

SCIENCES ECHOS

CONFÉRENCES DE CHERCHEURS EN ECONOMIE



Inégalités hommes - femmes sur le marché du travail

Cecilia García Peñalosa (CNRS, EHESS, AMSE)



Un prix, une femme

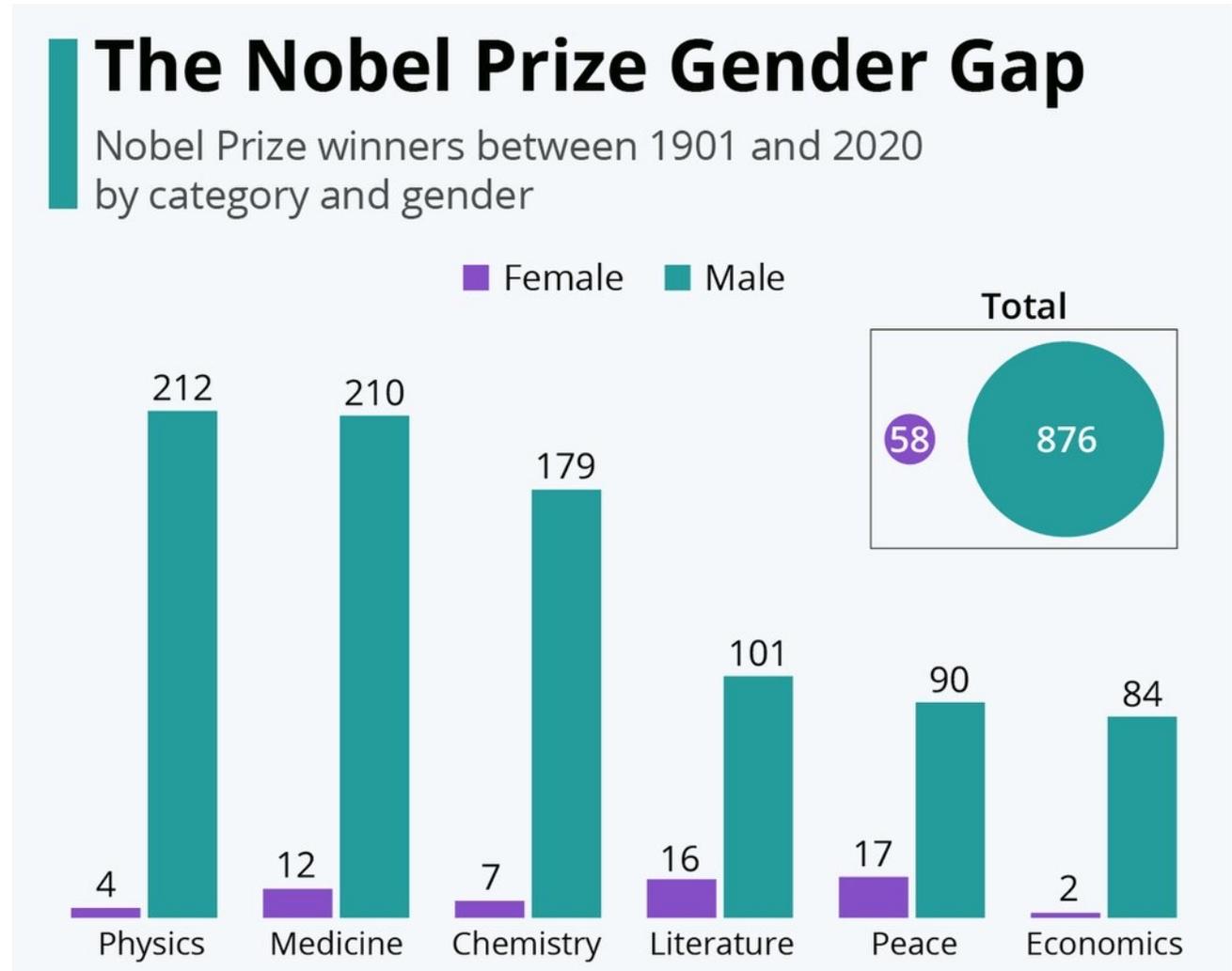
En octobre 2023, Claudia Goldin, professeure d'économie à l'Université d'Harvard reçoit le prix Nobel d'économie



© Eric Unverzagt/Claudia Goldin, CC BY 3.0

Écart des lauréats des prix Nobel par genre

Source : Nobel Foundation



Un prix, une femme

Claudia Goldin, est

- la 3^e femme à recevoir le prix Nobel d'économie (sur 93 lauréats),
- la 1^{ère} femme à le recevoir seule,
- le seule lauréate à avoir travaillé sur des questions de genre.



© CC / Wikimedia Commons

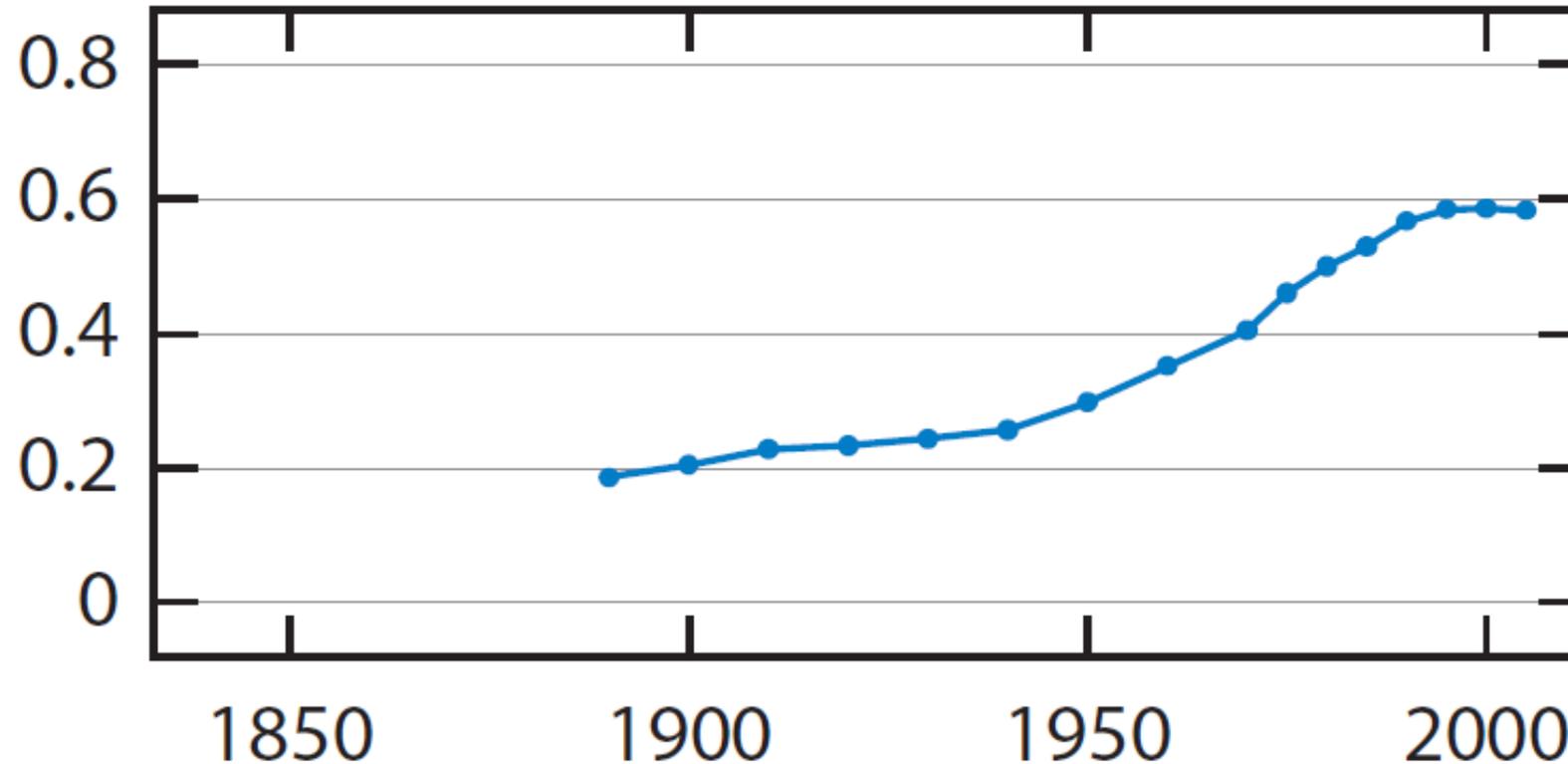
D'un point de vue historique, c'est le degré de *convergence* des genres au fil du temps qui frappe.

Au cours des 100 dernières années, un grand nombre de pays ont vu une convergence considérable.

