, puis décompose les différences d'accès aux différentes positions occupées. Plus précisément, ils identifient dans le marché interne d'une grande compagnie financière 15 modalités dans la division de la structure hiérarchique, 7 positions dans les catégories de l'encadrement (*management*), 4 dans les catégories intermédiaires (*appointed officer*) et 4 positions parmi les autres employés (*clerical*). Puis ils utilisent un *probit* ordinal pour déterminer dans quelle mesure les différences d'accès aux positions sont justifiables par des caractéristiques exogènes.

Un problème posé par la méthodologie de Jones et Makepeace (1996) réside dans le choix de la norme non-discriminante des grades occupés. Ils choisissent en effet de faire l'hypothèse que seules les femmes sont discriminées négativement. L'élimination de la discrimination à l'accès aux positions les plus hautes a donc pour conséquence une redistribution de certaines femmes dans des positions plus hautes qu'elles n'occupent, sans qu'il y ait redistribution d'hommes dans des positions plus basses, ce qui implique la transformation de la structure hiérarchique interne d'ensemble (plus d'encadrants). Pour éviter ce type de problème, il est préférable d'opter pour une norme mixte de traitement avec laquelle l'élimination de la discrimination ne change pas la structure hiérarchique globale.

Dans la méthodologie de Jones et Makepeace interviennent à la fois les effets des différences d'accès aux différentes positions hiérarchiques à l'entrée sur le marché interne ainsi que des différences d'accès à la promotion après l'entrée dans le marché interne. Plus récemment, Ginther et Hayes (2003) ont évalué l'impact des discriminations à la promotion sur les différences de salaires entre les hommes et les femmes à partir d'une enquête longitudinale sur une population de docteurs en lettres. Alors que les différences de salaires s'expliquent par le grade occupé, les différences sexuées de promotion au rang de professeur associé (*tenure*) restent largement inexplicables. Elles concluent que la discrimination opère surtout par le biais des promotions.

La même méthodologie que celle de Jones et Makepeace (1996) est appliquée ici au marché du travail français dans son ensemble à cette différence près que c'est une norme mixte d'équilibre qui est choisie. Ainsi, on fait l'hypothèse que l'ensemble des marchés du travail peut être analysé selon une même structure d'ordre hiérarchique. Dans l'enquête Emploi 2000, nous prenons seulement les catégories de l'encadrement supérieur et moyen comme modalités de la structure hiérarchique. Pour Génération 98, nous croisons ces modalités avec une variable interrogeant sur le niveau de responsabilités hiérarchiques.

## **6.2 Barrières à l'accès à l'encadrement (enquête Emploi 2000)**

En France, l'ensemble de la population salariale occupée se divise en cadres supérieurs, professions intermédiaires et ouvriers et employés. Dans quelle mesure les différences sexuées d'accès aux deux échelons de l'encadrement sont dues aux différences de niveaux et

spécialités de formation, d'expériences professionnelles antérieures, de caractéristiques démographiques ou à une inégalité de traitement des femmes par rapport aux hommes ? Nous analysons d'un point de vue descriptif ce que l'on pourrait appeler un phénomène de « chiasme hiérarchique ». Puis nous proposons une méthodologie de mesure transversale de l'inégalité d'accès à l'encadrement et appliquons cette méthodologie aux données de l'enquête Emploi 2000.

### **6.2.1 Statistiques descriptives**

En France, la nomenclature des catégories professionnelles distingue les agriculteurs, les artisans, les cadres, les professions intermédiaires, les ouvriers et les employés. Cette nomenclature a un caractère disparate puisqu'elle est à la fois une division en métiers, une grille de qualifications mettant en regard des formations et des emplois, et un découpage en milieux regroupant des personnes voisines par leurs caractéristiques sociales. Pour cette raison, elle constitue à la fois un repère statistique simple et stable ainsi qu'un outil dont il faut apprendre les principes de sa construction.

Cette nomenclature peut être utilisée d'abord en vue d'établir une hiérarchie professionnelle. Une première difficulté tient à la distinction entre les indépendants et les salariés. La solution la plus simple est de ne pas prendre en compte les agriculteurs exploitants et les artisans et commerçants afin de ne s'intéresser qu'à la construction d'une hiérarchie salariale. La seconde difficulté réside dans les distinctions au sein de ouvriers et des employés entre ceux qui sont qualifiés et ceux qui ne le sont pas. En l'absence de division précise du groupe des employés en qualifiés et non qualifiés, la solution la plus simple reste de regrouper les employés et ouvriers dans une même catégorie.

On aboutit à une représentation hiérarchique de la société salariale en trois grandes classes : les cadres supérieurs, les professions intermédiaires et les ouvriers et employés. Du point de vue de la répartition des hommes et des femmes dans ces trois grandes catégories, ce qui frappe, c'est la constance d'un phénomène que l'on pourrait définir comme un chiasme hiérarchique. On trouve quasiment toujours plus d'hommes que de femmes parmi les cadres supérieurs d'un métier donné, et inversement plus de femmes que d'hommes dans les deux autres catégories.

Tableau 6.1 : Le chiasme hiérarchique

Activité	Positions	Cadres		Prof. Interméd.		Ouvriers et employés	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agriculture, sylviculture, pêche		<b>2,1%</b>	<b>2,5%</b>	6,5%	3,2%	91,4%	94,4%
Indus. agricoles/alimentaires		7,1%	3,1%	13,8%	9,6%	79,1%	87,4%
Habillement, cuir		10,7%	1,2%	7,1%	8%	82,1%	90,8%
Édition, imprimerie, reproduction		22,4%	21,5%	23,8%	19,5%	53,7%	59%
Pharmacie, parfumerie, entretien		22,4%	16,1%	38,1%	42,8%	39,5%	41,1%
Indus. des équipements du foyer		7,1%	5%	18,4%	9,7%	74,6%	85,3%
Industrie automobile		<b>8,7%</b>	<b>10,3%</b>	23,5%	12,8%	67,8%	76,9%
Construction navale, aéronautique et ferroviaire		24,2%	8%	33,1%	23,7%	42,8%	68,4%
Indus. des équipements mécaniques		12,7%	9,3%	25,4%	15%	61,9%	75,7%
Indus. des équipements électriques et électroniques		27,8%	11,4%	41,9%	15,5%	30,4%	73,2%
Industries des produits minéraux		7,2%	4,4%	15,9%	15%	77%	80,5%
Industrie textile		4,2%	2,4%	16,6%	7,9%	79,3%	89,7%
Industries du bois et du papier		5,2%	2,1%	16,2%	14,2%	78,6%	83,7%
Chimie, caoutchouc, plastiques		12,2%	4,8%	25,8%	15,4%	62%	79,8%
Métallurgie et transformation des métaux		8%	4,2%	18,5%	15,6%	73,5%	80,2%
Industries des composants électriques et électroniques		21,5%	6,3%	34%	14%	44,5%	79,7%
Production de combustibles et de carburants		<b>13,4%</b>	<b>21,1%</b>	46,4%	21,1%	40,2%	57,9%
Eau, gaz, électricité		16,9%	10,1%	51,5%	44%	31,6%	45,9%
Construction		<b>4,5%</b>	<b>4,8%</b>	<b>13,5%</b>	<b>14,2%</b>	82%	81%
Commerce et réparation automobile		5,9%	2,9%	16,1%	9,3%	78%	87,8%
Commerce de gros		18,5%	10%	30,7%	24,6%	50,8%	65,5%
Commerce de détail, réparations		8,3%	3,9%	24,3%	15,6%	67,4%	80,5%
Transports		7,8%	7,7%	14,6%	20,8%	77,7%	71,5%
Activités financières		42,7%	13,2%	28,3%	25,8%	29%	61,1%
Activités immobilières		19,9%	7,7%	23%	20,8%	57,1%	71,5%
Postes et télécommunications		19,4%	9,2%	32,2%	22,9%	48,4%	67,9%
Conseils et assistance		49,7%	20,5%	34,3%	24,7%	16%	54,9%
Services opérationnels		4,5%	2,8%	9,9%	10,8%	85,7%	86,4%
Recherche et développement		63,4%	36,4%	26,7%	38,5%	9,9%	25,2%
Hôtels et restaurants		4,3%	3,4%	14,5%	9,5%	81,3%	87,1%
Activités récréatives, culturelles et sportives		30,5%	21,2%	31,8%	28,8%	37,8%	50%
Services personnels et domestiques		4,9%	0,1%	8,5%	1%	86,6%	98,8%
Éducation		45,8%	27,3%	35,3%	43,8%	18,9%	28,9%
Santé, action sociale		15,1%	4%	30,5%	30,7%	54,4%	65,3%
Administration publique		15,2%	9,6%	20,8%	23,8%	64%	66,6%
Activités associatives et extra-territoriales		28,3%	18,7%	40,4%	29,8%	31,3%	51,6%
<b>Total</b>		<b>15,7%</b>	<b>9,6%</b>	<b>22,6%</b>	<b>23%</b>	<b>61,7%</b>	<b>67,4%</b>

Le tableau 6.1 donne une représentation de ce chiasme hiérarchique en fonction du domaine du secteur d'activité : à quelques exceptions près (en caractères gras dans le tableau), quel que soit le secteur, les hommes sont proportionnellement plus nombreux au sein des cadres supérieurs. Les deux exceptions nettes sont le secteur de l'industrie automobile et le secteur

de la production de combustibles et de carburants. Au total, on compte, 15,7% des cadres supérieurs parmi les hommes, contre seulement 9,6% parmi les femmes. A contrario, on compte 67,4% d'ouvriers ou employés parmi les femmes contre seulement 61,7% d'hommes.

L'accès aux catégories de l'encadrement semble très inégal. Cette inégalité peut être affinée pour certains secteurs industriels où des distinctions entre différents niveaux de qualification sont introduites. Dans le tableau 6.2, nous donnons les proportions d'hommes et de femmes dans ces différents niveaux de qualification pour le secteur de la métallurgie et des métaux ainsi que pour le secteur de la chimie et de l'agroalimentaire. La distinction entre deux niveaux de maîtrise et entre ouvriers qualifiés et non qualifiés est présente dans les deux secteurs. Dans le secteur de la métallurgie, on distingue au sein des professions intermédiaires les techniciens et la maîtrise. Dans les deux cas, on trouve de plus en plus d'hommes quand on s'élève dans la hiérarchie.

**Tableau 6.2 : Les sous-niveaux hiérarchiques**

	Total	Hommes	Femmes
<b>Métallurgie et matériaux</b>			
Ingénieurs et cadres (3836)	22 (3,9%)	21 (4,3%)	1 (1,2%)
Techniciens (4761)	45 (7,9%)	44 (9,1%)	1 (1,2%)
Maîtrise 2 <sup>ème</sup> niveau (4861)	17 (3%)	16 (3,3%)	1 (1,2%)
Maîtrise 1 <sup>er</sup> niveau (4862)	47 (8,3%)	45 (9,3%)	2 (2,4%)
Ouv qual (626...)	273 (48,2%)	238 (49,2%)	35 (42,2%)
Ouv non qual (676...)	163 (28,6%)	120 (24,8%)	43 (51,8%)
<b>Chimie et agro-alimentaire</b>			
Ingénieurs et cadres (3835)	56 (3,7%)	49 (4,7%)	7 (1,6%)
Maîtrise 2 <sup>ème</sup> niveau (4851)	45 (3%)	38 (3,6%)	7 (1,6%)
Maîtrise 1 <sup>er</sup> niveau (4852)	111 (7,4%)	92 (8,7%)	19 (4,3%)
Ouv qual (625...)	705 (47,1%)	561 (53,4%)	144 (32,3%)
Ouv non qual (675...)	579 (38,7%)	311 (29,6%)	268 (60,2%)

Population : actifs occupés 16-60 ans, hors indépendants (variable P renseignée)

Il est important de noter que l'appartenance à une catégorie n'est pas une pure opération technique de qualification des emplois. Naville (1955) affirmait que l'opération de qualification reposait sur un « jugement social ». Ce faisant, il ouvrait la voie à des analyses qui montrent la relation existant entre les différentes facettes de la hiérarchie sociale et la hiérarchie des emplois et des salaires. Daune Richard (1998) a bien montré ce que le marché

du travail révèle d'une hiérarchie persistante entre les sexes. Pour ne prendre qu'un exemple illustratif, on peut noter que les cadres infirmiers sont classés dans la catégorie des professions intermédiaires alors qu'ils ont des fonctions d'encadrement.

### 6.2.2 Méthodologie

On suppose que la structure hiérarchique peut se ramener à une division en trois grandes catégories: cadres supérieurs ( $Y=1$ ), professions intermédiaires ( $Y=2$ ) et employés et ouvriers ( $Y=3$ ). On suppose également, à la manière de Jones et Makepeace (1996), que les probabilités d'atteindre les deux échelons les plus élevés de cette structure sont représentées par le modèle *probit* ordinal suivant:

$$\begin{cases} P(Y_i = 1) = \Phi(Z_i\gamma) \\ P(Y_i = 2) = \Phi(\mu + Z_i\gamma) - \Phi(Z_i\gamma) \end{cases}$$

où  $\gamma$  est un vecteur de paramètres,  $\mu$  un niveau de seuil, et  $\Phi(\cdot)$  la fonction de répartition associée à la loi normale centrée réduite.

Les proportions de femmes et d'hommes aux deux niveaux hiérarchiques supérieurs peuvent être estimées par les probabilités moyennes suivantes :

$$\begin{cases} P_{m1} = \sum_{i=1}^{T_m} \Phi(Z_{im}\hat{\gamma}_m) / T_m \quad \text{and} \quad P_{f1} = \sum_{i=1}^{T_f} \Phi(Z_{if}\hat{\gamma}_f) / T_f \\ P_{m2} = \sum_{i=1}^{T_m} [\Phi(\hat{\mu}_m + Z_{im}\hat{\gamma}_m) - \Phi(Z_{im}\hat{\gamma}_m)] / T_m \quad \text{and} \quad P_{f2} = \sum_{i=1}^{T_f} [\Phi(\hat{\mu}_f + Z_{if}\hat{\gamma}_f) - \Phi(Z_{if}\hat{\gamma}_f)] / T_f \end{cases}$$

Les proportions prédites de femmes et d'hommes aux deux niveaux hiérarchiques supérieurs sont données par les probabilités moyennes d'atteindre ces deux statuts quand on applique leurs caractéristiques au vecteur mixte des paramètres. Ces valeurs prédites mesurent les proportions en l'absence de barrières discriminatoires à l'accès aux niveaux hiérarchiques supérieurs.

$$\begin{cases} S_{m1} = \sum_{i=1}^{T_m} \Phi(Z_{im}\hat{\gamma}) / T_m \quad \text{and} \quad S_{f1} = \sum_{i=1}^{T_f} \Phi(Z_{if}\hat{\gamma}) / T_f \\ S_{m2} = \sum_{i=1}^{T_m} [\Phi(\hat{\mu} + Z_{im}\hat{\gamma}) - \Phi(Z_{im}\hat{\gamma})] / T_m \quad \text{and} \quad S_{f2} = \sum_{i=1}^{T_f} [\Phi(\hat{\mu} + Z_{if}\hat{\gamma}) - \Phi(Z_{if}\hat{\gamma})] / T_f \end{cases}$$

Ainsi, les différences de proportions moyennes d'hommes et de femmes aux échelons supérieurs peuvent être décomposées en une part expliquée (EG) par leurs caractéristiques et une part inexpliquée (DG), imputable aux barrières discriminatoires à l'accès à ces échelons.

$$\begin{cases} P_{m1} - P_{f1} = [S_{m1} - S_{f1}] + [P_{m1} - S_{m1} + S_{f1} - P_{f1}] = EG_1 + DG_1 \\ P_{m2} - P_{f2} = [S_{m2} - S_{f2}] + [P_{m2} - S_{m2} + S_{f2} - P_{f2}] = EG_2 + DG_2 \end{cases}$$

### 6.2.3 Résultats

Nous avons régressé la position occupée sur des variables continues et discrètes. Dans la liste des variables explicatives, ont été incluses quatre variables continues: âge, âge au carré, ancienneté, ancienneté au carré. Quatre variables qualitatives ont été introduites: le diplôme le plus élevé obtenu, le secteur d'activité et le lieu d'habitation. Comme on l'a déjà vu, l'analyse statistique descriptive montre que les hommes sont plus souvent cadres supérieurs que les femmes: 15,9% des hommes actifs occupés sont cadres supérieurs pour 9,7% de femmes. Les proportions de professions intermédiaires sont approximativement les mêmes dans les échantillons d'hommes et de femmes. On peut dès lors se demander si les femmes ne sont pas discriminées à l'accès aux deux catégories professionnelles les plus élevées.

Avant de mesurer l'étendue des barrières discriminatoires à l'accès aux positions supérieures, il est nécessaire de regarder dans le détail les déterminants de cette affectation, abstraction faite du sexe des individus. Qu'est ce qui fait que certains individus sont employés comme cadres supérieurs, d'autres comme professions intermédiaires et d'autres comme ouvriers et employés ? Quels sont les facteurs les plus importants de ce processus d'affectation: les caractéristiques de l'emploi ou les caractéristiques individuelles?

Les résultats des différentes régressions, présentés dans le tableau 6.3, montrent que le diplôme le plus élevé obtenu est le déterminant le plus important de ce processus d'affectation. Ainsi la probabilité d'être cadre supérieur d'un titulaire du baccalauréat général est supérieure de 13 points à celle d'un non diplômé. Cet effet est d'autant plus important que l'on s'élève dans la hiérarchie des diplômes : la probabilité d'être cadre supérieur est de 21 points de plus pour un titulaire d'un diplôme d'une grande école ou d'une école d'ingénieur par rapport à un diplômé du supérieur. L'âge est aussi une variable importante dans

l'allocation des individus aux positions hiérarchiques: un individu de 50 ans a une probabilité d'être cadre supérieur supérieure de 11 points en moyenne à celle d'un individu de 20 ans.

**Tableau 6.3 : Déterminants de l'accès à l'encadrement**

Variables	Prob(Hi k)					
	coefficient	Ecart type	coefficient	Ecart type	coefficient	Ecart type
Constante(1)	-4,7122	0,0949	-5,0184	0,1346	-4,3645	0,1397
Constante(2)	-3,4719	0,0940	-3,8076	0,1334	-2,9759	0,1383
Grandes écoles ou écoles d'ingénieur	3,6630	0,0378	3,6496	0,0487	3,5888	0,0641
2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> cycle universitaire	2,9837	0,0246	3,0015	0,0361	3,0482	0,0370
1 <sup>er</sup> cycle universitaire, BTS, DUT	2,0595	0,0210	2,1286	0,0290	2,0907	0,0331
bac général	1,5166	0,0234	1,6362	0,0329	1,5142	0,0360
bac techno, bac pro, brevet pro	1,3282	0,0247	1,4192	0,0324	1,2616	0,0401
CAP, BEP, BEPC	0,6046	0,0178	0,6107	0,0223	0,5850	0,0309
Âge	0,0699	0,00472	0,0989	0,00665	0,0334	0,00703
Âge au carré	-0,00054	0,000058	-0,00081	0,000082	-0,00019	0,000086
Ancienneté	0,00509	0,0020	0,00699	0,00273	0,00667	0,00303
Ancienneté au carré	0,000339	0,000062	0,000196	0,000085	0,00035	0,0000904
Paris	0,3063	0,0140	0,3065	0,0199	0,3647	0,0201
Agriculture	-0,7048	0,0716	-0,9811	0,0850	-0,7373	0,1520
Industries	0,0126	0,0273	-0,2501	0,0393	-0,00088	0,0423
Energie	0,4101	0,0526	0,0919	0,0636	0,3367	0,1133
Construction	-0,1115	0,0361	-0,4573	0,0463	-0,1754	0,0929
Commerce	0,0493	0,0289	-0,0876	0,0421	0,0566	0,0420
Transport	-0,2157	0,0366	-0,5509	0,0481	-0,1144	0,0670
Services	-0,0605	0,0272	-0,1280	0,0404	-0,0578	0,0389
Education, santé, travail social	-0,0636	0,0269	-0,1628	0,0432	0,2030	0,0367
Administration	-0,1569	0,0285	-0,3967	0,0422	0,0610	0,0402
<b>Observations</b>	<b>63 476</b>		<b>33 694</b>		<b>29 782</b>	
<b>- Log L</b>	<b>38 872</b>		<b>20 887</b>		<b>16 733</b>	
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	<b>0,308</b>		<b>0,330</b>		<b>0,323</b>	

Constante(2) = niveau de seuil – Constante(1)

$Prob(Hi k) = \Phi (Constante(k)+X_i\gamma)$  où l'indice i sert à indiquer les individus,  $\Phi$  est la fonction de répartition associée à la loi normale centrée réduite, X est le vecteur des variables exogènes et  $\gamma$  le vecteur de paramètres associés.



Mais contrairement aux conclusions empiriques de Jones et Makepeace (1996), on trouve que la part la plus importante des différences de répartition des hommes et des femmes dans ces échelons des catégories professionnelles n'est due ni aux caractéristiques des individus ni aux caractéristiques des emplois occupés. Ce résultat n'est pourtant pas surprenant étant donné l'avantage des femmes en termes de diplômes. Les proportions réelles d'hommes et de femmes dans les catégories de l'encadrement sont comparées dans le tableau 6.4 aux proportions prédites en l'absence de barrières discriminatoires.

**Tableau 6.4 : distributions réelles et prédites de cadres supérieurs et moyens**

Proportions	Hommes		Femmes	
	réelles	prédites	réelles	prédites
Cadres supérieurs	15,9%	12,8%	9,7%	13,7%
Professions intermédiaires	22,5%	20,8%	22,9%	24,3%
Employés et ouvriers	61,6%	66,4%	67,4%	62,0%
<b>Observations</b>	<b>33 694</b>		<b>29782</b>	

Lorsque les femmes et les hommes sont traités d'une manière égale, on observe une importante redistribution des femmes vers les catégories supérieures et des hommes vers les catégories inférieures : les proportions de femmes cadres supérieurs et professions intermédiaires augmentent respectivement de 9,7% à 13,7% et de 22,9% à 24,3% et les mêmes proportions pour les hommes passent de 15,9% à 12,8% et de 22,5% à 20,8%.

### **6.3 Barrières à l'accès aux responsabilités hiérarchiques (enquête Génération 98)**

Le phénomène du plafond de verre, loin d'être réductible à un inégal accès à l'encadrement, est plus généralement un inégal accès à l'exercice des responsabilités et du pouvoir. Comme on le verra au chapitre 8, la hiérarchie salariale suit à la fois une échelle d'encadrement et une échelle de responsabilités hiérarchique. Le plafond de verre est donc double, barrière d'accès à l'encadrement et au sein de l'encadrement barrière d'accès aux responsabilités hiérarchiques. L'utilisation des données de Génération 98 permet de prendre la mesure de ce double plafond.

#### **6.3.1 Statistiques descriptives**

L'intérêt d'utiliser les données de Génération 98 dans la perspective d'analyser les phénomènes de plafond de verre est multiple. La première raison tient à ce que les données portent sur un échantillon représentatif de jeunes sortant de la formation initiale. Ainsi les

effets de la gestion de la carrière après l'accès au premier emploi peuvent être neutralisées en étudiant les positions hiérarchiques occupées au premier emploi.

Comme le rappelle Marry (2004), les difficultés de promotion des femmes à des positions de responsabilités sont souvent imputées à leur moindre propension à la mobilité géographique et aux moindres opportunités qui leur sont offertes de changer d'employeurs. C'est donc principalement la question de la gestion de la carrière après l'entrée dans la vie professionnelle qui est pointée comme responsable des plafonds de verre.

Ainsi, de nombreux travaux ont tenté de mesurer l'effet de la mobilité sur les progressions de salaires. Notamment, les travaux de Daune-Richard, Béret, Dupray, Fournier et Moullet (2002) sur les disparités de carrières des hommes et des femmes fournissent une bonne synthèse sur la question du lien entre mobilité et salaire, que ce soit dans la fonction publique (voir Daune-Richard et Recotillet, 2004) ou dans les marchés internes de grandes entreprises privées (voir Dupray et Moullet, 2004a). A contrario, les travaux portant sur les positions hiérarchiques occupées au premier emploi sont moins nombreux. La tendance à surestimer l'importance des événements survenant dans le déroulement de la carrière a pour pendant une propension à sous-estimer l'effet du premier emploi occupé sur la carrière future.

La seconde raison de l'intérêt porté aux données de génération 98 tient à ce que l'on dispose d'informations sur le degré de responsabilités hiérarchiques, c'est-à-dire le nombre de salariés sous les ordres. Cette seconde raison est en fait directement liée à la première puisque l'encadrement de subordonnés demeure le signe distinctif qui permet de sélectionner les futures personnes qui seront promues. Ces informations permettent donc non seulement de mesurer un double plafond de verre, à l'accès à l'encadrement, puis à la responsabilité hiérarchique au sein de l'encadrement, mais aussi à recentrer l'analyse sur l'importance du point de départ à l'entrée sur le marché du travail.

Comme pour l'enquête Emploi, nous considérons que la structure hiérarchique reflète avant tout une division en trois grandes catégories : encadrement supérieur, professions intermédiaires et employés et ouvriers. Mais en plus des informations traditionnelles sur les catégories socioprofessionnelles, l'enquête Génération 98 apporte des informations précises sur le niveau de responsabilité hiérarchique. Une question renseigne sur le nombre de salariés

sous les ordres des personnes interrogées. Le tableau 6.5 montre que les femmes sont systématiquement moins présentes parmi les personnes qui ont des salariés sous leurs ordres.

**Tableau 6.5 : Responsabilité hiérarchique parmi les actifs occupés dépendants**

Nombre de salariés sous vos ordres	Total		Hommes		Femmes	
Aucun	35804	78,5%	18327	76,2%	17477	81,0%
De 1 à 5 salariés	7485	16,4%	4363	18,1%	3122	14,5%
De 6 à 10 salariés	1121	2,5%	619	2,6%	502	2,3%
Plus de 10 salariés	1215	2,7%	737	3,1%	478	2,2%
Non réponses	1525		856		669	

Les statistiques descriptives montrent que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être cadres supérieurs et moins nombreux à être cadres moyens : 13,8% des jeunes hommes entrant sur le marché du travail sont cadres supérieurs contre 11,1% des jeunes femmes ; symétriquement, 30,7% des jeunes femmes sont répertoriées dans les professions intermédiaires contre seulement 20,6% des hommes. Les femmes semblent donc bien être confrontées à un plafond de verre à l'accès à l'encadrement supérieur.

Les informations recueillies sur l'existence ou non de salariés sous les ordres de personnes interrogées permet de supposer l'existence d'un second plafond de verre. Une part importante des cadres n'ont pas de salariés sous leurs ordres, et les femmes sont plus souvent dans ce cas. Au sein de chacune des deux grandes catégories de l'encadrement, supérieur et moyen, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à avoir d'autres salariés sous leurs ordres : 32,1% des hommes cadres supérieurs et 23,5% des hommes cadres moyens ont des subordonnés contre seulement 23,6% et 20,3% des femmes des catégories respectives.

### 6.3.2 Résultats

Le croisement de la variable catégorie d'encadrement (supérieur et moyen) et celle renseignant sur les responsabilités permet de distinguer six catégories. On verra dans le chapitre 8 que la distinction entre les ouvriers et employés avec responsabilités hiérarchiques et ceux sans responsabilités hiérarchiques n'est pas vraiment pertinente en termes de salaires. En revanche, le critère du nombre de personnes encadrées semble procurer un gain salarial notable à partir de l'encadrement moyen, les salaires augmentant exponentiellement avec le degré d'encadrement et de responsabilités hiérarchiques.

L'idée de centrer sur une hiérarchie salariale nous amène donc à distinguer 5 grandes divisions dans la hiérarchie verticale des emplois : cadres supérieurs avec responsabilités ("H=1") ; cadres supérieurs sans responsabilité ("H=2") ; professions intermédiaires avec responsabilités ("H=3") ; professions intermédiaires sans responsabilité ("H=4") ; ouvriers et employés ("H=5").

**Tableau 6.6 : Déterminants de l'accès aux différents échelons de responsabilités**

Variable dépendante		Prob(Hi = k)					
		Total		Hommes		Femmes	
		Coefficient	Ecart type	Coefficient	Ecart type	Coefficient	Ecart type
Constant(1)		-4,6881	0,0388	-4,4686	0,0487	-4,9607	0,0543
Constant(2)		-3,6287	0,0364	-3,3715	0,0449	-3,8996	0,0502
Constant(3)		-3,2177	0,0358	-2,9696	0,0440	-3,4672	0,0493
Constant(4)		-2,2144	0,0344	-2,0777	0,0421	-2,3413	0,0470
F1	Parent au chômage ou décédé	ns	ns	-0,0585	0,0289	ns	ns
F2	Vie en couple	0,0410	0,0124	0,1272	0,0191	0,0432	0,0167
Exp1	Apprentissage	0,3233	0,0220	0,2593	0,0340	0,3959	0,0360
Exp2	Emploi régulier	-0,0583	0,0249	-0,0591	0,0296	-0,0539	0,0254
Exp4	Stage en entreprise	0,1418	0,0256	0,1984	0,0245	0,0739	0,0212
Niv1	Niveau I	3,1801	0,0261	3,2141	0,0360	3,0854	0,0391
Niv2	Niveau II	1,9933	0,0246	2,1295	0,0357	1,8803	0,0355
Niv3	Niveau III	1,5050	0,0220	1,5156	0,0306	1,4593	0,0327
Niv4	Niveau IV+	0,4979	0,0249	0,5411	0,0335	0,4197	0,0379
Niv5	Niveau IV	1,1029	0,0256	1,1563	0,0351	1,0098	0,0383
Sec2	Industrie alimentaire	-0,1989	0,0468	-0,3430	0,0568	ns	ns
Sec3	Ind. biens de consommation	0,3676	0,0432	0,1376	0,0541	0,6210	0,0593
Sec4	Industrie automobile	0,3464	0,0526	0,1380	0,0568	0,4408	0,1101
Sec5	Ind. des biens d'équipement	0,6049	0,0411	0,3956	0,0431	0,6852	0,0771
Sec6	Ind. des biens intermédiaires	0,2591	0,0362	ns	ns	0,4651	0,0581
Sec7	Energie et construction	0,3323	0,0371	0,1060	0,0381	0,6091	0,0698
Sec8	Commerce et transport	0,2912	0,0304	0,1045	0,0329	0,4808	0,0399
Sec9	Finance et immobilier	0,2847	0,0409	0,2201	0,0553	0,3967	0,0528
Sec10	Services aux entreprises	0,7239	0,0302	0,5725	0,0317	0,7994	0,0405
Sec11	Services personnels/domestiques	0,2957	0,0341	0,3498	0,0406	0,2836	0,0449
Sec12	Education, santé et travail social	1,0530	0,0282	0,8365	0,0333	1,3131	0,0352
Sec13	Administration	0,5197	0,0342	0,3759	0,0413	0,6993	0,0443
Reg3	PACA	ns	ns	0,0771	0,0285	ns	ns
Reg4	Nord	ns	ns	ns	ns	0,0683	0,0334
Reg5	Ile de France	0,2311	0,0169	0,2327	0,0241	0,2065	0,0245
Reg7	Rhône	0,0521	0,0207	0,0599	0,0298	0,0610	0,0294
Pseudo R <sup>2</sup>		0,286		0,321		0,258	
Observations		50 004		25 799		24 205	

Note :  $Prob(H_i = k) = \Phi(\text{Constant}(k) + X_i\gamma)$  où l'indice  $i$  sert à indiquer les individus,  $\Phi$  est la fonction de répartition associée à la loi normale centrée réduite,  $X$  est le vecteur des variables exogènes et  $\gamma$  le vecteur de paramètres associés.

Qu'est-ce qui fait que les jeunes personnes entrant sur le marché du travail sont employées à un niveau de responsabilité hiérarchique donné ? Quelle est l'importance relative du niveau de formation par rapport aux autres caractéristiques telles que la spécialité de formation, les expériences professionnelles antérieures, les caractéristiques familiales, le secteur économique, la région de résidence? Les résultats sont donnés dans le tableau 6.6 de la page précédente.