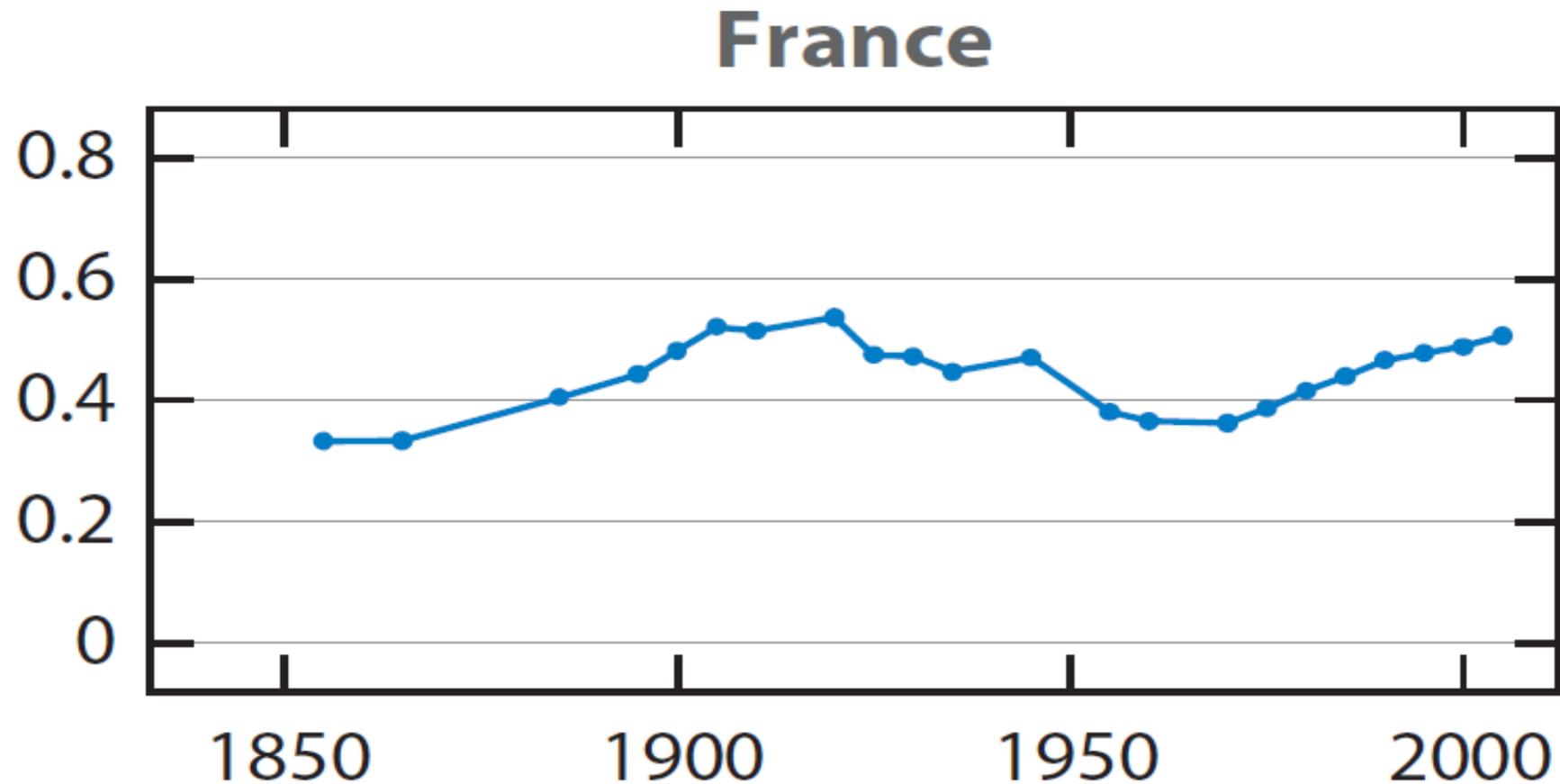
En termes de participation, d'emploi, d'heures de travail, de salaires, de revenus, de niveaux d'éducation, de choix professionnels, etc.



United States

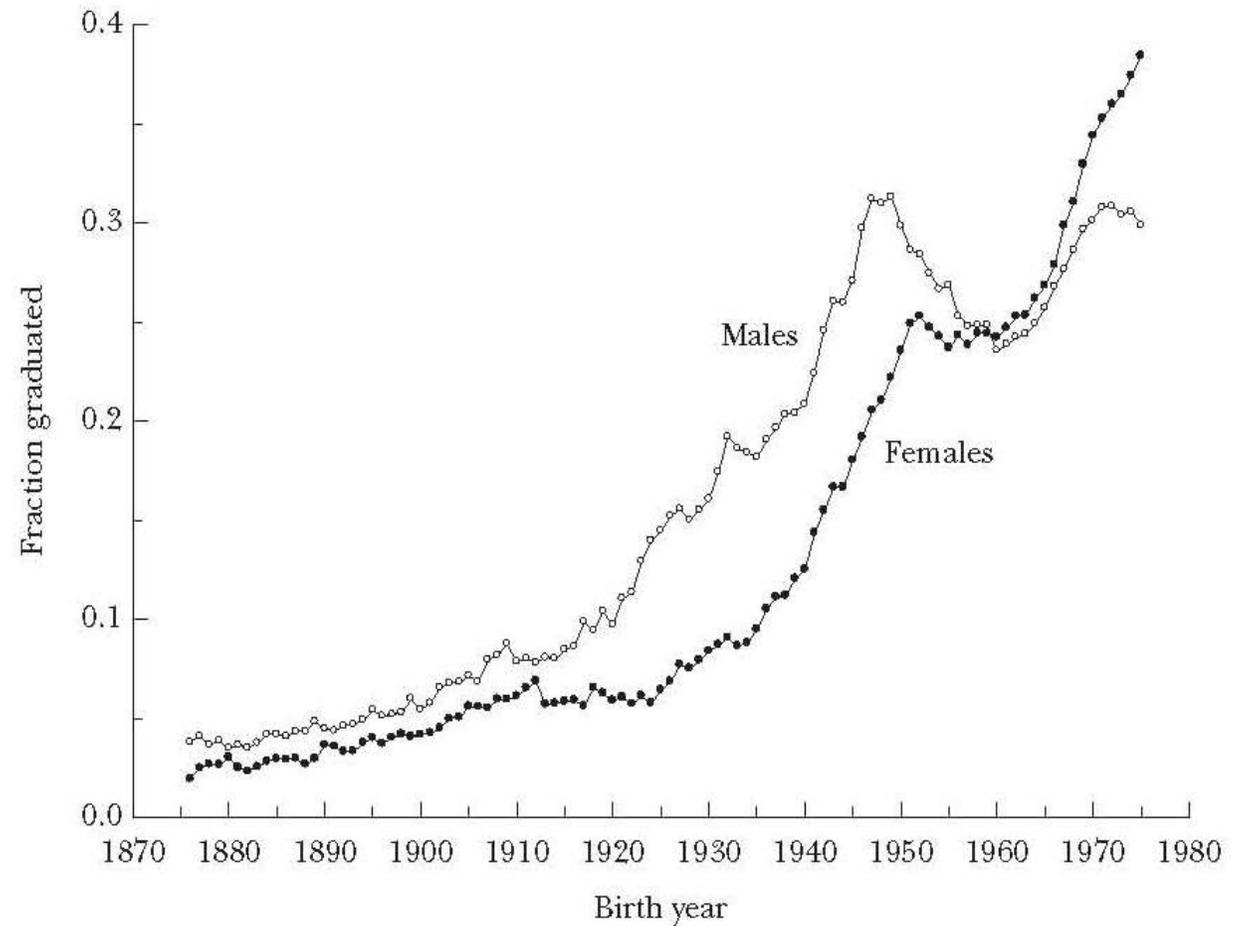


Source : Olivetti & Petrongolo 2016



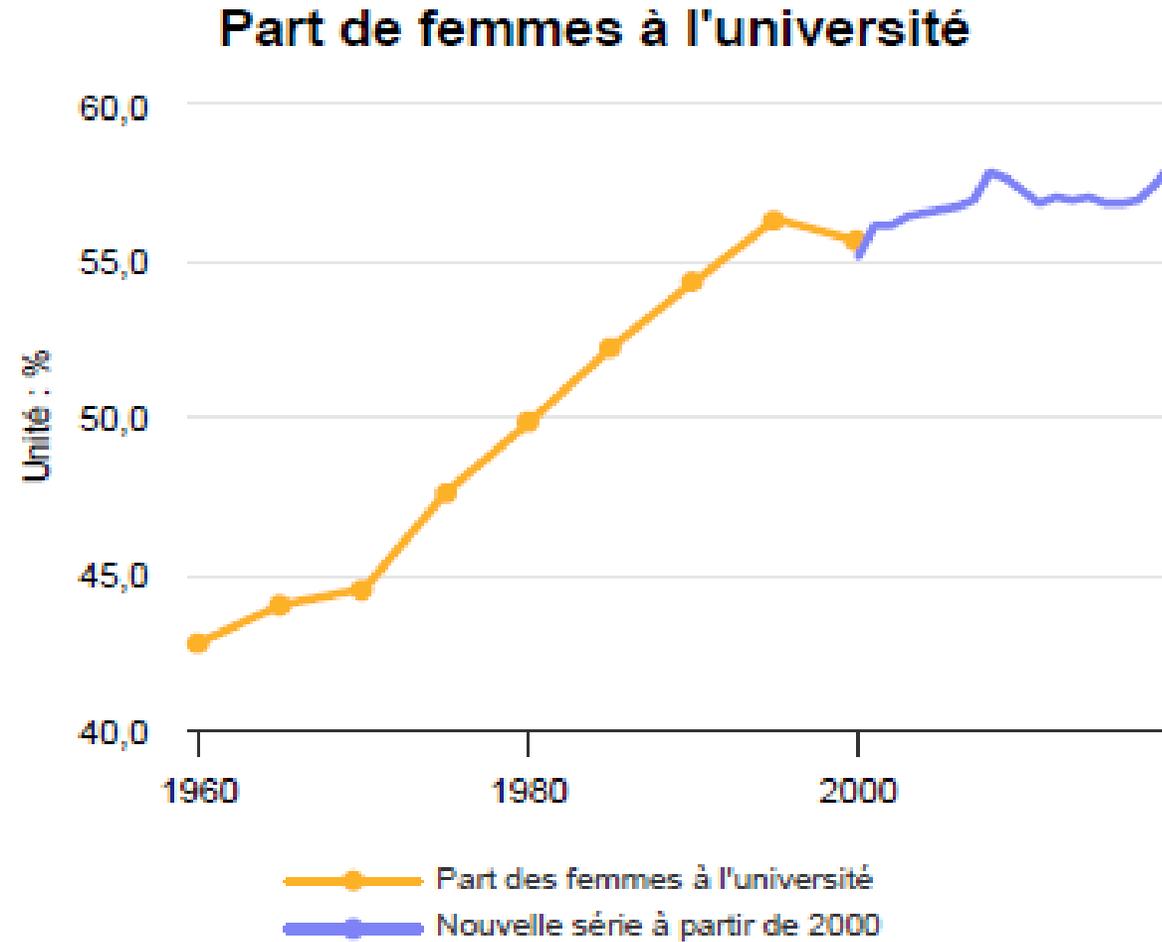
Source : Olivetti & Petrongolo 2016

College Graduation Rates (by 35 years) for Men and Women: Cohorts Born from 1876 to 1975



Source: Goldin, Katz et Kuziemko (2006)

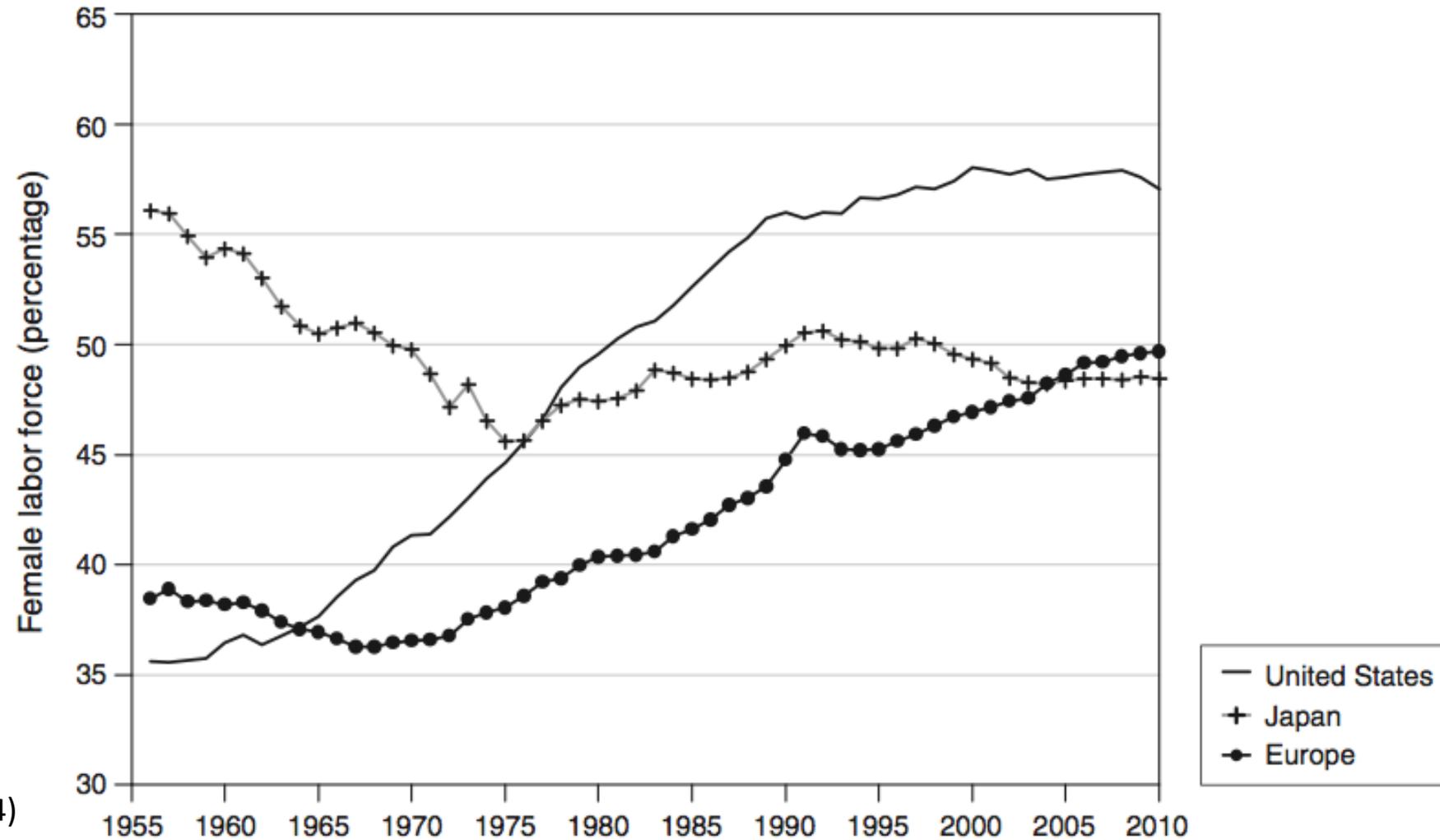
Part des femmes à l'université, France, 1960-2019



Source: Ministère de
l'Enseignement supérieur
© Observatoire des inégalités

- Plafonnement de la participation des femmes dans plusieurs pays depuis le milieu des années 1990.
- Grandes disparités dans la répartition du travail au sein du ménage.
- Un écart important dans les rémunérations persiste
 - Aux États-Unis, les femmes sont rémunérées 25 % de moins que les hommes
 - En France, 24 % de moins
- Les femmes restent fortement sous-représentées dans les statuts élevés/les emplois à hauts revenus.
- Femmes et hommes choisissent des différents études et métiers.

Participation au marché du travail: femmes



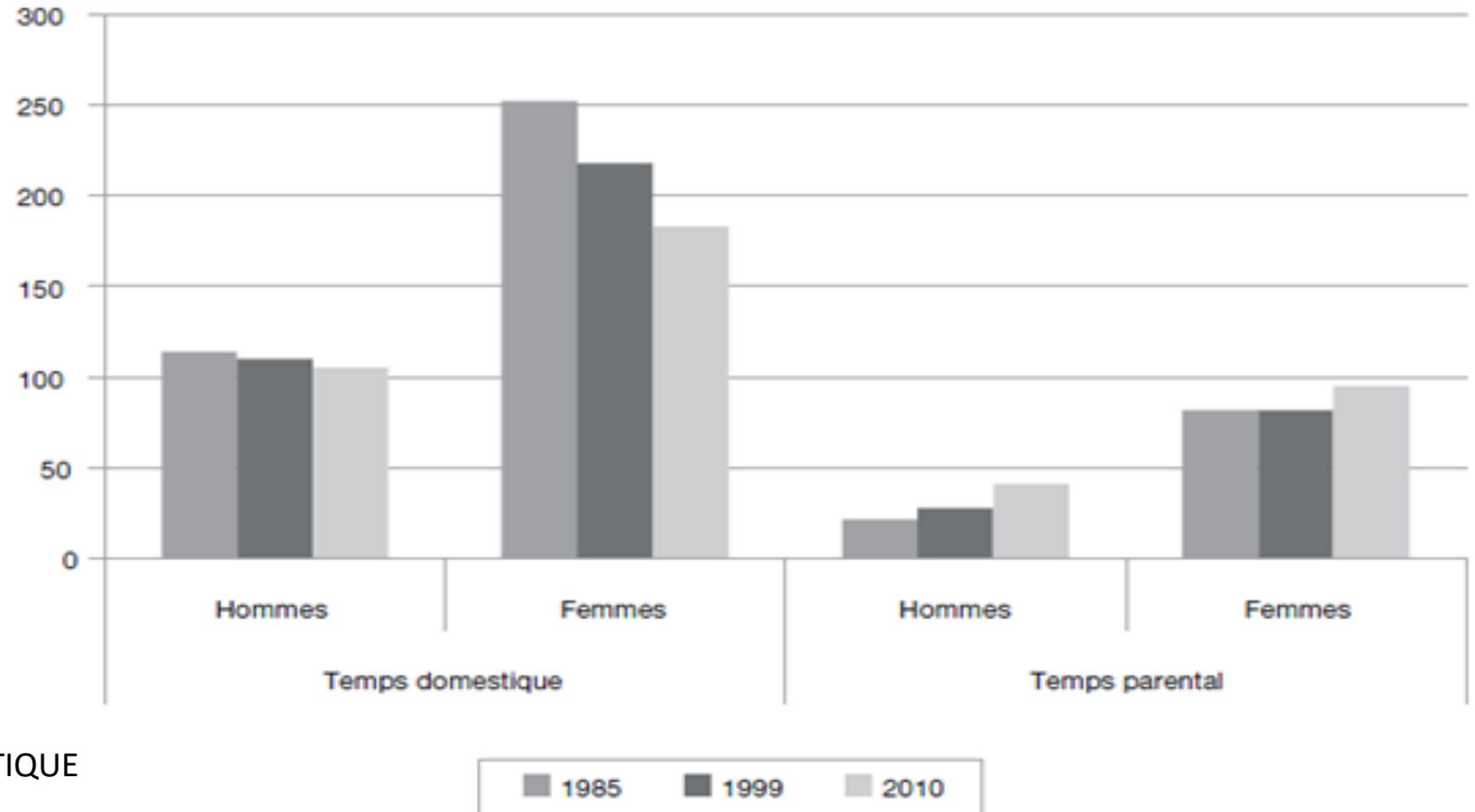
Source: Cahuc, Carcillo, Zylberberg (2014)

- Plafonnement de la participation des femmes dans plusieurs pays depuis le milieu des années 1990.
- Grandes disparités dans la répartition du travail au sein du ménage.
- Un écart important dans les rémunérations persiste
 - Aux États-Unis, les femmes sont rémunérées 25 % de moins que les hommes
 - En France, 24 % de moins
- Les femmes restent fortement sous-représentées dans les statuts élevés/les emplois à hauts revenus.
- Femmes et hommes choisissent des différents études et métiers.

Gestion du temps: Hommes et femmes, Enquête Emploi

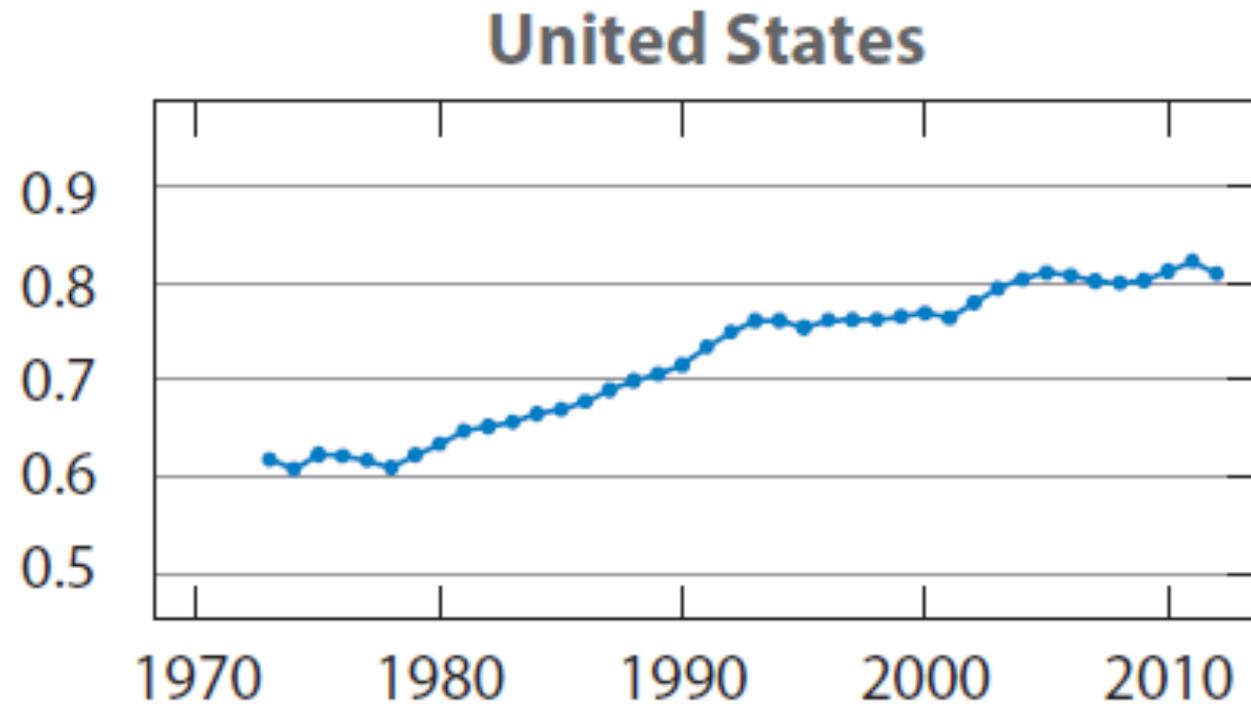
Temps domestique et parental quotidien moyen des hommes et des femmes