Nos résultats montrent que le niveau d'éducation est le déterminant le plus important du processus d'allocation des niveaux hiérarchiques. Ainsi, la probabilité d'être cadre moyen sans salariés sous ses ordres ( $H=4$ ) chute de 25,6 points entre l'absence de certification scolaire et la sortie à un niveau de formation correspondant au bac ( $niv5$ ). Cet effet est encore plus important en haut de la hiérarchie des emplois occupés : la probabilité d'être cadre supérieur avec des salariés subordonnés ( $H=1$ ) augmente de 19,2 points entre l'obtention d'un diplôme universitaire ( $niv2$ ) et la sortie du niveau bac+5 et grandes écoles ( $niv1$ ).

Deux autres effets importants doivent être notés. Le type de secteur économique est un important déterminant de la position hiérarchique : la probabilité d'atteindre le premier niveau de responsabilité ( $H=4$ ) est de 30 points supérieure dans les secteurs de l'éducation, de la santé et du travail social ( $sec12$ ) à celle dans l'industrie agroalimentaire ( $sec2$ ). Par ailleurs, la concentration des activités dans la capitale explique l'effet positif du fait d'habiter la région "île de France" ( $reg5$ ) sur l'accès aux positions de responsabilités élevées.

Les caractéristiques familiales ne semblent pas avoir d'impact significatif sur l'accès à la position hiérarchique. On a vu dans le chapitre 4, que la vie en couple et les enfants influençaient de manière significative les trajectoires d'accès à l'emploi des hommes et des femmes. Ces variables ne semblent pas cependant influencer la première position hiérarchique occupée. A première vue, ces résultats contrastent avec ceux de Devreux (1984) et Ferrand (1984) ainsi que Singly (1987). Leurs travaux tendent à montrer que les hommes rentabilisent mieux leurs diplômes lorsqu'ils se marient et deviennent père alors que la vie conjugale et de mère se solde pour les femmes par un manque à gagner. Ce caractère inverse de la relation n'est pas vérifié ici du point de vue de l'accès aux positions hiérarchiques.

Cette apparente contradiction peut cependant s'expliquer doublement . Nous n'analysons que la relation entre les caractéristiques familiales et la position occupée au premier emploi. Bien que sans impact sur la première position hiérarchique occupée, les caractéristiques familiales peuvent affecter les promotions dans la suite de la carrière. D'autre part, la relation entre le gain et les caractéristiques familiale transite surtout par les variables de temps de travail et de trajectoires d'accès à l'emploi (voir notre chapitre 8).

Etant donné que les jeunes femmes possèdent un avantage relatif en termes de niveaux d'éducation et qu'elles sont davantage présentes dans les secteurs de l'éducation de la santé et du travail social, on devrait s'attendre à trouver plus de jeunes femmes en haut de la hiérarchie des emplois occupés. Mais la plus grande partie des différences sexuées dans la distribution des responsabilités hiérarchiques s'explique par une inégalité dans le traitement des hommes et des femmes.

Lorsqu'on applique le vecteur de paramètres obtenus par le modèle mixte, on observe une importante redistribution des femmes vers les cadres supérieurs et des hommes vers les professions intermédiaires. Comme le montre le tableau 6.7, la proportion des femmes atteignant les niveaux de responsabilité de l'encadrement supérieur ("H=1" et "H=2") augmente respectivement de 2,6% à 3,6% et de 8,5% à 10%; symétriquement, la part des hommes atteignant ces deux niveaux décroît de 4,4% à 3,5% et de 9,4% à 7,8%.

**Tableau 6.7 : distributions réelles et prédites des niveaux de responsabilités hiérarchiques**

Proportions	Hommes		Femmes	
	réelles	prédites	réelles	prédites
H=1	4,42%	3,48%	2,61%	3,62%
H=2	9,35%	7,81%	8,46%	10,08%
H=3	4,83%	4,73%	6,22%	6,75%
H=4	15,78%	16,68%	24,44%	22,63%
H=5	65,62%	67,30%	58,27%	56,92%
<b>Observations</b>	<b>25 799</b>		<b>24 205</b>	

## Conclusion

Nous avons mis l'accent dans ce chapitre sur les barrières empêchant les femmes d'accéder aux postes à responsabilités. Il semble que les femmes rencontrent un double plafond de verre, d'abord à l'accès à l'encadrement moyen et supérieur, puis au sein de chacune de ces catégories, à l'accès aux responsabilités hiérarchiques. En dépit de la hausse des niveaux de formation des femmes entrant sur le marché du travail, ces barrières ne semblent pas s'effacer

si bien qu'une proportion beaucoup plus grande de jeunes femmes professions intermédiaires sont recrutés sur un premier emploi sur lequel on ne leur confie aucune responsabilité hiérarchique. Cette barrière est d'autant plus importante que l'encadrement de subordonnés demeure le signe distinctif qui permet de sélectionner les futures personnes qui seront promues.

Pour mesurer le phénomène du plafond de verre, nous avons fait l'hypothèse que tous les jeunes entrants sur le marché du travail désiraient accéder aux responsabilités les plus importantes. Cette hypothèse nous a permis d'interpréter les différences d'accès par une inégalité de traitement davantage que par un comportement d'auto-élimination des femmes. Mais, à l'instar de l'accès au temps plein, il faut tenir compte aussi de la diversité de l'offre de travail, pour voir dans quelle mesure ces différences d'accès ne reflètent pas des préférences diverses pour l'exercice de responsabilités hiérarchiques. Des données longitudinales sur le souhait d'avoir des salariés sous les ordres pourraient ainsi permettre de mieux mesurer la construction sociale de la « vocation » à exercer des responsabilités hiérarchiques.

## **TROISIÈME PARTIE**

### **SÉGRÉGATION VERTICALE, DISCRIMINATION SALARIALE ET DISCRIMINATION POSITIVE : identifications et évaluations**



## **Introduction**

Dans la deuxième partie, nous avons proposé des méthodologies empiriques de mesure des barrières discriminatoires à l'accès à l'emploi, au temps plein et aux responsabilités hiérarchiques. Nous avons défini le concept de barrière discriminatoire en référence à une hiérarchie sociale identifiable en termes de revenus. Une barrière donnée n'est considérée comme une barrière discriminatoire qu'à la condition qu'elle empêche certaines personnes d'accéder à des positions sociales qui sont valorisées, c'est-à-dire davantage rémunérées que les autres.

L'approfondissement de la question de la mesure de ces barrières est l'occasion de revenir sur l'usage des concepts de ségrégation verticale, discrimination salariale et discrimination positive. Cette troisième partie est donc à la fois conceptuelle et empirique. En reprenant les résultats empiriques de la deuxième partie, nous proposons de revoir l'usage de ces notions. En effet, l'accent mis sur les barrières discriminatoires permet de faire le lien entre ségrégation verticale et discrimination salariale, ainsi que de nuancer les évaluations des politiques publiques en termes de discrimination positive.

La notion de ségrégation est utilisée pour mesurer des différences de répartition dans l'espace social. D'un point de vue général, la ségrégation est entendue comme une forme institutionnalisée de distance se traduisant par une séparation. S'inspirant des indicateurs traditionnels de dispersion, de nombreux travaux ont proposé de mesurer cette séparation par la construction d'indices de ségrégation (cf Flückiger Y. et J. Silber, 1999). Parmi l'ensemble des formes que peut prendre cette séparation, on peut distinguer la ségrégation verticale de la ségrégation horizontale. Ces deux concepts ne peuvent se distinguer qu'à la condition d'avoir identifié les dimensions déterminantes de la hiérarchie salariale. Or compte tenu de la définition que nous avons donné des barrières discriminatoires, les indices de ségrégation verticale sont nécessairement affectés par des effets de barrières discriminatoires.

Depuis le travail de Becker (1957), les travaux statistiques ont la plupart du temps pris soin de faire une distinction conceptuelle très nette entre ségrégation et discrimination salariale. S'inspirant de l'article fondateur d'Oaxaca (1973), les modèles économétriques ont mesuré l'écart salarial « toutes choses égales par ailleurs » après avoir contrôlé l'effet de la sélection sur le salaire. Le contrôle de la ségrégation des emplois occupés est alors réalisé

préalablement à la mesure de la discrimination salariale. Les barrières discriminatoires qui affectent les types d'emplois occupés ont par conséquent aussi un impact sur les différences de salaires. La discrimination salariale pure, c'est-à-dire la part des différences de salaires entre les hommes et les femmes qui n'est pas expliquée par les types d'emplois occupés, n'épuise pas la mesure de la discrimination salariale. La discrimination salariale totale relève à la fois d'une discrimination dans la rétribution (« toutes choses égales par ailleurs ») et de barrières discriminatoires (les modes d'emploi étant inégaux).

Les mesures des barrières discriminatoires permettent également de préciser le sens d'une politique de discrimination positive. Les travaux portant sur les politiques publiques de l'emploi font souvent référence à la notion de discrimination positive, parfois appelée également « action positive ». Les politiques de l'emploi sont des politiques de discrimination positive si et seulement si elles compensent l'effet des barrières discriminatoires sur les types d'emploi occupé. Contrairement à une vision du sens commun, ce n'est pas parce qu'un groupe est plus ciblé qu'un autre qu'il bénéficie d'une discrimination positive. Cette sur-sélection doit être évaluée au regard des barrières discriminatoires auxquelles le groupe ciblé est confronté.

Dans les chapitres suivants, nous revenons sur ces notions de ségrégation verticale, discrimination salariale et discrimination positive à partir de l'analyse des barrières discriminatoires. Dans le chapitre 7, nous proposerons une décomposition des indices de ségrégation permettant d'identifier la part des barrières discriminatoires. Le chapitre 8 visera à proposer une méthode de mesure alternative de la discrimination salariale tenant compte de l'incidence des barrières discriminatoires sur l'écart salarial. Enfin, en prenant pour exemple le programme TRACE d'accès à l'emploi, nous tenterons de discuter, dans le chapitre 9, l'évaluation globale d'une politique publique affichant un principe de discrimination positive.

## **CHAPITRE 7 : Ségrégation verticale**

### **Introduction**

La ségrégation peut se définir comme une forme de distance se traduisant par une séparation dans l'espace social. Depuis le livre de Becker (1957), les travaux économiques ont toujours eu soin de distinguer la discrimination salariale, c'est-à-dire la part inexpliquée des différences de salaires, et la ségrégation professionnelle, qui se rapporte à toutes les différences de répartition dans l'espace social. Pourtant, la mesure des barrières discriminatoires amène à revoir la distinction entre ségrégation et discrimination salariale. En effet, les indices de ségrégation verticale mélangent nécessairement un effet de ségrégation nette et un effet de barrière discriminatoire puisqu'une partie des différences de répartition dans l'espace provient de discriminations à l'accès à l'emploi ou aux catégories d'emplois.

Nous proposons ici une méthode permettant l'identification de la part de la ségrégation sexuée verticale due à l'inégalité de traitement à l'accès aux positions valorisées. Nous reviendrons d'abord sur les outils de statistiques descriptives qui sont traditionnellement utilisés pour mesurer la ségrégation professionnelle. Ce bref aperçu nous permettra de comparer les qualités respectives des indices utilisés et d'identifier un indice décomposable, celui de Theil. Ensuite, nous appliquerons les techniques de décompositions de l'indice de Theil, pour mesurer l'effet des barrières discriminatoires à l'accès au temps plein et aux responsabilités hiérarchiques sur la ségrégation verticale.

### **7.1 Les indices de ségrégation**

La notion de ségrégation est intimement liée à celle de dispersion. Ainsi on peut définir la ségrégation entre les hommes et les femmes dans l'espace social comme le degré de dispersion des ratios de genre par catégorie professionnelle. Il y a donc au moins autant d'indices de ségrégation différents que d'indices de dispersion. De trois mesures spécifiques de la dispersion, la déviation moyenne, la différence moyenne et la mesure de Theil, on peut

dériver trois indices de ségrégation : l'indice de Duncan (et ses dérivés), l'indice de Gini et l'indice de Theil<sup>132</sup>.

### 7.1.1 L'indice de ségrégation de Duncan et ses dérivés

L'indice le plus fréquemment utilisé pour mesurer la ségrégation est celui de Duncan. Duncan et Duncan (1955) cherchaient à estimer le degré de ségrégation scolaire entre blancs et noirs aux Etats Unis, mais leur indice a été abondamment utilisé pour mesurer d'autres types de ségrégation, notamment la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il est facile de montrer que cet indice dérive de l'utilisation de la notion de déviation moyenne

comme mesure de la dispersion. La déviation moyenne est égale à  $D = \sum_{i=1}^n M_i/M |F_i/M_i - F/M|$

où M, F, M<sub>i</sub> et F<sub>i</sub> représentent respectivement le nombre d'hommes dans la population totale, le nombre de femmes dans la population totale, le nombre d'hommes dans la catégorie i et le nombre de femmes dans la catégorie i. L'indice de Duncan s'exprime directement en fonction

de la déviation moyenne, soit  $I_D = (1/2)(M/F)D = (1/2) \sum_{i=1}^n |F_i/F - M_i/M|$ .

Comme ont pu le montrer Cortese et al. (1976), l'indice de Duncan est égal à la proportion de femmes qui doivent être réaffectées sans remplacement afin d'obtenir des proportions égales de femmes dans chaque catégorie professionnelle<sup>133</sup>. Ce choix particulier d'une ré-affectation des femmes sans remplacement a été critiqué par un certain nombre d'auteurs qui ont donc proposé d'autres indices.

---

<sup>132</sup> Beaucoup d'autres indices ont été proposés. Hutchens (1991), en se fondant sur l'écart type comme mesure de la dispersion, propose le carré du coefficient de variation. Charles et Grusky (1995) proposent l'indice dit « d'association » en se fondant sur une mesure logarithmique de la dispersion. Kakwani (1994) propose une classe d'indices de ségrégation dans laquelle on retrouve l'indice de Duncan. Hakim (1981), Siltanen (1990) et Blackburn et al. (1993) développent des indices à partir d'une séparation préalable entre professions féminines et professions masculines. Pour plus de précisions sur la littérature traitant de la construction de tous ces indices descriptifs, se reporter à la synthèse proposée par Flückiger Y. et J. Silber (1999). Dans ce chapitre seuls les indicateurs de statistiques descriptives sont développés. On peut noter que des indicateurs fondés sur des régressions statistiques ont aussi pu être proposés (voir notamment Brown, Moon et Zoloth, 1980, ou Spriggs et Williams, 1996).

<sup>133</sup> Zoloth (1976) propose une interprétation alternative de l'indice de Duncan. Après avoir construit l'indice mesurant la somme pondérée des valeurs absolues des écarts de proportions de femmes dans chaque catégorie à la proportion moyenne, il montre que l'indice de Duncan peut être considéré comme la mesure normalisée de cet indice. Voir Flückiger et Silber (1999) pour les démonstrations.

Ainsi Moir et Selby Smith (1979) ont proposé un indice qui est égal à la proportion requise de femmes qui devraient échanger leur position avec des hommes pour qu'on puisse obtenir des proportions égales de femmes dans chaque catégorie professionnelle. L'indice de Moir et Selby Smith est égal à  $I_{MSS} = 1/2 \sum_{i=1}^n |T_i/T - F_i/F|$ , où  $T_i$  représente le nombre de femmes et d'hommes dans la catégorie  $i$ .

Symétriquement, l'indice de Lewis (1982) est égal à la proportion requise d'hommes qui devraient échanger leur position avec des femmes pour qu'on puisse obtenir des proportions égales d'hommes dans chaque catégorie professionnelle. L'indice de Lewis s'écrit :  $I_L = 1/2 \sum_{i=1}^n |T_i/T - M_i/M|$ .

Enfin, Karmel et MacLachlan (1988) font la synthèse des deux approches en mesurant la proportion requise d'individus qui devraient changer de position pour qu'on puisse obtenir des distributions d'hommes et de femmes identiques, à structure globale inchangée. On obtient l'indice de Karmel et Machlachlan :  $I_{KM} = 1/T \sum_{i=1}^n |M_i F/T - F_i M/T|$ , où  $T$  représente le nombre total d'individus.

L'indice de Karmel et MacLachlan a cet avantage sur les autres qu'il permet d'obtenir une structure globale inchangée. En effet, les autres indices induisent une présentation de la ségrégation dont la résorption a le défaut de modifier la répartition globale des individus (hommes et femmes) entre les différentes catégories. Dans le cas de plusieurs dimensions, on peut écrire l'indice de Karmel et MacLachlan de la manière suivante :

$$I_{KM} = q \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m |(F_{ij}/F) - (M_{ij}/M)| \text{ avec } q = (FM)/T^2.$$

On peut en fait montrer que ces indices s'expriment directement en fonction de l'indice de Duncan. C'est en ce sens que l'on peut dire qu'ils sont « dérivés » de l'indice de Duncan. Les démonstrations de ces trois dérivations sont données dans l'encadré 1.

**Encadré 1 : Les indices dérivés de l'indice de Duncan**

Posons  $a=F/T$

$$\text{On a } I_{MSS} = 1/2 \sum_{i=1}^n |T_i/T - F_i/F| = 1/2 \sum_{i=1}^n |(M_i + F_i)/T - F_i/F| = 1/2 \sum_{i=1}^n |(1-a)(M_i/M) + a(F_i/F) - (F_i/F)|$$

$$\text{Soit } I_{MSS} = (1/2)(1-a) \sum_{i=1}^n |(M_i/M) - (F_i/F)| = (1-a)I_D$$

$$\text{De même } I_L = 1/2 \sum_{i=1}^n |T_i/T - M_i/M| = 1/2 \sum_{i=1}^n |(M_i + F_i)/T - M_i/M| = 1/2 \sum_{i=1}^n |a(F_i/F) + (1-a)(M_i/M) - (M_i/M)|$$

$$\text{Soit } I_L = (1/2)a \sum_{i=1}^n |(M_i/M) - (F_i/F)| = aI_D$$

$$\text{Enfin } I_{KM} = (1/T) \sum_{i=1}^n |aM_i - (1-a)F_i| = a(1-a) \sum_{i=1}^n |(M_i/M) - (F_i/F)| = 2a(1-a)I_D$$

On peut utiliser l'indice de Karmel et Machlachlan pour évaluer dans quelle mesure un changement de valeur de l'indice de ségrégation ( $\Delta$ ) peut être attribué au changement de la structure globale ( $\Delta_1$ ) ou au changement des ratios de genre pour chaque catégorie de la structure ( $\Delta_2$ ). Ainsi si on considère deux périodes  $t$  et  $t+1$  et si on étudie le changement de la ségrégation sexuée pour une même population entre les deux périodes (soit  $M_t = M_{t+1} = M$  et  $F = F_t = F_{t+1}$ ), on a :

$$\Delta = I_{KM,t+1} - I_{KM,t} = \sum_{i=1}^n A_{t+1}B_{t+1} - \sum_{i=1}^n A_t B_t = \sum_{i=1}^n (A_{t+1} - A_t)(B_{t+1} + B_t)/2 + \sum_{i=1}^n (A_{t+1} + A_t)(B_{t+1} - B_t)/2 = \Delta_1 + \Delta_2,$$

$$\text{avec } A_t = T_{it}/T \text{ et } B_t = |aM_{it}/T_{it} - (1-a)F_{it}/T_{it}|.$$

Cet indice a aussi été utilisé pour évaluer dans quelle mesure la ségrégation professionnelle est principalement d'origine éducative. Reprenant un article de Borghans L. et Groot L. (1999), Couppié et Epiphane (2004) proposent ainsi une méthodologie permettant de séparer la ségrégation professionnelle « héritée » de la ségrégation éducative d'une ségrégation professionnelle « additionnelle », fruit de différents processus ségrégatifs agissant après la sortie de formation. La ségrégation professionnelle SP s'écrit :

$$SP = (MF/T) \sum_{j=1}^n |(F_{.j}/F) - (M_{.j}/M)| = \sum_{j=1}^n \left| \sum_{i=1}^n (F_{ij}/T) - (F_{ij}^{egal}/T) \right| = \sum_{j=1}^n |(F_{.j}/T) - (F_{.j}^{egal}/T)| = \sum_{j=1}^n |SP_j|$$

avec  $F_{ij}^{egal} = FT_{ij}/T$  où  $F_{ij}$  représente le nombre de femmes ( $T_{ij}$  le nombre d'individus) de la formation  $i$  dans la profession  $j$ .

La contribution de la catégorie  $j$  à la ségrégation professionnelle se décompose de la manière suivante :

$$SP_j = \sum_{i=1}^m (F_{ij}/T - F_{ij}^{educ}/T) + \sum_{i=1}^m (F_{ij}^{educ}/T - F_{ij}^{egal}/T) = SP_j^{MT} + SP_j^{educ} \text{ où } F_{ij}^{educ} = F_i \cdot T_{ij} / T_i \text{ représente}$$

pour la profession  $j$  le nombre attendu de femmes issues de la formation  $i$ , c'est à dire le nombre qu'on observerait si hommes et femmes sortis d'une même formation se répartissaient dans les mêmes proportions entre les différents groupes professionnels. Dans cette décomposition,  $SP_j^{MT}$  représente la ségrégation professionnelle d'origine post-éducative, et  $SP_j^{educ}$  représente la ségrégation professionnelle d'origine éducative.

Cependant, l'indice de Duncan et ses dérivés ont le défaut de n'être pas décomposables en sous dimensions. La plupart du temps, il est ainsi difficile d'évaluer la contribution d'une seule dimension à la ségrégation totale. A cause de la présence des valeurs absolues, on se confronte à des difficultés d'interprétation synthétique des composantes additionnelles.

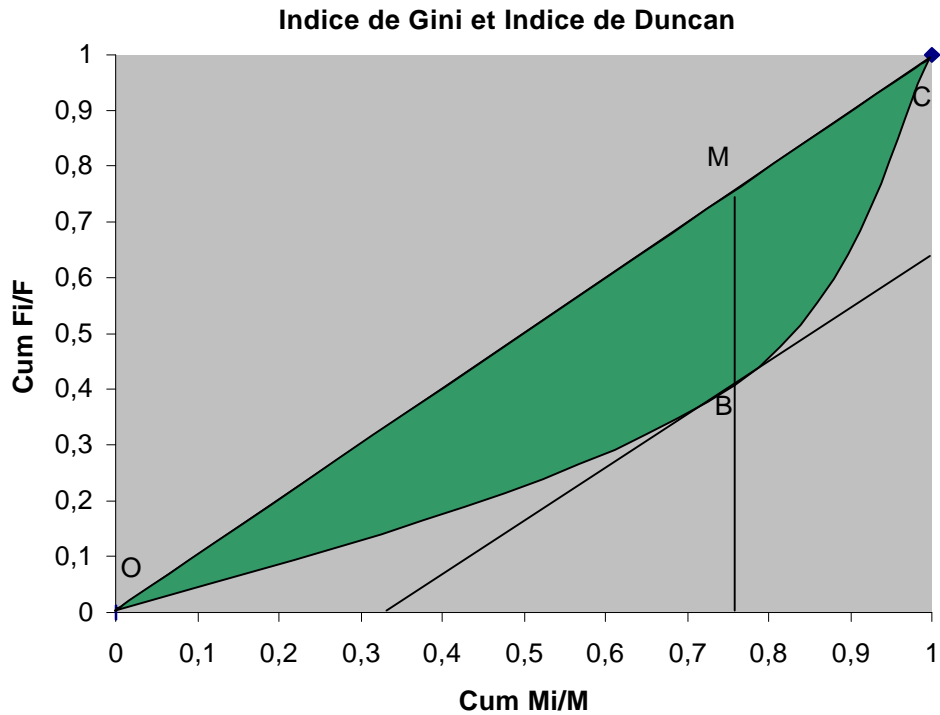
### 7.1.2 L'indice de ségrégation de Gini

L'indice de ségrégation de Gini, dérivé par Silber (1989a), se fonde sur la différence moyenne comme mesure de la dispersion. La différence moyenne, au lieu d'être construite en comparant les ratios de genre au ratio moyen, est construite en comparant chaque ratio de genre à tous les autres. Ainsi alors que la différence moyenne est égale à

$$\Delta = \sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^n (M_i M_j / M^2) |F_i / M_i - F_j / M_j|, \text{ l'indice de Gini s'écrit :}$$

$$I_G = (1/2) \Delta M / F = (1/2) (M / F) \sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^n |F_i / M_i - F_j / M_j| (M_i M_j / M^2).$$

Si on classe toutes les catégories professionnelles considérées par ratios de genre décroissants, on peut construire un équivalent de la courbe de Lorenz en portant sur l'axe des abscisses la fréquence cumulée des ratios d'hommes et en ordonnée les fréquences cumulées des ratios de femmes. Il est alors possible de comparer l'indice de Duncan à l'indice de ségrégation de Gini. On peut en effet montrer que l'indice de Duncan est égal à la distance maximale entre la diagonale et la courbe de Lorenz alors que l'indice de ségrégation de Gini est égal au double de l'aire totale entre ces deux courbes. Sur le graphique suivant, l'indice de ségrégation de Gini est égal au double de l'aire OBCO tandis que l'indice de Duncan est égal à la distance BM. La preuve est donnée dans l'encadré 2.



**Encadré 2 : Preuve de l'égalité entre l'indice de Duncan et la distance BM**

Posons  $r_i = F_i/M_i$  et  $r = F/M$

$$I_D = (1/2) \sum_{i=1}^n |(M_i/M) - (F_i/F)| = (1/2) \left[ \sum_{r_i < r} (M_i/M) - (F_i/F) + \sum_{r_i \geq r} (F_i/F) - (M_i/M) \right]$$

$$I_D = (1/2) \sum_{r_i < r} (M_i/M) - (F_i/F) + (1/2) \left[ 1 - \sum_{r_i < r} (F_i/F) \right] - (1/2) \left[ 1 - \sum_{r_i < r} (M_i/M) \right]$$

D'où  $I_D = \sum_{r_i \leq r} M_i/M - \sum_{r_i \leq r} F_i/F = BM$

**Preuve de l'égalité entre l'indice de ségrégation de Gini et le double de l'aire OBCO**

Posons  $f_i = F_i/F$  et  $m_i = M_i/M$

$$I_G = (1/2)(M/F) \sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^n (M_i M_j / M^2) |F_i/M_i - F_j/M_j| = (1/2) \sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^n |f_i m_j - f_j m_i|$$

D'où  $I_G = (1/2) \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n [f_i m_j + f_j m_i - 2 \min(f_i m_j, f_j m_i)] = 1 - \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n \min(f_i m_j, f_j m_i)$

Soit  $I_G = 1 - \sum_{i=1}^n \left( \sum_{j \leq i} f_j m_i + \sum_{i < j} f_i m_j \right) = 2 \left[ (1/2) - (1/2) \sum_{i=1}^n (M_i/M) \left( \sum_{j \leq i} F_j/F + \sum_{j < i} F_j/F \right) \right]$  pour  $r_1 \leq r_2 \leq \dots \leq r_n$ ,

d'où  $I_G = 2OBC$



On voit ainsi clairement que l'indice de Duncan est seulement sensible à la différence entre les ratios de genre de chaque catégorie au ratio de genre moyen. L'indice de ségrégation de Gini a donc cet avantage sur l'indice de Duncan d'être sensible à l'ensemble de la distribution des ratios de genre.

Un changement de valeur de l'indice de ségrégation de Gini entre deux périodes t et t+1 ( $\Delta$ ) peut être décomposé en un changement de la structure globale ( $\Delta_1$ ) et un changement des ratios de genre pour chaque catégorie de la structure ( $\Delta_2$ ). On obtient la décomposition suivante :

$$\Delta = I_{G_{t+1}} - I_{G_t} = T^2 / (2FM) \left[ \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n A'_{i+1} B'_{i+1} - \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n A'_i B'_i \right] \text{ avec } A'_i = F_i T_j / T \text{ et}$$

$$B'_i = \left| (F_{it} / T_{it})(M_{jt} / T_{jt}) - (F_{jt} / T_{jt})(F_{it} / T_{it}) \right|.$$

$$\text{D'où } \Delta = T^2 / (2FM) \sum_{i=1}^n (A'_{i+1} - A'_i)(B'_{i+1} + B'_i) / 2 + T^2 / (2FM) \sum_{i=1}^n (A'_{i+1} + A'_i)(B'_{i+1} - B'_i) / 2 = \Delta_1 + \Delta_2.$$

Cependant, de même que l'indice de Gini et ses dérivés, l'indice de ségrégation de Gini a le défaut de n'être pas décomposable en sous-dimensions. Cet inconvénient important ne concerne cependant pas le troisième indice envisagé ici, l'indice de Theil.

### 7.1.3 L'indice de ségrégation de Theil

L'indice de Theil a été dérivé par Theil et Finizza (1971) et Fuchs (1975) à partir de la notion d'entropie et de la mesure de la dispersion proposée par Theil (1967). L'idée est de comparer les proportions d'individus de chaque sexe dans une catégorie donnée à la proportion d'individus de chaque sexe dans la population dans son ensemble. L'entropie de la distribution caractérisée par les proportions d'hommes et femmes dans la population dans son ensemble permet de définir la mesure E de la mixité de la population:

$$E = (F/T) \log(T/F) + (M/T) \log(T/M) = W \log(1/W) + (1-W) \log(1/(1-W))$$

De manière similaire, l'entropie de la distribution d'hommes et de femmes dans une catégorie permet de définir une mesure  $E_i$  du degré de mixité de cette catégorie. La ségrégation est donc d'autant plus grande que la somme pondérée des entropies  $E_i$  sera petite par rapport à

l'entropie globale E. On en déduit l'indice de Theil<sup>134</sup> qui est égal, en théorie de l'information, à la somme pondérée des informations véhiculées par les messages transformant les proportions (W,1-W) dans les proportions (Wi, 1-Wi) :

$$\text{Indice de Theil} = E - \sum_{i=1}^n (T_i/T) E_i = I_B = \sum_{i=1}^n (T_i/T) I_i = \sum_{i=1}^n T_i/T [W_i \log(W_i/W) + (1-W_i) \log((1-W_i)/(1-W))]$$

Un changement de valeur de l'indice de ségrégation de Theil entre deux périodes t et t+1 ( $\Delta$ ) est facilement décomposable en un changement de la structure globale ( $\Delta_1$ ) et un changement des ratios de genre pour chaque catégorie de la structure ( $\Delta_2$ ) :

$$\Delta = \sum_{i=1}^n (T_{i,t+1}/T) I_{i,t+1} - \sum_{i=1}^n (T_{i,t}/T) I_{i,t} = 1/(2T) \sum_{i=1}^n (T_{i,t+1} - T_{i,t}) (I_{i,t+1} + I_{i,t}) + 1/(2T) \sum_{i=1}^n (T_{i,t+1} + T_{i,t}) (I_{i,t+1} - I_{i,t}) = \Delta_1 + \Delta_2$$

A deux dimensions, la mesure totale de la ségrégation est la somme pondérée des informations véhiculées par les messages transformant la proportion (W,1-W) dans les proportions (Wij, 1-Wij) :

$$I = E - \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (T_{ij}/T) E_{ij} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (T_{ij}/T) I_{ij} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (T_{ij}/T) [W_{ij} \log(W_{ij}/W) + (1-W_{ij}) \log((1-W_{ij})/(1-W))]$$

Mora et Castillo (2003) montrent que cet indice est décomposable en un effet inter-groupe IB qui capte la ségrégation directe entre les groupes i, et un effet intra-groupe IW qui capte la ségrégation au sein de chaque groupe i considéré :

$$I = I_B + I_W \text{ avec } I_W = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (T_{ij}/T) [W_{ij} \log(W_{ij}/W_i) + (1-W_{ij}) \log((1-W_{ij})/(1-W_i))] = \sum_{i=1}^n (T_i/T) I_{(i)}$$

La preuve de cette décomposition est donnée dans l'encadré 3.