En minutes

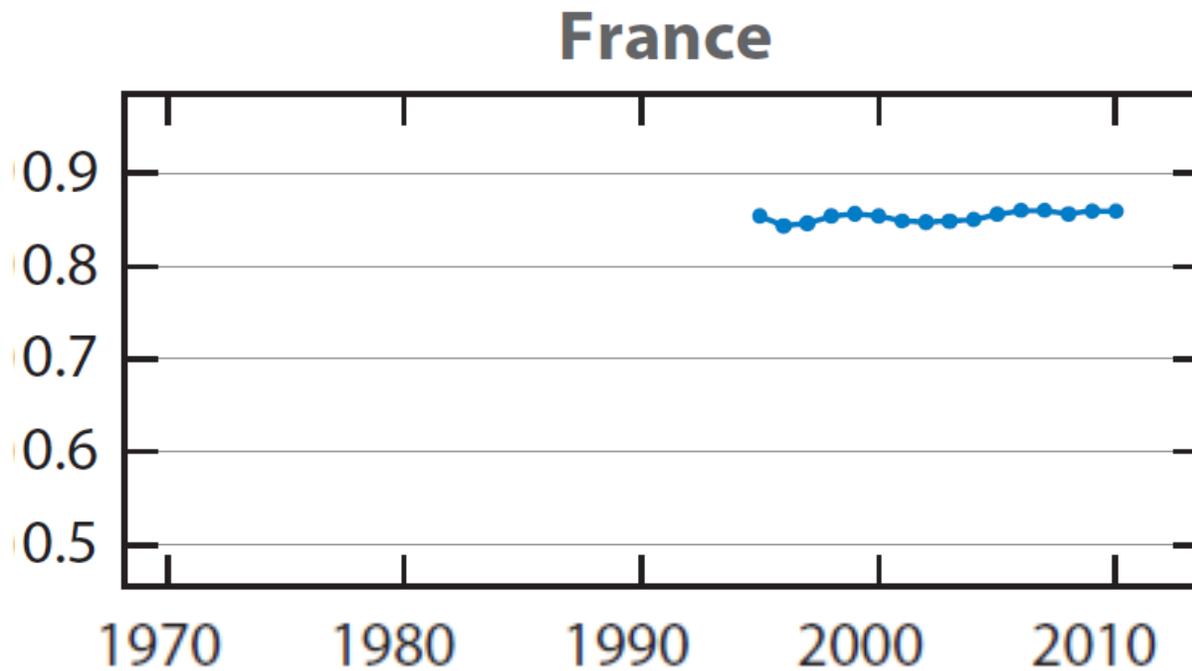


Source: INSEE, ÉCONOMIE ET STATISTIQUE
N° 478-479-480, 2015

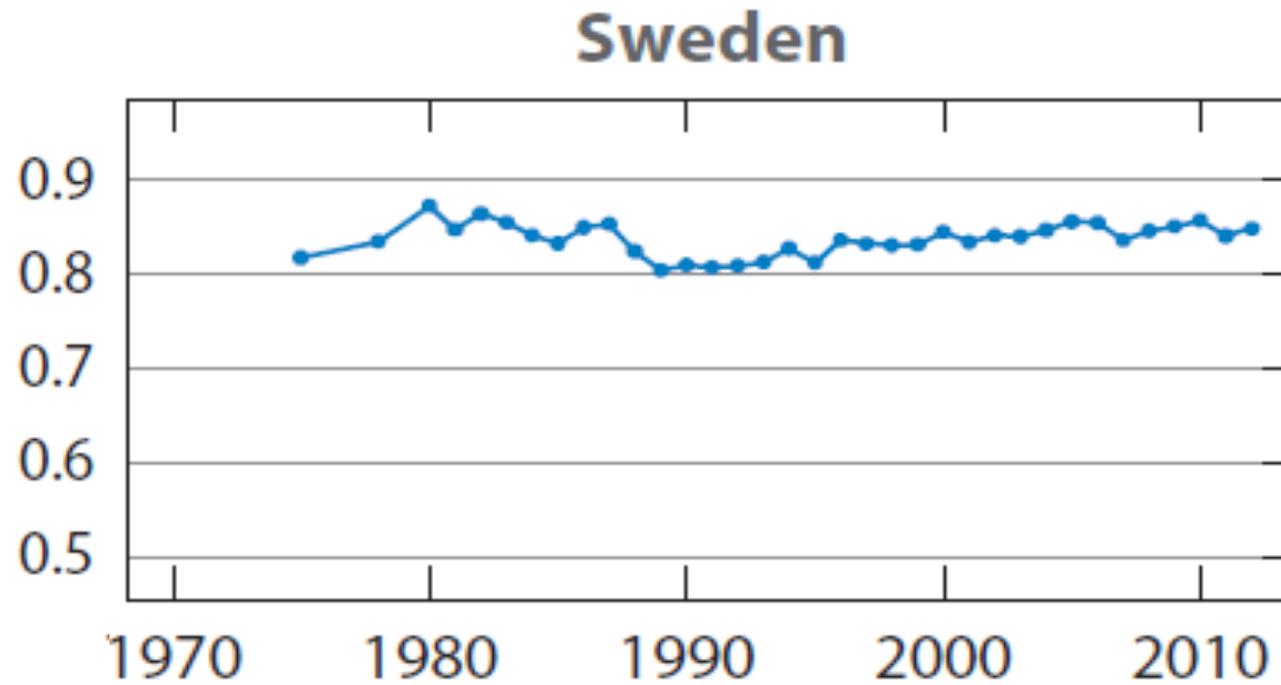
- Plafonnement de la participation des femmes dans plusieurs pays depuis le milieu des années 1990.
- Grandes disparités dans la répartition du travail au sein du ménage.
- Un écart important dans les rémunérations persiste
 - Aux États-Unis, les femmes sont rémunérées 25 % de moins que les hommes
 - En France, 24 % de moins
- Les femmes restent fortement sous-représentées dans les statuts élevés/les emplois à hauts revenus.
- Femmes et hommes choisissent des différents études et métiers.