**Encadré 3 : Preuve de la décomposition :  $I = I_B + I_W$**

Posons  $\mathbf{m} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (T_{ij}/T) E_{ij}$  et  $\mathbf{m} = \sum_{j=1}^m (T_{ij}/T) E_{ij}$

Par définition, on a :  $I_{(i)} = \sum_{j=1}^m (T_{ij}/T) [W_{ij} \log(W_{ij}/W_i) + (1-W_{ij}) \log((1-W_{ij})/(1-W_i))]$

d'où  $I_{(i)} =$

$$\sum_{j=1}^m (T_{ij}/T) [W_{ij} \log(1/W_i) + (1-W_{ij}) \log(1/(1-W_i))] - \sum_{j=1}^m (T_{ij}/T) [W_{ij} \log(1/W_{ij}) + (1-W_{ij}) \log(1/(1-W_{ij}))]$$

<sup>134</sup> L'indice de Theil présenté ici n'est pas le seul indice fondé sur le concept d'entropie. Hutchens (1991) a aussi suggéré une mesure alternative fondée sur la même mesure de la dispersion.

et on en déduit que  $I_{(i)} = W_i \log(1/W_i) + (1-W_i) \log(1/(1-W_i)) - \sum_{j=1}^m (T_{ij}/T_i) E_{ij} = E_i - \mathbf{m}$

D'où  $I_B + I_W = E - \sum_{i=1}^n (T_i/T) E_i + \sum_{i=1}^n (T_i/T) (E_i - \mathbf{m}) = E - \sum_{i=1}^n (T_i/T) \mathbf{m} = E - \mathbf{m} = I$

## 7.2 La ségrégation discriminatoire

Les indices de ségrégation verticale mélangent un effet de ségrégation nette et un effet de barrière discriminatoire puisqu'une partie des différences de répartition provient de discriminations à l'accès aux catégories valorisées d'emplois. Notamment, la ségrégation sexuée verticale selon les positions hiérarchiques et les temps de travail doit être décomposée en une ségrégation nette et une ségrégation discriminatoire provenant des barrières d'accès au temps plein ainsi que des plafonds de verre. Nous détaillons d'abord la méthodologie de cette décomposition, puis en reprenant les estimations des chapitres 5 et 6, nous montrons comment calculer des proportions prédites croisées pour enfin estimer la part de la ségrégation discriminatoire dans la ségrégation verticale totale.

### 7.2.1 Méthodologie

Les mesures des barrières discriminatoires développées dans les chapitres 5 et 6 nous ont permis d'estimer des proportions prédites d'hommes et de femmes d'une part dans les différentes positions hiérarchiques et d'autre part dans les différents statuts du temps de travail. L'indice de ségrégation sexuée croisant ces deux dimensions change donc nécessairement de valeur lorsque les barrières discriminatoires sont levées. On doit pouvoir décomposer l'indice de ségrégation verticale totale en une ségrégation attribuable à l'effet des barrières discriminatoires et une ségrégation nette de l'effet de ces barrières.

Le problème est qu'on ne dispose que des proportions prédites d'hommes et de femmes dans chacune des deux dimensions, prises séparément. Par exemple, nous avons la proportion prédite d'hommes à temps plein et ainsi que celle d'hommes cadres supérieurs avec responsabilités hiérarchiques ; mais nous ne connaissons pas la proportion prédite de cadres supérieurs travaillant à temps plein et ayant des responsabilités hiérarchiques. Or pour calculer un indice de ségrégation, nous avons besoin du nombre d'hommes et de femmes dans chacune des catégories croisées. Il faut donc trouver une méthode permettant non seulement

le calcul des proportions prédites moyennes, mais aussi l'identification précise des personnes au sein de chaque catégorie.

La méthode consiste simplement à prendre une proportion prédite donnée et à identifier les personnes appartenant à la catégorie par le quantile correspondant. Supposons que X% des femmes sont, en l'absence de plafond de verre, dans une catégorie hiérarchique donnée. Le nombre prédit de femmes ayant des responsabilités hiérarchiques au moins équivalentes s'obtient en dénombrant toutes les personnes qui ont une probabilité d'être dans cette catégorie supérieure au quantile Q correspondant à X%. Les proportions prédites sont donc obtenues par des calculs successifs le long de l'échelle hiérarchique. La même méthode est utilisée pour les variables de temps de travail à cette différence près que les personnes souhaitant travailler à temps partiel sont directement identifiées dans leur statut réel de temps de travail. Un exemple est pris dans le paragraphe 7.2.2.

L'indice de ségrégation de Theil à deux dimensions s'écrit sous la forme :

$$I = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m T_{ij} / T [W_{ij} \text{Log}(W_{ij}/W) + (1-W_{ij}) \text{Log}((1-W_{ij})/(1-W))] \quad \text{tenue par simulation en}$$

avec  $W_{ij}$  la proportion réelle de femmes dans la catégorie  $ij$ .

l'absence de barrières discriminatoires s'écrit sous la forme  $I_n$  :

$$I_n = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m T_{dij} / T [S_{ij} \text{Log}(S_{ij}/W) + (1-S_{ij}) \text{Log}((1-S_{ij})/(1-W))] \quad \text{tenue par simulation en}$$

avec  $S_{ij}$  la proportion prédite de femmes dans la catégorie  $ij$  et  $T_{dij}$  le nombre prédit de jeunes dans la catégorie  $ij$ .

La part  $I_d$  de la ségrégation totale due à l'effet de l'inégalité de traitement à l'accès aux catégories valorisées est donc obtenue par simple décomposition :

$$I_d = I - I_n$$

### 7.2.2 Le calcul des proportions prédites

Des chapitres 5 et 6, on peut tirer les résultats des proportions réelles et des proportions prédites d'hommes et de femmes de l'enquête génération 98 dans chacune des modalités de positions hiérarchiques et statuts du temps de travail. Les résultats sont présentés dans le tableau 7.1.

Tableau 7.1 : Proportions réelles et prédites d'hommes et de femmes

Proportions	Hommes		Femmes	
	Réelle	Prédite	Réelle	Prédite
H=1	4,42%	3,49%	2,61%	3,62%
H=2	9,35%	7,82%	8,46%	10,05%
H=3	4,83%	4,74%	6,22%	6,73%
H=4	15,78%	16,74%	24,44%	22,56%
H=5	65,62%	67,21%	58,27%	57,04%
T=1	88,53%	84,85%	72,17%	75,97%
T=2	2,97%	4,15%	7,57%	6,36%
T=3	6,85%	8,76%	15,50%	13,45%
T=4	1,65%	2,24%	4,76%	4,22%
Observations	25 799		24 205	

Par un simple tri croisé entre les deux dimensions, on peut retrouver le nombre d'hommes et de femmes présentes dans chacune des catégories croisées. Ces résultats sont présentés dans le tableau 7.2. Nous retrouvons les résultats des statistiques descriptives présentées en deuxième partie : plus d'hommes chez les cadres supérieurs et les ouvriers et employés et plus de femmes chez les professions intermédiaires ; plus d'hommes à temps plein et plus de femmes à temps partiel. Le croisement des deux dimensions accentue l'effet de ségrégation : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans toutes les catégories, exceptées celles des cadres supérieurs et des ouvriers et employés à temps plein.

Tableau 7.2 : Nombre d'hommes et de femmes dans chacune des catégories (croisées)

	T=1			T=2			T=3			T=4			Total		
	H	F	W	H	F	W	H	F	W	H	F	W	H	F	W
H=1	1112	555	33%	8	25	76%	16	43	73%	4	9	69%	1140	632	36%
H=2	2155	1657	43%	28	73	72%	164	194	54%	65	123	65%	2412	2047	46%
H=3	1165	1281	52%	15	76	84%	54	121	69%	13	28	68%	1247	1506	55%
H=4	3603	4757	57%	113	288	72%	272	626	70%	83	245	75%	4071	5916	59%
H=5	14805	9218	38%	603	1371	69%	1261	2767	69%	260	748	74%	16929	14104	45%
Total	22840	17468	43%	767	1833	71%	1767	3751	68%	425	1153	73%	25799	24205	48%

Il reste à calculer les proportions prédites d'hommes et de femmes dans chacune de ces catégories croisées. Les résultats sont présentés dans le tableau 7.3. Le plus simple est de prendre un exemple illustratif, comme celui de la prédiction de 811 hommes cadres supérieurs avec responsabilités hiérarchiques et à temps plein. Il faut d'abord identifier les hommes qui en l'absence de plafond de verre serait malgré tout cadres supérieurs avec des salariés sous leurs ordres : on sait que 3,5% des hommes seraient cadres supérieurs ; le quantile correspondant est 0,292, ce qui signifie que 3,5% des hommes ont une probabilité de devenir

cadres supérieurs responsables supérieure à 29,2% (soit 893 en tout). Ensuite, il s'agit d'identifier ceux qui en l'absence de discrimination à l'accès au temps plein serait encore au temps plein : on sait que 89,4% des hommes travaillant ou souhaitant travailler à temps plein travaillerait alors à temps plein ; le quantile correspondant est 0,7743, ce qui signifie que 89,4% des hommes ont une probabilité d'être à temps plein supérieure à 77,43% (soit 21898 en tout). Le croisement des deux variables permet d'établir que 811 hommes seraient cadres supérieurs responsables à temps plein en l'absence de barrières discriminatoires. Des calculs similaires permettent d'obtenir l'ensemble des autres chiffres du tableau 7.3.

**Tableau 7.3 : Prédications du nombre d'hommes et de femmes dans chacune des catégories (croisées)**

	T=1			T=2			T=3			T=4			Total		
	H	F	W	H	F	W	H	F	W	H	F	W	H	F	W
<b>H=1</b>	811	775	49%	4	22	85%	62	60	49%	16	15	48%	893	872	49%
<b>H=2</b>	1984	2169	52%	11	48	81%	18	102	85%	4	60	94%	2017	2379	54%
<b>H=3</b>	1036	1445	58%	44	41	48%	90	104	54%	43	73	63%	1213	1663	58%
<b>H=4</b>	3913	4768	55%	127	178	58%	200	258	56%	45	94	68%	4285	5298	55%
<b>H=5</b>	14154	9222	39%	877	1223	58%	1908	2734	59%	452	814	64%	17391	13993	45%
<b>Total</b>	21898	18379	46%	1063	1512	59%	2278	3258	59%	560	1056	65%	25799	24205	48%

### 7.2.3 Calculs et décompositions des indices

On a déjà vu dans les chapitres 5 et 6 que l'élimination de barrières discriminatoires de sexe a pour effet une redistribution importante des hommes dans les catégories des professions intermédiaires et du temps partiel et des femmes dans celles des cadres supérieurs et du temps plein. Une nouvelle fois, le croisement des deux dimensions accentue cet effet de redistribution. Mais il a surtout pour conséquence de diminuer la ségrégation totale. Pour le montrer rigoureusement, il faut faire les calculs des indices de ségrégation et de leur décomposition. Nous avons choisi de prendre l'indice de Theil pour pouvoir calculer les termes de la décomposition proposée par Mora et Castillo (2003). Les résultats sont présentés dans le tableau 7.4.

**Tableau 7.4 : Calculs et décompositions des indices de Theil**

Ségrégation	Entre positions hiérarchiques			Entre statuts de temps	
Indices de ségrégation	I	IB	Iw	IB	Iw
Réelle	0,03259	0,00751	0,02508	0,02196	0,01063
Prédite	0,01674	0,00526	0,01148	0,00665	0,01009

La ségrégation totale est de l'ordre de 0,03259. Les décompositions des indices de ségrégation réelle nous permettent de connaître quelle est la dimension qui contribue le plus à la ségrégation totale. On voit rapidement qu'elle s'explique davantage par une différenciation des statuts du temps de travail que par des différenciations hiérarchiques. L'effet inter-groupe  $I_B$  qui capte la ségrégation directe entre les groupes est de l'ordre de 67% pour les statuts de temps de travail, contre seulement 23% pour les positions hiérarchiques. Alternativement, l'effet intra-groupe  $I_W$  qui capte la ségrégation au sein de chaque groupe montre que la ségrégation totale provient à 77% d'une ségrégation au sein de chaque position hiérarchique en différents statuts de temps de travail.

Avec l'élimination des barrières discriminatoires, l'indice de ségrégation totale de Theil diminue de moitié, passant de 0,03259 à 0,01674. Les décompositions, présentées dans le tableau 7.4, nous permettent de connaître quelle est la dimension qui contribue le plus à la diminution de la ségrégation totale. La diminution de l'indice de ségrégation est principalement due à l'impact de l'élimination des barrières discriminatoires à l'accès au temps plein. La ségrégation directe  $I_B$  induite par la différenciation des statuts de temps de travail est divisée par plus de trois, alors que celle induite par la différenciation entre positions hiérarchiques ne diminue que de 30%. Ainsi la diminution de la contribution de l'effet intra-hiérarchique  $I_W$  à la ségrégation totale explique 86% de la diminution de la ségrégation totale.

## **Conclusion**

Les indices de ségrégation sont des outils synthétiques de statistiques descriptives permettant de mesurer la séparation dans l'espace social. La dimension verticale de cette séparation est, en partie, due à l'effet de barrières discriminatoires à l'accès aux positions les plus valorisées sur le marché du travail. En utilisant l'indice décomposable de Theil, nous proposons une méthodologie permettant de mesurer la part de la ségrégation selon les temps de travail et les responsabilités hiérarchiques que l'on peut attribuer à des barrières discriminatoires. Selon nos calculs, les barrières discriminatoires à l'accès au temps plein représentent quasiment la moitié de la ségrégation sexuée verticale totale.

## CHAPITRE 8 : Discrimination salariale

### Introduction

La technique standard de mesure de la discrimination salariale entre les hommes et les femmes est fondée sur la méthode économétrique initialement développée par Oaxaca (1973) où l'écart salarial est décomposé en une part expliquée par les différences moyennes de caractéristiques et une part inexpliquée attribuée aux comportements discriminatoires des employeurs. La plupart des modèles économétriques de mesure de la discrimination salariale sont dérivés de cette méthode de décomposition. Le plus souvent, ils se réfèrent aux théories du capital humain, mais *de facto* utilisent beaucoup d'autres variables que celles du capital humain pour expliquer les salaires.

Nous allons montrer ici comment il est possible de développer une approche alternative de la mesure de la discrimination salariale. Dans un premier temps, nous rappellerons les trois problèmes auxquels se confrontent les pratiques économétriques de la mesure de la discrimination salariale : pondération, sélection et endogénéité. Puis nous montrerons comment il est possible d'apporter une solution à la question de l'endogénéité en intégrant dans la mesure d'une discrimination salariale élargie les effets des barrières discriminatoires. Enfin, nous montrerons comment il est possible de développer une approche alternative de la discrimination salariale s'inscrivant dans la philosophie politique de l'égalité démocratique des chances et dans le cadre théorique de la segmentation.

### 8.1 Les trois problèmes économétriques : norme, sélection et endogénéité

La méthodologie économétrique de décomposition s'inspirant de l'article initiateur d'Oaxaca (1973) est utilisée pour mesurer quelle est la part de la différence des salaires moyens attribuable aux comportements discriminatoires des employeurs. Elle donne ainsi une vue d'ensemble des principaux déterminants des salaires moyens à partir de laquelle peuvent être ensuite développées des analyses plus fines des variations autour de la moyenne<sup>135</sup>. Elle

---

<sup>135</sup> Ainsi, Jenkins (1994) propose des méthodes pour pallier l'insuffisance de ces décompositions statistiques raisonnant exclusivement sur des moyennes.



permet d'autre part de mesurer la contribution des différentes variables à la différence de salaire. Par exemple, elle permet de dire quelle est la contribution des différences de niveau de formation dans la part expliquée du différentiel de salaire<sup>136</sup>.

Le développement de cette méthodologie économétrique a dû se confronter à trois problèmes principaux : la pondération, la sélection et l'endogénéité. La question de la pondération dérive du fait qu'il est impossible de connaître la structure salariale non discriminatoire sans faire une hypothèse *a priori* sur la norme salariale non discriminante. La question de la sélection se pose dans la mesure où il est impossible d'observer le salaire des individus qui recherchent un emploi. Enfin, certaines variables explicatives sont affectées également par des traitements discriminatoires, ce qui pose des problèmes d'endogénéité, généralement négligés par les travaux empiriques.

### 8.1.1 La question de la pondération

Le premier problème rencontré est le choix de la norme de salaire non discriminante, qui n'est pas observable donc inconnue. Formellement, le problème consiste à choisir le vecteur de paramètres  $\beta$  associé au vecteur de caractéristiques  $X$  dans l'équation non-discriminante de gain. La forme générale de l'écart salarial estimé par les équations de gains est la suivante :

$$\widehat{W}_m - \widehat{W}_f = \overline{X}_m \widehat{\beta}_m - \overline{X}_f \widehat{\beta}_f .$$

Une première solution est d'opter pour une pondération masculine ( $\beta = \widehat{\beta}_m$ ). C'est alors la structure des salaires des hommes qui, en l'absence de discrimination, s'applique aux femmes, et on recherche donc de combien les femmes sont « sous-payées » ou discriminées négativement. On obtient alors la décomposition suivante :

$$\widehat{W}_m - \widehat{W}_f = \underbrace{(\overline{X}_m - \overline{X}_f) \widehat{\beta}_m}_{\text{dotations}} + \underbrace{\overline{X}_f (\widehat{\beta}_m - \widehat{\beta}_f)}_{\text{discrimination négative}}$$

---

<sup>136</sup> Comme l'ont bien montré Oaxaca et Ramson (1999), on doit noter qu'il n'est pas possible de mesurer la contribution de chaque modalité des variables qualitatives lorsqu'il y a strictement plus d'une variable qualitative. En effet, dans ce dernier cas, l'estimation de la contribution d'une modalité varie en fonction du choix des groupes de référence. Une solution à ce problème d'identification est donnée par Gardeazabal et Ugidos (2004).

Une deuxième solution est d'opter pour une pondération féminine ( $\beta = \hat{\beta}_f$ ). Dans ce cas, c'est la structure des salaires des femmes qui, en l'absence de discrimination, s'applique aux hommes, et on recherche de combien les hommes sont « sur-payés » ou discriminés positivement. Cette fois, nous obtenons la décomposition :

$$\widehat{W}_m - \widehat{W}_f = \underbrace{(\overline{X}_m - \overline{X}_f)\hat{\beta}_f}_{\text{dotations}} + \underbrace{\overline{X}_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)}_{\text{discrimination positive}}$$

Neumark (1988) et Oaxaca et Ramson (1988, 1994) ont développé l'idée d'une structure mixte d'équilibre. Dans le cas d'une pondération mixte, la norme non-discriminante s'obtient par le vecteur des coefficients estimés associés aux caractéristiques de la population dans son ensemble, hommes et femmes ( $\beta = \hat{\beta}$ ). On recherche à la fois de combien les femmes sont discriminées négativement et de combien les hommes sont discriminés positivement. Le différentiel de salaire peut être alors décomposé en un effet caractéristique, un effet traitement des hommes et un effet traitement des femmes :

$$\widehat{W}_m - \widehat{W}_f = \underbrace{(\overline{X}_m - \overline{X}_f)\hat{\beta}}_{\text{dotations}} + \underbrace{\overline{X}_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta})}_{\text{discrimination positive}} + \underbrace{\overline{X}_f(\hat{\beta} - \hat{\beta}_f)}_{\text{discrimination négative}} .$$

Ces choix reviennent à estimer le vecteur de pondération à partir de l'état existant du marché du travail. Adopter la norme salariale mixte existante comme norme non discriminatoire, c'est considérer que l'injustice dans le processus de distribution des salaires entre hommes et femmes ne relève que d'une inégalité de traitement des femmes ou des hommes par rapport à la population totale. Comme on a pu le voir dans la première partie, ces choix correspondent à des philosophies politiques de l'égalité des chances qui se fondent sur l'état existant pour définir la norme salariale non-discriminante. Au contraire, dans l'approche démocrate-citoyenne de la négociation, la convention collective impose une norme salariale indépendamment de ce qui peut être valorisé sur le marché du travail. De même, l'état existant ne peut servir de norme éthique dans l'approche post-moderne de l'identité, puisque la norme salariale existante incorpore un biais androcentrique d'appréciation des compétences. On voit ainsi comment la pratique économétrique inscrit déjà l'analyse dans un cadre normatif libéral.

### 8.1.2 La question de la sélection

Un deuxième problème méthodologique est dû à une possible sélection lorsque la population dont on observe le salaire n'est pas un échantillon aléatoire de la population de référence. Ce problème est d'autant plus important pour l'estimation de la discrimination salariale pure que les femmes sont discriminées à l'accès à l'emploi en amont des salaires. En présence de sélection à l'accès à l'emploi, comme Gronau (1974) et Heckman (1976) le notent, une estimation par la méthode des moindres carrés ordinaires peut conduire à des estimateurs biaisés.

#### La méthode en deux étapes de Heckman

Le fait d'être dans l'emploi ainsi que le taux de salaire sont expliqués par les deux équations suivantes :

$$Y_i = Z_i\gamma + u_i$$

$$W_i = X_i\beta + \varepsilon_i$$

où  $\varepsilon_i$  et  $u_i$  suivent une loi normale bivariée  $N(0,0, \sigma_u, \sigma_\varepsilon, \rho)$ .

La probabilité d'être dans l'emploi plutôt que d'être au chômage est donc donnée par l'expression suivante :

$$\text{Prob}(Y_i > 0) = \text{Prob}(\varepsilon_i > -Z_i\gamma) = \Phi(Z_i\gamma)$$

où  $\Phi(\cdot)$  est la fonction de répartition de la loi normale centrée réduite (la variance de l'erreur  $\sigma_u$  est normalisée à 1).

Le problème de sélection vient du fait que l'on observe seulement les salaires de ceux qui sont dans l'emploi, c'est à dire pour lesquels on a  $Y_i > 0$ . Ils sont donc donnés par l'équation :

$$E(W_i / Y_i > 0) = W_i = X_i\beta + E(u_i / \varepsilon_i > -Z_i\gamma) = X_i\beta + \theta\lambda_i$$

où  $\theta = \rho\sigma_\varepsilon$ , avec  $\lambda_i = f(Z_i\gamma)/\phi(Z_i\gamma)$  et  $f$  la densité de probabilité de la loi normale centrée réduite.

Afin de corriger le biais de sélection, la procédure en deux étapes de Heckman (1979) est alors une méthode fréquemment employée (encadré précédent): elle consiste à estimer à l'aide d'un modèle *Probit* la probabilité d'appartenance d'un individu  $i$  au groupe dont on observe le salaire  $\Phi(Z_i\hat{\gamma})$ , calculer l'inverse du ratio de Mills ( $\hat{I}_i$ ) puis l'inclure comme une des variables explicatives de l'équation de salaire (voir encadré suivant). On obtient donc l'équation de gain estimée suivante :

$$\hat{W}_i = X_i\hat{\beta} + \hat{q}\hat{I}_i + e_i \quad \text{avec} \quad \hat{I}_i = f(Z_i\hat{\gamma})/\Phi(Z_i\hat{\gamma})$$

Neuman et Oaxaca (2004) discutent des différentes façons d'introduire le terme de sélectivité dans la décomposition. L'approche la plus simple dans la mesure où elle ne demande aucune hypothèse a priori sur le fait que la sélectivité jouerait plutôt sur les caractéristiques individuelles ou plutôt sur le traitement, est de traiter la sélection comme une composante séparée.

$$\overline{\widehat{W}}_m - \overline{\widehat{W}}_f = \underbrace{(\overline{X}_m - \overline{X}_f)\widehat{\beta}}_{\text{dotations}} + \underbrace{\overline{X}_m(\widehat{\beta}_m - \widehat{\beta}) + \overline{X}_f(\widehat{\beta} - \widehat{\beta}_f)}_{\text{discrimination}} + \underbrace{(\widehat{\theta}_m \widehat{\lambda}_m - \widehat{\theta}_f \widehat{\lambda}_f)}_{\text{sélection}}$$

Le problème avec cette décomposition est qu'on ne peut pas interpréter le terme de sélectivité en termes de dotations ou de discrimination. C'est pourquoi les auteurs proposent d'autres décompositions. L'une d'entre elles a été utilisée empiriquement par Kanellopoulos et Mavroramas (2002). Elle cherche à identifier la part non expliquée du terme de sélection.

Cette décomposition est la suivante :

$$\overline{\widehat{W}}_m - \overline{\widehat{W}}_f = \underbrace{(\overline{X}_m - \overline{X}_f)\widehat{\beta}}_{\text{dotations}} + \underbrace{\overline{X}_m(\widehat{\beta}_m - \widehat{\beta}) + \overline{X}_f(\widehat{\beta} - \widehat{\beta}_f)}_{\text{discrimination}} + \underbrace{\widehat{\theta}(\widehat{\lambda}_m - \widehat{\lambda}) + \widehat{\theta}(\widehat{\lambda} - \widehat{\lambda}_f)}_{\text{sélection expliquée}} + \underbrace{\widehat{\lambda}_m(\widehat{\theta}_m - \widehat{\theta}) + \widehat{\lambda}_f(\widehat{\theta} - \widehat{\theta}_f)}_{\text{sélection inexpliquée}}$$

Cependant, le paramètre theta ( $\theta$ ) est le produit de la variance des erreurs de l'équation de salaire ( $\sigma_e$ ) et de la corrélation entre les résidus de l'équation de salaires et ceux de l'équation de sélection ( $\rho$ ). Or tous ces paramètres peuvent être estimés empiriquement. Les estimations de  $\rho$  et  $\sigma_e$  montrent qu'ils dépendent de la variance des gains et du ratio de Mills (cf Greene, 2000 ou Heckman, 1979).

$$\text{On a } \widehat{\sigma}_e^2 = e'e/n + \overline{d}\widehat{q}^2 \text{ et } \widehat{\rho} = \widehat{q}/\widehat{\sigma}_e \text{ avec } \mathbf{d} = \widehat{\mathbf{I}}_i(\widehat{\mathbf{I}}_i + \mathbf{Z}_i\widehat{\mathbf{g}})$$

Dans la perspective d'une décomposition du terme de sélection, il faudrait donc également décomposer le paramètre theta ( $\theta$ ) puisqu'il dépend aussi du ratio de Mills. La décomposition proposée par Kanellopoulos et Mavroramas (2002) perd donc tout son intérêt. Si la question de la sélection est l'objet de toutes les attentions, le problème de la décomposition du terme de sélection rend difficilement interprétable cette composante d'autant plus importante que l'écart entre la population dont on observe le salaire et la population de référence est grand.

### 8.1.3 La question de l'endogénéité

Le problème de l'endogénéité de variables explicatives telles que les catégories professionnelles, le temps de travail, l'ancienneté et le type de contrat est resté relativement peu exploré. Comme l'a formulé Silvera (1996), on ne peut raisonner « toutes caractéristiques

égales par ailleurs » car l'accès à ces caractéristiques est particulièrement inégal. Ce problème est identifié également par Altonji et Blank (1999):

It is also misleading to label only this second component as the result of discrimination, since discriminatory barriers in the labor market and elsewhere in the economy can affect the Xs, the characteristics of individuals in the labor market.  
(p 3156)

Certains travaux de mesure corrigent artificiellement de la sélection à l'accès au temps plein, au contrat à durée indéterminée (CDI), au privé ou à la catégorie de cadres par la méthode de Heckman. Or, comme on a pu le voir précédemment, le terme de sélection ne peut pas être rigoureusement décomposé. Surtout, cette méthode n'est pas adaptée au problème d'endogénéité des catégories d'emploi car les salaires de ces individus sélectionnés sont observés. Corriger par la méthode de Heckman revient donc à substituer un faux problème de sélection à un vrai problème d'endogénéité. Créer artificiellement de la sélection pour la corriger paraît une démarche douteuse du point de vue méthodologique.

Ainsi dans leur travail de mesure de la discrimination salariale, Meurs et Ponthieux (2000) décident de corriger du double biais de sélection à l'accès à l'emploi et à l'accès au temps plein. De même, dans un document de travail non publié, Neuman et Oaxaca (1998) proposent des décompositions de salaires qui tiennent compte des probabilités d'accès aux catégories d'emplois les plus valorisés (*professionals*). Ce faisant, ils créent artificiellement une sélection alors qu'en fait ils font face à un problème d'endogénéité de leur catégorie d'emploi dans la mesure où l'affectation dans cette dernière n'est pas aléatoire.

De fait, peu de travaux tentent de lier le problème du caractère endogène de certaines variables explicatives des rémunérations avec la mesure de la part discriminatoire des écarts de répartition. Comme on l'a déjà vu, Jones et Makepeace (1996) tentent de mesurer les effets des barrières discriminatoires à l'accès à la promotion hiérarchique dans un marché interne<sup>137</sup>. Stratton (1996) étudie de son côté dans quelle mesure les personnes employées à temps partiel et qui déclarent vouloir travailler à temps plein sont discriminées. Cependant, ils n'ont pas

---

<sup>137</sup> Ginther et Hayes (2003) montre de la même manière que la discrimination de genre dans les métiers académiques en lettres et sciences humaines tendent à opérer par le biais de différences d'accès à la promotion.

ouvert la voie à la mesure de l'incidence de ces barrières sur le différentiel moyen de rémunération.

Quelques travaux ont proposé des méthodes pour incorporer les effets de la ségrégation professionnelle dans la différence de salaire. Ainsi Neuman et Silber (1996) proposent une méthode pour décomposer le différentiel de salaire en trois composantes : dotations en capital humain, ségrégation professionnelle et discrimination salariale pure. En partant de l'hypothèse d'une norme salariale mixte et en distinguant  $n$  catégories professionnelles ( $p_i$  désignant les proportions de salariés dans la catégorie  $i$ ), on obtient la décomposition suivante :

$$\widehat{W}_m - \widehat{W}_f = \underbrace{\sum_{i=1}^n (p_{mi} - p_i) \widehat{W}_{mi} - \sum_{i=1}^n (p_{fi} - p_i) \widehat{W}_{fi}}_{\text{ségrégation professionnelle}} + \underbrace{\sum_{i=1}^n p_i (\bar{X}_{mi} - \bar{X}_{fi}) \hat{\beta}_i}_{\text{dotations}} + \underbrace{\sum_{i=1}^n p_i [\bar{X}_{mi} (\hat{\beta}_{mi} - \hat{\beta}_i) + \bar{X}_{fi} (\beta - \hat{\beta}_{fi})]}_{\text{discrimination}}.$$

Neuman et Silber (1996) vont ainsi dans le sens d'une séparation conceptuelle entre ségrégation professionnelle et discrimination salariale. Leur approche fait d'abord l'impasse sur les problèmes de sélection. Mais surtout, loin de permettre l'identification des barrières discriminatoires à l'accès aux positions valorisées, cette méthode conduit au contraire à justifier les différences de salaires par l'inégalité sexuée de la répartition dans l'espace social. Or les barrières discriminatoires relèvent à la fois d'une ségrégation et d'une discrimination.

Bien avant, Brown, Moon et Zoloth (1980) avaient déjà proposé une telle décomposition, mais en tentant de surcroît de mesurer l'incidence de la part non expliquée de la ségrégation professionnelle sur la part expliquée des salaires. Leur méthode (BMZ) consiste à utiliser des *logit* multinomiaux pour prédire des différences d'accès aux catégories professionnelles, puis à calculer des équations de gains pour chaque catégorie sélectionnée. La composante ségrégation professionnelle dans la décomposition de Neuman et Silber (1996) est alors décomposée elle-même en une part expliquée et une part inexpliquée :

$$\underbrace{\sum_{i=1}^n (p_{mi} - p_i) \widehat{W}_{mi} - \sum_{i=1}^n (p_{fi} - p_i) \widehat{W}_{fi}}_{\text{composante ségrégation professionnelle}} = \underbrace{\sum_{i=1}^n (\hat{P}_{mi} - p_i) \widehat{W}_{mi} - \sum_{i=1}^n (\hat{P}_{fi} - p_i) \widehat{W}_{fi}}_{\text{portion expliquée}} + \underbrace{\sum_{i=1}^n (p_{mi} - \hat{P}_{mi}) \widehat{W}_{mi} - \sum_{i=1}^n (p_{fi} - \hat{P}_{fi}) \widehat{W}_{fi}}_{\text{portion inexpliquée}}.$$

C'est cette méthode qui est utilisée par Joseph et Lemièrre (2004). Cependant, la méthode BMZ ne permet pas de mesurer l'effet de barrières discriminatoires sur la part expliquée des salaires. D'abord l'analyse statistique des barrières discriminatoires doit utiliser des modèles

ordinaux, et non multinomiaux; l'idée de discrimination contrairement à celle de ségrégation suppose en effet un ordre hiérarchisé. Ensuite, la même équation de salaire doit être utilisée pour l'ensemble des catégories professionnelles, sans quoi l'hypothèse de norme salariale commune doit être levée.

## **8.2 La discrimination salariale « élargie » (enquête Emploi 2000)**

La mesure de la discrimination salariale pure n'épuise pas la mesure de la discrimination salariale, le raisonnement procédant toutes caractéristiques égales par ailleurs. En effet, la probabilité de posséder certaines caractéristiques n'est pas égale pour les hommes et pour les femmes du fait d'une discrimination à l'accès aux variables endogènes explicatives. Il faut donc élargir la discrimination salariale pour inclure, en sus de sa forme pure, les barrières discriminatoires en amont des salaires.

Nous proposons d'abord une méthodologie de mesure de cette discrimination salariale élargie. Puis en utilisant les données de l'enquête Emploi 2000, ainsi que certains résultats des chapitres 5 et 6, nous procédons à la mesure de l'effet des barrières discriminatoires à l'accès au temps plein et à l'encadrement sur la différence de salaire<sup>138</sup>.

### **8.2.1 Méthodologie**

La méthodologie de mesure de la discrimination salariale élargie que nous proposons ici consiste à estimer à un moment donné l'effet de trois traitements discriminatoires: discrimination à l'accès aux positions de cadres et professions intermédiaires ; discrimination à l'accès au temps plein ; discrimination salariale pure. Du point de vue empirique, cela nécessite d'avoir accès à des données d'enquête transversales de grande échelle sur la population active.

Pour introduire l'effet des barrières discriminatoires sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, nous procédons en trois étapes. La première étape utilise des équations de salaire corrigées de la sélectivité ce qui permet de mesurer la discrimination salariale pure. La deuxième étape consiste à estimer les proportions prédites d'hommes et de femmes en l'absence de barrières discriminatoires à l'accès au temps plein et aux positions

---

<sup>138</sup> Cette section reprend les méthodologies et résultats présentés dans Moulin (2004a).

d'encadrement. La troisième enfin consiste à introduire ces proportions prédites dans les équations de salaire en raisonnant sur les écarts sexuels moyens.

1<sup>ère</sup> étape : estimation de l'écart salarial corrigé

La décomposition de l'écart salarial corrigé de la sélectivité est donnée par l'équation 1 suivante :

$$\underbrace{\overline{\hat{W}}_m - \overline{\hat{W}}_f - (\hat{\theta}_m \hat{\lambda}_m - \hat{\theta}_f \hat{\lambda}_f)}_{\text{écart salarial corrigé}} = \underbrace{(\overline{X}_m - \overline{X}_f) \hat{\beta}}_{\text{dotations}} + \underbrace{\overline{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}) + \overline{X}_f (\hat{\beta} - \hat{\beta}_f)}_{\text{discrimination pure}} \quad (1)$$

Cette équation peut se réécrire de la manière suivante:

$$\overline{\hat{W}}_m - \overline{\hat{W}}_f - (\hat{\theta}_m \hat{\lambda}_m - \hat{\theta}_f \hat{\lambda}_f) = \underbrace{(P_{1m} - P_{1f}) \beta_1 + (P_{2m} - P_{2f}) \beta_2 + (FT_m - FT_f) \beta_3}_{\text{dotations}} + \underbrace{(\overline{X}'_m - \overline{X}'_f) \hat{\beta}_4 + \overline{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}) + \overline{X}_f (\hat{\beta} - \hat{\beta}_f)}_{\text{discrimination pure}}$$

où P<sub>1</sub> et P<sub>2</sub> sont les proportions respectives d'individus dans l'encadrement supérieur et moyen, FT le taux d'emploi à temps plein, X' le vecteur des variables exogènes et â<sub>1</sub>, â<sub>2</sub>, â<sub>3</sub>, â<sub>4</sub> les paramètres associés.

2<sup>ème</sup> étape : estimation des barrières discriminations

Les différences sexuées de taux d'accès aux positions d'encadrement peuvent être décomposées en une part expliquée par les différences de caractéristiques exogènes (C) et une part non expliquée attribuée à l'effet des barrières discriminatoires (B). Pour les positions d'encadrement supérieur et moyen, nous obtenons les décompositions suivantes:

$$P_{1m} - P_{1f} = (S_{1m} - S_{1f}) + (P_{1m} - S_{1m} - P_{1f} + S_{1f}) = C_1 + B_1$$

$$P_{2m} - P_{2f} = (S_{2m} - S_{2f}) + (P_{2m} - S_{2m} - P_{2f} + S_{2f}) = C_2 + B_2$$

De même, l'écart sexuel de taux d'emploi à temps plein peut être décomposé en une part expliquée par les souhaits de travail à temps partiel (P<sub>3</sub>), une part expliquée par les caractéristiques exogènes (D<sub>3</sub>) et une troisième part inexpliquée, attribuable à la discrimination à l'accès au temps plein (B<sub>3</sub>).

$$FT_m - FT_f = \underbrace{[(N_m/T_m) - (N_f/T_f)]P}_{\text{préférences}} + \underbrace{[(N_m/T_m)(S_m - P) - (N_f/T_f)(S_f - P)]}_{\text{dotations}} + \underbrace{[(N_m/T_m)(P_m - S_m) - (N_f/T_f)(P_f - S_f)]}_{\text{barrières au temps plein}}$$

soit  $FT_m - FT_f = P_3 + D_3 + B_3 = C_3 + B_3$



3<sup>ème</sup> étape : incorporation des barrières discriminatoires dans les équations de gains

On peut maintenant incorporer dans l'équation de l'écart salarial la décomposition de la distribution des hommes et des femmes dans les différentes positions d'encadrement ainsi que la décomposition de l'écart de taux d'emploi à temps plein. Cela donne l'équation 2 suivante :

$$\overline{\hat{W}}_m - \overline{\hat{W}}_f - (\hat{\theta}_m \overline{\hat{\lambda}}_m - \hat{\theta}_f \overline{\hat{\lambda}}_f) = \underbrace{C_1 \hat{\beta}_1 + C_2 \hat{\beta}_2 + C_3 \hat{\beta}_3 + (\overline{X}'_m - \overline{X}'_f) \hat{\beta}_4}_{\text{caractéristiques}} + \underbrace{B_1 \hat{\beta}_1 + B_2 \hat{\beta}_2 + B_3 \hat{\beta}_3}_{\text{barrières discriminatoires}} + \underbrace{\overline{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}) + \overline{X}_f (\hat{\beta} - \hat{\beta}_f)}_{\text{discrimination pure}} \quad (2)$$

Dans cette décomposition, les parts des caractéristiques et des barrières discriminatoires correspondent à la part expliquée des décompositions traditionnelles. La part discriminatoire a maintenant deux composantes: la discrimination salariale pure et les barrières discriminatoires. C'est pourquoi nous considérons que c'est une mesure « élargie » de la discrimination salariale.

### 8.2.2 Résultats

A partir des données de l'enquête emploi 2000, nous avons tenté d'estimer cette discrimination salariale « élargie ». Nous avons régressé le logarithme des salaires mensuels sur les variables explicatives suivantes : nombre d'années d'école, ancienneté, ancienneté au carré, logarithme des heures de travail, statut du temps de travail (temps plein ou partiel), positions par rapport à l'encadrement (encadrement supérieur, moyen ou pas d'encadrement), secteur d'activité et lieu d'habitation. Le tableau 8.1 présente les régressions des salaires avec correction du biais de sélection.

Les résultats des équations de salaire corrigées de la sélectivité sont cohérents avec les conclusions empiriques traditionnelles. Les salaires augmentent avec le nombre d'heures de travail, le nombre d'années d'étude et l'ancienneté. Ils sont plus importants dans les secteurs du transport, de l'énergie, légèrement plus grands dans les industries, et plus faibles dans les services. Ils sont enfin plus élevés dans la capitale. Le fait d'être à temps plein a un effet positif très important sur les salaires même après avoir contrôlé le nombre d'heures

effectives<sup>139</sup>. On gagne moins lorsque l'on est à temps partiel, pas seulement parce que moins d'heures sont comptabilisées, mais aussi parce que, comme l'avaient déjà pointé Maruani M. et Nicole C. (1989b), « l'heure à temps partiel vaut moins que l'heure à temps complet » (p59).

Tableau 8.1 : équations de salaire

variable dépendante: log des salaires mensuels						
Variable	Total		Hommes		Femmes	
	coefficient	Student	coefficient	Student	coefficient	Student
constante	6,7134	192,82	7,4417	133,11	6,3215	158,63
Log des heures de travail	0,5026	62,13	0,2989	21,24	0,5813	68,21
Ancienneté	0,0196	23,01	0,0182	15,35	0,0224	21,10
Ancienneté au carré	-0,0002	-8,78	-0,0002	-6,10	-0,00027	-7,91
Nombre d'années d'étude	0,0131	13,37	0,0091	7,10	0,0216	16,81
Cadres supérieurs	0,5882	61,27	0,6447	51,81	0,4911	36,36
Professions intermédiaires	0,2294	33,75	0,2197	23,89	0,2243	25,22
Temps plein	0,3524	43,11	0,4721	26,92	0,2319	28,00
Paris	0,0869	10,07	0,1355	11,27	0,0725	6,61
Agriculture	-0,1120	-5,19	-0,1809	-6,40	-0,0922	-2,90
Industries	0,0044	0,34	-0,0444	-2,35	-0,0093	-0,60
Energie	0,0777	2,99	0,0010	0,03	0,1146	2,41
Construction	-0,0062	-0,40	-0,0928	-4,44	-0,0141	-0,45
Commerce	-0,0804	-5,96	-0,1206	-6,01	-0,0691	-4,38
Transport	0,0684	4,24	0,0105	0,48	0,0352	1,40
Services	-0,1065	-8,32	-0,0895	-4,63	-0,1353	-9,20
Education, santé, travail social	-0,0864	-6,65	-0,1442	-6,82	-0,0444	-3,08
Administration	-0,0283	-2,09	-0,0547	-2,70	-0,0266	-1,70
IMR	-1,0311	-24,11	-1,0922	-18,25	-0,8063	-18,09
Observations	54 905		29 714		25 191	
R <sup>2</sup> ajusté	0,673		0,611		0,697	

Note : correction de l'hétéroscédasticité

Une comparaison des salaires entre les hommes et les femmes montre que les femmes gagnent 75% du salaire mensuel des hommes. La décomposition du tableau 8.2 montre que

<sup>139</sup> On trouve le même résultat en régressant le salaire horaire sur le fait d'être à temps plein.

les variables de temps et de catégories professionnelles expliquent respectivement 57% et 11% de l'écart salarial mensuel moyen. La part inexpliquée de l'écart, c'est-à-dire la discrimination salariale pure, est de l'ordre de 24%.

**Tableau 8.2 : décomposition traditionnelle (équation (1))**

	Valeurs absolues	%
<b>Ecart salarial mensuel estimé (logs)</b>	<b>0,3464</b>	-
<b>Ecart salarial mensuel estimé corrigé (logs)</b>	<b>0,3477</b>	<b>100%</b>
<b>Part expliquée (dotations)</b>	<b>0,2632</b>	<b>75,7%</b>
- par les variables de temps	0,1994	57,3%
- par la position hiérarchique	0,0391	11,2%
<b>Part non expliquée (discrimination pure)</b>	<b>0,0845</b>	<b>24,3%</b>

La deuxième étape consiste à reprendre les paramètres estimés de la population de référence et de les utiliser pour calculer les proportions prédites d'hommes et de femmes à temps plein, cadres supérieurs et professions intermédiaires. Les résultats sont donnés dans le tableau 8.3. L'élimination des barrières discriminatoires change substantiellement les positions sociales respectives des hommes et des femmes: dans l'échantillon des femmes, la proportion de temps plein augmente de 3 points, la proportion de cadres supérieurs de 4 points et celle de professions intermédiaires de 2 points.

**Tableau 8.3 : proportion réelles et prédites dans l'échantillon des salaires**

proportions	Hommes		Femmes	
	Réelles	Prédites	Réelles	Prédites
Cadres supérieurs	15,71%	12,55%	9,25%	13,11%
Professions intermédiaires	22,34%	20,80%	21,88%	24,06%
Temps plein	95,34%	92,73%	68,47%	71,59%
<b>Observations</b>	<b>29 551</b>		<b>24 726</b>	

La troisième étape, c'est-à-dire, l'introduction de ces variables prédites dans les équations de salaires corrigées de la sélectivité change radicalement les conclusions empiriques traditionnelles. On obtient la nouvelle décomposition présentée dans le tableau 8.4 avec une définition élargie de la discrimination incluant les barrières discriminatoires. Les barrières discriminatoires à l'accès au temps plein contribuent à 11,4% de l'écart salarial moyen. Quant aux barrières à l'accès à l'encadrement supérieur ou moyen, elles contribuent à 14,3% de l'écart. Ainsi tandis que la discrimination pure contribue à 24%, la discrimination salariale élargie aux barrières discriminatoires expliquerait la moitié de l'écart salarial moyen.

**Tableau 8.4 : décomposition avec prise en compte des barrières discriminatoires (équation (2))**

	Valeurs absolues	%
<b>Ecart salarial mensuel estimé (logs)</b>	<b>0,3464</b>	-
<b>Ecart salarial mensuel estimé corrigé (logs)</b>	<b>0,3477</b>	<b>100%</b>
<b>Caractéristiques</b>	<b>0,1738</b>	<b>50,0%</b>
<b>Discrimination pure</b>	<b>0,0845</b>	<b>24,3%</b>
<b>Barrières discriminatoires</b>	<b>0,0894</b>	<b>25,7%</b>
- à l'accès au temps plein	0,0396	11,4%
- à l'accès aux positions hiérarchiques élevées	0,0498	14,3%

Cette méthode permet donc de mesurer l'effet des barrières discriminatoires sur la part expliquée des différences de salaires à un moment donné. Elle permet de prendre en compte l'endogénéité des variables relatives au temps de travail et aux types de positions hiérarchiques occupées. Cependant, elle a deux défauts principaux.

Le premier défaut est lié à son caractère simultané et transversal : elle ne peut pas prendre en compte les effets cumulatifs de la discrimination et des barrières discriminatoires, en particulier l'effet des discriminations à l'embauche sur la sélectivité et sur l'ancienneté professionnelle ; or l'ancienneté professionnelle ainsi que la sélection peuvent légitimer une part importante des différences de salaires, ainsi que des positions valorisées dans l'espace social.

Le second défaut tient à l'absence de cadre théorique et philosophique cohérent. Le contrôle du nombre d'années d'étude, de l'expérience professionnelle et du nombre d'heures de travail donne l'impression que le modèle utilisé s'inscrit dans la théorie du capital humain. Cependant, l'introduction dans les variables explicatives du statut devant l'encadrement et devant le temps de travail va à l'encontre de l'idée d'un marché du travail homogène, et va plutôt dans le sens d'une inscription dans les théories de la segmentation.

### **8.3 Une approche alternative de la discrimination salariale (enquête Génération 98)**

Plutôt que d'utiliser des données transversales sur les salaires courants et de les expliquer par des variables aux statuts théoriques variés, une solution est de travailler à partir de données longitudinales sur les premiers salaires et d'inscrire la méthodologie dans la philosophie politique de l'égalité démocratique des chances et dans les théories de la segmentation. Dans

un tel cadre méthodologique, les variables explicatives n'ont plus besoin de contrôler les effets de l'ancienneté et de la sélection.

Après avoir rappelé quelques statistiques descriptives sur les salaires et les primes dans Génération 98, nous proposons une méthodologie de mesure pour cette approche alternative s'attachant à analyser trois types de segmentations : une distribution des statuts de temps de travail (dimension synchronique), une répartition des modalités d'accès à l'emploi (dimension diachronique) et une division verticale des responsabilités (dimension hiérarchique). Puis en utilisant certains résultats des chapitres 4, 5 et 6, nous procédons à la mesure de l'effet des barrières discriminatoires à l'accès aux segments valorisés sur les différences de salaires.

### 8.3.1 Statistiques descriptives

L'enquête de Génération 98 donne des renseignements assez précis sur les salaires des jeunes sortant de la formation initiale en 1998. La comparaison des premiers salaires nets au premier emploi, fournie dans le tableau 8.5, montre que les femmes touchent des premiers salaires égaux en moyenne à environ 90% des salaires des hommes, 934 Euros contre 1042 Euros. A ce montant net, il faut ajouter le montant des primes perçues ce qui accentue légèrement l'écart puisque le montant moyen des primes versées aux femmes est inférieur de 72% à celui des hommes.

**Tableau 8.5 Salaires du premier emploi au début de la séquence d'emploi**

Premier emploi	Hommes		Femmes	
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
1 <sup>er</sup> salaire mensuel net	1041,7 E	380,5 E	934,0 E	353,5 E
Prime mensuelle du premier salaire	26,2 E	87,3 E	18,9 E	68,2 E
1 <sup>er</sup> salaire mensuel net prime incluse	1067,9 E	408,2 E	952,9 E	372,6 E
<b>Observations</b>	<b>25799</b>		<b>24205</b>	

Ces différences de salaires ne semblent ni se réduire ni s'approfondir dans les premières années après la sortie de la formation initiale (cf Tableau 8.6). Ainsi à la date de l'enquête, les derniers salaires nets et les dernières primes des femmes sont encore inférieurs respectivement de 90% et 74% à ceux des hommes.

**Tableau 8.6 Salaires de l'emploi à la date de l'enquête à la fin de la séquence d'emploi**

Emploi* à la date de l'enquête	Hommes	Femmes
--------------------------------	--------	--------

<b>Salaires</b>	<b>Moyenne</b>	<b>Ecart-type</b>	<b>Moyenne</b>	<b>Ecart-type</b>
Dernier salaire mensuel net	1256,9 E	532,4 E	1123,2 E	451,3 E
Prime mensuelle du dernier salaire	57,4 E	128,1 E	42,7 E	101,7 E
Dernier salaire mensuel net prime incluse	1314,3 E	573,5 E	1165,9 E	484,2 E
<b>Observations</b>	<b>24 470</b>		<b>21 742</b>	

\*Hors emplois de vacances

On observe des différences d'opinion sur les rémunérations reçues. Comme le montre le tableau 8.7, les femmes sont plus nombreuses à penser qu'elles sont plutôt mal payées, et les hommes plus nombreux à penser qu'ils sont plutôt bien payés. On doit noter que les hommes et les femmes sont proportionnellement aussi nombreux à penser qu'ils sont soit très mal payés soit très bien payés.

**Tableau 8.7 Opinion sur la rémunération parmi les actifs occupés à la date de l'enquête**

<b>Opinion rémunération</b>	<b>Hommes</b>		<b>Femmes</b>	
Très bien payé	1086	4,5%	1020	4,7%
Plutôt bien payé	14141	58,0%	12115	55,9%
Plutôt mal payé	7400	30,3%	6929	32,0%
Très mal payé	1760	7,2%	1592	7,4%
Total réponses	24387	100,0%	21656	100,0%
Non réponses	83	-	86	-
<b>Observations</b>	<b>24 470</b>		<b>21 742</b>	

### 8.3.2 Méthodologie

Dans l'approche segmentationiste de la discrimination, c'est le fait d'être dans tel segment ou d'anticiper d'y être qui détermine les salaires. Les opportunités d'emploi, les positions hiérarchiques ainsi que les statuts de temps de travail sont dès lors les principaux déterminants des salaires mensuels. Les variables de capital humain ne sont donc plus incluses dans le vecteur des variables explicatives. Les salaires ne sont plus considérés comme des retours sur investissements. Ce sont des prix d'insertion dans les segments les plus valorisés du marché.

Trois dimensions sont considérées. La dimension du temps diachronique permet de capter dans quelle carrière d'emploi les individus s'insèrent. La dimension du temps synchronique décrit dans quelle catégorie de temps de travail l'emploi est reconnu. Enfin, la dimension hiérarchique indique à quelle position correspond l'emploi dans la division verticale des

responsabilités. Ces trois dimensions sont affectées par les trois types de barrières discriminatoires que l'on a tenté de mesurer dans la partie II.

La stratégie de mesure empirique de l'effet des barrières discriminatoires sur la différence de salaire consiste à s'intéresser aux premiers salaires touchés à la sortie du marché du travail pour intégrer au plus près les effets des opportunités d'emploi. Lorsque l'on dispose de données comme celles de Génération 98, la probabilité d'obtenir un emploi non aidé rapidement et de rester de manière relativement durable dans cet emploi par la suite peut être introduite dans les variables explicatives. Nous introduisons ici la variable définie dans le chapitre 4 au paragraphe 4.4.

Introduire la variable continue décrivant la probabilité de rencontrer des difficultés plutôt que la variable discrète décrivant la trajectoire est ici important dans la mesure où c'est l'anticipation des difficultés futures d'insertion qui amène à accepter des salaires plus faibles. Au contraire, les deux autres dimensions sont intégrées dans l'explication des salaires à travers des variables discrètes. En effet, c'est le fait d'être dans telle position hiérarchique ou dans tel statut de temps de travail qui explique les salaires perçus. Ainsi la probabilité d'être cadre peut être grande sans qu'il y est recrutement ou promotion à ce statut. De même, la probabilité d'être à temps plein quand on le souhaite peut être grande sans que le temps plein soit proposé par l'employeur.

L'intégration des trois dimensions amènent à définir quatre types d'écart. L'écart salarial est celui que l'on cherche à expliquer. L'écart hiérarchique est la part de l'écart salarial expliquée par les différences de positions hiérarchiques. L'écart synchronique est la part de l'écart salarial expliquée par les différences de statut du temps de travail. Enfin, l'écart diachronique est la part de l'écart salarial expliquée par les différences d'accès au marché de l'emploi non-aidé. On obtient au final une décomposition de la forme suivante:

$$\underbrace{\bar{W}_m - \bar{W}_f}_{\text{écart salarial}} = \underbrace{(\bar{H}_m \hat{\alpha}_m - \bar{H}_f \hat{\alpha}_f)}_{\text{écart hiérarchique}} + \underbrace{(\bar{T}_m \hat{\beta}_m - \bar{T}_f \hat{\beta}_f)}_{\text{écart synchronique}} + \underbrace{(\bar{P}_m \hat{\lambda}_m - \bar{P}_f \hat{\lambda}_f)}_{\text{écart diachronique}} \quad (3)$$

où H est le vecteur des positions hiérarchiques, T est le vecteur des statuts de temps de travail,  $\hat{P}$  est la probabilité estimée de rencontrer des difficultés pour accéder rapidement et facilement à l'emploi et á, â, ë sont les paramètres associés.

Comme ces trois types de variables sont endogènes au marché du travail, la structure réelle doit être comparée avec la structure prédite en l'absence de barrières discriminatoires. De la même manière que dans la partie II, nous faisons l'hypothèse que nous obtenons la structure prédite en appliquant les caractéristiques exogènes des hommes et des femmes sur le vecteur mixte de paramètres. Ces variables prédites mesurent l'effet des barrières discriminatoires sur les valeurs des variables endogènes. Cette méthodologie permet de laisser inchangée la structure globale. L'incorporation des variables prédites donne la décomposition suivante :

$$\begin{aligned} \overline{\hat{W}}_m - \overline{\hat{W}}_f = & \underbrace{(\overline{pH}_m - \overline{pH}_f)\hat{\alpha} + (\overline{pT}_m - \overline{pT}_f)\hat{\beta} + (\overline{pP}_m - \overline{pP}_f)\hat{\lambda}}_{\text{structure expliquée}} + \\ & \underbrace{(\overline{H}_m - \overline{H}_f - \overline{pH}_m + \overline{pH}_f)\hat{\alpha} + (\overline{T}_m - \overline{T}_f - \overline{pT}_m + \overline{pT}_f)\hat{\beta} + (\overline{P}_m - \overline{P}_f - \overline{pP}_m + \overline{pP}_f)\hat{\lambda}}_{\text{barrières discriminatoires}} + \\ & \underbrace{\overline{H}_m(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}) + \overline{H}_f(\hat{\alpha} - \hat{\alpha}_f) + \overline{T}_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}) + \overline{T}_f(\hat{\beta} - \hat{\beta}_f) + \overline{P}_m(\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}) + \overline{P}_f(\hat{\lambda} - \hat{\lambda}_f)}_{\text{discrimination pure}} \end{aligned} \quad (4)$$

où  $pH$  mesure le vecteur prédit des positions hiérarchique,  $pT$  mesure le vecteur prédit des statuts de temps de travail et  $pP$  mesure la probabilité prédite de rencontrer des difficultés d'accès à l'emploi non aidé.

### 8.3.3 Résultats

Le tableau 8.8 présente les résultats des régressions des salaires mensuels des hommes, des femmes et de la population dans son ensemble. Le logarithme des salaires mensuels est seulement régressé sur la probabilité d'accéder rapidement et facilement à l'emploi (calculée dans le chapitre 4), les statuts dans l'emploi (les 4 modalités définies dans le chapitre 5), et les positions hiérarchiques (les 5 modalités définies dans le chapitre 6)<sup>140</sup>. Les résultats confirment que les salaires sont croissants avec les opportunités d'emploi, le temps de travail et les positions hiérarchiques.

Tableau 8.8 : Equations de salaires

Variable dépendante : log des salaires mensuels nets						
	Total		Hommes		Femmes	
Variable	coefficient	Student	coefficient	Student	coefficient	Student

<sup>140</sup> On doit noter que l'addition d'autres variables ne fait que marginalement augmenter le pouvoir explicatif du modèle dans son ensemble.



constante	6,35024	844,92	6,37245	480,35	6,35158	646,96
Temps plein	0,60170	88,86	0,55640	44,68	0,61748	75,01
4 jours dans la semaine	0,36088	43,09	0,31808	20,70	0,37547	37,01
3 jours dans la semaine	0,17833	23,83	0,13613	9,95	0,19225	21,17
CS avec responsabilités hiérarchiques	0,51786	79,45	0,53412	66,89	0,50153	45,13
CS sans responsabilités hiérarchiques	0,43714	101,41	0,46352	80,17	0,41188	62,69
PI avec responsabilités hiérarchiques	0,18834	35,53	0,16958	22,55	0,20364	26,60
PI sans responsabilités hiérarchiques	0,10768	34,91	0,09609	21,18	0,11519	2597
Probabilité de difficultés à l'accès à l'emploi	-0,40532	-51,73	-0,32178	-23,29	-0,44711	-39,04
Observations	50004		25799		24205	
R <sup>2</sup> ajusté	0,506		0,455		0,526	

CS = cadres supérieurs ; PI = Professions intermédiaires

La décomposition du tableau 8.9 montre que les variables de temps de travail contribuent à 54% de la différence entre les premiers salaires des hommes et des femmes. Les différences de positions hiérarchiques se compensent : l'effet des proportions plus élevées d'hommes parmi les cadres supérieurs est strictement compensé par l'effet de la présence plus importante des femmes dans les professions intermédiaires<sup>141</sup>.

**Tableau 8.9 : La décomposition de l'écart de salaires avant simulation (équation (3))**

	Valeurs	%
<b>Ecart de salaires mensuels (en logs)</b>	<b>0,1223</b>	<b>100%</b>
- Ecart synchronique (Temps de travail)	0,0664	54,3 %
- Ecart hiérarchique (Positions hiérarchiques)	0,0013	1,1 %
- Ecart diachronique (Opportunités d'emploi non aidé)	0,0540	44,2 %
- Part inexpliquée (discrimination pure)	0,0006	0,5 %

Le résultat le plus intéressant est fourni grâce à l'introduction de la probabilité synthétisant les différences dans la dimension diachronique. L'introduction de la probabilité de rencontrer des difficultés pour accéder rapidement et durablement à l'emploi non aidé non seulement augmente le pouvoir explicatif du modèle, mais aussi permet de combler les lacunes dans l'explication des différences de salaires entre les hommes et les femmes. Ainsi, les différences de difficultés dans l'accès à l'emploi contribuent à 44% de la différence de salaires entre les hommes et les femmes. La part inexpliquée du même coup disparaît complètement. Il y a donc salaire égal pour caractéristiques structurelles équivalentes.

<sup>141</sup> Ce dernier résultat contraste avec les résultats que l'on obtient avec l'enquête emploi. Cette différence s'explique largement par l'élévation des niveaux de formation des filles qui leur ont permis de rentrer en force dans l'encadrement moyen.

Tandis que la discrimination pure disparaît, cette méthodologie tend à montrer l'importance des barrières discriminatoires à l'accès aux caractéristiques structurelles. L'incorporation des variables prédites calculées dans la partie II dans les équations de gains permet de dire que 75% de la différence de salaire relève de l'effet de barrières discriminatoires. Le tableau 8.10 présente les résultats précis de cette décomposition : la discrimination à l'accès au temps de travail contribue à 24% de la différence de salaire ; la barrière discriminatoire à l'accès aux positions hiérarchiques valorisées contribue à 17% ; enfin, les discriminations à l'accès à l'emploi contribuent à 34% de la différence. S'il y a salaire égal à mêmes caractéristiques structurelles, il semble que le processus d'allocation de ces caractéristiques soit nettement inégal.

**Tableau 8.10 : La décomposition de l'écart de salaires après prédiction (équation (4))**

	Valeurs	%
<b>Ecart de salaires mensuels (en logs)</b>	<b>0,1223</b>	<b>100%</b>
<b>Structure expliquée</b>	<b>0,0282</b>	<b>23,1%</b>
- Temps de travail	0,0370	30,3%
- Positions hiérarchiques	-0,0209	-17,1%
- Opportunités d'emploi non aidé	0,0121	9,9%
<b>Barrières discriminatoires</b>	<b>0,0935</b>	<b>76,5%</b>
- A l'accès au temps plein	0,0294	24,0%
- A l'accès aux positions hiérarchiques valorisées	0,0222	18,2%
- A l'accès aux opportunités d'emploi	0,0419	34,3%
<b>Discrimination pure</b>	<b>0,0006</b>	<b>0,5%</b>

## Conclusion

Alors que la plus grande partie des travaux sur les différences de salaires entre les hommes et les femmes tend à mesurer une discrimination salariale pure, toutes choses égales par ailleurs, nous proposons une approche alternative de la discrimination passant par la mesure des barrières discriminatoires. Dans notre approche, il peut y avoir à la fois salaire égal pour caractéristiques et trajectoires égales, mais en même temps allocations inégales de ces caractéristiques ou trajectoires. En nous focalisant sur les dimensions explicatives hiérarchiques, synchroniques et diachroniques, nous montrons que la différence de rémunération entre hommes et les femmes peut être entièrement expliquée par leurs trajectoires, leurs temps de travail ainsi que leur responsabilités hiérarchiques. C'est l'accès aux trajectoires stables, au temps plein et aux responsabilités hiérarchiques qui est très inégal.



## **CHAPITRE 9 : Discrimination positive**

### **Introduction**

Le programme Trace (Trajet d'Accès à l'Emploi) se présente comme une politique publique destinée à améliorer la situation des plus défavorisés par rapport à leur accès à l'emploi. Du point de vue des différences sexuées, le dispositif prétend instaurer une plus grande égalité démocratique des chances d'accès à l'emploi entre les hommes et les femmes. Compte tenu de la plus grande difficulté qu'éprouvent les jeunes femmes à accéder rapidement et durablement à l'emploi (cf chapitre 4), on peut se demander dans quelle mesure le plus grand nombre de femmes participant au dispositif reflète une politique de discrimination positive.

Nous procédons dans ce chapitre à l'évaluation statistique de la discrimination positive mise en œuvre par le programme Trace en trois temps. D'abord nous présenterons le programme Trace et tentons d'analyser en quoi ce dispositif s'inscrit dans une logique d'égalité démocratique des chances entre les hommes et les femmes. Puis nous essaierons de voir dans quelle mesure la population sélectionnée est effectivement éloignée de l'emploi. Enfin, nous verrons dans quelle mesure le programme Trace met en application un principe de discrimination positive.