Source : Olivetti & Petrongolo 2016

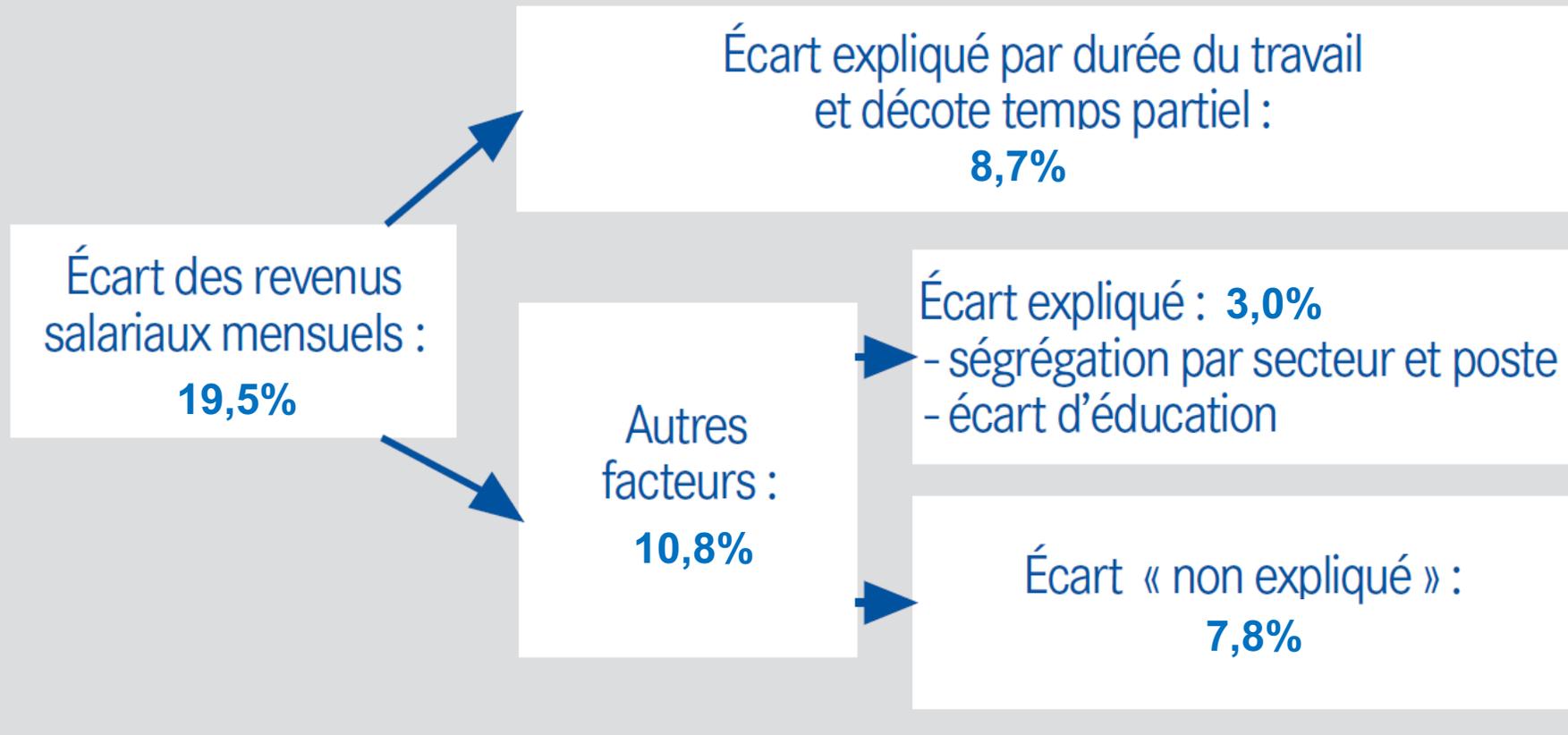


Source : Olivetti & Petrongolo 2016



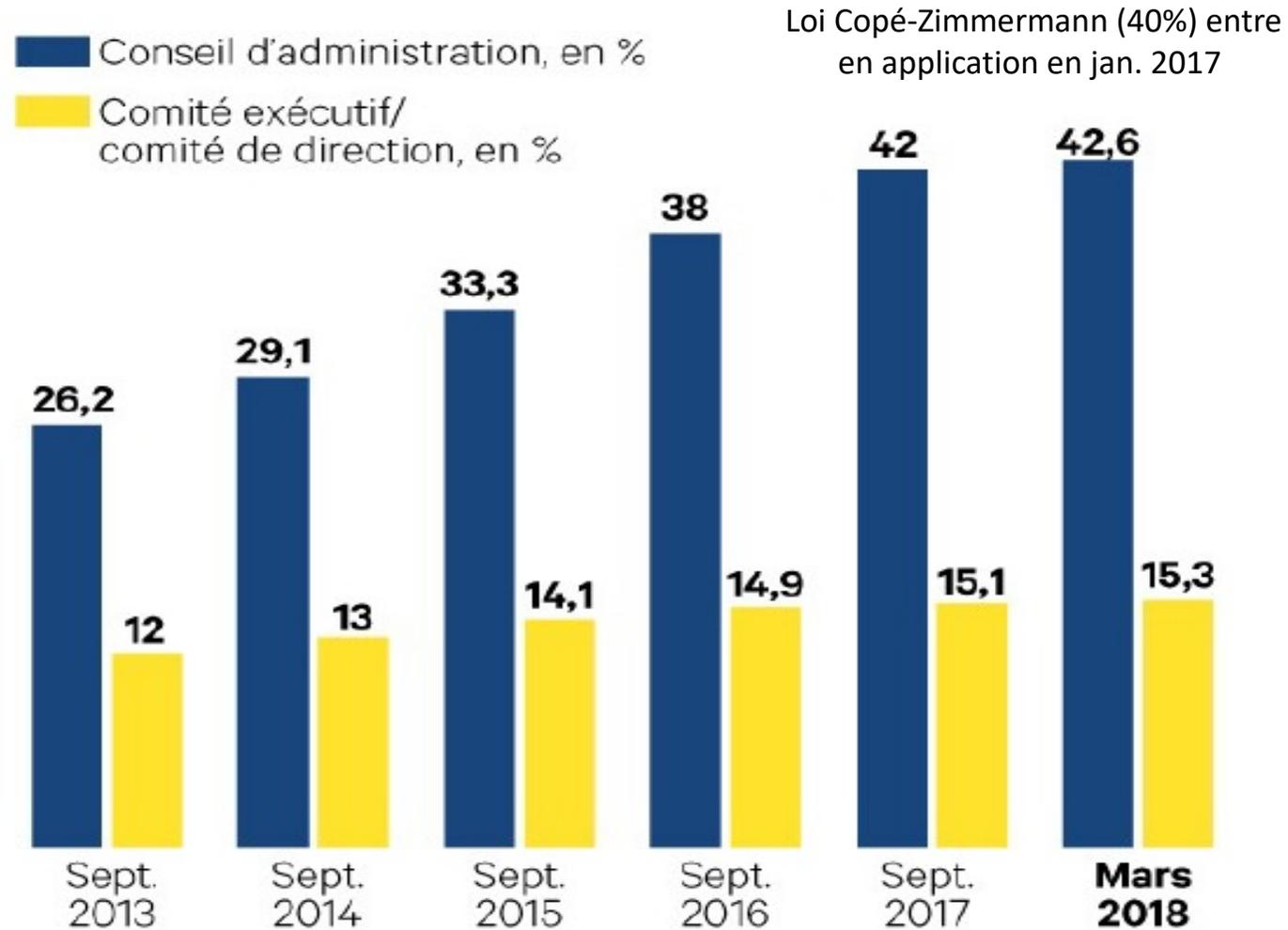
Source : Olivetti & Petrongolo 2016

Décomposition de l'écart des revenus salariaux entre hommes et femmes



- Plafonnement de la participation des femmes dans plusieurs pays depuis le milieu des années 1990.
- Grandes disparités dans la répartition du travail au sein du ménage.
- Un écart important dans les rémunérations persiste
 - Aux États-Unis, les femmes sont rémunérées 25 % de moins que les hommes
 - En France, 24 % de moins
- Les femmes restent fortement sous-représentées dans les statuts élevés/les emplois à hauts revenus.
- Femmes et hommes choisissent des différents études et métiers.

Evolution de la féminisation des instances dirigeantes du SBF 120*

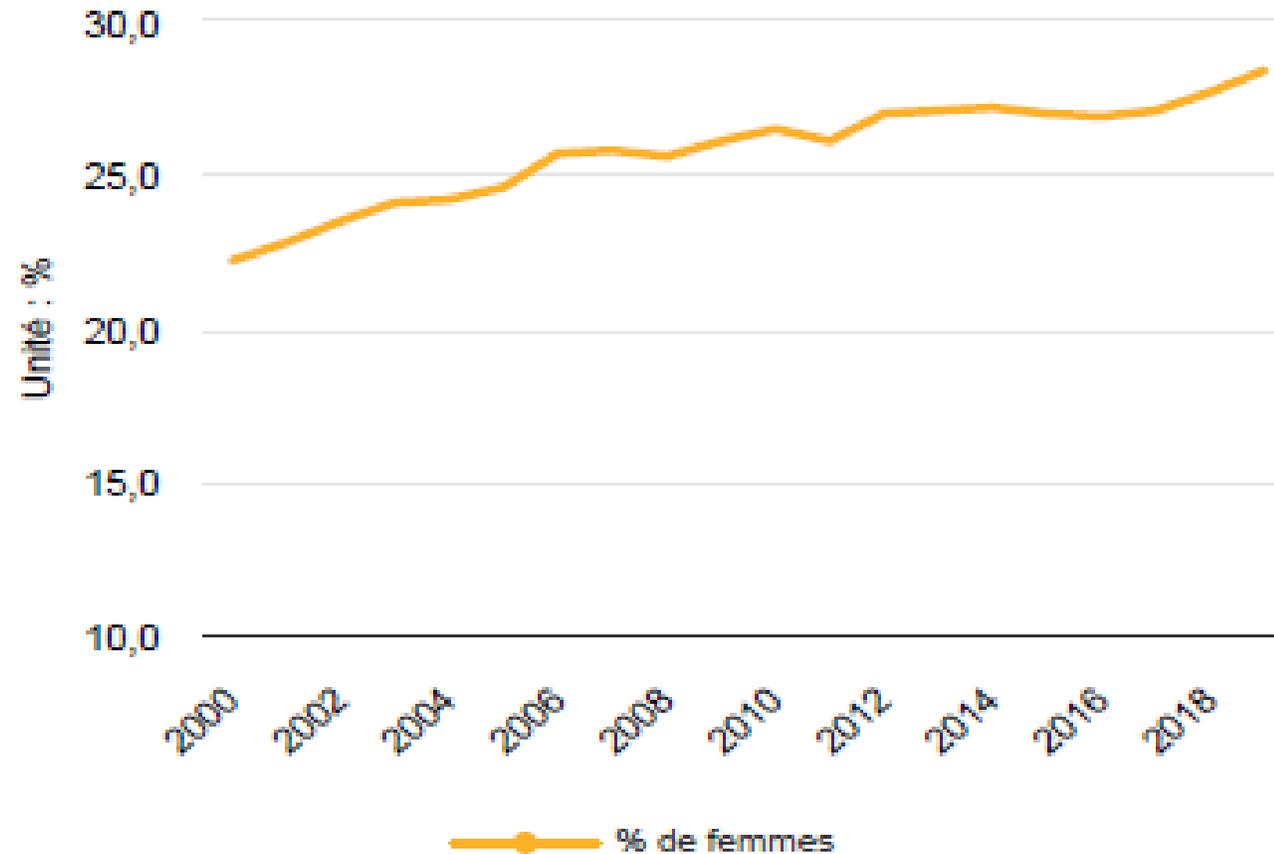


* 120 plus grandes entreprises françaises

- Plafonnement de la participation des femmes dans plusieurs pays depuis le milieu des années 1990.
- Grandes disparités dans la répartition du travail au sein du ménage.
- Un écart important dans les rémunérations persiste
 - Aux États-Unis, les femmes sont rémunérées 25 % de moins que les hommes
 - En France, 24 % de moins
- Les femmes restent fortement sous-représentées dans les statuts élevés/les emplois à hauts revenus.
- Femmes et hommes choisissent des études et métiers différents.