### **9.1 Présentation du programme Trace**

Institué par la loi d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions qui vise à garantir l'accès aux droits fondamentaux, le programme TRACE (TRAjet d'ACCès à l'Emploi) met en oeuvre pour les jeunes en grande difficulté l'une des priorités majeures : le droit à l'emploi.

Nous voulons analyser ici dans quelle mesure le programme Trace s'inspire d'une conception démocratique de l'égalité des chances. Nous présentons dans un premier temps les grandes lignes du dispositif. Puis, nous voyons les ambiguïtés des caractéristiques de la population cible.

### 9.1.1 Le dispositif

Les grandes lignes du programme TRACE ont été définies par l'article 5 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998. Son but est de permettre l'accès à l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans qui sont les plus éloignés du marché du travail, grâce à un accompagnement personnalisé et renforcé dont on attend qu'il favorise un parcours d'insertion continu, adapté à chaque cas particulier, et utilisant, de manière cohérente, toutes les opportunités et les outils existants des politiques de formation et d'emploi. L'objectif qui avait été fixé par le gouvernement, à l'horizon de la fin de l'année 2000, était de proposer un accompagnement personnalisé à 110.000 jeunes en données cumulées (10.000 jeunes en 1998, 40.000 en 1999 et 60.000 en 2000), avec une priorité forte pour les jeunes issus des quartiers relevant de la politique de la ville et des zones de revitalisation rurale.

#### **Encadré 1 : Le programme Trace**

Le programme Trace a été mis en place en 1998. Chaque région s'est vue attribuer un contingent de places sur la base du taux de chômage des moins de 25 ans.

Les jeunes visés par les circulaires relatives à la mise en œuvre du dispositif sont « les plus éloignés de l'emploi ». Les difficultés qu'ils rencontrent sont liées à la combinaison de deux séries de facteurs :

- une sortie du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle (niveau VI et Vbis) ;
- et des handicaps sociaux, personnels ou familiaux qui donnent à leur candidature peu de chances de succès sur les offres d'emploi, dans les conditions habituelles du marché du travail.

Au sein de cet ensemble la part des jeunes issus des quartiers relevant de la politique de la ville et des zones de revitalisation rurale doit représenter 25% des entrées.

Enfin, « au cas par cas, on pourra faire bénéficier de Trace des jeunes en voie d'exclusion cumulant de graves handicaps sociaux, personnels ou familiaux, même s'ils sont d'un niveau de formation supérieur aux niveaux VI et Vbis ».

L'objectif est l'emploi durable. Sont considérés comme tels :

- CDI ou CDD de 6 mois minimum y compris au titre d'un CIE (Contrat Initiative Emploi)
- Contrat d'apprentissage ou de qualification
- Emploi relevant du programme « Nouveaux Services, Nouveaux Emplois ».

Le jeune qui entre dans Trace bénéficie pendant 18 mois d'un accompagnement vers l'emploi par un référent désigné dans un organisme opérateur du programme pour l'orienter dans son parcours jusqu'à l'emploi.

Intégré dans les contrats signés par les préfets de région avec les missions locales d'insertion et les PAIO pilotes du programme, l'objectif fixé à TRACE par la circulaire du 23 octobre 1998 est de conduire 50 % des jeunes qui sont suivis à l'emploi durable. L'accès à l'emploi durable est entendu comme la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (CDI), d'un

contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins six mois (y compris au titre d'un contrat initiative emploi-CIE), d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de qualification, ou d'un emploi jeune ; le contrat doit avoir été confirmé à l'issue de la période d'essai et sa poursuite constatée pendant huit semaines à compter de l'embauche.

D'un point de vue institutionnel, le programme TRACE repose (article 5-I) sur un partenariat de l'Etat avec les régions et les partenaires locaux. Il se traduit par l'articulation des actions qui relèvent de la compétence de l'Etat s'agissant des dispositifs visant l'accès direct à l'emploi (adaptation professionnelle, qualification et insertion des salariés et des demandeurs d'emploi dans le cadre du Fonds national de l'emploi -article L.322-1 du Code du travail) et de celles qui s'inscrivent dans le cadre de la formation professionnelle continue (article L.900-1) dont la compétence a été transférée aux régions (par l'article 82 de la loi de décentralisation du 7 janvier 1983 et, pour les jeunes de moins de 26 ans, par la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993).

Par ailleurs, il a été assigné au programme TRACE, grâce à un amendement du Sénat, d'« assurer l'égalité d'accès » des jeunes hommes et des jeunes femmes aux actions d'accompagnement personnalisé et renforcé et « la mixité des emplois », selon une formulation inspirée de la circulaire Aubry relative aux emplois-jeunes. Si tous les jeunes bénéficiaires du programme TRACE ont en commun de rencontrer de graves difficultés d'insertion, les jeunes femmes rencontrent des difficultés d'insertion dans l'emploi plus importantes et persistantes. D'après la DARES, les femmes sollicitent davantage les différents types de services d'aide (mise en relation avec des structures d'accueil comme l'ANPE ou la DDASS..., aides financières comme le RMI ou le FAJ<sup>142</sup>, services liés à la santé, aides aux démarches administratives, partenariat avec le CIDF<sup>143</sup>).

Un autre amendement du Sénat a permis d'ajouter à la liste des structures appelées à signer des conventions avec l'Etat les bureaux d'accueil individualisé vers l'emploi des femmes. Ces

---

<sup>142</sup> Créés en 1989 à titre facultatif et rendus obligatoires en 1992, les fonds d'aide aux jeunes (FAJ) sont destinés aux jeunes de 18 à 25 ans en grande difficulté d'insertion ; les jeunes de Trace ont droit d'accès à ce fond dès 16 ans. Au moins un fonds existe dans chaque département. Le financement est assuré paritairement par l'Etat et le département; d'autres partenaires (communes, caisses d'allocations familiales etc...) peuvent s'y associer.

<sup>143</sup> Le centre d'information sur les droits des femmes (CIDF) est surtout dans l'insertion un partenaire qui permet au public féminin de TRACE d'accéder à des informations collectives ou individuelles sur les droits des femmes, à des lieux d'écoute de la part de professionnels spécialisés (psychologues notamment) et à des lieux d'échange autour de thématiques spécifiquement féminines (par exemple, la parentalité ou l'éducation des enfants dans les familles monoparentales...).

bureaux sont des structures internes aux centres d'information sur les droits des femmes -tous les CIDF n'en sont cependant pas dotés- qui, dédiées au problème de l'insertion, sont plus particulièrement à même d'apporter une réponse aux femmes sans emploi en prenant en compte la spécificité de leur situation et de leurs difficultés.

### **9.1.2 La population cible : les « jeunes les plus éloignés de l'emploi »**

L'objectif général formel du dispositif semble indiquer que le programme Trace s'inscrit dans une logique libérale-démocrate. Il s'agit d'instaurer une égalité démocratique des chances en aidant « les plus défavorisés » à accéder à « l'emploi durable ». Mais cette inscription n'est pas exempte d'ambiguïtés. La principale ambiguïté provient de la difficulté d'établir des critères formels d'identification des « plus éloignés de l'emploi ».

La population cible de cette politique publique, la catégorie des jeunes « les plus éloignés de l'emploi », intègre en plus du critère du niveau de formation d'autres aspects susceptibles de constituer des « handicaps sociaux, personnels ou familiaux ». Au croisement d'une logique de placement et d'une logique de solidarité, la catégorie des jeunes « les plus éloignés de l'emploi » tient compte des conditions de vie comme élément classant.

Le premier élément classant, prioritaire, est celui des niveaux de formation. Au fondement de la catégorie des jeunes « éloignés de l'emploi », nous trouvons les politiques d'insertion professionnelle des jeunes qui, situées par rapport à une problématique éducative, conçoivent les jeunes avant tout comme des sortants du système scolaire. Les jeunes sans qualification ni diplôme (niveau VI et Vbis) constituent à ce titre un repère fiable et codifié pour la production de catégories administratives.

Mais l'inscription du programme Trace dans la loi contre les exclusions témoigne du « glissement de l'insertion professionnelle à l'intégration sociale » (Dubar, 1999), inscrivant la catégorie des jeunes les plus éloignés de l'emploi au cœur de la « révolution silencieuse » des politiques de l'emploi (Daniel, 1998). Le fait que les concepteurs du programme aient jugé utile d'attirer l'attention des acteurs locaux sur les jeunes en voie d'exclusion cumulant de graves handicaps sociaux, personnels et familiaux, « même s'ils sont d'un niveau de formation supérieur aux niveau VI et Vbis » atteste de la fragilisation de la convention du niveau de formation comme synthèse de la « qualité » des jeunes sur le marché du travail.

Ce croisement introduit une certaine indétermination de la population de référence, ou population éligible. Ce problème de sélection reflète autant la sélection par les acteurs de l'insertion que l'auto-sélection des populations jeunes. Il s'explique par un certain nombre d'incertitudes portant sur les caractéristiques du public précaire. Dans un contexte d'allongement généralisé de la période d'entrée dans la vie active, la multiplication des situations de chômage des jeunes aboutit à la transformation de l'image des jeunes en difficultés. Le repérage des publics en difficulté se heurte aux « incertitudes [...] tant sur la description des phénomènes de précarité professionnelle que sur l'analyse des facteurs de précarité » (Abrossimov, 1996).

Si l'objectif final de l'action à savoir la mise en emploi au terme des 18 mois, est commun, Lima (2000) a pu montrer comment certains sites de PACA divergeaient quant à la définition des critères de sélection : dans le cas des Alpes de Haute Provence, le risque d'exclusion professionnelle est mesuré à l'aune de l'éloignement physique du réseau public d'insertion ; dans le cas de Martigues/Port-de-Bouc, c'est le critère des « logement précaire » qui a été adopté ; enfin pour le cas de Marseille, c'est plutôt une répartition équilibrée par sexe, par niveau, par origine ethnique, et par typologie de problèmes qui était recherchée.

En somme, l'indétermination dans la définition de l'espace d'éligibilité du programme est liée à la fois au flou inévitable entourant la catégorie des jeunes les plus éloignés de l'emploi et au croisement des critères formels de sélection. Cette indétermination conduit à une marge de liberté plus grande laissée aux acteurs locaux à travers l'interprétation des handicaps, de l'éloignement de l'emploi. D'où l'idée d'évaluer statistiquement les critères de la sélection opérée.

## **9.2 La sélection du programme Trace à l'épreuve de la statistique**

L'enquête Génération 98 renseigne sur la participation au programme Trace : au total, 1263 jeunes déclarent avoir participé au dispositif. Une évaluation complète du programme exigerait de regarder les différences de résultats du point de vue de l'accès à l'emploi lui-même. Cependant, le recueil des données dans Génération 98 ne permet pas de mener



rigoureusement une évaluation des résultats<sup>144</sup>. En revanche, il est possible de s'interroger sur les critères de sélection que les acteurs ont mis en œuvre de 1998 à 2001<sup>145</sup>.

Nous cherchons ici à savoir si ce sont bien les plus éloignés de l'emploi qui sont sélectionnés pour participer au programme Trace. Une première étape purement descriptive consiste à repérer les caractéristiques principales des jeunes du programme Trace, et les comparer avec les critères formels du dispositif. Une seconde étape consiste à étudier économétriquement les déterminants de la participation à Trace. Enfin, la troisième étape consiste à comparer la probabilité de participer à Trace avec la probabilité d'être éloigné de l'emploi telle qu'elle a pu être calculée dans le chapitre 4.

### 9.2.1 Les caractéristiques de la population participant à Trace

Le premier constat descriptif, bien identifié par de nombreuses évaluations, réside dans l'écart entre les niveaux de formation a priori éligibles et les niveaux de formation des jeunes effectivement sélectionnés.

**Tableau 9.1 : Niveau de formation + de 16 ans TRACE**

Niveau	A la date de l'enquête			
	Trace		Hors Trace	
Niveau III	72	5,7%	10703	26,2%
Niveau IV +	118	9,3%	7895	19,3%
Niveau IV	64	5,1%	6196	15,2%
Niveau V	557	44,1%	12488	30,6%
Niveau V bis	278	22,0%	2545	6,2%
Niveau VI	174	13,8%	1029	2,5%
<b>Total</b>	<b>1263</b>	<b>100,0%</b>	<b>40856</b>	<b>100%</b>

<sup>144</sup> Les seuls éléments dont on dispose sont le fait de participer ou pas au programme et le statut devant l'emploi à la date de l'enquête : on ne sait ni la date d'entrée dans Trace, ni si le jeune en est sorti ou pas avant la fin de l'accompagnement.

<sup>145</sup> On doit noter que les déterminants de la sélection peuvent varier d'une période à l'autre. De fait, ils ont sans doute évolué à partir de 2002 sous l'effet de la mise en place du « nouveau » programme Trace. La circulaire DGEFP/DIIJ/DGAS n°2002/05 de 13 février 2002 a proposé d'intégrer dans le programme Trace des jeunes en situation de rupture, sans résidence stable, passant par exemple dans les centres d'hébergement d'urgence. En outre, cette circulaire a ouvert un droit nouveau à ses bénéficiaires : la bourse d'accès à l'emploi. Notre étude des déterminants de la sélection porte sur la période antérieure.

Comme le montre le tableau 9.1, la majorité des jeunes qui ont participé au programme Trace et qui ont été interrogés dans l'enquête Génération 98 sont de niveaux supérieurs ou égaux au niveau V : 44% sont de niveau V et 20% sont de niveaux IV, IV+ et III. De fait, il y a proportionnellement plus de jeunes de niveau V dans Trace qu'en dehors de Trace. C'est davantage la frontière entre le niveau IV et le niveau V qui importe : tandis que 80% des jeunes participant à Trace sont de niveau V, Vbis ou VI, ce n'est le cas que de 39% des jeunes qui n'ont pas participé à Trace.

On voit donc que les acteurs de l'insertion se sont largement écartés des normes formelles du dispositif en intégrant un grand nombre de jeunes de niveau V. Toute la question consiste à se demander si leurs opérations de requalification correspondent à une prise en compte plus objective des difficultés d'accès à l'emploi ou à un détournement des critères formels. D'un point de vue descriptif, il est utile de regarder les caractéristiques exogènes de la population sélectionnée susceptibles d'être considérées comme handicapantes du point de vue de l'accès à l'emploi.

Une première caractéristique dont on a vu l'importance pour l'accès à l'emploi se rapporte à l'expérience professionnelle antérieure. Un manque total d'expérience professionnelle peut constituer un handicap sérieux pour accéder à l'emploi. L'absence d'expérience d'apprentissage ou d'emploi régulier avant la sortie de la formation initiale constitue un désavantage relatif pour les jeunes entrants. Les jeunes présents dans Trace souffrent d'un manque d'expérience professionnelle, tant sous le forme de l'apprentissage que de l'emploi régulier (tableau 9.2). Cependant les différences ne sont pas très nettes puisqu'elles sont de l'ordre de trois points. D'autre part, les jeunes de Trace sont plus nombreux à avoir été en stage que les autres.

**Tableau 9.2 : Expérience professionnelle antérieure**

Expérience	A la date de l'enquête			
	Trace		Hors Trace	
Pas d'apprentissage	1005	79,6%	31432	76,9%
Pas d'emploi régulier	1203	95,3%	37947	92,9%
Pas de jobs de vacances	839	66,4%	19224	47,1%
Pas de stages	427	33,8%	15554	38,1%
<b>Total</b>	<b>1263</b>	<b>100,0%</b>	<b>40856</b>	<b>100,0%</b>

Les écarts de sélection par rapport aux critères de formation peuvent aussi s'expliquer par la prise en compte d'un certain nombre de handicaps liés à la situation familiale des jeunes. Dans le tableau 9.3, deux caractéristiques ont été prises en compte pour capter les situations familiales : la vie en couple, et le fait d'avoir des enfants. Les jeunes de Trace sont beaucoup moins souvent en couple que les autres : 31,6% des jeunes qui ne participent pas à Trace vivent en couple contre 10,3% des jeunes dans Trace. Au contraire, on trouve autant de jeunes ayant des enfants dans le programme qu'en dehors. Lorsqu'on croise les deux variables, on peut montrer que les jeunes ne vivant pas en couple et ayant un enfant au moins sont proportionnellement plus nombreux dans l'échantillon de jeunes de Trace : 4,2% contre 2,1%.

**Tableau 9.3 : Situation familiale + de 16 ans TRACE**

	A la date de l'enquête			
	Trace		Hors Trace	
<b>Vit en couple</b>	<b>235</b>	<b>10,3%</b>	<b>12922</b>	<b>31,6%</b>
Enfant	83	6,6%	3876	9,5%
Pas d'enfant	152	12,0%	9046	22,1%
<b>Ne vit pas en couple</b>	<b>1028</b>	<b>81,4%</b>	<b>27934</b>	<b>68,4%</b>
Enfant	53	4,2%	861	2,1%
Pas d'enfant	975	67,2%	27073	66,3%
<b>Total</b>	<b>1263</b>	<b>100,0%</b>	<b>40856</b>	<b>100,0%</b>

Les spécialités de formation sont elles-aussi susceptibles de permettre de distinguer les participants au programme Trace des autres jeunes (tableau 9.4). Les jeunes de Trace sont proportionnellement beaucoup plus nombreux dans les formations générales que dans les autres spécialités : 17,7% des jeunes inscrits dans le dispositif ont eu une formation générale contre 3% des jeunes en dehors du dispositif. A contrario, on peut noter leur plus faible présence dans les humanités, la mécanique et l'électricité ainsi que les services aux personnes.

**Tableau 9.4 : Spécialités de formation + de 16 ans TRACE**

Spécialités	A la date de l'enquête			
	Trace		Hors Trace	
Formations générales	223	17,7%	1243	3,0%
Sciences	10	0,8%	828	2,0%
Humanités	32	2,5%	3912	9,6%
Technologies de production	15	1,2%	1175	2,9%
Agricoles	66	5,2%	1908	4,7%

Transformations	108	8,6%	2907	7,1%
Génie civil, construction	73	5,8%	2336	5,7%
Matériaux souples	55	4,4%	458	1,1%
Mécanique, électricité, électronique	157	12,4%	6885	16,9%
Echanges et gestions	191	15,1%	7426	18,2%
Communication et information	95	7,5%	2983	7,3%
Services aux personnes	179	14,2%	8124	19,9%
Services à la collectivité	59	4,7%	671	1,6%
<b>Total</b>	<b>1263</b>	<b>100,0%</b>	<b>40856</b>	<b>100,0%</b>

La situation des jeunes sélectionnés dépend aussi des caractéristiques du milieu parental d'origine (tableau 9.5). Un premier élément tient à l'origine géographique des parents. De ce point de vue, les jeunes sélectionnés dans le dispositif ont plus souvent des parents nés au Maghreb ou en Afrique Noire : alors que 18,5% et 2% des jeunes de Trace avaient leurs deux parents nés respectivement au Maghreb et en Afrique Noire, ce n'était le cas que de 6,4% et 0,9% de la population en dehors de Trace. Un second élément est lié à la situation actuelle des parents, et notamment le fait qu'ils soient décédés ou vivants, au chômage ou pas. De même, on trouve davantage de parents décédés ou au chômage dans l'échantillon de jeunes ayant participé à Trace que dans l'échantillon de jeunes n'ayant pas participé : 16,6% contre 10,8%.

**Tableau 9.5 : Situation des parents**

	A la date de l'enquête			
	Trace		Hors Trace	
<b>Lieu de naissance 2 parents</b>				
Les deux sont nés au Maghreb	234	18,5%	2621	6,4%
Les deux sont nés en Afrique Noire	25	2,0%	360	0,9%
<b>Situation sociale</b>				
Un parent est décédé ou au chômage	210	16,6%	4408	10,8%
<b>Total</b>	<b>1263</b>	<b>100,0%</b>	<b>40856</b>	<b>100,0%</b>

Enfin, la dernière caractéristique importante dont on a tenu compte est la région d'origine (tableau 9.6). Chaque région se voyait théoriquement attribuer un contingent de places sur la base des taux de chômage des moins de 25 ans. Il ressort de la comparaison taux de chômage à trois ans et des taux de participation à Trace que ce sont effectivement les régions à forts taux de chômage qui ont été les plus dotées. Les régions du Languedoc-Roussillon et du Nord où l'on observe les taux de participation les plus élevées sont aussi celles qui enregistrent les plus forts taux de chômage : dans ces deux régions, 5,1 et 4,1% des jeunes de Génération 98

ont participé à Trace, contre une moyenne nationale de 3% ; 17,6% et 15% des jeunes y étaient au chômage, contre une moyenne nationale de 10,8%.

**Tableau 9.6 : Région de résidence + de 16 ans TRACE**

Région	A la date de l'enquête			
	Trace		Taux de participation	Taux de chômage
Centre	52	4,1%	3,2%	9,7%
Languedoc-Roussillon	75	5,9%	5,1%	17,6%
PACA	126	10,0%	3,3%	13,6%
Nord	111	8,8%	4,1%	15,0%
Ile de France	145	11,5%	2,8%	10,9%
Alsace	48	3,8%	2,8%	7,3%
Rhône	127	10,1%	2,8%	9,9%
<b>Total</b>	<b>1263</b>	<b>100,0%</b>	<b>3,0%</b>	<b>10,8%</b>

### 9.2.2 Les déterminants de la participation

L'étude économétrique des déterminants de la participation à Trace fait ressurgir une certaine disjonction entre les déterminants de la participation au programme et les critères formels de sélection. Nous avons régressé le fait de participer à Trace sur cinq ensemble de caractéristiques : les niveaux de formations, les spécialités de formation, les caractéristiques familiales, l'expérience professionnelle antérieure, et les régions de résidence. Les résultats sont présentés dans le tableau 9.7.

Comme on l'a déjà vu d'une manière descriptive, les niveaux V (niv6) ont été largement bénéficiaires du programme. Statistiquement, les jeunes de niveau V présents dans Génération 98 ont effectivement une forte chance d'être sélectionnés par le dispositif : plus précisément, la probabilité d'être sélectionnée, toutes choses égales par ailleurs, est en moyenne de 4,3% pour les jeunes de niveau V, de 6,9% et 8,2% pour les niveaux VI et Vbis.

Certes, nous avons vu que les jeunes de niveaux IV et IV+ (niv4, niv5) bien qu'a priori non éligibles, ne sont pas absents. Statistiquement et après contrôle des caractéristiques exogènes, les probabilités pour un jeune de niveau IV, IV+ ou III de participer au programme sont respectivement de 0,8%, 1,6% et 1,2% ce qui reste relativement faible, notamment en comparaison du taux de participation moyen (3%).

**Tableau 9.7 : estimation Probit de participer à Trace**

variable	Caractéristique	Probabilité de participer à Trace	
		Coefficient	Ecart type
<b>Constante</b>		-2,0508	0,0678
<b>F1</b>	Parent au chômage ou décédé	0,1374	0,0379
<b>F2</b>	Vie en couple	-0,1244	0,0332
<b>F3</b>	Enfant	ns	ns
<b>F4</b>	Deux parents nés au Maghreb	0,3660	0,0403
<b>F5</b>	Deux parents nés en Afrique	0,2920	0,1077
<b>Exp1</b>	Apprentissage	-0,1594	0,0371
<b>Exp2</b>	Emploi régulier	ns	ns
<b>Exp3</b>	Job de vacances	ns	ns
<b>Exp4</b>	Stage en entreprise	-0,0884	0,0292
<b>Niv4</b>	Niveau IV+	0,2981	0,0571
<b>Niv5</b>	Niveau IV	0,1719	0,0713
<b>Niv6</b>	Niveau V	0,7274	0,0508
<b>Niv7</b>	Niveau Vbis	1,0651	0,0582
<b>Niv8</b>	Niveau VI	0,9708	0,0775
<b>Spe2</b>	Sciences	-0,3075	0,1345
<b>Spe3</b>	Humanités	-0,4725	0,0943
<b>Spe4</b>	technologies de production	-0,434	0,1154
<b>Spe5</b>	production agricole	-0,1521	0,0741
<b>Spe6</b>	Transformation	-0,2537	0,0661
<b>Spe7</b>	Construction	-0,4198	0,0706
<b>Spe8</b>	Matériaux flexibles	ns	ns
<b>Spe9</b>	Mécanique, électricité	-0,5054	0,0563
<b>Spe10</b>	Gestion et commerce	-0,3580	0,0547
<b>Spe11</b>	Communication, information	-0,2114	0,0658
<b>Spe12</b>	Services personnels ou domestiques	-0,2952	0,0563
<b>Spe13</b>	Services publics	ns	ns
<b>Reg1</b>	Centre	ns	ns
<b>Reg2</b>	Languedoc-roussillon	ns	ns
<b>Reg3</b>	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	ns	ns
<b>Reg4</b>	Nord	0,1529	0,0500
<b>Reg5</b>	Ile de France	-0,1452	0,0435
<b>Reg6</b>	Alsace	ns	ns
<b>Reg7</b>	Rhône	-0,147	0,0449
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>		<b>0,127</b>	
<b>Individus</b>		<b>42119</b>	

LRI=Pseudo R<sup>2</sup>; ns: non significatif

Ainsi, du point de vue de la sélection par niveaux de formation, le contrôle statistique des caractéristiques exogènes susceptibles d'être considérées comme des handicaps permet de nuancer le constat d'un écart aux critères formels. La présence de jeunes de niveau V peut effectivement être interprété comme un écart. En revanche ceux de niveau IV et IV+ semblent peu sélectionnés.

Les deux caractéristiques qui apparaissent comme les critères de sélection prédominants après les trois niveaux de formation les plus bas sont liées à l'origine géographique des parents et aux spécialités de formation. Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour un jeune d'origine maghrébine d'être sélectionné est en moyenne de 5,6% ; pour un jeune issu d'une formation générale, elle est de 5,3%.

Beaucoup de caractéristiques ont un effet significatif sur la sélection, mais faible. Ainsi, le fait d'avoir un des deux parents au chômage ou décédé ou de vivre dans le nord augmentent légèrement la probabilité d'être sélectionné. Au contraire, le fait de vivre en couple, d'avoir une expérience professionnelle antérieure d'apprentissage, de vivre en île de France ou dans la région Rhône a pour conséquence de diminuer légèrement la probabilité d'être inscrit dans le dispositif.

Enfin, le reste des caractéristiques exogènes n'a pas d'impact significatif sur la probabilité d'être sélectionné dans le programme Trace. Parmi ces variables non significatives, on doit particulièrement noter l'absence d'impact sur la sélection du fait d'avoir des enfants, et des expériences professionnelles d'emploi régulier ou de jobs de vacances.

### **9.2.3 Les jeunes sélectionnés sont-ils les plus éloignés de l'emploi ?**

L'ambigüité des critères de sélection du programme amène inévitablement à se demander si les jeunes sélectionnés sont les plus éloignés de l'emploi. La réponse n'est pas simple. Le fait de s'écarter des critères formels des niveaux de formation peut très bien résulter de la part des acteurs de l'insertion d'une prise en compte plus fine des difficultés d'accès à l'emploi que rencontrent les jeunes. A l'inverse, ces écarts peuvent aussi s'interpréter comme le résultat d'un écrémage délibéré des acteurs de l'insertion qui chercheraient à remplir les objectifs institutionnels de mise en emploi.

Pour répondre à cette question, il est nécessaire de comparer la probabilité d'être sélectionné dans le dispositif avec la probabilité objective d'éloignement de l'emploi. Dans le chapitre 4, nous avons présenté deux variantes de calcul de cette probabilité : la première est la probabilité d'être deux fois plus au chômage qu'en emploi ; la seconde est la probabilité d'avoir une trajectoire rapide et durable vers l'emploi non aidé. Comme les résultats des

modèles ont été présentés à partir d'une régression sur l'ensemble des niveaux de formation, nous présentons dans le tableau 9.8 les mêmes résultats, après avoir exclu les niveaux I et II de la population de référence.

**Tableau 9.8 : estimation probit de l'éloignement dans l'emploi**

Var.		Proba(X=1)		Proba(Z=1)	
		Coefficient	Ecart type	Coefficient	Ecart Type
<b>Constante</b>		-1,2414	0,0493	-0,2582	0,0297
<b>F1</b>	Parent au chômage ou décédé	0,1014	0,0276	0,0644	0,0208
<b>F2</b>	Vie en couple	-0,3206	0,0258	-0,2379	0,0163
<b>F3</b>	Enfant	0,5679	0,0300	0,2928	0,0224
<b>F4</b>	Deux parents nés au Maghreb	0,2249	0,0319	0,2003	0,0264
<b>F5</b>	Deux parents nés en Afrique	ns	ns	0,3029	0,0682
<b>Exp1</b>	Apprentissage	-0,6376	0,0357	-0,5880	0,0260
<b>Exp2</b>	Emploi régulier	-0,4210	0,0444	-0,3490	0,0268
<b>Exp3</b>	Job de vacances	-0,4064	0,0205	-0,2235	0,0142
<b>Exp4</b>	Stage en entreprise	-0,2512	0,0271	-0,1626	0,0211
<b>Niv4</b>	Niveau IV+	0,4822	0,0364	0,3437	0,0210
<b>Niv5</b>	Niveau IV	0,3201	0,0404	0,2775	0,0242
<b>Niv6</b>	Niveau V	0,8216	0,0342	0,7094	0,0205
<b>Niv7</b>	Niveau Vbis	1,1860	0,0411	0,9690	0,0301
<b>Niv8</b>	Niveau VI	1,2036	0,0538	1,0746	0,0445
<b>Spe2</b>	Sciences	0,1818	0,0692	0,1691	0,0487
<b>Spe3</b>	Humanités	0,1084	0,0502	0,3282	0,0306
<b>Spe4</b>	technologies de production	-0,2290	0,0718	-0,3422	0,0443
<b>Spe5</b>	production agricole	-0,2585	0,0550	ns	ns
<b>Spe6</b>	Transformation	-0,4305	0,0506	-0,2879	0,0288
<b>Spe7</b>	Construction	-0,5520	0,0537	-0,4134	0,0314
<b>Spe8</b>	Matériaux flexibles	0,2715	0,0684	0,2511	0,0610
<b>Spe9</b>	Mécanique, électricité	-0,4868	0,0392	-0,4175	0,0213
<b>Spe10</b>	Gestion et commerce	-0,1580	0,0362	ns	ns
<b>Spe11</b>	Communication, information	ns	ns	0,1423	0,0273
<b>Spe12</b>	Services personnels ou	-0,3227	0,0383	-0,1843	0,0203
<b>Spe13</b>	Services publics	0,1239	0,0627	0,2650	0,0514
<b>Reg1</b>	Centre	-0,1882	0,0540	-0,1450	0,0351
<b>Reg2</b>	Languedoc-roussillon	0,3326	0,0436	0,2963	0,0358
<b>Reg3</b>	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	0,1835	0,0310	0,1419	0,0234
<b>Reg4</b>	Nord	0,3162	0,0344	0,2250	0,0269
<b>Reg5</b>	Ile de France	-0,1731	0,0320	-0,0846	0,0215
<b>Reg6</b>	Alsace	-0,2980	0,0557	-0,1842	0,0343
<b>Reg7</b>	Rhône	-0,2051	0,0341	-0,1658	0,0226
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>		0,181		0,107	
<b>Individus</b>		42 119		42 119	

LRI=Pseudo R<sup>2</sup>; ns: non significatif

Note : « X=1 » est l'évènement « être deux fois plus souvent au chômage qu'en emploi » et « Y=1 » est l'évènement « ne pas accéder rapidement et durablement à l'emploi non aidé ». Ce sont les mêmes variables que celles définies dans le chapitre 4.



Les résultats peuvent difficilement s'interpréter globalement. A certains égards, il semble que la sélection s'ajuste au plus près de l'éloignement objectif de l'emploi. Mais il semble aussi que certains déterminants fondamentaux de l'éloignement de l'emploi sont sous-estimés dans le processus de sélection.