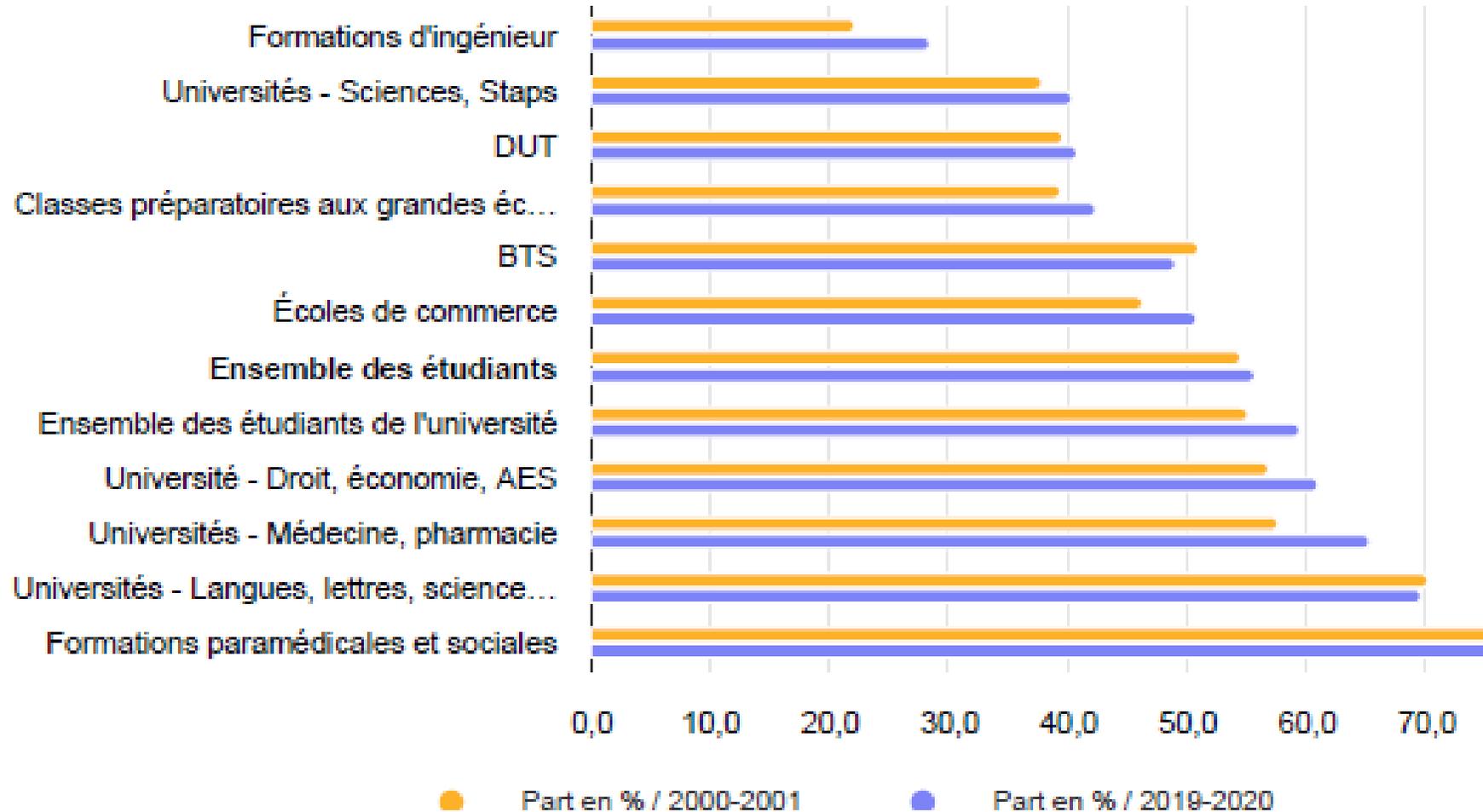
Part des femmes dans les écoles d'ingénieurs

Part de femmes dans les écoles d'ingénieurs



Source: Ministère de l'enseignement supérieur:
© Observatoire des inégalités

Part des femmes dans les différentes formations

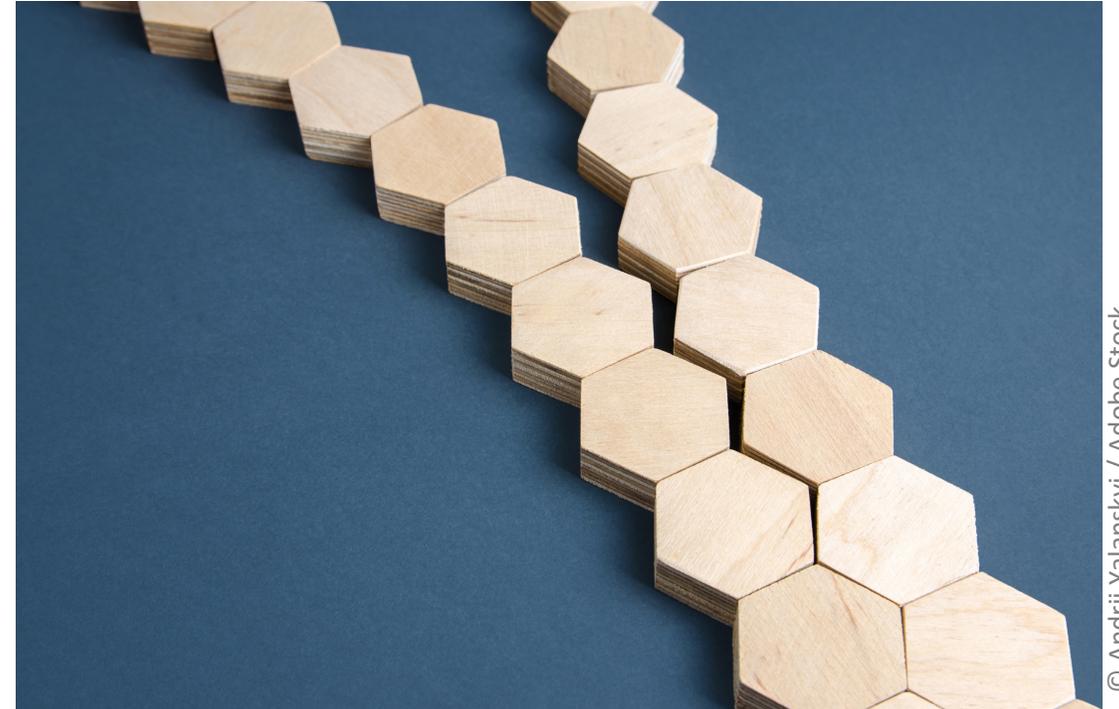


Source: Ministère de l'enseignement supérieur © Observatoire des inégalités

Quelques éléments explicatifs

Ce qui est frappant dans ces données, c'est qu'il y a une convergence massive pour certains aspects mais pas pour d'autres.

Comment concilier ces deux constats ?



© Andrii Yalanskyi / Adobe Stock

L'approche traditionnelle en économie était basée sur l'accumulation de capital humain

- Les femmes étaient moins éduquées et moins expérimentées

La discrimination

- Un facteur important aujourd'hui?

Plus récemment

- Les normes sociales – dans les études, au travail, au sein du ménage
- Les problèmes de coordination
- Les facteurs psychologiques: comportement, discrimination implicite

Discrimination

La discrimination se définit comme :

“l'évaluation sur le marché des caractéristiques personnelles du travailleur qui ne sont pas liées à la productivité.”

K. Arrow, 1973

Les économistes distinguent traditionnellement entre la discrimination **par goût** et la **discrimination statistique**.



© artur/ Adobe Stock

Deux types de travailleurs, les **bleus** et les **rouges**, chacun étant également productif.

Les employeurs n'apprécient pas les travailleurs **bleus** et ont un « coût » de d quand ils les emploient.

Si le salaire des **bleus** est W_b , celui des **rouges** sera:

$$W_r = W_b(1+d)$$

La discrimination est

- inefficace car elle entraîne des coûts de production plus élevés,
- injuste car le salaire dépend des facteurs autre que la productivité,
- illégale aujourd'hui en France et bien d'autres pays.

La discrimination peut résulter d'une

information imparfaite

sans nécessairement qu'il existe une "aversion" à l'encontre des individus issus des minorités.

Problème de base : l'information est coûteuse.

Il est plausible que les employeurs ne puissent pas parfaitement évaluer la productivité des travailleurs au moment de l'embauche et fassent des "suppositions éclairées".

Les entreprises utiliseront des caractéristiques facilement évaluables comme la race ou le sexe *si* elles sont corrélées avec la productivité.

Deux types de travailleurs, les **bleus** et les **rouges**, chacun étant également productif.

Les employeurs voudront payer plus celui qui est prêt à travailler tard le soir.

Ils observent que, *en moyenne*, les travailleurs **bleus** ne travaillent pas tard le soir.

Ils vont payer un travailleur **bleus** selon la productivité moyenne de son group.

La discrimination est efficace *en moyenne*, mais toujours illégale!

Pourquoi la discrimination statistique devrait-elle être illégale si elle est efficace?

Elle viole le concept d'**équité**.

Cela va à l'encontre de l'idée suivante : dois-je être traitée selon ce que les autres femmes choisissent de faire?

Il est difficile de faire la distinction entre la discrimination statistique "acceptable" et la discrimination statistique "inacceptable".



Détecter la discrimination: Orchestres américains, années 1970s

Claudia Goldin et Cecilia Rouse ont étudié les orchestres symphoniques

- Elles étaient exclusivement masculins dans le passé, peu à peu des musiciennes ont été embauchées à partir de l'après-guerre
- De nombreux orchestres ont mis en place des écrans pendant les auditions dans les années 70.

Les « auditions à l'aveugle » ont augmenté la probabilité que les femmes passent le premier tour dans une audition d'environ 50%.

- Cela suggère la présence de discrimination à l'encontre des femmes dans les années 1970.
- Est-ce encore le cas aujourd'hui ?



© Photo de Kazuo ota / Unsplash

Extrêmement difficile !

Etudes par correspondance :

- réponse à une offre d'emploi en envoyant deux CV ,
- pour chaque paire, les caractéristiques des candidats sont similaires à l'exception du sexe/origine ethnique,
- mesurer le taux de réponse.

Les résultats, en France et ailleurs, montrent que :

- Il y a une discrimination ethnique considérable,
- Elle est faible ou pas présente pour les femmes.

La discrimination **consciente** ne semble pas être la cause principale des différences entre femmes et hommes dans l'emploi.



Les psychologues sociaux ont établi que les attitudes discriminatoires et les stéréotypes peuvent être inconscients (implicites).

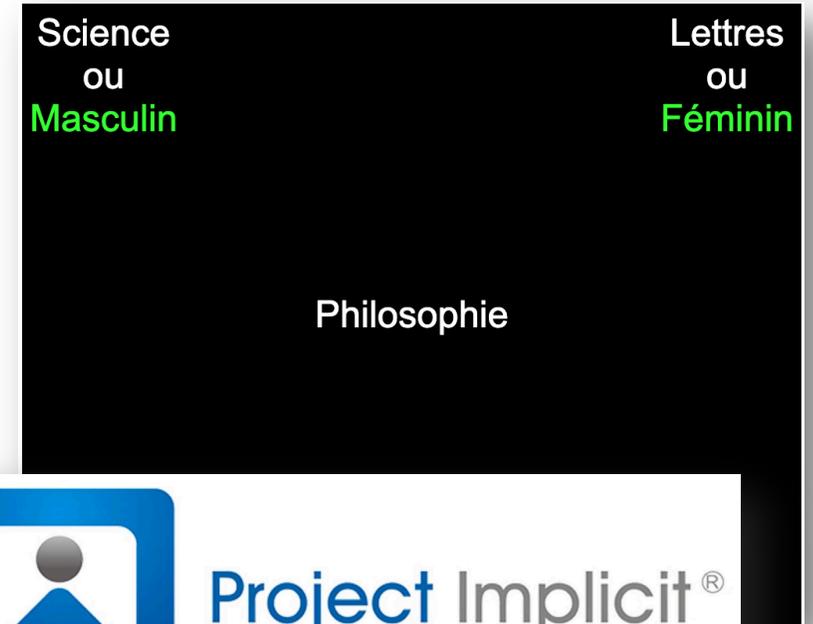
Est-il possible qu'on discrimine sans se rendre compte?