La sélection des jeunes de niveau V semble bien répondre à la nécessité d'assouplir le critère formel du dispositif qui consiste à n'inclure que dans des cas exceptionnels les jeunes de niveau V et plus. En effet, les résultats des deux régressions montrent davantage une croissance continue de la probabilité d'accès à l'emploi avec les niveaux de formation qu'une discontinuité nette entre le niveau V et le niveau IV : ainsi toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être deux fois plus au chômage qu'en emploi est respectivement de 22,4%, 21,9%, 13,5%, et 6,1% pour les niveaux VI, V, Vbis et IV ; quant à la probabilité de ne pas accéder rapidement et durablement à l'emploi non aidé, elle est respectivement de 61,2%, 57,4%, 47,9%, et 32,6%.

Contrairement à ce qui est souvent dénoncé dans des évaluations institutionnelles (Hara, 1989 ; Gautié, 1996), l'élévation statistique du niveau de formation à l'entrée des dispositifs d'emploi n'est donc pas toujours le signe d'un défaut démocratique de la sélection opérée par le programme ou le résultat d'un écrémage délibéré des acteurs de l'insertion qui chercheraient, cyniquement, à remplir les objectifs institutionnels de mise en emploi. Pour ce qui concerne le programme Trace, la sélection de jeunes de niveau V peut être vu comme un aménagement visant à mieux prendre en compte l'éloignement de l'emploi<sup>146</sup>.

Un certain nombre de caractéristiques ne sont pas déterminantes du point de vue de la sélection, mais sont pourtant des facteurs déterminants de l'éloignement de l'emploi. L'impact du fait d'avoir au moins un enfant en est l'exemple le plus net : alors que son impact sur la sélection est non significatif, la probabilité d'être deux fois plus au chômage qu'en emploi augmente de 10 points avec un enfant pour passer en moyenne de 8,7% à 18,9% ; de même, la probabilité de ne pas accéder rapidement et durablement à l'emploi non aidé augmente aussi avec un enfant de 10 points pour passer de 36,7% à 46,8%.

---

<sup>146</sup> L'analyse statistique ne permet pas d'aller plus loin dans l'explication de cet aménagement. L'analyse d'entretiens menés avec des conseillers d'insertion permet de comprendre plus finement les raisons d'admettre les niveaux de formation a priori non éligibles. Ainsi Lima (2004) a-t-elle pu montrer que la sélectivité procède d'un double processus cognitif et normatif : une opération de requalification systémique ou clinique des jeunes « qualifiés » en jeunes à problèmes et une opération de justification distributive fondée sur une norme professionnelle de plus-value satisfaisante du dispositif.

Les expériences professionnelles antérieures qui facilitent l'accès à l'emploi sont soit négligées soit sous-estimées dans les critères de sélection. Ainsi, l'impact de l'expérience professionnelle de l'apprentissage ou d'un job de vacance est sous-estimée dans les critères de sélection. Plus surprenant, la sélection ne prend pas en compte l'expérience d'un emploi régulier alors que cette expérience a un impact positif très net sur l'accès à l'emploi: la probabilité d'être deux fois plus au chômage qu'en emploi diminue avec l'expérience d'un emploi régulier de 4,6 points pour passer à 5,2% en moyenne.

Enfin, les difficultés spécifiques à certaines spécialités de formation sont sous-estimées. Les jeunes spécialisés dans les sciences et dans les humanités sont sous-représentés dans le programme au regard de leurs difficultés à l'accès à l'emploi. Leur niveau de formation beaucoup plus élevé semble jouer contre leur participation dans le dispositif, et les acteurs de l'insertion ne semblent pas « ajuster »<sup>147</sup>.

En somme, il semble que par rapport aux critères formels des niveaux de formation, les acteurs de l'insertion ajustent la sélection à l'éloignement objectif. Globalement, ce sont les plus éloignés de l'emploi qui sont sélectionnés. Mais ce constat ne vaut pas systématiquement et comporte certaines exceptions: ainsi des caractéristiques fondamentales du point de vue de l'accès à l'emploi comme le fait d'avoir un enfant ou les expériences professionnelles antérieures ne sont pas ou insuffisamment prises en compte dans la sélection<sup>148</sup>. Ces décalages doivent être pris en compte dans la question générale de l'existence ou pas d'une discrimination positive en faveur des femmes.

### **9.3 La discrimination positive à l'épreuve de la statistique**

Sur les 1263 jeunes déclarant dans l'enquête Génération 98 avoir participé au dispositif Trace, les femmes sont majoritaires : elles sont 670 contre seulement 593 hommes. Cette sur-représentation des jeunes femmes fait d'autant plus penser qu'il y a eu discrimination positive

---

<sup>147</sup> Au sein des jeunes de spécialités de formation en sciences ou humanités, 23,8% sont de niveau III, 5,2% de niveau IV+ et 70,3% de niveau IV.

<sup>148</sup> L'absence de prise en compte dans la sélection du fait d'avoir des enfants peut partiellement être due à un effet du tri du public. Une part des jeunes éloignés de l'emploi qui ont des enfants peuvent être pris en charge par le comité local d'insertion qui gère le RMI. Cependant, le fait de bénéficier du RMI peut tout aussi bien être interprété comme un signe d'éloignement de l'emploi justifiant la sélection dans le dispositif. Ainsi la mission locale d'Argentan et de Vimoutiers indique sur son site que les bénéficiaires du RMI sont particulièrement concernés par le dispositif Trace (<http://missionlocale-argentan.fr/web/publicvise/trace.php>).

que l’objectif d’égalité entre les sexes a été inscrit formellement dans le cadre du programme par un amendement du Sénat. Mais si les jeunes femmes souffrent de difficultés plus grandes d’accès à l’emploi, c’est à la fois à cause de différences de caractéristiques avec les hommes et de barrières discriminatoires à l’accès à l’emploi stable.

Nous cherchons donc à savoir dans quelle mesure le plus grand nombre de femmes participant au dispositif reflète une sur-sélection des jeunes femmes, c’est-à-dire une application du principe de discrimination positive. Une première étape purement descriptive consiste à repérer les différences de caractéristiques entre les femmes et les hommes du programme Trace. Une seconde étape amène à étudier économétriquement la différence sexuée de participation à Trace. Enfin, la troisième étape conduit à comparer les différences sexuées de probabilité de participer à Trace avec les différences sexuées de probabilité d’être éloigné de l’emploi.

### 9.3.1 Les différences sexuées de caractéristiques

Les femmes sont majoritaires dans le programme Trace puisqu’elles représentent 53% des jeunes ayant participé au dispositif. Mais il faut noter que les femmes sont encore plus nombreuses dans les niveaux de formation élevés : 61% des jeunes sélectionnés de niveau IV+ et III sont des femmes. Au sein des deux niveaux de formation les plus bas, les jeunes femmes sont proportionnellement aussi nombreuses que les jeunes hommes. De fait, il semble donc que l’écart par rapport aux critères formels de sélection permet d’inclure davantage de femmes dans le programme.

**Tableau 9.9 : Niveau de formation + de 16 ans TRACE**

Niveau	A la date de l’enquête			
	Hommes		Femmes	
Niveau III	29	4,9%	43	6,4%
Niveau IV +	46	7,8%	72	10,7%
Niveau IV	30	5,1%	34	5,1%
Niveau V	261	44,0%	296	44,2%
Niveau V bis	146	24,6%	132	19,7%
Niveau VI	81	13,7%	93	13,9%
<b>Total</b>	<b>593</b>	<b>100,0%</b>	<b>670</b>	<b>100,0%</b>

Les différences entre les hommes et les femmes en termes d'expérience professionnelle antérieure sont contrastées (Tableau 9.10). Comme pour la population dans son ensemble, on trouve que les hommes font plus souvent que les femmes l'expérience de l'apprentissage: 30% des hommes sont passés par l'apprentissage contre seulement 22% des femmes. En revanche, elles restent plus nombreuses à avoir eu une expérience de stage : seules 24% d'entre elles n'ont pas fait de stage contre 45% des hommes.

**Tableau 9.10 : expérience professionnelle antérieure + de 16 ans TRACE**

Expérience	A la date de l'enquête			
	Hommes		Femmes	
<b>Pas d'apprentissage</b>	413	69,6%	592	88,4%
<b>Pas d'emploi régulier</b>	566	95,4%	637	95,1%
<b>Pas de jobs de vacances</b>	382	64,4%	457	68,2%
<b>Pas de stages</b>	269	45,4%	158	23,6%
<b>Total</b>	593	100,0%	670	100,0%

Les jeunes femmes participant au dispositif ont souvent des situations familiales différentes et les de celles des jeunes hommes (tableau 9.11). Les jeunes femmes bénéficiaires du programme TRACE sont plus souvent en vie maritale que leurs homologues masculins (15 % d'entre elles ont une vie maritale contre 5 % des jeunes hommes), et ont plus souvent un enfant (15,7% d'entre elles ont un enfant contre 3,3% des jeunes hommes). De ce fait, elles vivent plus souvent en dehors du domicile parental et sont majoritaires parmi les chargés de famille.

**Tableau 9.11 : Situation familiale + de 16 ans TRACE**

	A la date de l'enquête			
	Hommes		Femmes	
<b>Vit en couple</b>	<b>53</b>	<b>4,7%</b>	<b>182</b>	<b>15,7%</b>
Enfant	18	3,1%	66	9,7%
Pas d'enfant	35	5,9%	117	17,5%
<b>Ne vit pas en couple</b>	<b>540</b>	<b>91,1%</b>	<b>488</b>	<b>72,8%</b>
Enfant	13	2,2%	40	6,0%
Pas d'enfant	527	88,9%	448	66,8%
<b>Total</b>	<b>593</b>	<b>100,0%</b>	<b>670</b>	<b>100,0%</b>

Les spécialisations de formation sont particulièrement sexuées (tableau 9.12). Alors que les hommes se concentrent dans les spécialités industrielles, les femmes s'orientent plutôt vers

les spécialités tertiaires : 50,6% des jeunes hommes se sont spécialisés dans les transformations, le génie civil, la construction, la mécanique, l'électricité ou l'électronique contre seulement 5,6% des jeunes femmes ; à l'inverse, 53,7% des femmes se spécialisent dans la gestion, les échanges, la communication, et les services aux personnes contre seulement 17,8% des jeunes hommes. Ces différences sont beaucoup plus importantes que pour la population dans son ensemble ce qui est principalement dû au fait que dans les niveaux de formation les plus bas, les ségrégations sexuées sont plus fortes.

**Tableau 9.12 : Spécialités de formation + de 16 ans TRACE**

Spécialités	A la date de l'enquête			
	Hommes		Femmes	
Formations générales	105	17,7%	118	17,6%
Sciences	6	1,0%	4	0,6%
Humanités	8	1,3%	24	3,6%
Technologies de production	14	2,4%	1	0,1%
Agricoles	40	6,7%	26	3,9%
Transformations	75	12,6%	33	4,9%
Génie civil, construction	71	12,0%	2	0,3%
Matériaux souples	3	0,5%	52	7,8%
Mécanique, électricité, électronique	154	26,0%	3	0,4%
Echanges et gestions	65	11,0%	126	18,8%
Communication et information	17	2,9%	78	11,6%
Services aux personnes	23	3,9%	156	23,3%
Services à la collectivité	12	2,0%	47	7,0%
<b>Total</b>	<b>593</b>	<b>100,0%</b>	<b>670</b>	<b>100,0%</b>

Les situations des parents des jeunes femmes diffèrent, faiblement, mais significativement, de celles des jeunes hommes (tableau 9.13). Les jeunes filles sont plus souvent d'origine maghrébine que les jeunes hommes : 19,3% contre 17,7%. D'autre part, on trouve légèrement plus de jeunes femmes à avoir un parent décédé ou au chômage, soit 17,8% contre 15,4% des hommes.

**Tableau 9.13 : Situation des parents**

	A la date de l'enquête			
	Hommes		Femmes	
<b>Lieu de naissance 2 parents</b>				
Les deux sont nés au Maghreb	105	17,7%	129	19,3%
Les deux sont nés en Afrique Noire	14	2,4%	11	1,6%
<b>Situation sociale</b>				
Un parent est décédé ou au chômage	91	15,4%	119	17,8%
<b>Total</b>	<b>593</b>	<b>100,0%</b>	<b>670</b>	<b>100,0%</b>

Enfin, on ne trouve pas exactement le même nombre d'hommes et de femmes dans chaque région de résidence (tableau 9.14). Les femmes sélectionnées dans Trace sont relativement plus nombreuses en Paca et moins nombreuses en île de France. Une partie des différences de région d'habitation entre les hommes et les femmes est sans doute liée à la plus faible mobilité géographique des jeunes femmes. Une question sur la mobilité présente dans Génération 98 permet de confirmer en partie cette hypothèse : 84,3% des hommes ayant participé à Trace ont été mobiles entre 98 et la date de l'enquête, contre seulement 74,9% des femmes.

**Tableau 9.14 : Région de résidence + de 16 ans TRACE**

Région	A la date de l'enquête			
	Hommes		Femmes	
Centre	28	4,7%	24	3,6%
Languedoc Roussillon	37	6,2%	38	5,7%
PACA	49	8,3%	77	11,5%
Nord	57	9,6%	54	8,1%
Ile de France	82	13,8%	63	9,4%
Alsace	21	3,5%	27	4,0%
Rhône-Alpes	57	9,6%	70	10,5
<b>Total</b>	<b>593</b>	<b>100,0%</b>	<b>670</b>	<b>100,0%</b>

### 9.3.2 Une sélection différenciée selon le sexe

La différence de taux de sélection est à l'avantage des femmes : 3,4% des jeunes femmes sont sélectionnées pour participer à Trace contre 2,6% des jeunes hommes. L'étude économétrique des différences sexuées dans les déterminants de la participation à Trace permet de savoir si le plus grand nombre de femmes présentes dans le dispositif provient surtout de différences de

caractéristiques ou d'une différence de traitement. Les résultats des régressions sont présentés dans le tableau 9.15.

**Tableau 9.15: Estimation probit de participer à Trace**

Var. Dépend.		Proba(participation à Trace)			
		Hommes		Femmes	
		Coefficient	Ecart type	Coefficient	Ecart Type
<b>Constante</b>		-2,3519	0,0736	-2,1570	0,0788
<b>F1</b>	Parent au chômage ou décédé	0,1213	0,0551	0,1544	0,0525
<b>F2</b>	Vie en couple	-0,1637	0,0589	-0,1366	0,0444
<b>F3</b>	Enfant	ns	ns	-0,1129	0,0550
<b>F4</b>	Deux parents nés au Maghreb	0,3567	0,0567	0,3783	0,0567
<b>F5</b>	Deux parents nés en Afrique	0,3636	0,1417	ns	ns
<b>Exp1</b>	Apprentissage	ns	ns	ns	ns
<b>Exp2</b>	Emploi régulier	ns	ns	ns	ns
<b>Exp3</b>	Job de vacances	ns	ns	-0,1016	0,0417
<b>Exp4</b>	Stage en entreprise	ns	ns	0,1635	0,0449
<b>Niv4</b>	Niveau IV+	0,2296	0,0878	0,3422	0,0691
<b>Niv5</b>	Niveau IV	0,1927	0,1007	ns	ns
<b>Niv6</b>	Niveau V	0,6418	0,0748	0,8016	0,0599
<b>Niv7</b>	Niveau Vbis	1,0440	0,0819	1,1587	0,0751
<b>Niv8</b>	Niveau VI	1,0926	0,0963	1,1139	0,0919
<b>Spe2</b>	Sciences	ns	ns	ns	ns
<b>Spe3</b>	Humanités	-0,3863	0,1427	-0,2012	0,1007
<b>Spe4</b>	technologies de production	ns	ns	-0,8152	0,3918
<b>Spe5</b>	production agricole	ns	ns	ns	ns
<b>Spe6</b>	Transformation	-0,1421	0,0687	ns	ns
<b>Spe7</b>	Construction	-0,1816	0,0706	-0,5913	0,3122
<b>Spe8</b>	Matériaux flexibles	ns	ns	ns	ns
<b>Spe9</b>	Mécanique, électricité	-0,2534	0,0563	-0,6469	0,2505
<b>Spe10</b>	Gestion et commerce	-0,2009	0,0696	-0,3475	0,0570
<b>Spe11</b>	Communication, information	ns	ns	-0,2335	0,0682
<b>Spe12</b>	Services personnels ou	-0,2643	0,0944	-0,2921	0,0549
<b>Spe13</b>	Services publics	ns	ns	ns	ns
<b>Reg1</b>	Centre	ns	ns	ns	ns
<b>Reg2</b>	Languedoc-roussillon	ns	ns	ns	ns
<b>Reg3</b>	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	ns	ns	ns	ns
<b>Reg4</b>	Nord	0,2802	0,0685	ns	ns
<b>Reg5</b>	Ile de France	ns	ns	-0,2412	0,0645
<b>Reg6</b>	Alsace	ns	ns	ns	ns
<b>Reg7</b>	Rhône	-0,1346	0,0622	-0,1494	0,0642
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>		<b>0,104</b>		<b>0,156</b>	
<b>Individus</b>		<b>22 384</b>		<b>19 735</b>	

La différence de traitement à l'avantage des femmes est très visible pour de nombreuses variables. Notamment, les coefficients estimés dans l'échantillon de jeunes femmes associés aux trois plus bas niveaux de formation sont tous supérieurs à ceux estimés dans l'échantillon

des hommes. Le coefficient associé à la constante est lui aussi plus important pour les femmes que pour les hommes. Autre exemple, le fait d'avoir fait un stage augmente les chances d'une femme d'être sélectionnée alors que les chances des hommes restent inchangées.

On observe cependant aussi pour certaines caractéristiques des différences de traitement à l'avantage des hommes. Le fait d'avoir un enfant n'a pas d'impact négatif sur la sélection des hommes. En revanche, un femme qui a un enfant a moins de chances d'être sélectionnée par le dispositif. C'est le cas également pour l'appartenance à la région île de France qui a un impact négatif sur la sélection des jeunes femmes et pas d'impact sur celle des hommes.

Cependant, l'écart de taux de participation semble être entièrement expliqué par un traitement favorable à la sélection des femmes. Le calcul des proportions prédites, dont les résultats sont présentés dans le tableau 9.16, montre qu'il devrait y avoir autant d'hommes que de femmes s'ils étaient traités également. Si les hommes et les femmes étaient sélectionnés séparément comme la population dans son ensemble, la part des jeunes hommes ayant participé au dispositif passerait de 2,65% à 3,02% tandis que celle des femmes passerait de 3,39% à 2,97%.

**Tableau 9.16: proportions réelles et prédites**

Proportions	Hommes		Femmes	
	réelles	Prédites	réelles	Prédites
Participation	2,65%	3,02%	3,39%	2,97%
Non participation	97,35%	96,98%	96,61%	97,03%

Si on ne poursuivait pas l'analyse, on pourrait en conclure que le dispositif met bien en œuvre un principe de discrimination positive. Or, ce résultat doit être confirmé par l'analyse des différences objectives d'accès à l'emploi entre les hommes et les femmes. Car si globalement, les jeunes sélectionnés sont bien les plus éloignés de l'emploi, il se pourrait bien que les écarts observés entre probabilité d'être sélectionné et probabilité d'être éloigné de l'emploi tourne à l'avantage des hommes.

### 9.3.3 Discrimination positive ?

Dans le chapitre 4, nous avons vu que les femmes éprouvaient plus de difficultés que les hommes pour accéder à l'emploi et que la part la plus importante des différences de probabilités entre les hommes et les femmes d'accéder à l'emploi étaient davantage dues à une différence de traitement qu'à des différences de caractéristiques. A partir de l'analyse statistique des déterminants de l'éloignement de l'emploi, nous présentons dans le tableau



9.17, après avoir exclu les niveaux I et II de la population de référence, les deux variantes de calcul de probabilité pour les hommes et pour les femmes : la probabilité d'être deux fois plus au chômage qu'en emploi ; et la probabilité de ne pas avoir une trajectoire rapide et durable vers l'emploi non aidé.

**Tableau 9.17 : probabilité d'éloignement de l'emploi**

Variable	Proba(X=1)				Proba(Z=1)			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Coeff.	Ec type	Coeff.	Ec type	Coeff.	Ec type	Coeff.	Ec type
Constante	-1,3149	0,0639	-1,1519	0,0555	-0,4239	0,0426	-0,0077	0,0430
F1	0,0803	0,0416	0,1172	0,0376	0,0724	0,0295	ns	ns
F2	-0,4672	0,0479	-0,3025	0,0310	-0,3394	0,0253	-0,2892	0,0211
F3	ns	ns	0,6100	0,0343	ns	ns	0,3342	0,0268
F4	0,2293	0,0452	0,2413	0,0450	0,2655	0,0356	0,1173	0,0391
F5	ns	ns	ns	ns	0,3740	0,0917	0,2303	0,1022
Exp1	-0,5943	0,0495	-0,6069	0,0526	-0,5051	0,0352	-0,5686	0,0401
Exp2	-0,3428	0,0684	-0,4420	0,0587	-0,2531	0,0404	-0,4057	0,0363
Exp3	-0,4121	0,0306	-0,3807	0,0283	-0,2153	0,0203	-0,1847	0,0204
Exp4	-0,2369	0,0390	-0,2978	0,0364	-0,1602	0,0300	-0,1967	0,0304
Niv4	0,2215	0,0564	0,6405	0,0478	0,1997	0,0324	0,4288	0,0280
Niv5	0,2235	0,0597	0,3872	0,0515	0,1516	0,0363	0,3756	0,0332
Niv6	0,5299	0,0510	1,0409	0,0450	0,5566	0,0305	0,8699	0,0280
Niv7	0,9358	0,0580	1,3776	0,0577	0,8885	0,0404	1,0099	0,0479
Niv8	1,0221	0,0726	1,4087	0,0724	0,9928	0,0590	1,1954	0,0712
Spe2	0,2884	0,0890	0,1707	0,0920	0,1655	0,0651	0,2688	0,0770
Spe3	0,1613	0,0708	ns	ns	0,2946	0,0473	0,2022	0,0428
Spe4	ns	ns	-0,3621	0,1775	-0,1727	0,0494	-0,2432	0,1207
Spe5	-0,2112	0,0694	ns	ns	ns	ns	0,1777	0,0636
Spe6	-0,2320	0,0578	-0,1980	0,0851	-0,1715	0,0349	ns	ns
Spe7	-0,2629	0,0569	ns	ns	-0,1931	0,0354	ns	ns
Spe8	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Spe9	-0,1775	0,0403	-0,7249	0,1570	-0,1727	0,0253	-0,3216	0,0941
Spe10	ns	ns	-0,3239	0,0394	ns	ns	-0,1191	0,0283
Spe11	0,2450	0,0755	-0,1894	0,0471	ns	ns	ns	ns
Spe12	-0,1880	0,0669	-0,5064	0,0405	-0,1205	0,0395	-0,4201	0,0274
Spe13	ns	ns	ns	ns	0,1921	0,0979	ns	ns
Reg1	-0,1945	0,0819	-0,1929	0,0734	-0,1690	0,0500	-0,1299	0,0502
Reg2	0,3883	0,0611	0,2945	0,0628	0,3445	0,0474	0,2848	0,0553
Reg3	0,2678	0,0441	0,1166	0,0432	0,2034	0,0326	0,0886	0,0335
Reg4	0,3116	0,0508	0,3509	0,0471	0,2150	0,0377	0,2856	0,0392
Reg5	ns	ns	-0,3623	0,0481	ns	ns	-0,1659	0,0320
Reg6	-0,2800	0,0820	-0,3454	0,0769	-0,1628	0,0478	-0,2632	0,0498
Reg7	-0,1726	0,0484	-0,2309	0,0478	-0,1633	0,0303	-0,1627	0,0338
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	<b>0,146</b>		<b>0,219</b>		<b>0,088</b>		<b>0,132</b>	
<b>Individus</b>	<b>22384</b>		<b>19735</b>		<b>22384</b>		<b>19735</b>	

De même que dans le chapitre 4, les différences de traitement entre les hommes et les femmes sont facilement repérables à travers les différences de coefficients. C'est ici que les écarts entre probabilité d'être sélectionné à Trace et probabilité d'être éloigné de l'emploi prennent toute leurs significations. Pour ne pas trop alourdir l'analyse, nous nous en tiendrons à quelques exemples représentatifs.

Le premier exemple, le plus frappant sans doute, réside dans les différents impacts du fait d'avoir un enfant. Cette variable n'a pas globalement d'effet sur la probabilité d'être sélectionné à Trace mais a un effet négatif sur les probabilités d'accès à l'emploi. Pour les hommes, elle n'a aucun effet significatif ni sur la sélection dans le dispositif ni sur l'éloignement de l'emploi. Mais pour une femme, le fait d'avoir un enfant éloigne à la fois du dispositif et de l'emploi : plus précisément, cela diminue sa probabilité d'être sélectionnée de 3,53% à 2,83%, et augmente sa probabilité d'être deux fois plus au chômage qu'en emploi de 10,47% à 22,16%. Il y a donc un biais défavorable aux femmes avec enfant dans la sélection du dispositif. Et comme les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à avoir au moins un enfant, c'est aussi un biais défavorable aux femmes dans leur ensemble<sup>149</sup>.

Le rôle différencié des formes d'expérience professionnelle antérieure à la sortie de la formation initiale peut aussi servir d'illustration. Globalement, les expériences professionnelles antérieures sont assez peu prises en compte dans la sélection, qu'il s'agisse des hommes ou des femmes. Pourtant ces expériences ont un rôle très important dans l'accès à l'emploi. L'exemple de l'expérience d'un emploi régulier est illustratif. Il n'a pas d'effet sur la sélection et a un effet positif très net sur l'accès à l'emploi. Dans la mesure où les jeunes hommes sont plus nombreux à avoir bénéficié de telles expériences, l'absence de prise en compte de ce critère dans la sélection est le signe d'un biais favorable aux jeunes hommes.

Au sein de ceux qui sont sélectionnés dans Trace, nous avons calculé, par sexe, les quantiles dans les deux distributions de probabilité d'éloignement. On trouve que la probabilité moyenne d'être deux fois plus au chômage qu'en emploi est de 27,9% parmi les femmes sélectionnées contre 15,9% parmi les hommes sélectionnés. Alors que 10% des femmes sélectionnées ont une probabilité d'être deux fois plus au chômage qu'en emploi supérieure à

---

<sup>149</sup> Comme on l'a déjà dit, une partie de ces jeunes femmes peuvent être prises en charge par d'autres dispositifs, particulièrement par le comité local d'insertion qui gère le RMI. Cependant, cela n'explique pas la différence de traitement vis-à-vis des jeunes hommes.

53%, ce n'est le cas que de 1% seulement des hommes sélectionnés. Les mêmes calculs ont été conduits au sein de ceux qui n'ont pas été sélectionnés dans Trace : la probabilité moyenne d'être deux fois plus au chômage qu'en emploi est de 12% parmi les femmes non sélectionnées contre 7% parmi les hommes non sélectionnés ; par ailleurs, 10% des femmes non sélectionnées ont une probabilité d'être deux fois plus au chômage qu'en emploi supérieure à 31,4%.

Ainsi non seulement les femmes sélectionnées sont relativement beaucoup plus éloignées de l'emploi, mais un nombre très important de femmes non sélectionnées ont une probabilité d'être éloignée de l'emploi beaucoup plus importante que les hommes sélectionnés. Il est intéressant de regarder de plus près les caractéristiques des 5% des femmes non sélectionnées qui ont le plus chances de se retrouver deux fois plus au chômage qu'en emploi. On trouve que 51,2% d'entre elles ont au moins un enfant et que 97,2% n'ont fait l'expérience ni d'un apprentissage ni d'un emploi régulier. Ce sont précisément ces caractéristiques dont on a vu qu'elles n'étaient pas déterminantes dans la sélection dans le dispositif.

Pour évaluer la discrimination positive mise en œuvre dans le programme, il suffit au final de comparer les parts des hommes et femmes dans le haut des différentes distributions. Si on prend les 1263 jeunes les plus éloignés de l'emploi au sens de la sélection opérée par le programme Trace, on trouve 53% de femmes. Mais si on prend les 1271 jeunes les plus éloignés de l'emploi au sens de la probabilité mixte d'être deux fois plus au chômage qu'en emploi, on trouve 66% de femmes. C'est donc que le programme ne compense pas les situations handicapantes des femmes par une part adéquate de jeunes femmes dans le dispositif.

## **Conclusion**

A l'issue de ce parcours d'évaluation statistique de la sélection opérée par le programme Trace, il ressort que le plus grand nombre de femmes dans le dispositif ne reflète pas les difficultés qu'elles rencontrent dans l'accès à l'emploi. Beaucoup de femmes non sélectionnées semblent objectivement beaucoup plus éloignées de l'emploi que la plupart des hommes sélectionnés. Cet écart s'explique d'abord par un biais androcentré dans la conception du handicap : le fait d'avoir des enfants et l'absence d'expérience d'apprentissage ou d'emploi régulier sont insuffisamment pris en compte dans les critères de sélection. Au total, la proportion de

femmes présentes dans le dispositif passerait de 53% à 66% si la sélection s'opérait sur la base des déterminants de l'éloignement de l'emploi autres que celui de l'appartenance de sexe. Il semble donc peu adéquat de parler de discrimination positive pour le programme Trace.

## **Conclusion générale**

L'approche économique de la mesure de la discrimination salariale fondée sur le sexe vise à isoler l'écart de salaire uniquement dû à l'appartenance de sexe des individus. Cette méthode qu'on a qualifiée de « conventionnelle » consiste d'abord à expliquer les salaires par l'ensemble le plus large de caractéristiques individuelles, puis à décomposer l'écart salarial en une part expliquée par ces caractéristiques, et une part inexpliquée, appelée discrimination salariale « pure ». La discrimination est ainsi mesurée comme une différence résiduelle, toutes caractéristiques égales par ailleurs.

L'existence de barrières discriminatoires entre les sexes conduit à critiquer cette mesure « conventionnelle » de la discrimination salariale sexuée. La partie la plus importante des variables explicatives des salaires renvoie à des inégalités sexuées de traitement à l'accès aux différentes catégories d'emplois. L'ancienneté, le temps de travail et les catégories socioprofessionnelles sont affectées par des barrières discriminatoires. On ne peut raisonner, lorsqu'on étudie les différences de salaires entre les hommes et les femmes, « toutes caractéristiques égales par ailleurs », puisque l'accès à certaines de ces caractéristiques est inégal.

### **- L'apport du cadre d'analyse**

Pour sortir de cette difficulté, nous avons proposé d'adopter une posture normative. La mesure de la discrimination salariale « pure » vise à mesurer un objet normatif par une méthode positive. La posture positive de la méthode conduit à inclure dans les déterminants du salaire le plus grand nombre possible de variables, y compris celles qui captent des caractéristiques affectées par des barrières discriminatoires. Or pour passer de l'idée de différence de caractéristiques à l'idée d'inégalité de traitement, l'exercice de mesure de la discrimination a besoin de recourir à un cadre normatif qui énonce la norme du juste traitement. Ce cadre impose des contraintes non seulement sur le choix des variables, mais aussi sur l'ensemble de la méthodologie empirique utilisée.

Parmi l'ensemble des cadres normatifs de philosophies politiques de la justice, certains sont difficilement compatibles avec l'esprit même de l'explication économétrique des différences de salaires. Pour les libertariens, l'injustice ne peut être trouvée dans des différences de salaires puisqu'elle provient d'un manque de concurrence dans les procédures d'affectation de la main d'œuvre. Le courant post-moderne remet en cause l'idée qu'on puisse prendre la structure salariale mixte comme norme non discriminatoire puisqu'elle incorpore des biais symboliques d'appréciation du masculin et du féminin.

D'autres cadres normatifs pourraient donner lieu à des mesures économétriques de la discrimination salariale, mais elles ne peuvent pas être mises en œuvre en raison d'un manque de données. L'approche utilitariste exigerait un recours à des données personnelles beaucoup plus précises, notamment sur les compétences. A l'opposé, une approche démocrate-citoyenne impose de contrôler des variables institutionnelles, telles que le rôle de l'Etat, des conventions collectives par secteur d'activité, ou des formes de participation par sexe.

Pour ces deux raisons, la plupart des analyses économétriques de la discrimination salariale se réfèrent plutôt au cadre normatif sous-jacent à la théorie du capital humain. Dans ce cadre, qu'on a qualifié de « libéral-patrimonial », la discrimination est définie comme la différence de rentabilité de l'investissement en capital humain. Ce que la justice demande dans cette approche, c'est d'égaliser les ressources dont les individus disposent pour investir. Les diplômes et expériences professionnelles sont vues comme des stocks de capital humain, et les coefficients dans les équations de gains comme des taux de rentabilité (*rate of return*).

Cependant, les mesures conventionnelles de la discrimination salariale incluent aussi dans l'ensemble des variables explicatives d'autres variables reflétant la structure des emplois, notamment les statuts, les catégories socioprofessionnelles et le temps plein. L'inclusion de ces variables ne correspond ni au champ sémantique ni au cadre normatif implicite du capital humain. Ce que la justice demande dans une logique salariale en termes de structure d'emploi, c'est que l'accès aux catégories d'emploi ne soit pas inégal.

L'approche en termes de barrières discriminatoires peut être rattachée à un cadre normatif que nous avons qualifié de « libéral démocrate ». La discrimination y est définie comme une asymétrie d'accès aux positions les plus recherchées. Alors que la logique du capital humain

tend à mesurer directement la discrimination salariale par les différences de rentabilité des efforts, cette approche tend à développer une logique de segmentation des emplois. Cette logique alternative invite d'abord à identifier la structure salariale d'emploi, puis à analyser l'accès aux différentes modalités de cette structure et enfin à mesurer l'effet indirect sur l'écart salarial.

Une analyse en termes de barrières discriminatoires est d'autant plus pertinente qu'on voit se développer aujourd'hui un mouvement de différenciation sexuée des formes d'emploi. On voit en effet se constituer une ligne de clivage entre ceux qui accèdent à l'emploi stable, au temps plein et aux responsabilités hiérarchiques et celles qui sont au chômage ou se contentent d'un emploi temporaire, à temps partiel ou sans responsabilités.

De fait, les femmes semblent confrontées à des barrières discriminatoires à l'accès à l'emploi stable, au temps plein et aux positions hiérarchiques supérieures. Les méthodologies que nous avons proposées permettent de prendre la mesure de l'ampleur de ces barrières. Dans chacune de ces dimensions, nous avons présenté des méthodes permettant de calculer des proportions prédites d'hommes et de femmes dans chaque catégorie, c'est-à-dire les proportions qu'on obtiendrait en l'absence de barrières discriminatoires.

### **- Résultats empiriques**

La mesure des barrières discriminatoires à l'accès à l'emploi est d'autant plus délicate à mettre en œuvre que la diversité des statuts et l'instabilité des situations professionnelles sont importantes. Cette difficulté nous a amené à adopter, préalablement à la méthode économétrique d'explication de l'accès à l'emploi, une démarche descriptive longitudinale sur les situations des jeunes sortants de la formation initiale. D'abord, nous nous sommes attachés à identifier les plus éloignés de l'emploi en prenant en compte l'ensemble de leurs situations professionnelles sur les trois années. Puis nous avons cherché dans quelle mesure les écarts sexuels d'éloignement de l'emploi reflétaient l'effet de barrières discriminatoires.

Que l'on définisse l'éloignement de l'emploi en fonction de la fréquence relative du chômage par rapport à l'emploi ou en fonction des trajectoires professionnelles, nous avons pu montrer que les jeunes femmes seraient beaucoup mieux insérées en l'absence de barrières discriminatoires. Quand les hommes et les femmes sont traités également, la part des hommes

### *Conclusion générale*

étant au moins deux fois plus souvent au chômage qu'en emploi augmente de 6,7% à 8% tandis que celle des femmes diminue de 10,9% à 9,5% ; la part des femmes accédant rapidement ou durablement à l'emploi non aidé augmente de 60,5% à 65,8% tandis que celle des hommes diminue de 73,8% à 68,8%.

La mesure des barrières discriminatoires à l'accès au temps plein pose également des difficultés méthodologiques importantes. La différence sexuée de taux d'emploi à temps plein reflète en partie une préférence plus grande des femmes pour le temps partiel. En outre, au sein de ceux qui ne désirent pas travailler à temps partiel, l'effet d'une caractéristique donnée doit être distinguée de l'effet de l'inégalité de traitement face à cette caractéristique. Nous avons donc proposé une méthode économétrique permettant de décomposer l'écart de taux d'emploi à temps plein en trois composantes : les préférences de temps partiel, les conditions de la demande de travail et les barrières discriminatoires fondées sur l'appartenance de sexe.

Nos résultats tendent à nuancer l'importance que les travaux économiques accordent aux différences de préférences dans l'explication des écarts sexués de taux d'emploi à temps plein. Les résultats obtenus par l'analyse des données de Génération 98 contrastent avec ceux de l'enquête Emploi 2000. D'abord, l'écart sexué de taux d'emploi est beaucoup moins important pour les sortants de la formation initiale : 16,4 points contre 27 points pour l'ensemble des salariés. Surtout cet écart s'explique, pour les nouveaux entrants, davantage par des barrières discriminatoires : dans Génération 98, 46% de l'écart observé est attribuable à une barrière discriminatoire à l'accès au temps plein contre seulement 20% dans l'enquête Emploi 2000.

La troisième et dernière forme de barrières sur laquelle nous nous sommes penchés sont celles empêchant les femmes d'accéder aux postes à responsabilités. En dépit de la hausse des niveaux de formation des femmes entrant sur le marché du travail, il semble qu'elles font face à un double plafond de verre, d'abord à l'accès à l'encadrement moyen et supérieur, puis au sein de chacune de ces catégories, à l'accès aux responsabilités hiérarchiques.

Lorsque les femmes et les hommes sont traités comme la population dans leur ensemble sans prise en compte de leur sexe, on observe une importante redistribution des femmes vers les



catégories supérieures et des hommes vers les catégories inférieures : les proportions de femmes cadres supérieurs et professions intermédiaires augmentent respectivement de 9,3% à 13,1% et de 21,9% à 24,1%. Dans Génération 98, la prise en compte du niveau de responsabilités hiérarchiques au sein de ces deux catégories permet d'affiner ces résultats. Les proportions de femmes cadres et professions intermédiaires ayant des responsabilités hiérarchiques augmenteraient respectivement de 2,6% à 3,6% et de 6,2% à 6,7%.

L'approfondissement de la question de la mesure de ces barrières est surtout l'occasion de revenir sur l'usage des concepts de ségrégation verticale, discrimination salariale et discrimination positive. L'accent mis sur les barrières discriminatoires permet de faire le lien entre ségrégation verticale et discrimination salariale. Elle permet aussi de nuancer les évaluations des politiques publiques en termes de discrimination positive en mesurant cette discrimination positive en fonction des barrières discriminatoires qu'elles sont censées réduire.

Les indices de ségrégation sont des outils synthétiques de statistiques descriptives permettant de mesurer la séparation dans l'espace social. Or les barrières discriminatoires ont une incidence sur la distribution des hommes et des femmes sur l'échelle salariale des emplois occupés. La dimension verticale de cette ségrégation est en partie due à l'effet de barrières discriminatoires à l'accès aux positions les plus valorisées sur le marché du travail, l'autre partie pouvant être qualifiée de ségrégation verticale « nette ».

En utilisant l'indice décomposable de Theil, nous proposons une méthodologie permettant de mesurer la part de la ségrégation verticale selon les temps de travail et les responsabilités hiérarchiques que l'on peut attribuer à des barrières discriminatoires. Selon nos calculs, les barrières discriminatoires à l'accès au temps plein représentent quasiment la moitié de la ségrégation sexuée verticale totale.

L'approche conventionnelle de la différence de salaires entre les hommes et les femmes tend à mesurer une discrimination salariale « pure », toutes choses égales par ailleurs. Or au sein de la part expliquée de l'écart salarial, des différences de caractéristiques reflètent des barrières discriminatoires. Ainsi, il peut y avoir à la fois salaire égal pour caractéristiques et trajectoires égales, et allocations inégales de ces caractéristiques ou trajectoires.

A partir des données de l'enquête Emploi 2000, nous montrons, tout en restant dans l'approche conventionnelle, que les barrières discriminatoires contribuent autant à l'écart salarial que la discrimination salariale pure. La mesure d'une discrimination salariale élargie à la prise en compte des barrières à l'accès au temps plein permet par conséquent de critiquer la réduction de la discrimination salariale à sa composante pure. Pourtant, le fait de rester dans l'approche conventionnelle reste insatisfaisant. Le contrôle de la sélection, de l'ancienneté et l'absence de prise en compte des difficultés d'accès à l'emploi ne permet pas de rendre compte de l'effet des barrières discriminatoires cumulées.

L'étude des premiers salaires des jeunes de Génération 98 ainsi que la prise en compte de la probabilité d'éloignement de l'emploi dans les équations de gains nous conduit à critiquer l'approche conventionnelle. En nous focalisant exclusivement sur la segmentation des emplois dans ses trois dimensions, hiérarchiques, synchroniques et diachroniques, nous montrons que la différence de rémunération entre les hommes et les femmes peut entièrement être expliquée par leurs trajectoires, leurs temps de travail ainsi que leurs responsabilités hiérarchiques. Dans ce cadre, la discrimination salariale « pure » est négligeable. C'est l'accès aux trajectoires stables, au temps plein et aux responsabilités hiérarchiques qui est très inégal : ces barrières discriminatoires contribuent aux trois quarts des différences des salaires.

L'éloignement de l'emploi semble donc un des déterminants les plus importants et les plus négligés des différences de salaires entre les hommes et les femmes. Au sein des dispositifs d'accès à l'emploi, le programme Trace (Trajet d'Accès à l'Emploi) se présente comme une politique publique destinée à améliorer la situation des plus défavorisés par rapport à leur accès à l'emploi. Dans ce dispositif, le plus grand nombre de jeunes femmes sélectionnées pourrait être interprété comme la mise en œuvre d'un principe de discrimination positive.

Grâce à l'évaluation statistique de la sélection opérée par le programme Trace, il ressort que le plus grand nombre de femmes dans le dispositif ne reflète pas les difficultés qu'elles rencontrent dans l'accès à l'emploi. Beaucoup de femmes non sélectionnées semblent objectivement beaucoup plus éloignées de l'emploi que la plupart des hommes sélectionnés. Cet écart s'explique en partie par un biais androcentré dans la conception du handicap : ainsi le fait d'avoir des enfants et l'absence d'expérience d'apprentissage ou d'emploi régulier sont insuffisamment pris en compte dans les critères de sélection. La proportion de femmes

présentes dans le dispositif passerait de 53% à 66% si la sélection s'opérait sur la base des déterminants de l'éloignement de l'emploi.

### **- Limites et approfondissements**

En somme, notre approche des inégalités entre les sexes s'appuie sur la reconnaissance de barrières discriminatoires pour questionner les pratiques de mesure des inégalités. Cette reconnaissance est en premier lieu d'ordre normatif, puisqu'elle conduit à adopter une logique de segmentation des emplois qui s'oppose à la logique du capital humain. Elle permet par ailleurs de mieux rendre compte de l'émergence d'inégalités d'accès à l'emploi, au temps plein et aux responsabilités hiérarchiques dans un contexte de différenciation croissante des formes d'emploi.

La réflexion sur les outils de mesure des inégalités est, on l'a vu, enrichie par l'adoption d'une démarche longitudinale. La prise en compte des trajectoires professionnelles à l'entrée dans la vie active nous a permis d'interroger la mesure conventionnelle de la discrimination salariale. On a pu montrer que la discrimination salariale « pure » disparaît quasiment entièrement lorsque l'on intègre dans les déterminants des salaires, en plus du temps de travail et des responsabilités hiérarchiques, une variable captant les différences sexuées de probabilité d'accès rapide et durable à l'emploi non aidé. Si la démarche longitudinale a pu ainsi montrer son intérêt, elle aurait pu être exploitée de façon plus approfondie.

La diversité des statuts dans l'emploi ainsi que l'instabilité des situations professionnelles amènent à construire des typologies de trajectoires dont l'interprétation est complexe. Certes des méthodes descriptives permettent d'identifier des types de « carrières » distinctes. Mais ces méthodes ne peuvent s'interpréter qu'à la condition qu'un « label », une « étiquette », soit attribuée à chacun des groupes. On a ainsi été amené à étiqueter certains comme des « éloignés de l'emploi ». Il serait intéressant de mettre à distance ces labels non seulement par la comparaison de méthodologies quantitatives distinctes, mais aussi par la confrontation de ces labels à des données d'entretiens biographiques, et plus précisément, à la perception que les personnes se font de leurs propres trajectoires.

Par ailleurs, les mesures des inégalités d'accès au temps plein, aux responsabilités hiérarchiques gagnerait à être inscrites dans une démarche longitudinale. La comparaison

entre l'enquête Emploi 2000 et l'enquête Génération 98 a pu nous permettre d'avancer quelques analyses. Mais certaines de ces pistes ne peuvent être approfondies par une simple comparaison entre données. Les différences sexuées de préférences de temps partiel dans l'ensemble de la population reflètent un effet d'âge ou un effet de génération. De même, les différences de positions hiérarchiques occupées reflètent à la fois des différences d'accès à la sortie de la formation initiale, et des différences de promotion tout au long de la vie professionnelle. L'articulation entre l'expérience qui suit immédiatement la sortie de la formation initiale et les expériences et caractéristiques ultérieures doit ainsi être explorée davantage.

Plus généralement, cette inscription des mesures des inégalités dans une démarche longitudinale amènerait à remettre en cause une des hypothèses de notre travail de thèse. Par souci de simplification, nous avons séparé la dimension longitudinale de l'accès à l'emploi de la dimension transversale du temps de travail et de la position hiérarchique. Or ces dimensions ne peuvent être traitées d'une manière indépendante : les difficultés d'accès à l'emploi amènent à accepter le sous-emploi ou le déclassement ; le passage au temps partiel limite les perspectives de promotion. Plutôt que de comparer des indices de ségrégation des positions professionnelle à des dates différentes, il serait intéressant de mesurer la ségrégation des parcours sans traiter ces dimensions séparément.

Enfin, cette perspective longitudinale de mesure des inégalités pourrait être enrichie par des comparaisons internationales, intersectorielles et par des études de cas d'entreprise. La mise au jour de variations à la fois dans les structures d'emplois valorisés et dans les déterminants sexués de l'accès à ces types d'emploi permettrait de « territorialiser » davantage les analyses des inégalités entre les sexes. Les comparaisons à trois niveaux d'échelle -nation, secteur et entreprise- pourraient également conduire à sortir d'une démarche normative strictement libérale, et à s'intéresser aux constructions nationales et locales des normes d'emploi.

## ANNEXES

## Annexe 1 : Caractéristiques dans l'enquête Emploi- INSEE, 2000

Caractéristiques	Hommes		Femmes	
	Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type
<b>Salaire mensuel</b>	10 335 F	6 992	7 578 F	4 889
<b>Nombre d'années de scolarité</b>	13,45	3,60	13,74	3,39
<b>Ancienneté</b>	10,31	10,11	9,90	9,72
<b>Âge</b>	39,18	10,35	39,94	10,25
<b>heures de travail par semaine</b>	39,55	9,15	33,57	10,82
<b>Temps de travail</b>				
Temps plein	95,34%	-	68,47%	-
Temps partiel involontaire	2,51%	-	8,75%	-
Temps partiel volontaire	2,15%	-	22,79%	-
<b>Diplôme le plus élevé obtenu</b>				
Grandes écoles ou écoles d'ingénieur	4,41%	-	1,66%	-
2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> cycle universitaire	6,40%	-	9,08%	-
1 <sup>er</sup> cycle universitaire, BTS, DUT	10,05%	-	14,95%	-
bac général	5,79%	-	9,18%	-
bac techno, bac pro, brevet pro	6,99%	-	7,20%	-
CAP, BEP, BEPC	41,45%	-	34,98%	-
Diplôme inférieur	24,91%	-	22,95%	-
<b>Catégorie professionnelle</b>				
Cadres	15,71%	-	9,25%	-
Professions intermédiaires	22,34%	-	21,88%	-
Employés ou ouvriers	61,95%	-	68,87%	-
<b>Lieu d'habitation</b>				
Agglomération parisienne	17,45%	-	19,86%	-
Autres	82,55%	-	80,14%	-
<b>Secteur d'activité</b>				
Agriculture	2,21%	-	0,99%	-
Industries	26,39%	-	12,76%	-
Energie	1,67%	-	0,46%	-
Construction	9,51%	-	1,14%	-
Commerce	12,39%	-	12,17%	-
Transport	6,74%	-	2,02%	-
Finance, immobilier	3,65%	-	5,53%	-
Services	18,00%	-	23,35%	-
Education, santé, travail social	8,46%	-	28,72%	-
Administration	10,96%	-	12,81%	-

## Annexe 2 : Caractéristiques choisies comme exogènes dans Génération 98

Caractéristiques	Hommes	Femmes	Caractéristiques	Hommes	Femmes
<b>Niveau de formation</b>			<b>Région</b>		
Niveau I (niv1)	11,94%	10,21%	Centre (Reg1)	3,77%	3,82%
Niveau II (niv3)	9,11%	17,11%	<b>Languedoc-roussillon (Reg2)</b>	3,22%	2,93%
Niveau III (niv2)	16,68%	24,23%	<b>Provence-Alpes-Côte-d'Azur (Reg3)</b>	9,43%	11,01%
Niveau IV+ (niv4)	14,56%	14,61%	<b>Nord (Reg4)</b>	6,33%	6,34%
Niveau IV (niv5)	10,37%	12,41%	<b>Ile de France (Reg5)</b>	14,14%	13,00%
Niveau V (niv6)	29,53%	17,02%	<b>Alsace (Reg6)</b>	3,82%	3,58%
Niveau Vbis (niv7)	5,84%	3,12%	<b>Rhône (Reg7)</b>	11,26%	9,49%
Niveau VI (niv8)	1,97%	1,31%	<b>Caractéristiques familiales</b>		
<b>Spécialité de formation</b>			Parent au chômage ou décédé (F1)	10,20%	10,88%
Formation générale (spe1)	2,42%	1,68%	Vie en couple (F2)	25,78%	48,08%
Sciences (spe2)	4,96%	3,92%	<b>Enfant (F3)</b>	7,85%	17,11%
Humanités (spe3)	8,79%	19,18%	Origine maghrébine (F4)	5,61%	5,26%
technologies de production (spe4)	5,76%	1,07%	Origine africaine (F5)	0,81%	0,72 %
production agricole (spe5)	5,05%	2,00%	<b>Secteur d'activité</b>		
Transformation (spe6)	10,01%	2,51%	Agriculture et pêche (Sec1)	2,78%	1,18%
Construction (spe7)	8,73%	0,68%	Industrie alimentaire (Sec2)	5,48%	3,94%
Matériaux flexibles (spe8)	0,21%	1,45%	Industrie des biens de consommation (Sec3)	3,32%	2,85%
Mécanique, électricité (spe9)	26,10%	1,14%	Industrie automobile (Sec4)	3,42%	0,83%
Gestion et commerce (spe10)	13,00%	21,77%	Industrie des biens d'équipement (Sec5)	4,96%	1,31%
Communication, information (spe11)	4,26%	9,24%	Industrie des biens intermédiaires (sec6)	9,90%	3,45%
Services personnels ou domestiques (spe12)	9,23%	32,05%	Energie et construction (Sec7)	11,63%	1,72%
Services publics (spe13)	1,47%	3,30%	Commerce et transport (Sec8)	15,17%	13,83%
<b>Expérience professionnelle antérieure</b>			Activité financières et immobilières (Sec9)	2,07%	3,48%
Apprentissage (Exp1)	25,90%	11,21%	Services aux entreprises (Sec10)	12,58%	10,11%
Emploi régulier (Exp2)	7,87%	11,28%	Services personnels et domestiques (Sec11)	7,30%	11,15%
Job de vacances (Exp3)	56,36%	60,69%	Education, santé et travail social (Sec12)	10,28%	31,91%
Stage en entreprise (Exp4)	58,04%	66,51%	Administration (Sec13)	5,49%	6,68%
<b>Observations</b>	25799	24205	<b>Observations</b>	25799	24205

## Annexe 3 : Caractéristiques choisies comme endogènes dans Génération 98

Caractéristiques	Hommes	Femmes
<b>Moyenne du 1<sup>er</sup> salaire mensuel net (écart type)</b>	1041,7 E (380,5)	934,0 E (353,5)
<b>Moyenne du 1<sup>er</sup> salaire mensuel net prime incluse (écart type)</b>	1067,9 E (408,2)	952,9 E (372,6)
<b>Temps de travail</b>		
Temps plein	88,53%	72,17%
Temps partiel	11,47%	27,83%
Temps partiel involontaire	6,38%	17,07%
Environ 4 jours par semaine (80%)	2,97%	7,57%
Environ 3 jours par semaine (60%) ou mi-temps (50%)	6,85%	15,50%
Moins d'un mi-temps	1,65%	4,76%
<b>Position hiérarchique*</b>		
Cadre supérieur avec responsabilités hiérarchiques	4,42%	2,61%
Cadres supérieur sans responsabilités hiérarchiques	9,35%	8,46%
Profession intermédiaire avec responsabilités hiérarchiques	4,83%	6,22%
Profession intermédiaire sans responsabilités hiérarchiques	15,78%	24,44%
Employés et Ouvriers	65,62%	58,27%
<b>Chômage/Emploi</b>		
Nombre moyen de mois en emploi (écart type)	26,73 mois (8,8)	26,91 mois (8,8)
Nombre moyen de mois au chômage (écart type)	3,07 mois (5,9)	4,25 mois (6,8)
Part ayant passé par deux fois plus de chômage que d'emploi	6,71%	10,87%
<b>Carrière typique</b>		
Accès rapide et durable à l'emploi	56,03%	62,48%
Service national puis accès rapide et durable à l'emploi	16,62%	1,21%
Décrochage temporaire de l'emploi	6,37%	2,74%
Chômage puis accès durable à l'emploi	8,60%	14,68%
Basculement hors de l'emploi	4,86%	6,73%
Formation hors emploi	1,66%	2,47%
Reprise des études	0,97%	1,94%
Longue période d'inactivité	1,68%	2,81%
Chômage prolongé	3,22%	4,93%
Emploi aidé ou formation payée** (hors jobs de vacances)	7,70%	10,51%
Accès difficile à l'emploi	26,19%	39,52%
<b>Observations</b>	<b>25799</b>	<b>24205</b>

\*Une personne a une responsabilité hiérarchique lorsqu'elle a un ou plusieurs salariés sous ses ordres.

\*\*Les formes d'emploi aidé sont le contrat de qualification, contrat d'adaptation, CES, CEC et Emploi-jeune.

**Annexe 4 : Nomenclature détaillée des niveaux de formation**

Niveau I (niv1)	Niveau de formation des personnes sortant de l'enseignement supérieur avec un diplôme correspondant à un niveau "bac +5" (DESS, DEA, Grandes Ecoles, ...)
Niveau II (niv2)	Niveau de formation des personnes sortant de l'enseignement supérieur avec un diplôme correspondant à un niveau "bac +3" ou "bac +4" (licence, maîtrise, ...)
Niveau III (niv3)	Niveau de formation des personnes sortant de l'enseignement supérieur avec un diplôme correspondant à un niveau "bac +2" (DEUG, DUT, BTS, ...)
Niveau IV+ (niv4)	Niveau de formation des personnes sortant du premier cycle de l'enseignement supérieur ("bac +2") sans avoir obtenu le diplôme.
Niveau IV (niv5)	Niveau de formation des personnes sortant des classes terminales de l'enseignement secondaire long (avec ou sans le baccalauréat), des personnes sortant de la dernière classe du Brevet de Technicien (BT ou BTA), du bac technologique ou professionnel, avec ou sans diplôme, ou des personnes ayant le Brevet de Maîtrise ou le brevet professionnel.
Niveau V (niv6)	Niveau de formation des personnes abandonnant la scolarité avant la classe de terminale de l'enseignement secondaire long (sorties de classe de seconde et de première), des personnes ayant suivi la dernière année du CAP ou CAPA (en 2 ou 3 ans), du BEP ou BEPA (en 2 ans), ayant obtenu ou non le diplôme correspondant, ou des personnes ayant obtenu une mention complémentaire.
Niveau Vbis (niv7)	Niveau de formation des personnes sortant de la dernière classe du premier cycle de l'enseignement secondaire (classe de 3 <sup>ème</sup> ) ayant ou non obtenu le Brevet des collèges, ou des personnes abandonnant la scolarité avant la classe terminale des cycles professionnels courts (1 <sup>ère</sup> année de préparation CAP, CAPA, BEP, BEPA ou de la 2 <sup>ème</sup> année de CAP s'il se prépare en 3 ans).
Niveau VI (niv8)	Niveau de formation des personnes sortant avant la dernière classe du premier cycle de l'enseignement secondaire (sortie de classe de 6 <sup>ème</sup> , 5 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> ), des personnes sortant des classes de formation professionnelle ou pré-professionnelle en un an, ou des personnes ayant quitté la scolarité obligatoire sans diplôme.



## BIBLIOGRAPHIE

- ABBOTT A. et A. HRYCAK (1990), « Measuring Resemblance in Sequence Data: an Optimal Matching Analysis of Musicians' Career », *American Journal of Sociology* 96(1):144-185.
- ABROSSIMOV C. (1996), « Les politiques d'insertion dans l'emploi des publics en difficulté : définir, repérer, évaluer », *Travail et Emploi*, n° 70, p. 81-89.
- ACKER J. (1989), *Doing comparable worth - gender, class, and pay equity*, Temple university press, Philadelphia.
- AKERLOF G. (1985), « Discriminatory, Status-based Wages among Tradition-oriented, Stochastically Trading Coconut Producers », *Journal of Political Economy*, Vol. 93 (2) pp. 265-76.
- AKERLOF G. et KRANTON R. (2000), « Economics and Identity », *Quarterly Journal of Economics*, 115 (3), 715-753.
- ALBRECHT J., BLÖRKLUND A. et VROMAN S. (2003), « Is there a Glass Ceiling in Sweden ? », *Journal of Labor Economics*, vol 21, n°1.
- ALTONJI J. et BLANK R. (1999), « Race and Gender in the Labor Market », in ASHENFELTER O. et Card D. (eds), *Handbook of Labor Economics*, 3, Elsevier Science.
- ARBACHE J.S. et CARNEIRO F.G. (1999), « Unions and inter-industry wage differentials », *World Development*, Vol. 27, n° 10, September, pp. 1875-1883
- ARDURA A. et SILVERA R. (2001), « L'égalité hommes/femmes: quelles stratégies syndicales? », *Revue de l'IRES*, no. 37-2001/3.
- ARISTOTE, *Ethique à Nicomaque*, traduction française de J. Tricot, Vrin.
- ARRINJ P., FELD S., NAYER A. et SMEESTERS B. (1998) *La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique*, Cahiers de migrations internationales n° 23, Service des conditions de travail, Bureau International du Travail, Genève.
- ARROW K. (1972), « Models of Job Discrimination and Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market », in Anthony H. Pascal, ed., *Racial Discrimination in Economic life*, Lexington, (MA : Heath).
- ARROW K. (1973), « The Theory of Discrimination », in *Discrimination in Labor Markets*, O. Ashenfelter and A. Rees, Princeton : Princeton University Press.
- BACHELARD G. (1938), *La formation de l'esprit scientifique*, Vrin.
- BARBIER J.C. et GAUTIE J. (1998), *Les Politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, Paris, PUF.

- BARRETT G. et DOIRON D. (2001), « Working Part Time: by Choice or by Constraint », *Canadian Journal of Economics*, Vol 34, n°4, 1042-1065.
- BAUDELLOT C. (1996), « Le sexe est-il un résidu ? », *Les cahiers du Mage*, n°2.
- BECKER G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago : University of Chicago Press.
- BECKER G. (1981), *A treatise on the Family*, Harvard University Press.
- BECKER G. (1985), « Human Capital, Effort, and the Sexual Division Labor », *Journal of Labor Economics*, 3:1, p. S33-S58.
- BECKER G. (1993), *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, National Bureau of Economic Research, The University of Chicago Press.
- BEM S.L. (1974), « The Measurement of Psychological Androgyny », *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, p155-162.
- BENTHAM J. (1789), *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Londres, Payne.
- BERGER S. et PIORE M. (1980), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.
- BLACK D. (1995), « Discrimination in an Equilibrium Search Model », *Journal of Labor Economics*, 13, 309-33.
- BLACKBURN R., JARMAN J. et SILTANEN J. (1993), « The analysis of Occupational Gender Segregation over Time and Place : Considerations of Measurement and Some New Evidence », *Work, Employment and Society* 7.
- BLUESTONE B. (1970), « The tripartite economy : labor markets and the working poor », *Poverty and Human resources*, juillet-août, p15-35.
- BOLTANSKI L. (1990), *L'amour et la justice comme compétences*, Métailié.
- BOLTANSKI L. et THEVENOT L. (1991), *De la Justification : Les économies de la Grandeur*, Paris, Ed. Gallimard.
- BORGHANS L. et GROOT L. (1999), « Educational Presorting and Occupational Segregation », *Labour Economics*, 6, 365-395.
- BOSSERT W. (1995), « Redistribution mechanisms based on individual characteristics », *Mathematical Social Sciences*, 29, p1-17.
- BOUDON R. (1985), *L'Inégalité des Chances*, Hachette, « Pluriel ».
- BOUDON R. (2004), *Pourquoi les intellectuels n'aiment pas le libéralisme*, Odile Jacob.
- BOUFFARTIGUE P. (2001), *Les cadres. Fin d'une figure sociale*, La Dispute.
- BOUFFARTIGUE P. et GADEA C. (2000), *La sociologie des cadres*, Repères, La Découverte.

- BOURDIEU P. (1998), *La Domination Masculine*, Editions du Seuil.
- BORJAS G. et BRONAS S. (1989), « Consumer Discrimination and Self Employment », *Journal of Political Economy*.
- BOVENKERK F. (1992), *A Manuel for international comparative research on discrimination on the grounds of « race » and ethnic origin*, I.L.O., Genève.
- BOWLUS A. J. et ECKSTEIN Z. (2002), « Discrimination and Skill Differences in an Equilibrium Search Model », *International Economic Review*, Vol.43(4), 1309-1345.
- BROWN R., MOON M. et ZOLOTH B (1980), « Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male/Female Earnings Differentials », *The Journal of Human Resources* 15(1), 3-28.
- BUE J. et ROUX-ROSSI D. (1997), « Négociations et compromis autour du travail de nuit des femmes : le cas de l'industrie », *Les Cahiers du Mage*, 2.
- BUTLER J. (1990), *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Thinking Gender. Routledge. London, New York.
- CAHUC P. (1991), *Les négociations salariales : des fondements microéconomiques aux enjeux macroéconomiques*, Economica, Paris.
- CAUSSE L., FOURNIER C., et LABRUYERE C. (1997), « Le développement des emplois familiaux. Effets sur les métiers de l'aide à domicile », CEREQ, document n°21, février.
- CEREQ (2003), « Generation 98. Who Benefited from the Economic Upturn? », *Training and Employment*, n°51.
- CHARLES M. et D. GRUSKY (1995), « Models for Describing the Underlying Structure of Sex Segregation », *American Journal of Sociology*, 100 (4): 931-71.
- COATE S. et LOURY G. (1993), « Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes ? », *American Economic Review*, 83 (5), 1220-1240.
- COCKBURN C. (1981), « The Material of male Power », *Feminist Review*, n°9.
- COCKBURN C. (1999), « Les relations internationales ont un genre. Le dialogue social en Europe? », *Travail, Genre et Sociétés*, no. 2, pp. 113-139.
- COLEMAN M. et HASTING S. (1993), *Les femmes et les syndicats en Europe*, BIT.
- COLIN C., DJIDER Z. et RAVEL C. (2005), « La parité à pas comptés », *Insee Première*, n°1006.
- CONCIALDI P. et PONTHEUX S. (1999), « L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 1/1999.
- CORREIA M. (2002) « La représentation de la carrière chez les syndicalistes » in PIOTET F. (2002), *La révolution des métiers*, Collection Le Lien social, PUF, Paris, pp. 225-247.