Il est difficile de mesurer la discrimination implicite.

Comment éliminer les attitudes implicites?

Commencer par se rendre compte de sa présence !

Consultez : <https://implicit.harvard.edu/implicit/>



Promotions des enseignants-chercheurs en sciences économiques: passage d'un poste junior à un poste senior

Probabilité de promotion pour les hommes: **2 fois plus élevée !**

Décomposition en deux étapes

- Probabilité de candidater au concours
- Probabilité d'être promu/promue conditionnel à être candidate/e

La différence est principalement due au fait que **les femmes ne candidatent pas.**

Explications

- Aversion à la compétition?
- Discrimination anticipée?
- Normes sociales?

Normes sociales et attributs psychologiques

La norme sociale correspond à une catégorie

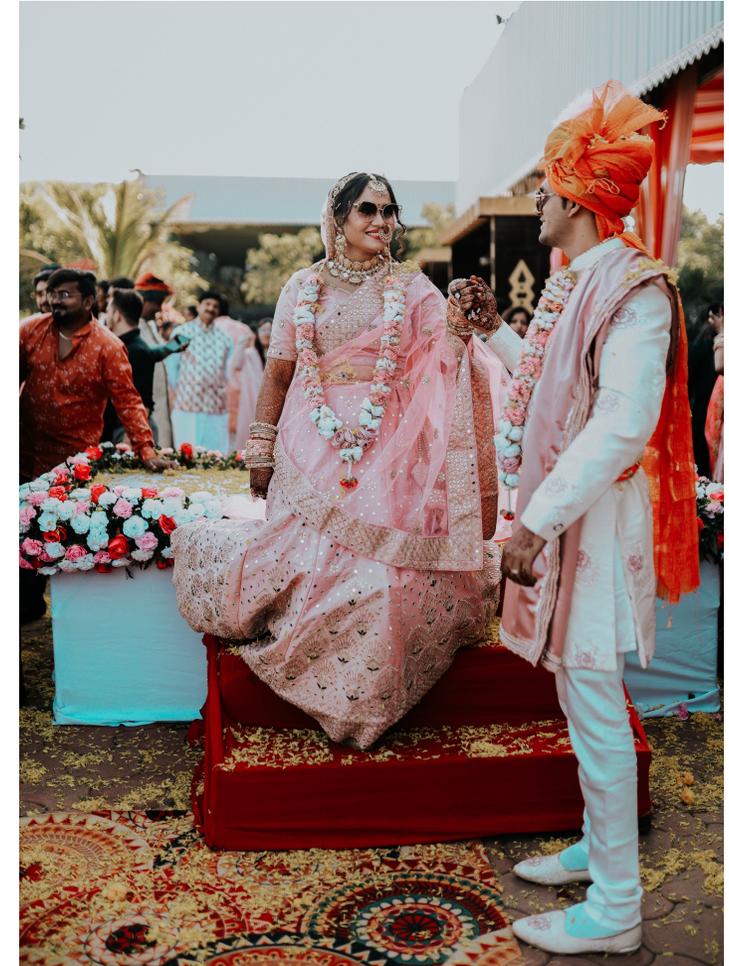
- implique une vision du comportement des personnes de cette catégorie.
- Ces catégories peuvent être la race, le sexe, parmi d'autres.
- Dévier du comportement attendu de votre catégorie sociale peut être coûteuse, donc suivre la norme est 'rationnel'.

Les attributs psychologiques sont des comportements liés au fait d'être femme ou homme

- tel que la compétitivité, l'aversion au risque, le rejet du conflit, même le goût pour certaines matières (mathématiques).

Ce concept prend de plus en plus de place dans les sciences économiques car :

- Il aide à expliquer certains comportements des agents qui ne semblent pas être 'efficaces'
Ex. Dépenses de mariage en Inde
- Aide à comprendre **la persistance** car les normes évoluent plus lentement que les politiques ou institutions.



©DR

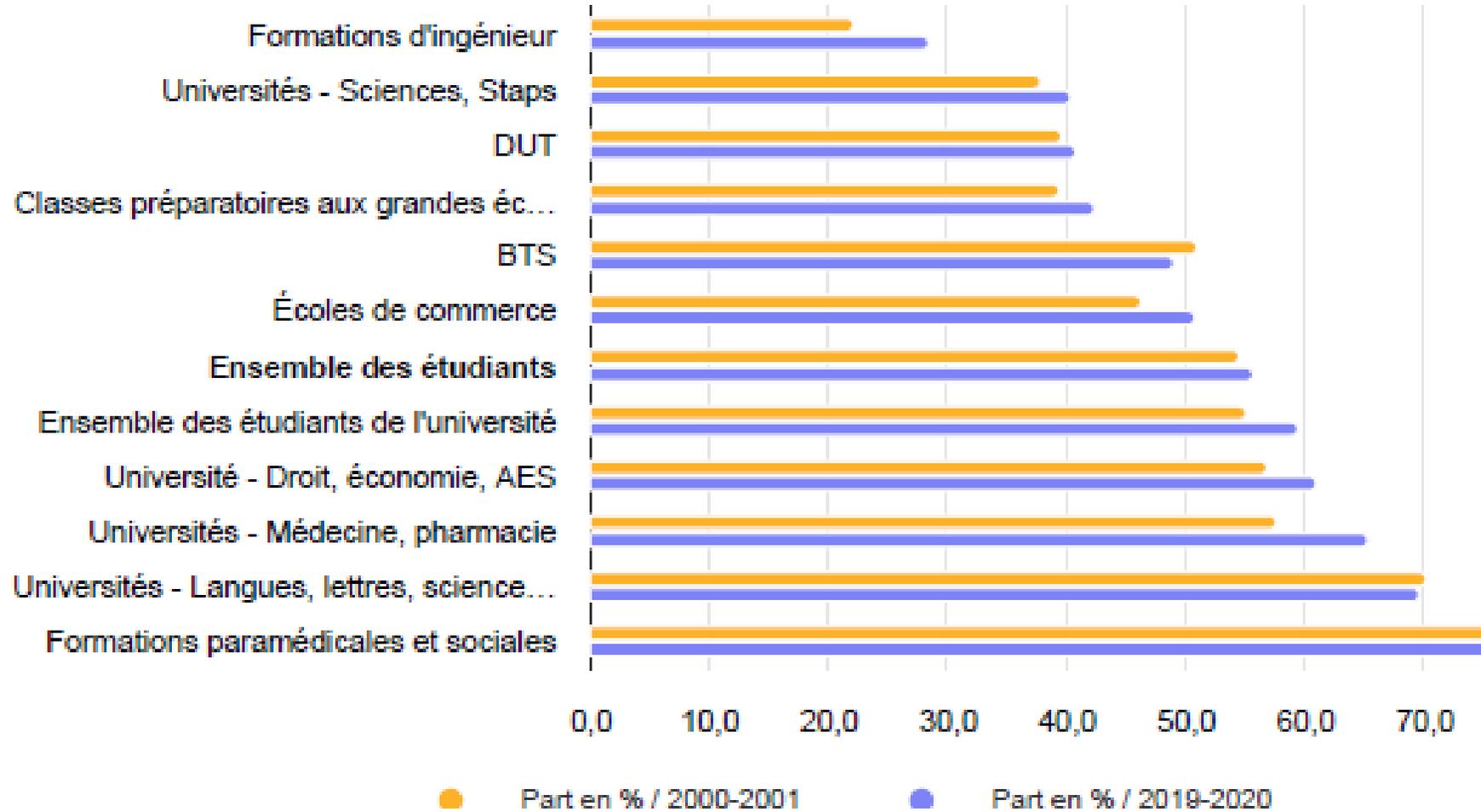
Aux Etats-Unis, des étudiantes célibataires ont indiqué

- *leur salaire souhaité et leur volonté de voyager et de travailler de longues heures* sur un questionnaire d'orientation professionnelle
- Les chiffres déclarés sont **plus bas** quand elles s'attendaient à ce que leurs camarades de classe puissent observer leurs réponses.

Est-ce qu'elles évitent des actions d'amélioration de carrière parce que ces actions signalent des *traits indésirables*, comme l'ambition, à des maris potentiels et a des amies?

Est-ce que on peut s'attendre des effets pareils sur le choix d'études?

Part des femmes dans les différentes formations



Source: Ministère de l'enseignement supérieur © Observatoire des inégalités

Certains attributs psychologiques semblent différer systématiquement entre les hommes et les femmes.

Question: est-ce qu'il s'agit des traits déterminés biologiquement ? **Ou est-ce que les normes de genre déterminent les attributs psychologiques?**

Les stéréotypes peuvent être le facteur déterminant des traits psychologiques.

Des études en psychologie montrent que l'on s'attend à ce que

- les femmes soient dociles et généreuses (maternelles, soumises),
- les hommes aient confiance en eux et soient compétitifs et agressifs.



L'aversion au risque

- peut être considérée comme la norme pour les femmes
- tant que la prise de risque est vue comme la norme pour les hommes.

Des expériences en laboratoire mesurent les taux de participation des hommes et des femmes dans des tournois.

- Même si les deux genres ont le même taux de réussite, les hommes décident de participer deux fois plus que les femmes.
- L'écart de participation est expliqué par la confiance excessive des hommes et par les différences de préférences pour la compétition.

Mais quand on étudie les filles qui sont dans des lycées de filles...elles ont la même aversion au risque que les garçons!

Question: Comment la prescription comportementale selon laquelle "un homme devrait gagner plus que sa femme" affecte les revenus des femmes.

Données sur les couples aux États-Unis.