- CORTESE C., FALK R. et COHEN J. (1976), « Further Considerations on the Methodological Analysis of Segregation Indices », *American Sociological Review* 41, 630-637.
- COTTA M. (2000), *La place des femmes dans les lieux de décision*, Rapport du conseil Economique et Social, Paris.
- COUPPIE T. et EPIPHANE D. (2004), « Mesurer et décomposer la ségrégation professionnelle : un travail de composition démesuré ? », XIèmes journées d'analyse longitudinale du marché du travail « Genre et données longitudinales », CEREP.
- CROFF B. (1996), « Les emplois familiaux : le travail domestique réhabilité ? », *Les cahiers du MAGE*, n°4.
- DALLA COSTA M. et JAMES S. (1973), *Le pouvoir des femmes et la subversion sociale*, Genève, Editions Adversaire.
- DANIEL C. (1998), « Les politiques d'emploi : une révolution silencieuse », in *Droit Social*, n°1, janvier, p. 3-11.
- DAUNE-RICHARD A.M. (1998), « Qualifications et représentations sociales », in MARUANI M. (1998).
- DAUNE-RICHARD A.M., BERET P., DUPRAY A., FOURNIER C. et MOULLET S. (2002), « Les disparités de carrières des hommes et des femmes : accès à l'emploi, mobilités et salaires », Rapport Dares.
- DAUNE-RICHARD A.M. (2003), « La qualification dans la sociologie française : en quête des femmes », in LAUFER J., MARRY C. et MARUANI M. (2003).
- DAUNE-RICHARD A.M. (2004), « Les femmes et la société salariale : France Royaume-Uni, Suède », *Travail et Emploi*, n°100, p69-84.
- DAUNE-RICHARD A.M. et RECOTILET I. (2004), « Conditions d'entrée et carrières des femmes dans la recherche publique en France », XIèmes journées d'analyse longitudinale du marché du travail « Genre et données longitudinales », CEREP.
- DELPHY C. (1998), *L'Ennemi principal : l'Economie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse.
- DELPHY C. (2003), « Le rôle de l'Etat dans la persistance du travail domestique », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol 22, N°3.
- DEVREUX A.M. (1984), « La parentalité dans le travail. Rôles de sexe et rapports sociaux », in *Le sexe du travail*, ouvrage collectif, Grenoble, P.U.G.
- DJIDER Z. et RAVEL C. (2004), *Femmes et Hommes. Regards sur la parité*, Insee.
- DOERINGER et PIORE (1971), *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington, Mass. : Heath.
- DOIRON D. et BARRETT G. (1996), « Inequality in Male and Female Earnings: The Role of Hours and Wages », *The review of Economics and Statistics*, Vol 78 (3), p410 - 420

DUBAR C. (1999), «Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion», in *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, PUF, coll. «Education et formation», p.29-37.

DUNCAN O. et DUNCAN B. (1955), « A Methodological Analysis of Segregation Indexes », *American Sociological Review*, 20, 210-217.

DUPRAY A. et MOULLET S. (2004a), « Disparités de carrières entre hommes et femmes au sein d'un marché interne : mobilités et salaires », XIèmes journées d'analyse longitudinale du marché du travail « Genre et données longitudinales », CERREQ.

DUPRAY A. et MOULLET S. (2004b), « Quelles discriminations à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine à l'entrée sur le marché du travail en France », in *Marché du travail et genre Maghreb-Europe*, Brussels Economic Series, 2004.

DURU BELLAT (1990), *L'Ecole des Filles : Quelle Formation pour quels Rôles Sociaux ?*

DWORKIN, R. (1981a), « What is Equality ? Part 1 : Equality of Welfare, *Philosophy and Public Affairs*, 10, 185-246.

DWORKIN, R. (1981b), « What is Equality ? Part 1 : Equality of Resources, *Philosophy and Public Affairs*, 10, 283-345.

DWORKIN, R. (1985) *A Matter of Principle*. London: Harvard University Press.

DWORKIN (1990), « The foundations of Liberal Equality », in Peterson G.B., *The Tanner Lectures of Human values*, vol XI, Salt Lake City.

DWORKIN, R. (2000) *Sovereign Virtue, The Theory and Practice of Equality*. Harvard University Press.

EHLSTAIN J. (1981), *Public Man, Private Woman : Woman in Social and Political Thought*, Princeton, Princeton University Press.

ELSTER J. (1992), *Local Justice : How Institutions Allocate Scarce Goods and Necessary Burdens*, New York, Russel Sage Foundations.

ENGELS F. (1974), *L'origine de la famille, de la propriété privée et de l'État*, Editions sociales.

FERRAND M. (1984), “ Paternité et vie professionnelle ” in *Le sexe du travail*, ouvrage collectif, Grenoble, P.U.G.

FESTINGER L. (1957), *A Theory of Cognitive Dissonance*, Standford University Press.

FLÜCKIGER Y. et SILBER J. (1999), *The Measurement of Segregation in the Labor Force*, Heilderberg : Physica-Verlag.

FOUCAULT M. (1974), « De la nature humaine : justice contre pouvoir », in *Dits et écrits*.

FOUCAULT (1976), *La volonté de savoir*, Gallimard.

- FOUQUET A. (2003), « La statistique saisie par le genre », in LAUFER J., MARRY C. et MARUANI M. (2003).
- FOUQUET A. et CHADEAU A. (1981), « Peut on mesurer le travail domestique », *Economie et Statistique*, n°136, Insee, Paris (septembre).
- FRASER N. (2001), « Pour une politique féministe à l'âge de la reconnaissance : approche bi-dimensionnelle et justice entre les sexes », *Actuel Marx*, n°30.
- FUCHS V. (1975), A Note on Sex Segregation in Professional Occupations, *Explorations in Economic Research*, 2 : 105-111.
- GARDEAZABAL J. et UGIDOS A. (2004), « More on Identification in Detailed Wage Decompositions », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 86, no. 4, pp. 1034-1036(3).
- GAUTIE J. (1996), *L'évaluation de la politique de l'emploi en faveur des jeunes en France*, Centre d'études de l'emploi, Dossier du centre d'études de l'emploi, n°8, nouvelle série.
- GAUTIE J. (2002), « Des marchés internes aux marchés transitionnels », 4<sup>ème</sup> conférence du centre Saint-Gobain pour la recherche en économie (« Education, formation et emploi »), n°2/2000.
- GAUTIE J. (2003), « Marché du Travail et Protection Sociale : Quelles Voies pour l'Après-Fordisme ? », *Esprit*, n°11, p 78.
- GAUVIN A. et SILVERA R. (1996), « La Flexibilité du Temps de Travail au Féminin : Poursuite des Tendances Antérieures ou Inflexions des Pratiques et des Enjeux ? », *Les Cahiers du Set-Metis*, n°96-05.
- GAZIER B. (1998), « Ce que sont les marchés transitionnels », in BARBIER et GAUTIE (1998).
- GERDES C. (1977), « The Fundamental Contradiction in the Neoclassical Theory of Income Distribution », *The Review of Radical Political Economics*, vol.9, no.2.
- GINTHER D. et HAYES K. (2003), « Gender Differences in Salary and Promotion for Faculty in the Humanities 1977-95 », *Journal of Human Resources* 38(1), 34-73.
- GOMULKA J. et STERN N. (1990), « The Employment of Married Women in the United Kingdom 1970-83 », *Economica*, vol. 57(127), p171-99.
- GONÄS L. et LEHTO A. (1999), « La ségrégation du marché du travail », in *Femmes et travail. Rapport sur les Recherches existant dans l'Union Européenne*, Luxembourg : office des publications officielles des Communautés européennes.
- GREENE W.H. (2000), *Econometric Analysis*. 5<sup>ème</sup> édition. Prentice Hall
- GREER G. (1984), *Sex and Destiny. The Politics of Human Fertility*, New-York, Harper & Row.
- GRONAU R. (1974), « Wage Comparisons: A Selectivity Bias », *Journal of Political Economy* 82, 1119-1143.

- GROSS E. (1986), « What is Feminist Theory ? », in PATEMAN C. et GROSS E. (éd), *Feminist Challenges, Social and Political Theory*, Northeastern University Press, Boston, Mass.
- GUILLAUMIN C. (1992), *Sexe, race et pratique du pouvoir: l'idée de Nature*. Paris, Côté-femmes.
- GUIOMARD F. (2000), *La justification des mesures de gestion du personnel*, Thèse Université, Paris X Nanterre.
- HABERMAS J. (1981), *Théorie de l'agir communicationnel*.
- HAICAULT M. (1993), « La Doxa de Sexe, une Approche du Symbolique dans les Rapports Sociaux de Sexe », *Recherches féministes*, Vol 6, n°2, 7-20.
- HAKIM C. (1981), « Job segregation: Trends in the 1970's », *Employment Gazette*, 521-529.
- HANCHANE S. (1998), « Formation, Salaires et Mobilité: entre Fondements Théoriques et Approches Empiriques », Dossier d'Habilitation à diriger des Recherches.
- HARA R. (1989) : « Les dispositifs d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi », *Travail et emploi*, n° 42, pp. 74-81.
- HAYEK F. (1976), *Droit, législation et liberté*.
- HAVET N. et SOFER C. (2002), « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », *Travail, Genre et Société*, 7, 83-115.
- HAVET N. (2004), « Insertion professionnelle des jeunes et mesures publiques : des trajectoires différenciées entre hommes et femmes », XIèmes journées d'analyse longitudinale du marché du travail « Genre et données longitudinales », CEREQ.
- HECKMAN J. (1976), « The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models », *Annals of Economic and Social Measurement* 5(4), 475-492.
- HECKMAN J. (1979), « Sample Selection Bias as a Specification Error », *Econometrica*, 47 (1), 153-161.
- HENNESSY R. et INGRAHAM C. (1997), « Introduction: Reclaiming Anticapitalist Feminism », *Materialist Feminism: A Reader in Class, Difference, and Women's Lives*, New-York, Routledge, 1997, p. 1-14.
- HILL T. (1979), « Do it yourself and GDP », *The Review of Income and Wealth*, n°1 (mars).
- HUTCHENS R. (1991), « Segregation Curves, Lorenz Curves and Inequality in the Distribution of People Across Occupations », *Mathematical Social sciences* 21, 31-51.
- ILO (2000), « The role of trade unions in promoting gender equality and protecting vulnerable women workers ». First report, ILO/ICFTU. International Labour Organisation.
- JARRELL S. et STANLEY T. (2004), « Declining Bias and Gender Wage Discrimination? A Meta-Regression Analysis », *Journal of Human Resources* 39(3), 828-838.

- JENKINS S. (1994), « Earnings discrimination measurement: A distributional approach », *Journal of Econometrics*, 61, 1, p 81-102.
- JONES D. et MAKEPEACE G. (1996), « Equal Worth, Equal Opportunities : Pay and Promotion in an Internal Labor Market », *The Economic Journal*, 106, 401-409.
- JOSEPH O. et LEMIERE S. (2004), « Mesure des phénomènes de discrimination de genre sur différents parcours d'insertion. Analyse au sein de différentes origines nationales », XIèmes journées d'analyse longitudinale du marché du travail « Genre et données longitudinales », CEREQ.
- KAKWANI N.C. (1994), « Segregation by Sex : Measurement and Hypothesis Testing », *Research on Economic Inequality*, 5 :1-26.
- KANELLOPOULOS C.N. et MAVRORAMAS K.G. (2002), « Male-Female Labour Market Participation and Wage Differentials in Greece », *Labour*, 16(4), 771-801.
- KARMEL T. et MACLACHLAN M. (1988), « Occupational Sex Segregation – Increasing or Decreasing », *Economic Record* 64, 187-195.
- KARVAR A. et ROUBAN L. (2004), *Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu*, La découverte.
- KATZ C. et BAITSCH C. (1996), *L'égalité des salaires en pratique*, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Genève.
- KERGOAT D. (1982), *Les ouvrières*, Sycomore.
- KERGOAT D. (2001), « Le rapport social de sexe », *Actuel Marx*, n°30.
- KYMLICKA W. (1999), *Les Théories de la Justice: une Introduction*, La Découverte.
- KYMLICKA W. (2002), *Contemporary Political Philosophy: an Introduction*, 2ème édition, Oxford University Press.
- LANCASTER K. (1966), « A New Approach to Consumer Theory », *Journal of Political Economy*, 74, p132-157.
- LANQUETIN M.T. (2003), « Un autre Droit pour les Femmes ? », in LAUFER J., MARRY C. et MARUANI M. (2003).
- LAUFER J. (1982), *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, Flammarion.
- LAUFER J. et FOUQUET A. (1998), « Les femmes dans l'entreprise : le plafond de verre est toujours là », *Revue française de gestion*, n° 119, p. 143-144.
- LAUFER J., MARRY C. et MARUANI M. (2003), *Le travail du genre*, La découverte, Mage.
- LEE L.-F. (1978), « Unionism and wage rates : a simultaneous equations model with qualitative and limited dependent variables », *International Economic Review*, Vol. 19, n° 2, June, pp. 415-433



- LEMIERE S. et SILVERA R. (1999a), *Comparaison de la valeur du travail et évaluation de l'emploi en vue de l'égalité salariale entre hommes et femmes : étude de faisabilité*, Service des Droits des femmes, Ministère de l'emploi et de la solidarité, mars.
- LEMIERE S. et SILVERA R.(1999b), « Évaluation de l'emploi : vers la réduction des inégalités salariales entre hommes et femmes », in Gazier B., Outin JL, Audier F. (Eds) *L'économie sociale. Formes d'organisation et institutions*, tome 2, L'Harmattan.
- LEMIERE S. et SILVERA R. (2001), « Approches de la compétence et genre : une analyse à partir des inégalités salariales et de l'évaluation des emplois », *Les cahiers de l'Iretep*, série spéciale "Colloque Iseres", Montreuil, 95 p.
- LEMIERE S. et SILVERA R. (2003), « Théories de la discrimination et ressources humaines », in *Encyclopédie de ressources humaines*, coord. J. Allouche, Vuibert.
- LEWIS D.E. (1982), « The measurement of the occupational and Industrial Segregation of Women », *Journal of industrial Relations* 24, 406-423.
- LEWIS, H.G. (1986), « Union relative wage effects », in Ashenfelter, O. et Layard, R. (eds), *Handbook of labour economics*, Elsevier Sciences Publishing Company, Amsterdam, pp. 1139-1181
- LIMA L. (2000), « La catégorie des jeunes « les plus éloignés de l'emploi » : les modalités de la prise en compte des conditions d'existence dans l'action publique locale », communication aux VII<sup>èmes</sup> Journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Nancy, mai.
- LIMA L. (2004), *L'Etat social et les jeunes. Une comparaison France Québec des système d'assistance jeunesse*, Thèse Aix-marseille II.
- LINDSAY C. et MALONEY M, (1988), « A Model and Some Evidence Concerning the Influence of Discrimination on Wages », *Economic Inquiry*, Vol. 26, P. 645-660.
- MACELROY M.B. et HORNEY M.J. (1981), « Nash-Bargained Household Decision : Toward a Generalization of the Theory of Demand », *International Economic Review*, vol 22, n°2, p333-349.
- MACKINNON C. (2001), « Féminisme, Marxisme et Postmodernisme », *Actuel Marx* n°30, p101-30.
- MACKINNON C. (1987), *Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- MADDALA G. S. (1983), *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge University Press.
- MADDEN J. (1973), *The Economics of Sex Discrimination*, Lexington, D.C. Heath and Company.
- MAIER F. (1999), « Différentiel des Salaires Hommes-Femmes », in *Femmes et travail. Rapport sur les Recherches existant dans l'Union Européenne*, Luxembourg : office des publications officielles des Communautés européennes.

- MANSER M. et BROWN M. (1980), « Marriage and Household Decision-Making : A Bargaining Analysis », *International Economic Review*, Vol 21, n°1, p21-34.
- MARRY C. (2004), *Une révolution respectueuse : les femmes ingénieures*, Belin.
- MARUANI M. (1979), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros.
- MARUANI et NICOLE (1989), *Au Labour des Dames. Métiers Masculins, Emplois Féminins*, Syros-Alternatives, Paris.
- MARUANI M. (1998), *Les Nouvelles Frontières de l'Inégalité : Hommes et Femmes sur le Marché du Travail*, La découverte.
- MARUANI M. (1991), « Féminisation et Discrimination : Evolution de l'activité féminine en France », *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 20.
- MARUANI M. (2002), *Les mécomptes du chômage*, Bayard, Paris.
- MARUANI M. (2003), *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, coll. « Repères », réed.
- MARUANI M. (2004), « Activité, précarité, chômage : toujours plus », *Revue de l'OFCE*, 90.
- MARX K. (1875), *Critique du Programme de Gotha*.
- MARX K. (1972), *Manuscrits de 1844*, Éditions sociales.
- MARX et ENGELS (1976), *L'idéologie Allemande*, Editions sociales.
- MAS S. (2004), « Accompagnement et accès à l'emploi des jeunes bénéficiaires du programme Trace », XIèmes journées d'analyse longitudinale du marché du travail « Genre et données longitudinales », CEREQ.
- MATHIEU N.C. (1991), *L'anatomie politique: catégorisations et idéologies du sexe*. Paris, Côté-femmes.
- MCMILLAN C. (1982) *Women, Reason, and Nature*. Princeton, Princeton University Press.
- MEILLASSOUX C. (1975), *Femmes, Greniers et Capitaux*, Paris, François Maspero.
- MEURS D. et PONTHEUX S. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaires en hommes et femmes », *Economie et Statistiques*, n°337-338.
- MICHON F. (2003), « Segmentation, marchés professionnels, marchés transitionnels: la disparition des divisions de genre », in LAUFER J., MARRY C. et MARUANI M. (2003).
- MILL J.S. (1861), *Utilitarianism*, Londres.
- MILL J.S. (1869), *The Subjection of Women*.
- MOIR H. et SELBY SMITH J. (1979), « Industrial Segregation in the Australian labour Market », *Journal of Industrial Relations*, 21, 281-291.

- MORA R. et RUIZ-CASTILLO J. (2003), « Additively Decomposable Segregation Indexes. The Case of Gender Segregation by Occupations in Spain », *The Journal of Economic Inequality*, 1: 147-179.
- MOULIN S. (2004a), « Discriminatory Barriers and the Gender Wage Gap in France », *Labour*, Vol. 18:3.
- MOULIN S. (2004b), « Le rôle des barrières discriminatoires sur le marché du travail : le cas des femmes immigrées du Maghreb en France », in *Marché du travail et genre Maghreb-Europe*, Brussels Economic Series, 2004.
- NASH J.F. (1950), « The bargaining Problem », *Econometrica*, 18.
- NAVILLE P. (1956), *Essai sur la qualification*, Librairie Marcel Rivière.
- NEUMAN S. et OAXACA R. (1998), « Estimating Labour Market Discrimination with Selectivity Corrected Wage Equations : Methodological Considerations and an Illustration from Israël », *Centre for Economic Policy Research*, DP n°1915.
- NEUMAN S. et OAXACA R. (2004), « Wage Decompositions with Selectivity-Corrected Wage Equations: A Methodological Note », *The Journal of Economic Inequality*, 2: 3-10.
- NEUMAN S et SILBER J. (1996), « Wage Discrimination across Ethnic Groups: Evidence from Israel », *Economic Inquiry*, Oxford University Press, vol. 34(4), pages 648-61, October.
- NEUMARK D. (1988), « Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination », *The Journal of Human Resources*, 23, 279-295.
- NEUMARK, D. (1999), « Wage differential by race and sex : the roles of taste discrimination and labor market information », *Industrial Relations*, Vol. 38, n° 3, July, pp. 414-445
- NOZICK R. (1974), *Anarchy, State and Utopia*, Oxford, Blackwel.
- Nouvelles Questions Féministes* (2003), « A contresens de l'égalité ».
- NUSSBAUM M. (1995), « Human Capabilities, Female Human Beings », in NUSSBAUM M. et GLOVER J. (ed.), *Women, Culture and Development*, Oxford Clarendon Press.
- OAXACA R. (1973), « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, October, 693-709.
- OAXACA R. et RAMSON M. (1988), « Searching for the Effect of Unionism on the Wages of Union and Nonunion Workers », *Journal of Labor Research* 9, 139-148.
- OAXACA R. et RAMSON M. (1994), « On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials », *Journal of Econometrics*, Vol 61, n°1.
- OAXACA R. et RAMSON M. (1999), « Identification in Detailed Wage Decompositions », *The Review of Economics and Statistics*, Vol 81, n°1, p154-157.
- O'BRIEN M. (1981), *The Politics of Reproduction*.
- OIT (2004), *L'heure de l'égalité au travail*.

- PERELMAN C. et OLBRECHTHS-TYTECA L. (1992), *Traité de l'Argumentation. La Nouvelle Rhétorique*, 5<sup>ème</sup> édition, éditions de l'Université de Bruxelles.
- PHELPS E. (1972), « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *The American Economic Review*, September.
- PIORE M. (1978), « Dualism in the Labor Market. A Response to Uncertainty and Flux. The case of France », *Revue économique*, Vol 19, n°1, janvier, p26-48.
- PIORE (1970), « Job and Training », in BEER et BARRINGER (1970), *The State and the Poor*, Cambridge Winthrop Press.
- PLASSARD J.M. (1987), « Discrimination sur le Marché du Travail et Information Imparfaite », CNRS.
- POCHIC S. (2004), « Les carrières des cadres : entre filières d'emploi et configurations familiales », XI<sup>èmes</sup> journées d'analyse longitudinale du marché du travail « Genre et données longitudinales », CEREQ.
- POIRSON M. (1999), « Masculin/féminin : la construction des identités et des relations », *Ecoflash*, n°142, novembre.
- PONTHIEUX S. et MEURS D. (2004), « Ecart de salaires entre les femmes et les hommes en Europe », *Revue de l'OFCE*, n°90, juillet.
- POPPER K. (1973), *La logique de la découverte scientifique*, Paris, Payot.
- POPPER K. (1979), *La Connaissance Objective*, traduit en 1991, Flammarion.
- RAGAN J. et TREMBLAY C. (1988), « Testing for Employee Discrimination by Race and Sex », *Journal of Human Resources*, Vol 23, n°1, p 123-137
- Rapport d'information du Sénat n°232, *Programme Trace et égalité des chances entre hommes et femmes*, délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.
- RAWLS J. (1971), *A Theory of Justice*, Harvard University Press.
- REES B. et GARNSEY E. (2003), « Analysing Competence : Gender and Identity at Work », *Gender, Work and Organisation*, Vol 10, Issue 5.
- ROBINSON, C. (1989), « The joint determination of union status and union wage effects : some tests of alternative models », *Journal of Political Economy*, Vol. 97, n° 3, June, pp. 639-667
- ROEMER, J. (1978), « Differentially Exploited Workers : A Marxian Theory of Discrimination », *The Review of Radical Political Economics*, vol.10, no.2
- ROEMER, J. (1996), *Theories of Distributive Justice*, Harvard University Press.
- ROEMER J. (1998), *Equality of Opportunity*, Harvard University Press.

- ROGERAT C. et ZYLBERBERG-HOCQUARD M.H. (2000), « Syndicats », in HIRATA H., LABORIE F., LE DOARE H. et SENOTIER D. (2000), *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses Universitaires de France; Paris, pp. 210-215.
- ROSEN A. (2003), « Search, Bargaining, and Employer Discrimination », *Journal of Labor Economics*, Vol 21, n°4.
- ROSPABE S. (2000), *Inégalités, discriminations raciales et syndicalisme en Afrique du Sud : l'après apartheid*, Thèse de doctorat en Sciences Économiques, CERDI, Université d'Auvergne.
- RUBERY J. (1978), « Structured Labour Markets, Worker Organisation and Low Pay », *Cambridge Journal of Economics*.
- RUBERY J. (1999), « Etudes Globales et Etudes Comparatives », in *Femmes et travail. Rapport sur les Recherches existant dans l'Union Européenne*, Luxembourg : office des publications officielles des Communautés européennes.
- RUSKIN J. (1865), *Sesame and lilies*.
- SASAKI M (1999), « An Equilibrium Search Model with Coworker Discrimination », *Journal of Labor Economics*, 17, 377-407.
- SATTINGER M. (1996), « Search and Discrimination », *Labour Economics*, Vol. 3, n°2, p143-167.
- SCHMID G. (1995), « Le plein emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail transitoires tant que nouvelles stratégie dans les politiques de l'emploi », *Travail et Emploi*, n°36-37, p97.
- SEHLI D. (2000), « De la "qualification" à la "compétence" : du changement pour les femmes ? » in Rozenblatt P. (coord) *Le mirage de la compétence*, éditions Syllepse.
- SEN A. (1973), *On Economic Inequality*, Oxford Clarendon Press.
- SEN A. (1977), « Rational Fools : A Critique of the Behavioural Foundations of Economic Theory », *Philosophy and Public Affairs*, 6, 317-344, reproduit dans A. Sen (1982), *Choice, Welfare and Measurement*.
- SEN A. (1984), *Ressources, Values and Development*, Oxford, Blackwell.
- SEN A. (1985), « Women, Technology and Sexual Divisions », *Trade and Development Report* préparé à la demande du secrétariat de la CNUCED et de l'INSTRAW.
- SEN A. (1990), « Gender and Cooperative Conflicts », in Tinker I. (éd.), *Persistent Inequalities*, Oxford University Press.
- SEN A. (1991), « La Liberté Individuelle: une Responsabilité Sociale », *Esprit*, mars-avril.
- SEN A. (1992), *Inequality Reexamined*, Oxford Clarendon Press.

- SEN A. (1995), « Gender Inequality and Theories of Justice », in Nussbaum M. et Glover J. (ed.), *Women, Culture and Development*, Oxford Clarendon Press.
- SEN A. (1999), *Development as Freedom*, New York, Alfred Knopf.
- SILBER (1989a), « On the Measurement of Employment Segregation », *Economics Letters* 30, 237-243.
- SILBER J. (1989b), « Factor Components, Population Subgroups and the Computation of the Gini Index of Inequality », *Review of Economics and Statistics*, 121, 107-115.
- SILTANEN J. (1990), « Further Comment on the Sex Ratio Index », *Work, Employment and Society*, 599-603.
- SILVERA R. (1994), « Les Inégalités de Salaires entre les hommes et les femmes : Rien de nouveau Sous le Soleil ? », *Les Cahiers du Set-Metis*, n°94-05.
- SILVERA R. (1996), *Le Salaire des Femmes : Toutes Choses Inégales par Ailleurs*, La Documentation Française, Paris.
- SILVERA R. (2004), « Le défi du *Maistreaming* pour le syndicalisme en Europe », Rapport final du programme MSU, ISERES.
- SINGLY (de) F. (1987), *Fortune et infortune de la femme mariée*, P.U.F.
- SMEESTERS B. (2004), « Discrimination à l'embauche à l'égard de jeunes bruxelloises d'origines marocaine », in *Marché du travail et genre Maghreb-Europe*, Brussels Economic Series, 2004.
- SPRIGGS W. et WILLIAMS R. (1996), « A Logit Decomposition Analysis of Occupational Segregation : Results for the 1970's and 1980's », *Review of Economics and Statistics*, 78, 349-355.
- STANDING G. (1992), « Do unions impede or accelerate structural adjustment ? Industrial versus company unions in an industrialising labour market », *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 16, n° 3, September, pp. 327-354
- STANLEY T.D. et JARRELL B. (1998), « Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-Regression Analysis », *Journal of Human Resources* 33(4):947-973.
- STOCKHAMMER E. (1998), « Exploitation in a Dual-System Economy : an Application of the Labor Theory of Value to Capitalist and Domestic exploitation », EEA Conference in New York.
- STRATTON L.S. (1996), « Are "Involuntary" Part-Time Workers Indeed Involuntary? », *Industrial and Labor Relations Review* 49, 522-36.
- THEIL H. (1967), *Economics and Information Theory*, Amsterdam, North Holland.
- THEIL H. et FINIZZA A. (1971), « A Note on the Measurement of Racial Integration of Schools by Means of Information Concepts », *Journal of Mathematical Sociology*, 1 : 187-194.

THUROW, L. (1969), *Poverty and Discrimination*, Brookings Institution, Washington D.C.

TOCQUEVILLE A. (1840), *De la Démocratie en Amérique*, Tome 2.

TREBILCOCK A. (1991), « Pour renforcer la présence des femmes aux échelons supérieurs des syndicats: les stratégies du succès », in *Revue Internationale du Travail*; vol.130; no. 4, pp. 451-473.

WAJCMAN J. (2003), « Le Genre au Travail », in LAUFER J., MARRY C. et MARUANI M. (2003).

WALZER M. (1997), *Sphères de justice. Une défense du pluralisme et de l'égalité*. Paris: Éditions du Seuil.

WOOLDRIDGE J., *Econometric Analysis of Cross Section and Panel data*, MIT Press.

ZARCA B. (1990), « La division du travail domestique », *Economie et Statistique*.

ZARIFIAN P. (1995), *Le travail et l'événement*, L'Harmattan.

ZARIFIAN P. (1997), « La compétence, une approche sociologique », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 26, n°3.

ZOLOTH B.S. (1976), « Alternative Measurement of School Segregation », *Land Economics* 52.

ZYLBERBERG-HOCQUARD M.H. (1981), *Femmes et féminisme dans le mouvement ouvrier français*, Paris, Editions ouvrières.

## RÉSUMÉ

---

L'objet de cette thèse est de construire une analyse critique de l'approche économique « conventionnelle » des inégalités entre les sexes. L'existence de « barrières discriminatoires » entre hommes et femmes sur le marché du travail conduit à critiquer la mesure de la discrimination salariale « pure ».

Nous soutenons qu'il n'est pas possible de donner une définition non ambiguë de la discrimination sur le marché du travail sans rentrer dans des questions de philosophie politique de la justice. Chaque philosophie politique implique une conception différente de la discrimination et impose des contraintes sur la méthodologie empirique de mesure des inégalités. Une conception pluraliste de la discrimination conduit ainsi à critiquer la conception consensuelle de l'égalité des chances, la théorie marginale de la juste distribution ainsi que la « bonne » pratique de mesure de la discrimination.

Nous présentons d'abord une grille d'analyse pluraliste de la discrimination entre les sexes articulant philosophies politiques de la justice sexuée, théories économiques de la discrimination, et méthodologies statistiques de mesure de l'inégalité de traitement sur le marché du travail. Nous proposons ensuite des mesures économétriques des barrières discriminatoires à l'accès à l'emploi, au temps plein et aux responsabilités hiérarchiques. Ces mesures nous permettent enfin de revenir sur l'identification et l'évaluation de la ségrégation verticale, de la discrimination salariale, et de la discrimination positive dans les politiques de l'emploi.

## ABSTRACT

---

The aim of this thesis is to revisit the “conventional” economic conception of gender discrimination. The existence of “discriminatory barriers” between men and women in the labour market calls for a reconsideration of the measure of the so-called “pure” wage discrimination.

We argue that it is not possible to give an unambiguous definition of discrimination in the market place without getting involved in philosophical issues related to theories of justice. The political philosophies of justice develop different definitions of discrimination that require to use different methodological choices in the measure of gender inequalities. The assumption of a pluralist conception of the discrimination questions the consensual conception of equal opportunity, the marginal theory of the fair income distribution, and the “best” practice of measure of gender discrimination.

We first introduce a pluralist conception of gender discrimination linking political philosophies of gender justice, economic theories of discrimination and statistical methodologies of measure of unequal treatment in the labour market. We then propose econometrical measures of discriminatory barriers to the access to employment stability, full-time jobs, and hierarchical responsibilities. This focus on discriminatory barriers suggests alternative empirical analysis of vertical segregation, wage discrimination and affirmative action in employment policies.

## MÔTS CLÉS

---

Discrimination, ségrégation, discrimination positive, inégalités, sexe, genre, marché du travail, segmentation, philosophies politiques, justice, égalité des chances, féminismes, théories économiques, barrières discriminatoires, salaires, stabilité de l'emploi, temps de travail, responsabilités hiérarchiques.