Ces auteurs regardent la distribution de la part du revenu du ménage qui revient à la femme

$$part_f = \frac{salair_e_f}{salair_e_f + salair_e_h}$$

Distribution du revenu relatif

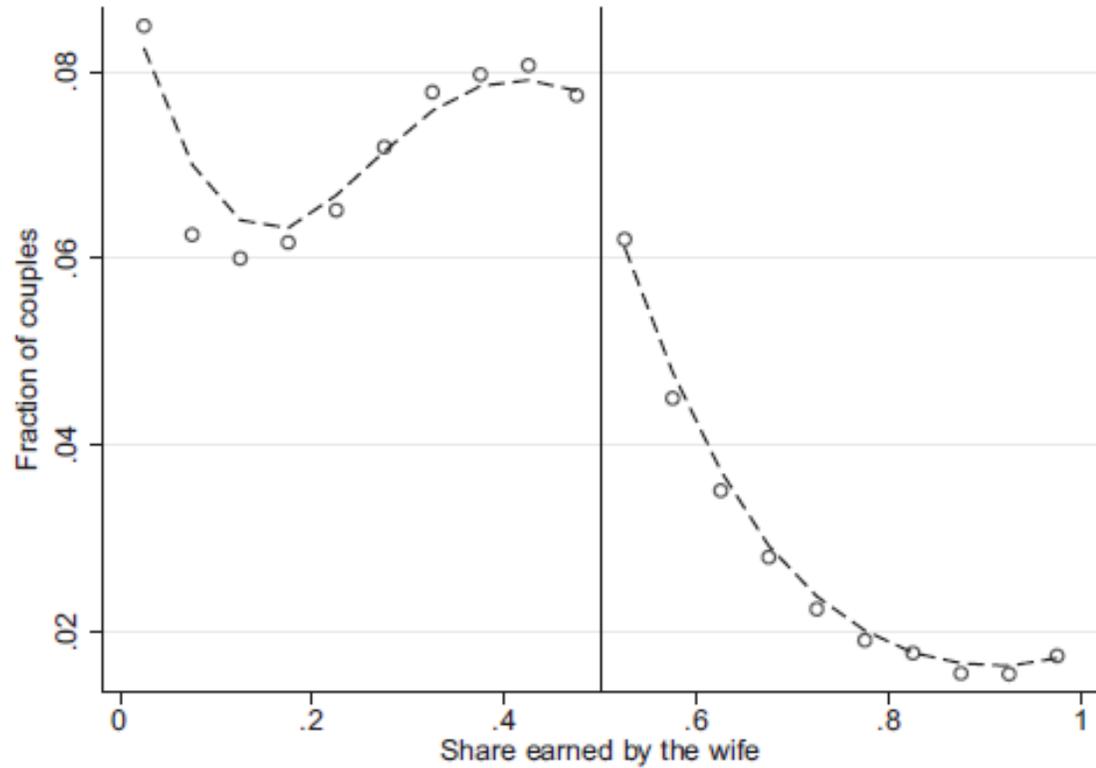


FIGURE I

Distribution of Relative Income (SIPP Administrative Data)



Problèmes de coordination

Tous ces facteurs peuvent se combiner pour créer des cercles vicieux

Travail ménager

- Puisque la femme est moins bien payée, il est efficace pour le ménage qu'elle s'occupe des enfants/parents âgés
- Puisque la femme va devoir s'absenter à cause des obligations familiales, il est efficace pour l'entreprise de promouvoir un homme et de le rémunérer davantage qu'une femme
- Les anticipations se renforcent !

Mauvais équilibre mais **décisions rationnelles**, que ce soit pour les ménages ou pour les entreprises



Dans les pays à bas revenu

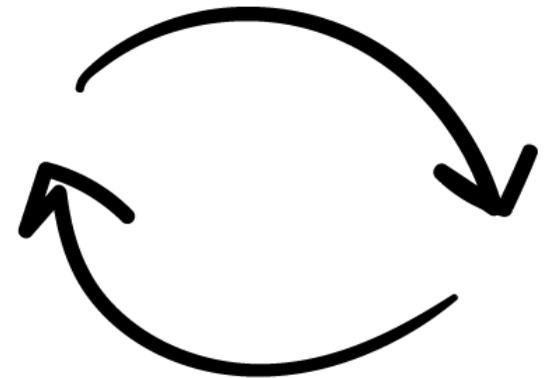
Pour les parents

- Elever des enfants nécessite du temps parental
- Si le salaire de la mère est plus faible que celui du père, il est efficace que la mère arrête/réduise le temps de travail suite à une naissance.

Pour les enfants

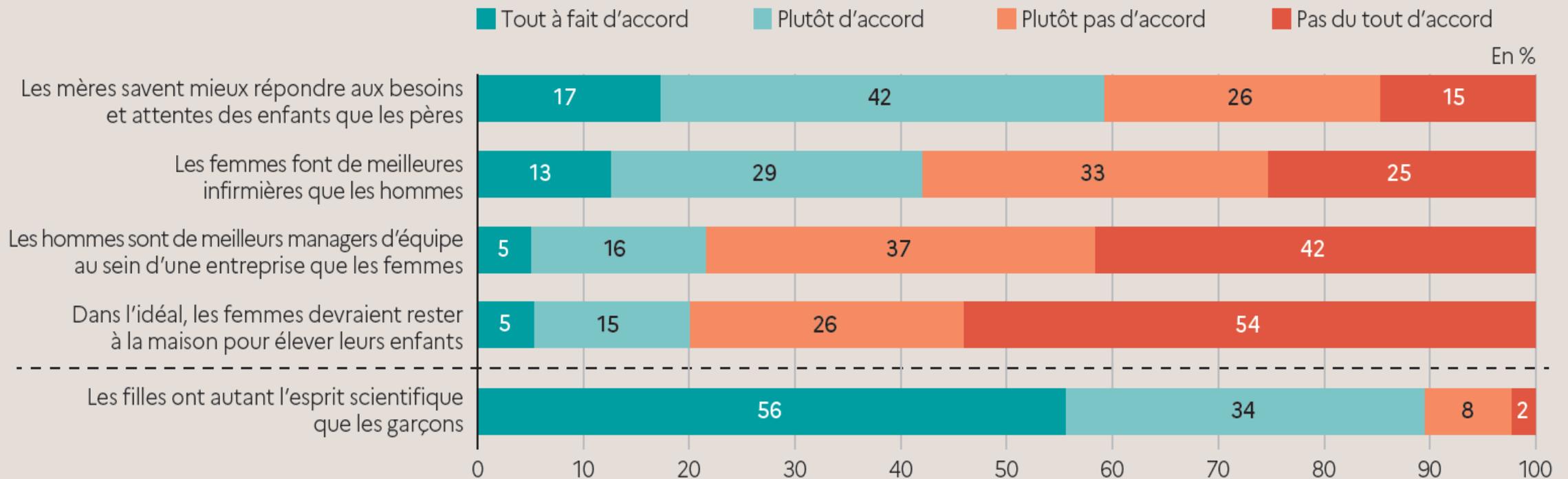
- Si le rendement de l'éducation est plus faible pour les filles que pour les garçons, il est efficient d'éduquer davantage les garçons.
- Cela repose sur le postulat selon lequel les filles vont sortir du marché de travail.

Cercle vicieux!



Peut-on changer les normes sociales?

Graphique 2 Opinion vis-à-vis de cinq stéréotypes de genre



Lecture > Sur la période 2020-2022, 17 % des personnes interrogées sont tout à fait d'accord et 42 % plutôt d'accord avec l'idée que les mères savent mieux répondre aux besoins et attentes des enfants que les pères.

Champ > Personnes de 18 ans ou plus, résidant en France métropolitaine.

Source > DREES, Baromètre d'opinion 2020-2022.

> Études et Résultats n° 1294 © DREES

Pour les pays à haut revenus les économistes ont examiné les « valeurs » telles que définies par le *World Value Survey* :

Ex. Pensez vous que, lorsqu'il y a une pénurie d'emploi, le travail doit être réservé aux hommes?

Avoir une mère qui travaillait lorsque l'individu était adolescent affecte les croyances et les choix :

- Il existe un lien entre les choix de participation des mères et des filles au marché du travail.
- Les hommes grandissant dans des familles composées de mères qui travaillent ont développé des attentes concernant leur rôle moins stéréotypées.
- Effets de **pair** : Le comportement de travail d'une femme est influencé de manière positive par l'emploi de sa mère et par celui des mères de ses amis.

Pour les pays à bas revenus, on se demande s'il y a des politiques publiques qui puissent avoir un impact sur les normes sociales.

La technologie peut amener des changements dans les préférences, attitudes, aspirations...

« The power of TV »



Télévision par câble et statut des femmes en Inde

- 1959 : TV introduite.
 - Mais seulement télévision publique proposant informations et programmes culturels.
- Début 1990s: télévision par câble arrive
 - Dans les villages, des entrepreneurs achetaient une antenne et faisaient payer les voisins pour se connecter.
 - Accès même dans des villages à très bas revenus.
- Programmation plus ludique avec un grand nombre de programmes sur la famille et le genre.



- Les femmes sont moins susceptibles de déclarer que la violence domestique à leur égard est acceptable.
- Les femmes signalent une autonomie accrue :
 - possibilité de sortir sans permission,
 - participation aux décisions du ménage,
 - sont moins susceptibles de déclarer une préférence pour un fils.
- La scolarisation des filles augmente,
 - mais pas celle des garçons.
- La fertilité diminue,
 - principalement par l'espacement des naissances.
- Impact considérable:
 - introduction du câble \approx 5 années d'éducation féminine en plus.

Conclusion

- Les facteurs traditionnels (niveau d'éducation, carrières courtes) ne semblent plus être actualité.
- La discrimination consciente est aussi un aspect qui semble avoir, en grande partie, disparu.
- Bonnes ou mauvaises nouvelles?
- Le bon côté sont les énormes progrès qu'ont été faits
- Le mauvais est que ce qui reste à accomplir est plus difficile à changer et même à mesurer:
 - La discrimination implicite
 - Les attitudes de femmes en réponse aux normes sociales.
- Nous avons peut-être besoin d'une *révolution silencieuse*

Bibliographie

- Bosquet, C., Combes, P. P., & García-Peñalosa, C. (2019). Gender and promotions: Evidence from academic economists in France. *The Scandinavian Journal of Economics*, 121(3), 1020-1053.
- Bosquet, C., García-Peñalosa, C. & Basiuk, A. [The glass ceiling in Academia: when women hurt their career success](#), *Dialogues économiques* (2020), [French version](#)
- Bozio, A., Dormont, B., & Garcia-Peñalosa, C. (2014). Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes. *Notes du conseil d'analyse économique*, 17(7), 1-12.
- Fernández, R., Fogli, A., & Olivetti, C. (2004). Mothers and sons: Preference formation and female labor force dynamics. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1249-1299.
- Goldin, C. (2004). The long road to the fast track: Career and family. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 20-35.
- Barbara Petrongolo. <https://www.promarket.org/2023/03/10/how-women-in-the-workplace-has-changed-over-the-last-50-years/>

